

INMIGRACIÓN E INCORPORACIÓN LABORAL

YOLANDA HERRANZ *

La perspectiva histórico-estructural neomarxista analiza los asentamientos inmigrantes en su variedad y en relación a coyunturas continuamente cambiantes en las sociedades receptoras. La adaptación económica de los inmigrantes en la sociedad de acogida presenta una pluralidad de resultados que se muestran en formas de incorporación laboral diferenciadas. Desde esta perspectiva teórica se analizan las variables contextuales y relativas al propio grupo inmigrante que interactúan en la formación de tal diversidad en los modos de inserción laboral.

The neomarxist historical-structural perspective analyses the immigrant settlements in its variety and related to the continually changing circumstances in the receptive societies. The economic adaptation of the immigrants in the receptive society presents a plurality of results that is shown in several modes of labor incorporation. From this theoretical perspective, the contextual variables and the ones

* Doctora en Antropología. Profesora de Filosofía.

related to the immigrant group are analysed. These variables interact in the creation of the different types of laboral insertion.

1. INTRODUCCIÓN

Al tratar de la inmigración en su inserción laboral en la sociedad de acogida, es frecuente que se extiendan como la pólvora una serie de afirmaciones que se constituyen en presupuestos sin un análisis previo. Un ejemplo de ello, son las afirmaciones de que la mano de obra inmigrante es siempre mano de obra barata y sobreexplotada o que los trabajadores inmigrantes desplazan a los nativos en sus empleos.

En la nueva etapa de la economía los diferentes procesos y estructuras se transforman aceleradamente y de forma interrelacionada. Las sociedades, tanto la expulsora como la receptora, son complejas y cambiantes y los inmigrantes se están adaptando continuamente a sus transformaciones generando diversas estrategias en el proceso migratorio (salida, entrada, acceso al empleo, etc.), de tal forma que dan lugar a diversos resultados. Por ello, las dos afirmaciones anteriores resultan reduccionistas y su aplicación a cualquier caso sin un análisis previo resulta gratuita.

Un análisis de la inserción laboral de los inmigrantes en el mercado laboral de la sociedad de acogida consideramos que requiere un estudio tanto de los propios inmigrantes como del contexto socioeconómico al que se integran, desde una perspectiva diacrónica pues ni el mercado laboral en la sociedad de acogida ni los flujos migratorios son estáticos. Por otro lado, creemos necesario analizar las estrategias, tanto individuales como colectivas, que desarrollan los inmigrantes en un contexto dado. Para ello resultan importantes los diversos estudios de caso a nivel mi-

cro pero apoyados en un adecuado edificio conceptual y teórico. La interpretación de la inserción laboral inmigrante resulta compleja y requiere tener en cuenta diferentes variables, así como su análisis desde distintas perspectivas. A medida que el fenómeno migratorio en España ha crecido y se ha diversificado resulta más complicado su análisis pero también permite la observación de un mayor número de variables en su asentamiento.

El propósito de este artículo es ofrecer un marco conceptual y diversos planteamientos teóricos que permitan acercarse al análisis y a la interpretación de diferentes casos de inmigración e inserción laboral en España. Partimos de la presentación del concepto de *incorporación laboral* y de su tipología, para continuar con un análisis extenso de las variables que posibilitan estas diferentes formas de incorporación laboral inmigrante.

2. EL CONCEPTO DE «INCORPORACIÓN LABORAL» EN LOS ESTUDIOS MIGRATORIOS

El mayor número de investigaciones sobre la migración que se han realizado y se realizan en la actualidad desde diversas disciplinas —Antropología, Sociología, Demografía, Psicología, etc.— han tenido lugar en los países receptores, por lo que el fenómeno se analiza como *inmigración* y se examina la interacción entre el inmigrante y la sociedad de acogida. Esta relación inmigrante-sociedad de acogida frecuentemente se reduce a una evaluación de los mecanismos utilizados por los migrantes y sus procesos de adaptación e integración al nuevo conjunto cultural. Conceptos como *asimilación*, *adaptación*, *integración*, *fusión (melting pot)*, *pluralismo cultural*, *multiculturalismo*, *exclusión*, *rechazo*, constituyen la red conceptual en la que se mueven estos numerosos estudios (Schemmitter Heisler, B., 1992), cuya limitación, en nuestra opinión, es el centrarse únicamente en el *choque cultural* que supone el hecho migratorio para el migran-

te, considerando su desestructuración psicológica y la necesidad de una nueva reorganización en el nuevo conjunto cultural, pero sin atender a todas aquellas fuerzas socio-económicas, estructurales y coyunturales que contribuyen e influyen en todo ello. Gran parte de estos estudios no tienen en cuenta los factores internacionales ni las condiciones de la sociedad emisora en el momento de la salida o de la sociedad receptora a su llegada, y se orientan a la consecución de una sociedad (la receptora) no excluyente o multifactorial, donde los nuevos individuos y grupos puedan integrarse sin perder su identidad.

Otro tipo de investigaciones sobre la interacción inmigrante-sociedad de acogida que sí ha tenido en cuenta factores socio-económicos y políticos, tanto de las sociedades emisora y receptora como del conjunto del sistema mundial, más que manejar el concepto de *integración cultural*, utilizan el de *inserción o incorporación laboral*, porque tratan de descubrir cómo los recién llegados se incluyen en la nueva economía como un factor esencial y básico, aunque no el único, para su integración social. El mercado laboral se circunscribe como una parcela del sistema social, por lo que hay que considerarlo como un elemento más de los que intervienen en un sistema social más amplio, es decir, en la integración social del inmigrante. Sin embargo, si bien el modo en que se inserten los inmigrantes en el mercado laboral de la sociedad de acogida condicionará su integración social, los conceptos de *inserción o incorporación laboral e integración social* no son identificables ni han de confundirse.

El análisis de cómo los inmigrantes se insertan en el mercado de trabajo de la nueva sociedad pretende explicar los mecanismos de asignación ocupacional, pero, para ello, además de analizar el mercado y su organización en un determinado momento (contexto), trata a la vez de explicarlos a través de realidades exteriores al propio mercado laboral. Es este enfoque el que nos resulta más interesante, porque, no sólo analiza un mayor número de variables para explicar el asentamiento, sino que, además,

diferencia entre distintas formas de inserción o incorporación laboral, poniendo énfasis en la *variabilidad* de los resultados del proceso migratorio y destacando que las formas de incorporación a la sociedad receptora socialmente establecidas tienen consecuencias diferentes en la conducta económico-social del inmigrante (Portes, A., 1981; Portes, A., y Rumbaut, R. G., 1990).

En el presente artículo, dejamos de lado la discusión acerca del *multiculturalismo*, *pluriculturalismo* o *multietnicidad* que consideramos un ideal al que debe tender toda sociedad democrática, para centrarnos en el análisis teórico de las estructuras y procesos que, en diferentes momentos históricos y distintas coyunturas, han ido engranando al inmigrante en la sociedad receptora. Para ello nos apoyamos en el cuerpo conceptual desarrollado durante los años ochenta por Alejandro Portes y sus colegas, basándose en los estudios sobre la segmentación étnica del mercado de trabajo de Michael J. Piore, Edna Bonacich y otros, así como en estudios empíricos sobre formas de asentamientos de diferentes colectividades en la sociedad americana. El marco teórico de Alejandro Portes y sus colaboradores que, basándose en el reconocimiento de que las sociedades modernas son muy complejas y cambiantes y que los inmigrantes no sólo difieren culturalmente sino también en sus propios recursos, analiza los distintos modelos de *incorporación laboral* del inmigrante en la nueva sociedad. A menudo se llama a este cuerpo teórico *Teoría del enclave*, sin embargo, el concepto de *enclave étnico o inmigrante* es sólo parte de la teoría y no totalmente aceptado por los teóricos que comparten esta tendencia. El concepto central en esta teoría que proporciona un giro en los estudios sobre las migraciones es el de *incorporación laboral inmigrante*. La llamada Teoría del enclave, más bien centra sus análisis en la incorporación del inmigrante, no cultural, sino en el mercado laboral, y diferencia varias formas de incorporación laboral dependiendo de diferentes variables, no sólo en relación al inmigrante o su capital humano, sino de otros factores interrelacionados de carácter *contextual e histórico-social*.

3. MODOS DE INCORPORACIÓN LABORAL

Con frecuencia, los estudios sobre inmigración y mercado laboral se centran en una inmigración no cualificada que es utilizada como mano de obra barata en trabajos subordinados de bajo salario. Los escasos estudios sobre inmigración y mercado laboral que se han llevado a cabo en España, no se interesan por modelos de adaptación ocupacional inmigrante exitosos. Esta falta de interés, no se debe, en nuestra opinión, a que no existan estos modelos o se desconozca su existencia. Los trabajos resultantes de análisis estructurados sobre teorías marxistas ortodoxos y apoyados sobre visiones paternalistas sobre la inmigración y los inmigrantes, no dejan ver las estrategias que estos desarrollan en su adaptación económica. Estas investigaciones resultan así demasiado economicistas y concentran sus explicaciones en las fuerzas del mercado laboral de la oferta y de la demanda o en diferencias salariales entre países, enfatizando la función que cumple la mano de obra inmigrante como mano de obra barata. No atienden a la idiosincrasia cultural de las diferentes comunidades ni al conjunto de relaciones que se desarrollan entre los nuevos actores, que les permiten desarrollar una serie de estrategias en el mercado laboral de la sociedad de acogida, lo que les impide ver una *variedad* de formas de incorporación y de trayectorias laborales de los inmigrantes en la nueva sociedad.

El enfoque marxista ortodoxo concluía que la incorporación laboral del inmigrante es en trabajos subordinados de bajo salario en relación a los salarios de la población autóctona, pues consideraba que el papel de la inmigración en el mercado laboral de la sociedad receptora no es aumentar el suministro de mano de obra, sino aumentar el suministro de mano de obra barata. ¿Cómo explicar entonces otras formas exitosas de incorporación o adaptación económica y ocupacional de los inmigrantes como

puede ser la creación de empresas o el empleo de profesionales en idénticas condiciones y trabajos que la población autóctona? Estas otras formas de incorporación laboral inmigrante quedan fuera de los análisis marxistas tradicionales, pero son consideradas y tenidas en cuenta por el enfoque neomarxista de los años ochenta de Alejandro Portes y de otros estructuralistas.

Basados en los análisis de Peter B. Doeringer y Michael Piore (1971; Piore, M. J., 1979a) sobre la dualización del mercado de trabajo y en los trabajos de Edna Bonacich sobre la importancia de los procesos económicos en toda clase de antagonismo étnico, los cuales tienen su origen en la segmentación étnica del mercado laboral (1972), y sobre la formación de lo que esta autora denominó *minorías intermedias* (1973), así como en los primeros trabajos empíricos sobre empresariados inmigrantes (Light, I., 1972; Wilson, K., y Martin, W. A., 1982) y sobre la llamada *fuga de cerebros* en USA (Oteiza, E., 1971; Slemenson, M., et al., 1970), Alejandro Portes y su equipo diferencian tres formas distintas de incorporación laboral de los inmigrantes: 1. inserción en el mercado laboral primario; 2. inserción en el mercado laboral secundario, y 3. lo que denominan *enclaves étnicos* (Wilson, K., y Portes, A., 1980; Portes, A., 1981; Portes, A., y Börocz, 1989; Portes, A., y Rumbaut, R. G., 1990).

Como es sabido, la teoría de la segmentación laboral considera que el mercado laboral no es perfecto sino que existe una fragmentación del mercado de trabajo en segmentos que no se comunican entre sí, por lo que aparecen mercados laborales no competitivos o estructurados en los que los salarios no sufren una nivelación competitiva. Según la teoría del *Mercado Dual del Trabajo* (Doeringer, P. B., y Piore, M. J., 1971; Piore, M. J., 1975; Piore, M. J., y Berger, S., 1980), el mercado de trabajo está dividido en dos sectores, primario y secundario, con estructuras y características diferentes, tanto en relación con la demanda como por elementos relacionados con la oferta. El *mercado de trabajo secundario* incluye empleos mal pagados y con ma-

las condiciones laborales. En este segmento del mercado de trabajo se da, además, la inestabilidad en el empleo y una elevada rotación de la población trabajadora. Los trabajadores en este sector son poco cualificados y tienen poca posibilidad de mejorar o de una movilidad ocupacional ascendente, debido a que en ellos se da frecuentemente una relación trabajador-empendedor o empresario muy personalizada, lo que da lugar a favoritismos y a una disciplina laboral caprichosa (Piore, M. J., 1975; Edwards, R. C., 1975). El *mercado laboral primario* se caracteriza por empleos con buenas condiciones de trabajo, salarios elevados y una relativa estabilidad en el empleo. En este sector existe posibilidad de una movilidad ascendente en el empleo, debido a que los procedimientos establecidos para la misma son determinados por normas legales. Los que están empleados en este sector, estén sindicados o no, disfrutan de relaciones de empleo regidas por un sistema de jurisprudencia laboral más o menos explícita. El mercado de trabajo primario, siguiendo la conceptualización que de él hacen Piore y otros, lo constituye fundamentalmente el empleo en el gobierno, en otras instituciones a gran escala y en el sector oligárquico de la economía (Gordon, D. M., 1972; Piore, M. J., 1975; Edwards, R. C., 1975), mientras que el secundario lo forman empleos en los sectores marginales de la economía con operaciones a pequeña escala y comprenden, a menudo, actividades *sucias* o de carácter *servil* (Piore, M. J., 1975; Edwards, R. C. 1975; Bonacich, E., 1976).

En ambos sectores se puede dar la inserción laboral de los inmigrantes. La inmigración en el mercado de trabajo primario es la de profesionales o *fuga de cerebros* que suele ocurrir por canales legales, es contratada atendiendo a su capacidad más que a su etnicidad, tiende a tener condiciones laborales y movilidad ascendente comparables a los de los trabajadores autóctonos, y no coexiste con el desempleo de éstos (Portes, A., 1981). El mercado de trabajo secundario se caracteriza, como hemos visto, por trabajos que requieren poca o ninguna cualificación y adiestra-

miento, salarios muy bajos y prácticamente ninguna posibilidad de movilidad ascendente; y, en el caso de los inmigrantes, existe a menudo una clara movilidad descendente debido al hecho migratorio formándose minorías segregadas étnicamente en el mercado laboral (Bach, R. L., 1978; Bonacich, E., 1972 y 1976; Edwards, R., 1975). Los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo secundario suelen tener un status judicial temporal o ilegal, sus trabajos son pasajeros y en períodos cortos, y las condiciones laborales de los mismos están por debajo del nivel de aceptación de los trabajadores autóctonos. Son trabajadores muy vulnerables debido a su ilegalidad o a su situación legal inestable y son contratados más que por su cualificación por su etnicidad u origen nacional. Esta inmigración abarata la mano de obra y suele contribuir al deterioro de la mano de obra autóctona, siendo frecuente su coexistencia con el desempleo de ésta (Portes, A., 1981).

La teoría de la segmentación o dualización del mercado de trabajo permite clasificar a los trabajadores inmigrantes en pertenecientes a un sector u otro, atendiendo fundamentalmente a su status de legalidad y a los canales formales o informales de acceder al empleo. Sin embargo, diferentes trabajos empíricos muestran otras formas de inserción inmigrante de carácter autónomo, y, en muchos casos, exitosas. Para explicar estas formas de incorporación autónomas y empresariales se acuña el concepto de *enclave étnico o inmigrante* (Wilson, K., y Portes, A., 1980).

Los denominados *enclaves étnicos o enclaves inmigrantes* son grupos de inmigrantes concentrados espacialmente que organizan una variedad de empresas. En ellos, no sólo los propietarios de las empresas son inmigrantes sino que la fuerza laboral en una gran proporción es también inmigrante, siendo la etnicidad común entre empleado-empleador un elemento clave para el progreso económico de estas empresas (Portes, A., 1981). El origen común lleva a establecer una relación laboral con un significado recíproco donde se desarrolla una *solidaridad étnica* entre empleado y empleador. Los inmigrantes en el mercado la-

boral enclave tienen ingresos similares a los profesionales inmigrantes en el mercado laboral primario y la base de su éxito económico está en la *solidaridad étnica* (Portes, A., *op. cit.*).

La hipótesis del *enclave étnico o inmigrante* fue formulada por primera vez en Estados Unidos en 1980 (Wilson, K., y Portes, A., 1980) aunque tuvo como precedente en los años setenta el análisis de Edna Bonacich sobre la proliferación de pequeños negocios propiedad de extranjeros en áreas urbanas, a las que denominaba *minorías intermedias* (Bonacich, E., 1973), así como la obra de Ivan Light (1972). Esta hipótesis resultaba novedosa porque contradecía a la teoría asimilacionista clásica, según la cual la segregación retrasa la realización y el éxito económico de las minorías. La teoría de la economía enclave afirmaba que la participación de los inmigrantes en ella tenía consecuencias económicas positivas, incluyendo la posibilidad para el autoempleo, y que la economía étnica crea las bases para una adaptación positiva de generaciones inmigrantes más tardías. Una cierta segregación de la sociedad receptora y un alto grado de solidaridad interna, debido generalmente al carácter temporal de las migraciones que favorecen el mantener lazos con los co-étnicos más que con la población autóctona, posibilita la formación de estos empresariados étnicos exitosos. Ya Edna Bonacich, en su análisis de las *minorías intermediarias*, destacaba el papel de la temporalidad y de una cierta autosegregación del grupo étnico para lograr el monopolio sobre una actividad económica específica, valiéndose de los lazos de solidaridad interior del grupo contra el entorno hostil (Bonacich, E., *op. cit.*). La solidaridad dentro del grupo, la cual se acrecienta cuando la sociedad receptora reacciona ante el mismo con hostilidad, permite una fuerza de trabajo intensa por lealtad, a cambio de entrenamiento y ayuda para la formación del propio negocio. La temporalidad, desde un punto de vista económico, favorece un mayor ahorro y la selección de ciertas ocupaciones que no atenen al territorio o fácilmente trasladables (pequeños negocios) y, ade-

más tiene un efecto no económico pues lleva a un alto grado de solidaridad interna.

En los años ochenta, numerosos estudios sobre la inmigración hispana y asiática en los Estados Unidos se basaron en la hipótesis del *enclave* y en el concepto de *incorporación laboral* (Bean, F. D., y Tienda, M., 1987; Moore, J., y Pachón, H., 1985; Hout, M., 1986; Portes, A., y Bach, R., 1985; Portes, A., y Stepick, A., 1985; Stepick, A., y Portes, A., 1986), considerando a los inmigrantes participantes en estos negocios de la economía enclave como una clase media ascendente. Pero la función de los enclaves en la economía empieza a aparecer como ambigua: pueden servir como mercados, como fuentes de mano de obra de bajo salario, o, como productores de bienes y servicios para la comunidad inmigrante. Estas tres funciones de la economía enclave tienden a ser controladas por una clase empresarial inmigrante concentrada geográficamente.

Las primeras críticas a la teoría del enclave étnico destacan que la hipótesis sólo es válida para el caso de los empresarios pero no de los empleados. La supuesta *solidaridad étnica* entre empleado-empendedor lleva al inmigrante empleado a depender del jefe y a aceptar condiciones por debajo del nivel de aceptación de la población autóctona. Los sueldos de éstos, menores a lo que corresponde a su capital humano, se explican mejor por la perspectiva asimilacionista o la marxista tradicional (Sanders, J., y Nee, V., 1987). La supuesta solidaridad no es más que explotación de los empresarios a sus compatriotas. Alejandro Portes y Leif Jensen contestaron a estas críticas diciendo que una ventaja económica consistente para el autoempleo, frente al empleado, había sido ya puesta de manifiesto en la literatura sobre el enclave étnico; pero los trabajadores y empresarios no están nunca *separados*, puesto que el éxito económico de ambos está en la interrelación étnica; sin embargo, que no estén separados no significa *igualdad*, puesto que los recién llegados están mucho peor en términos de estatus ocupacional y de ingresos (Portes, A., y Jensen, L., 1987).

Otras discusiones sobre la hipótesis del enclave se centran en si la concentración espacial de inmigrantes, para que surgiera un empresariado étnico, era una concentración residencial o puramente laboral. El caso del empresariado cubano en Miami, explicado por esta hipótesis, parecía mostrar que la población inmigrante que había despegado de forma exitosa se dispersaba de la concentración cubana residencial (Portes, A., y Bach, R., 1985; Potes, A., 1987). Los defensores de la hipótesis del enclave distinguían entre *barrios inmigrantes*, como concentraciones étnicas residenciales donde surgen pequeños negocios para el consumo del grupo, de *enclaves étnicos o inmigrantes*, como concentración económica-laboral —de empresas—, donde hay una división del trabajo que genera una clase empresarial diferenciada (Portes, A., y Bach, R., 1985). La participación en el enclave se define por el lugar de trabajo: los empresarios del enclave son propietarios de empresas en un área donde se concentran empresas similares y, por esto, la etnicidad entre empleados y empleadores se da en el lugar de trabajo y no en el de residencia (Wilson, K., y Martin, W. A., 1982; Portes, A., y Manning, R. D., 1986).

El cuestionamiento de la concentración espacial de los negocios del enclave llevaba pareja la discusión sobre si, en éstos, los proveedores y los consumidores habían de ser del mismo grupo inmigrante, estando entonces integrados vertical y horizontalmente, o si no era necesaria esta característica para que se diera el enclave. Alejandro Portes y los creadores de este concepto insisten en que en el enclave étnico pueden darse los dos casos, pero existe una concentración geográfica de los negocios inmigrantes, lo que ofrece oportunidades significativas para el progreso económico de los mismos (Portes, A., 1981; Wilson, K., y Portes, A., 1980).

La discusión generada a finales de los ochenta sobre esta hipótesis muestra que el concepto de *enclave étnico*, aunque se ha extendido para dar nombre a las teorías explicativas de diferentes formas de incorporación laboral,

no sólo del empresariado étnico, resulta algo restringido tal como lo entienden sus propios creadores, por lo que preferimos el concepto de *economía étnica* o el de *negocios étnicos*. Aunque, según los análisis comparativos de estos empresariados, parece que en el principio de su formación existe una concentración espacial del mismo (Waldinger, R.; McEvoy, D., y Aldrich, H., 1990), pueden darse otras formas en las que la concentración es meramente sectorial.

Cada vez hay una mayor evidencia del aumento de la empresa inmigrante en ambos lados del Atlántico, constatándose así que el autoempleo de los inmigrantes no es sólo un fenómeno histórico, ni sólo una cuestión americana. Las hipótesis sobre estos casos son contradictorias y tienen un carácter demasiado exploratorio. Mientras para algunos, como es el caso de la hipótesis del enclave, los pequeños negocios juegan un importante papel en la promoción de una movilidad ascendente, para otros, contrariamente, la empresa inmigrante está confinada a posiciones periféricas y ofrece pocas ganancias y poco potencial para el crecimiento.

Compartimos con la teoría del enclave la idea de que el autoempleo y los pequeños negocios étnicos o inmigrantes surgen como una alternativa y como un camino más viable para la movilidad ascendente de los grupos inmigrantes, siempre que el contexto sea favorable. Sin embargo, preferimos utilizar los conceptos de *negocios*, *empresariado* o *autoempleo étnico* o *inmigrante*, como se usa en otros análisis (Waldinger, R., et al., 1990), o el de *economía étnica* (Bonacich, E., y Modell, J., 1980), más que el de *enclave*, que es más restringido y puede llevar a la identificación con concentración espacial, bien sea de las empresas, bien del grupo inmigrante, cuando se puede dar un empresariado en un determinado sector de la economía sin que necesariamente haya concentración en un determinado lugar ni de los negocios ni de la residencia de la colectividad. La noción de *economía étnica* o de *negocios étnicos* se refiere, como el concepto de *enclave étnico*, a la inserción de los

trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo a través del autoempleo, del trabajo autónomo. Pero mientras los primeros conceptos designan un conjunto de negocios cuyos dueños son inmigrantes —y a veces sus empleados— sin que esto implique estar en el mismo lugar, ni que los compradores de los productos sean miembros del mismo grupo, ni que exista una especie de ambiente cultural común dentro de las empresas, el concepto de enclave, sin embargo, hace referencia a un conjunto de pequeñas empresas o negocios de inmigrantes integrados entre sí desde el punto de vista funcional y geográfico.

Según la hipótesis de Roger Waldinger, Howard Aldrich y Robin Ward (1990), que consideramos sumamente válida para la explicación de la emergencia de empresariados inmigrantes, las estrategias étnicas que dan lugar a la formación de este modo de incorporación laboral autónomo surgen de la interacción de las *estructuras de oportunidad* y las *características de los grupos étnicos*. Entre lo que estos autores denominan *estructura de oportunidad* incluyen unas *condiciones de mercado* favorables en las que exista una demanda de los productos o servicios que potencialmente pueden ofrecer los inmigrantes, y condiciones igualmente favorables en cuanto a posibilitar *posiciones de propiedad* en los potenciales empresarios inmigrantes (número de vacantes, políticas gubernamentales, requerimientos legales, etc.). En las *características del grupo* incluyen tanto *factores de predisposición* como la *movilización de recursos étnicos*. Los factores de predisposición vienen determinados por la cualificación, experiencia en los negocios, conocimiento del idioma y por el nivel de aspiración de los inmigrantes, pues la migración es un fenómeno selectivo que determina que, desde un punto de vista psicológico, los inmigrantes sean más propensos o estén más preparados para el riesgo. Por otra parte, unido a esto y también como un elemento de predisposición al autoempleo, el cierre que estos trabajadores encuentran en la sociedad de acogida a otro tipo de empleos les dirige a la búsqueda de ingresos por cuenta propia. La movilización de recursos en el grupo o colectivo al que per-

tenecen, y con el que se sienten identificados los empresarios, se realiza a través de lazos fuertes entre coétnicos y redes sociales étnicas.

Las estrategias emergen de la adaptación que los empresarios inmigrantes hacen al contexto que encuentran, mediante la movilización de recursos disponibles, basándose en las características de sus grupos (Waldinger, R.; Aldrich, H., y Ward, R., 1990; Boissevain, J., *et al.*, 1990). Los empresarios además de utilizar *recursos económicos*, utilizan *recursos étnicos*, basándose en las características de su grupo, para la formulación de estrategias empresariales. Estos *recursos étnicos* son definidos por Ivan Light y Edna Bonacich (1988, p. 178) como «elementos socio-culturales que ayudan o benefician al éxito de los negocios» y se basan en las *redes sociales étnicas* que posibilitan una rápida transmisión de información y el acceso a una fuente de mano de obra ilegal y barata con coétnicos (Aldrich, H., y C. Zimmer, 1986; Boissevain, J., *et al.*, 1990).

Otra característica fundamental que se observa en los negocios étnicos es que el propio grupo étnico o inmigrante ofrece una vía de ascenso a los nuevos inmigrantes pues las habilidades y el entrenamiento necesarios para los negocios generalmente se adquieren trabajando con otro co-étnico empresario (Portes, A., y Bach, R., 1985; Portes, A., 1987; Light, I., 1972; 1984; Bonacich, E., y Modell, J., 1980; Boissevain, J., y Grotenberg, H., 1986; Boissevain, J., *et al.*, 1990). Igualmente, varios estudios han mostrado que el origen de muchos de estos empresariados étnicos o inmigrantes está en la concentración de inmigrantes en viejos barrios, donde encuentran una favorable estructura de oportunidad, aunque posteriormente se dispersen (Ward, R., 1984; Waldinger, R., McEvoy, D., y Aldrich, H., 1990). La mayoría de estos empresariados inmigrantes realizan operaciones a pequeña escala y, en muchos casos, en cuanto que son negocios del mismo tipo o en el mismo sector, se produce una competencia interna ante la que surgen diferentes estrategias que los dinamizan (Boissevain, J., *et al.*, 1990).

4. VARIABLES QUE POSIBILITAN LOS DISTINTOS TIPOS DE INCORPORACIÓN LABORAL INMIGRANTE

Los diferentes modelos de asentamiento de los grupos inmigrantes en la nueva sociedad nos lleva a preguntarnos: ¿qué diferentes dimensiones determinan la diversidad de los asentamientos?

La respuesta rápida no es más que una aplicación de la teoría del capital humano de Gary Becker (1975) al concepto de incorporación laboral inmigrante. A saber, el capital humano del inmigrante, sus recursos humanos —conocimientos, cualificación, etc.— son decisivos para que siga una determinada trayectoria en la sociedad receptora. Así, es lógico pensar que el personal cualificado se podrá incorporar en el mercado laboral primario o en empresariados inmigrantes y el no cualificado en el mercado laboral secundario.

Sin embargo, esto no sucede realmente así, o al menos, no con esa correspondencia biunívoca. A este tipo de explicación inmediata se le puede plantear un primer problema también inmediato: ¿por qué personas inmigrantes cualificadas no se insertan en el mercado laboral primario en un determinado momento, sino en el secundario?

Los enfoques individualistas, comunes en la literatura actual norteamericana, responden a esta cuestión con la consideración de que el *capital humano* del inmigrante, es un elemento decisivo para que siga una determinada trayectoria en la sociedad receptora. Este capital humano se ve disminuido por el hecho migratorio, pues las dificultades del lenguaje, las diferencias culturales y la inexperiencia en la nueva sociedad en la búsqueda de empleo dificultan su inserción, pero con el tiempo, la adaptación y la familiaridad del inmigrante en la sociedad receptora le permitirán reconstruir su capital humano. Según este enfoque, el proceso unilateral de adaptación del migrante a

la nueva sociedad variará de acuerdo a factores como el idioma, la religión, la raza, etc., pero el éxito en la trayectoria de la movilidad económica dependerá en última instancia del inmigrante.

A este tipo de explicación que hace depender la forma de incorporación laboral del inmigrante de su *capital humano* y de la variable *tiempo*, se le siguen planteando varias dificultades: ¿por qué la variable tiempo, que influye en el éxito socioeconómico, lo hace en unos grupos más que en otros?, por ejemplo, por qué los argentinos se enriquecieron rápidamente con la venta ambulante en España, no siendo así en el caso de los senegaleses posteriormente también dedicados en España a esta actividad; o ¿por qué se dan diferentes trayectorias sociolaborales en individuos con formación o cualificación similar?, como, por ejemplo, en España los inmigrantes cualificados procedentes de la UE y los procedentes de América Latina o de otros países en desarrollo; y, por último, ¿por qué algunos individuos sin formación ni cualificación específica tienen éxito económico en la sociedad receptora en un momento dado mediante iniciativas autónomas?, como fue el caso de algunos argentinos en Madrid en el comercio, la hostelería o los servicios a empresas.

Alejandro Portes y colaboradores, apoyándose en diferentes estudios empíricos, afirman que la incorporación en la nueva sociedad depende sólo *parcialmente* del *capital humano* de los inmigrantes, de las motivaciones y habilidades que traen con ellos. Cómo usen estos recursos personales con frecuencia depende de otros factores complejos e involuntarios con los que se enfrentan y que los encauzan en diversas direcciones. Estos factores no controlables por los individuos son *contextuales* y entre ellos se encuentran, para estos autores, las condiciones de salida o condiciones político-económicas del país de origen, la política internacional, los contextos de recepción en la sociedad de acogida, así como la historia de los primeros llegados y tipos de comunidades que han creado (Portes, A., y Börocz, J., 1989; Portes, A., y Rumbaut, R. G., 1990). De

esta forma, el *contexto*, puede alterar la relación entre la cualificación y la esperada incorporación más o menos exitosa. El éxito en la incorporación económico laboral en la nueva sociedad se debe mayoritariamente a un cúmulo de circunstancias afortunadas, más que a la voluntad o capital humano de los inmigrantes (Portes, A., y Rumbaut, R. G., *op. cit.*).

Sin embargo, si bien la incorporación laboral no es voluntad de los inmigrantes, las características de los mismos han de tenerse en cuenta al explicar su inserción en el mercado laboral y en el desarrollo de determinada actividad económica en la sociedad de acogida, en cuanto que estas características generan una serie de estrategias en los colectivos en su adaptación a los contextos con los que se encuentran. Ahora bien, las características de los diferentes grupos étnicos, generadoras de determinadas estrategias en contextos concretos, no se reducen tan sólo al *capital humano* de los inmigrantes, ni a su origen social, y las condiciones socio-económicas en las que salen de sus países, como apuntaban Alejandro Portes y otros (Portes, A., y Börocz, J., *op. cit.*; Portes, A., y Rumbaut, R. G., *op. cit.*). Nosotros creemos necesario considerar, además de estos rasgos de la comunidad inmigrante, el *sesgo genérico* de la misma y su *capital social*. Entendemos por capital social el conjunto de relaciones sociales de carácter informal que se constituyen en un canal de acceso laboral. La intensificación de estas relaciones en la nueva sociedad genera mecanismos de incorporación laboral propios en el colectivo. Por otra parte, la mayor composición femenina de un grupo puede conducirle a un determinado tipo de empleo y no a otros, debido a diferentes elementos que intervienen en la segmentación por género del mercado laboral.

Esto nos lleva a la consideración de que, para explicar los modos de asentamiento o formas de incorporación laboral de las distintas comunidades, ha de ser analizada la *interacción* entre las características del lugar de acogida (contexto) y la movilización de recursos dentro del grupo inmigrante por el fortalecimiento de la red de relaciones

sociales en las circunstancias especiales de la migración. Las *estrategias étnicas* surgen en los colectivos como formas de adaptar sus recursos disponibles al *contexto de recepción* que encuentran. Ahora bien, los recursos disponibles de los inmigrantes no dependen únicamente del *capital humano* que traen con ellos sino de su *sesgo genérico* y su *capital social*, variables que incluimos al final de esta exposición, al hablar de las características del grupo.

4.1. Los contextos de recepción

Como hemos visto, en la formación de un empresariado étnico, el contexto en la sociedad receptora es fundamental, en cuanto que ha de darse cierta *estructura de oportunidad* para los mismos. Para la escuela de Alejandro Portes y colaboradores, diferentes elementos contextuales condicionan la forma de incorporación laboral en la nueva sociedad.

Los contextos de acogida pueden ser de una alta receptividad o *favorables*, *neutros* u *hostiles* influyendo éstos en la tipología de los modos de acceso a la actividad económica de los inmigrantes (Portes, A., y Börocz, J., 1989). Varios factores que se afectan mutuamente determinan el contexto de recepción, según A. Portes y R. G. Rumbaut (1990):

1. *Las políticas de los gobiernos receptores*. Estas son el marco legal en el que tiene lugar la inmigración y representan la primera etapa del proceso de incorporación laboral o asentamiento. Estas políticas pueden dar lugar a un contexto de *exclusión*, si impiden la inmigración y obligan a una inmigración clandestina; a una *aceptación pasiva*, si conceden el acceso sin facilitar ni impedir el proceso; o a un contexto positivo, si *alientan el proceso* con medidas activas, como pueden ser las políticas de aprovisionamiento. En algunos casos, como son las políticas de cuotas que dejan entrar a contingentes determinados de trabajadores en ciertos sectores laborales, la legislación so-

bre inmigración se convierte en el elemento institucional que interviene directamente en el mercado laboral segregando a los trabajadores inmigrantes. En este caso se está excluyendo a los inmigrantes de ciertos empleos si bien, por otra parte, se está alimentando el proceso dirigiendo a los trabajadores extranjeros a otros empleos muy concretos. En cualquier caso, las normas institucionales no sólo son factores cruciales para explicar las orientaciones colectivas o las migraciones, sino para entender las circunstancias y condiciones de los inmigrantes en el país de acogida (Heisler, M. O., 1992).

2. *Condiciones del mercado laboral.* La demanda laboral en sectores específicos, los puestos vacantes en la estructura del mercado laboral autónomo, la demanda de unos productos y servicios determinados, las posibilidades de acceso a la propiedad o las medidas gubernamentales en el ámbito laboral, e incluso la visión que los empleadores tengan de un determinado grupo inmigrante, pueden generar contextos favorables, negativos o neutros para la incorporación de los mismos a una determinada actividad económica y para su movilidad ascendente.

La transformación de la estructura ocupacional en momentos de cambio socio-económico puede generar diferentes contextos de recepción. En este caso, el momento de la llegada de los inmigrantes es importante en la incorporación laboral, porque en una sociedad que está experimentando rápidos y profundos cambios, llegar en el inicio de las *transformaciones de la demanda laboral* hace posible el integrarse en ellas a la vez que lo hace la población autóctona o, incluso, con ventaja en relación a ella, como es el ejemplo de los inmigrantes sudamericanos llegados a España a principios de los ochenta, mientras que llegar cuando los cambios ya están consolidados lleva a que únicamente sea posible aceptar las ofertas de trabajo que la población autóctona rechaza, como sucede con la inmigración extranjera en España en los noventa.

3. *Características de las comunidades étnicas preexistentes.* La receptividad de los inmigrantes es diferente si

existe ya una comunidad asentada previamente o no. Generalmente la comunidad étnica ya existente amortigua el impacto de la migración y del cambio cultural mediante el desarrollo de *redes étnicas* que proporcionan información sobre empleo, fuentes de trabajo en las comunidades, fuentes de apoyo, protección contra los prejuicios externos y dificultades económicas, etc. Sin embargo, la forma de incorporación laboral dependerá de si la comunidad inmigrante previamente establecida es de clase trabajadora o una comunidad empresarial o profesional. En el primer caso, los inmigrantes tienden a conformarse con el mismo empleo que el asiduo en su comunidad, perpetuándose los bajos salarios de la misma. En el caso de las comunidades empresariales o profesionales, se generan en los inmigrantes que llegan aspiraciones y una rápida movilización de recursos para promocionar económicamente, siendo el mejor camino el *enclave étnico*.

4. Una última variable a tener en cuenta para entender la receptividad, sería la *opinión pública* sobre la inmigración o sobre los grupos o minorías concretas que se de en un momento determinado en la sociedad receptora. Aunque esta variable se destacó por Alejandro Portes y Jozset Börocz en 1989 (*op. cit.*), junto a las otras tres en su análisis de los factores que se interrelacionan dando lugar a distintos contextos de acogida, no es tenida en cuenta de forma exhaustiva en el análisis que sobre ellos realizaron más tarde A. Portes y R. G. Rumbaut en su obra genérica sobre la inmigración, en 1990. Esto se debe, en nuestra opinión, a que esta variable es consecuencia directa de las otras tres, especialmente de las dos primeras. La *opinión pública* sobre la inmigración que se genera en una determinada sociedad en un momento dado depende de la política sobre la migración de su gobierno y de las condiciones del mercado laboral de la misma. Ante una política restrictiva o un mercado laboral cerrado en el que aumenta el paro, la visión sobre la inmigración tiende a ser negativa, mientras suele ser neutral o positiva cuando la política de inmigración es permisiva o alentadora, o cuando el mer-

cado laboral es más o menos abierto y se percibe la necesidad de mano de obra foránea.

Pero, a veces, intervienen otros elementos socio-culturales e ideológicos en la percepción que genera una sociedad sobre la inmigración. Así, por ejemplo, en el caso de la sociedad española, debido a que las transformaciones político-económicas de ésta en las últimas décadas han sido acompañadas de cambios socio-culturales e ideológicos importantes, los años de la transición política en cuanto contexto de recepción de la inmigración latinoamericana no tienen nada que ver con los años noventa. La visión de la inmigración latinoamericana como exiliada de dictaduras similares a la que España acababa de padecer, llevaba a una percepción solidaria y positiva de la misma a finales de los setenta, mientras que en los noventa, nuevas relaciones internacionales y nuevas formas de vida y de trabajo conducen a la aparición de una ideología hostil y negativa con relación a esta inmigración¹. Los elementos socio-culturales e ideológicos que intervienen en la opinión que una sociedad tiene sobre la inmigración influyen en las posibles relaciones entre población inmigrante y autóctona y, de forma indirecta, en sus posibilidades de inserción laboral.

Aunque estas variables contextuales que determinan la receptividad de un grupo inmigrante se refieren a la sociedad de acogida, con frecuencia están relacionadas y en dependencia de otros procesos internacionales, no sólo político-económicos sino también socio-culturales, que intervienen en la creación de las condiciones para un nivel determinado de receptividad. Acontecimientos y procesos internacionales cambiantes intervienen en la transformación de las distintas variables que determinan el

¹ Un análisis exhaustivo sobre la incorporación de la inmigración latinoamericana en diferentes contextos de recepción de la sociedad española se expuso en el núm. 3 de esta misma revista (Herranz, Y., 1998a).

contexto de acogida e, indirectamente, en el nivel de receptividad de los flujos inmigrantes.

4.2. Redes étnicas y estrategias colectivas

El enfoque histórico-estructural de Alejandro Portes y sus colaboradores, considera la migración como un fenómeno colectivo y no individual, y para explicar estos movimientos colectivos de población introducen el concepto de *red social*. Los actores que emigran, lo hacen junto a otros y tienen sus referentes en otros —con los que intercambian información y ayuda—, por lo que la migración es un fenómeno social en el que los actores participan de forma interrelacionada. El concepto de *red social* permitía a este enfoque teórico explicar la orientación, continuación y dimensión de los flujos de mano de obra en circunstancias económicas que no favorecerían este movimiento de personas y a pesar de la distancia y otras barreras. En este sentido, se habla de *red social migratoria* como el conjunto de relaciones sociales informales, entre los migrantes y los potenciales migrantes, que vinculan las sociedades emisora y receptora. Sin embargo, este concepto no es introducido simplemente por ser considerado como un mecanismo perfecto para explicar el vínculo entre país emisor y receptor, sino por las conceptualizaciones que hace la perspectiva neomarxista del mercado de trabajo como un mercado imperfecto. La mano de obra migrante circula por un *mercado laboral mundial*, pero éste es imperfecto, y es en este mercado imperfecto donde las redes sociales cobran efectividad como sistema de asignación ocupacional. Las redes de relaciones entre los inmigrantes no sólo intervienen en la decisión de emigrar a un lugar determinado, sino en la conexión de la oferta en el país emisor con la demanda en el país receptor.

El concepto de red social se ha introducido desde los años setenta en los estudios sobre mercado laboral y acceso al empleo. Los mercados de trabajo reales se muestran,

en contra de la interpretación del modelo neoclásico, fragmentados, limitados por barreras institucionales, geográficas, sociales, etc., y en ellos la relación oferta-demanda está sometida a unos condicionantes, no dándose una competencia perfecta ni una libre movilidad de la fuerza de trabajo. Con arreglo a estas limitaciones impuestas, la mano de obra sólo es movilizable por los costes de búsqueda y acceso, que son los gastos que tiene el sujeto que busca empleo por el proceso mismo de búsqueda: el *tiempo* que hay que invertir para evaluar las ofertas o demandas; la *información* que hay que recabar para examinar las ofertas o demandas; la *comunicación* que hay que costearse para hacer públicas las distintas ofertas y demandas en los canales formales; el *transporte* necesario para la búsqueda (Requena, F., 1990/1991, 1991). «La respuesta social al coste de la movilidad es la utilización de relaciones sociales (amistad, parentesco, conocidos, etc.) como cauces de búsqueda y acceso al empleo que reducen los costes de la misma» (Requena, F., 1991, p. 100). Las redes sociales o el conjunto de relaciones personales de un sujeto se convierten en un medio efectivo para disminuir o abaratar los elevados costes que supone la integración ocupacional, de tal forma que, en determinadas circunstancias, como puede ser la migración, cumplen la función de adjudicar posiciones en la estructura ocupacional que, de alguna forma, no puede satisfacerse por los canales oficiales.

El concepto de red social en los estudios de acceso al empleo surge así «para designar un canal informal que encauza la asignación ocupacional y desmiente la libre movilidad de la mano de obra» (Requena, F., 1991, p. 101). Las redes sociales como mecanismos de acceso a un puesto de trabajo son relaciones entre actores de carácter *instrumental*, en cuanto que en ellas los actores relacionados contactan para proporcionar mutuamente información, bienes, servicios, etc., o, según C. S. Fischer (1982), se basan en *relaciones de intercambio* que él diferencia de las *formales o sentimentales*.

La red de relaciones se hace más densa conforme los lazos entre los actores son más fuertes, dependiendo la fortaleza de los mismos de la cantidad de tiempo de estas relaciones, la intimidad y la intensidad emocional de la relación, y de los servicios recíprocos que caracterizan el lazo o relación. Pero a veces, en circunstancias especiales, como es encontrar un empleo, se establecen largas cadenas de lazos débiles, de tal forma que se convierten en sumamente útiles. Los lazos débiles se convierten en *fuertes* pues son los responsables del paso de informaciones cruciales. Es lo que Marc Granoveter denomina *la fuerza de los lazos débiles*, que permiten la información laboral de carácter informal a través de relaciones externas a la familia o el grupo de amigos cuya información acerca del trabajo suele ser la misma (Granoveter, M., 1973). En el caso de las migraciones se produce esta fortaleza de lazos débiles en un contexto que no es el propio. Los emigrantes son maximizadores de los recursos, y dentro de éstos la información, aunque entre ellos las relaciones fueran, antes del hecho migratorio, *débiles*.

La utilización de las relaciones personales como canales de búsqueda y acceso al empleo es un método eficaz para localizar un puesto, cualquiera que sea la posición del sujeto, su nivel de cualificación y su orientación previa. Sin embargo, este mecanismo resulta más operativo en trabajos secundarios y en épocas de crisis donde la oferta de empleo es inferior a la demanda (Osterman, P., 1980; Requena, F., 1990; 1991). Igualmente, en situaciones especiales como la migración, estos canales se convierten en las técnicas de búsqueda de empleo por excelencia, debido al desconocimiento que los inmigrantes tienen de los métodos formales o institucionalizados en la nueva sociedad, a las barreras idiomáticas y culturales, y a su pertenencia y dependencia de redes sociales cerradas.

Las relaciones sociales entre coétnicos tienden a intensificarse en la sociedad de acogida. En primer lugar, la información necesaria sobre la sociedad de acogida lleva a que el recién llegado dependa del ya asentado. Así, gene-

ralmente, los inmigrantes recién llegados tienden a emplearse o autoemplearse en sectores donde la mayoría de los trabajadores son inmigrantes. Las conexiones de mutualidad y ayuda sobre las que reposan los inmigrantes en la nueva sociedad les llevan a crear recursos y estrategias que compensan la dureza u hostilidad del contexto que ellos encuentran, es decir, su vulnerabilidad en él. Por otra parte, las estructuras sociales de la comunidad étnica o inmigrante —formales o informales— producen organizaciones que conectan a los individuos con las organizaciones e instituciones de la sociedad receptora. La interacción intensa dentro de un medio extraño común y la formación de organizaciones e instituciones inmigrantes refuerzan la identidad étnica e intensifican la sensación de comunidad y de pertenencia al grupo. Surge así la conciencia de grupo étnico o la *etnicidad* y se intensifican las conexiones sociales entre los miembros del grupo étnico (Waldinger, R.; Aldrich, H., y Ward, R., 1990).

La operatividad y eficacia de las redes sociales informales depende de su nivel de *interacción cara a cara*. Por ello, las concentraciones de inmigrantes en el lugar de acogida, tanto residenciales como ocupacionales o en áreas de esparcimiento y reunión, en cuanto que permiten esta relación cara a cara, intensifican la eficacia de la red en su funcionalidad para localizar y acceder al empleo. Estas concentraciones, una vez establecidas, promueven frecuentes interacciones cara a cara, reproduciendo el sentido de comunidad y autoidentificación con el grupo y con miembros del mismo, aumentando la conciencia étnica o etnicidad, los intereses comunes y la solidaridad étnica (Waldinger, R.; Aldrich, H., y Ward, R., 1990). Todo esto, además de otras ventajas (regulan el ritmo de aculturación, preservan estilos de vida valorados, ejercen control social sobre los jóvenes) explica por qué, en contra de lo que prevé la teoría asimilacionista —una mayor dispersión con el tiempo—, los grupos tienden a agruparse en las áreas que lo hicieron sus antepasados (Portes, A., y Rumbaut, R. G., 1990).

La concentración espacial, como es el caso de las mujeres dominicanas en Aravaca o el de los marroquíes en el centro de Madrid, y la concentración sectorial, como, por ejemplo, también en Madrid, los marroquíes en la construcción, los senegaleses en la venta ambulante, los asiáticos en la hostelería y en la venta de flores, las dominicanas en el servicio doméstico, etc., son estrategias colectivas que surgen por el fortalecimiento de relaciones intraétnicas que posibilitan una rápida transmisión de información, y que se perpetúan porque suponen un canal de acceso laboral muy eficaz en un determinado contexto. La posibilidad de acceder a una mano de obra ilegal y barata con coétnicos es, como vimos, otra estrategia que los empresarios inmigrantes utilizan para su propio éxito económico y se basa también en las redes sociales intraétnicas, y en la concentración del colectivo. Otros mecanismos de acceso laboral se generan en los distintos colectivos por la intensificación de las relaciones informales dentro del grupo y por el sentimiento de etnicidad que se genera: compartir empleo, no dejar un trabajo hasta que no se encuentre a otro coétnico para reemplazarle, ayudar a un coétnico en un negocio sin salario a cambio, aprender de otro coétnico las habilidades para determinada ocupación, etc.

Para finalizar, queremos insistir en que deberíamos diferenciar y no confundir entre redes sociales como *mecanismos informales de acceder al empleo*, de las redes sociales como *redes migratorias* puesto que, independientemente de los estudios sobre inmigración, el concepto de red social ha sido utilizado en el análisis de la asignación ocupacional o acceso al empleo. A pesar de esta diferencia conceptual, en algunos casos estos dos conceptos coinciden y sirven para explicar los canales por los cuales un potencial inmigrante en la sociedad de origen toma contacto con un puesto vacante en la sociedad receptora. De este modo, el concepto de red social creemos que resulta importantísimo y útil para explicar los modos de asentamiento en la nueva sociedad en dos sentidos. En primer lugar, porque, aunque considerásemos que es la demanda laboral en la sociedad receptora la

que determina la llegada de inmigrantes, no basta con que existan puestos vacantes sino que es necesario que la oferta migrante tenga conciencia de su existencia y acceda a ellos. En segundo lugar, y centrándonos en el inmigrante en la sociedad de acogida, porque las estrategias que los emigrantes desarrollan en ella para acceder a los empleos, o para moverse en un determinado segmento del mercado laboral, están también basados en la red de relaciones sociales.

4.3. Características del grupo

A pesar de la importancia que el enfoque teórico en el que nos apoyamos concede a los contextos que los migrantes encuentren, hay que tener en cuenta, como afirman Portes y sus colaboradores (Portes, A., y Börocz, J., *op. cit.*; Portes, A., y Rumbaut, *op. cit.*), que los modos de acceso laboral en la nueva sociedad son el resultado de una combinación de las oportunidades generadas en los contextos de recepción con las propias características del flujo migratorio o de los inmigrantes como su origen social, sus recursos, su capital humano, etc., combinación que da lugar a diferentes resultados y trayectorias, así como las condiciones de salida del grupo (Portes, A., y Börocz, J., *op. cit.*).

En cuanto al *capital humano* del inmigrante, es claro que en un determinado contexto favorable o neutro, constituye un condicionante fundamental para la incorporación laboral. Sin embargo, en contextos negativos de recepción, el capital humano del inmigrante suele ser indiferente o un condicionante muy pobre. Así, por ejemplo, aunque la inmigración procedente de América Latina en España sigue teniendo un nivel de cualificación alto, desde finales de los ochenta se incorpora en trabajos de bajo salario, mientras a principios de esta década lo hacía en el sector primario o mediante el autoempleo, caso que sólo se explica por un cambio del contexto de acogida, es decir, la sociedad española. Por tanto, la importancia del

capital humano en la incorporación laboral inmigrante está en función del contexto de recepción.

Otra característica del grupo inmigrante que hay que tener en cuenta para explicar el modo de su incorporación laboral es el *sesgo genérico*. La mayor composición femenina de un grupo puede conducirle a un determinado tipo de empleo y no a otros, y viceversa, la mayor composición masculina puede dirigirle a un tipo de empleo y excluirle de otros, debido a diferentes elementos que intervienen en la segmentación por género del mercado laboral. De este modo, la mano de obra inmigrante femenina que llega a España en la segunda mitad de los ochenta se ve dirigida al servicio doméstico donde se da una segmentación por género y nacionalidad. En la dirección de la inmigración a este sector no interviene sólo una medida gubernamental, como es la política de cupos, sino la demanda en él de un tipo de trabajador, de un sexo concreto, al que se le asocian y presuponen ciertas habilidades. En el caso del servicio doméstico interno, la propia regulación de la relación laboral del servicio doméstico de 1985, parece estar regulando un empleo previamente pensado para una población inmigrante, como fuerza de trabajo cuya reproducción tendrá lugar en parte fuera del país y será posible por las diferencias salariales entre éste y el de origen. Tanto las medidas legales —política de cupos y esta regulación laboral especial del servicio doméstico— como los requerimientos de la demanda determinan que, en el servicio doméstico, los trabajadores no sólo sean foráneos sino además mujeres (Herranz, Y., 1997; 1998b).

Por último, el grupo inmigrante posee un *capital social* que ha de tenerse también en cuenta en las posibilidades de su incorporación laboral. Como hemos visto, en cualquier circunstancia, sea o no el caso de la migración, la relación informal proporciona ventajas ocupacionales en términos de reducción de costes de oportunidad. Esto ha llevado a algunos autores a hablar de *capital social* (Coleman, J. S., 1988; Osterman, P., 1980) o de *capital relacional* (Requena, F., 1991) como estas redes de contacto que pue-

de poseer un individuo y que le da poder para ocupar mejores posiciones en el mercado. Estos bienes relacionales dependen de las *posiciones*, más o menos estratégicas, que los individuos tengan en la red social. Los estudios sobre el acceso al mercado laboral o sobre la integración ocupacional tratan de analizar los canales que ponen en contacto y comunicación, en un contexto dado, dos instituciones: las primarias y las laborales (Requena, F., *op. cit.*). Sin embargo, en el caso de las comunidades inmigrantes, formadas por nuevos actores que se insertan o intentan insertarse laboralmente en la sociedad receptora, las instituciones primarias en las que se ha socializado el sujeto —familia, escuela, en el país de origen— no representan el punto de partida para la movilidad ocupacional de la mano de obra en la nueva sociedad. Más bien, se trata de la posición de este nuevo actor en la sociedad de acogida o de la posición de su grupo de pertenencia —el grupo de personas del mismo origen que coinciden espacio-temporalmente con él en la nueva sociedad—, la que se pone en contacto y comunicación por diversos canales con instituciones laborales.

En estos casos, puesto que los inmigrantes desconocen o tienen un conocimiento limitado del ámbito para el reclutamiento y el acceso a los puestos de trabajo en la nueva sociedad, se ven obligados a encontrar medios y vías de comunicación, y tomas de contacto informales que les resultan más operativas para acceder a un empleo que los métodos formales que desconocen, como pueden ser los anuncios en prensa, empresas o agencias de selección, servicios públicos de empleo, etc. Estos métodos informales de acceder al empleo se basan en referencias de individuos que pertenecen a la misma red social que el sujeto interesado en encontrar empleo. Esta red social, en el caso de los inmigrantes en la nueva sociedad, suele estar basada en vínculos étnicos pero también en otro tipo de vínculos, religiosos, ideológicos, etc., que les permiten una mayor relación con la sociedad de acogida. El pertenecer a un grupo o colectivo inmigrante y sentirse identificado con él lleva al desarrollo de relaciones intraétnicas funcional-

mente válidas, como ya hemos visto, para acceder a un empleo, pero el pertenecer a un grupo político o el participar en ciertas prácticas religiosas en la sociedad receptora puede generar relaciones entre la población migrante y autóctona, que resultan muy eficaces en el acceso al empleo.

El capital social de los inmigrantes que está en función de algunas características del grupo como el idioma y otros, aunque parece que sería más limitado que el de los autóctonos, en algunos contextos puede ser muy importante y crucial para su incorporación laboral. Los inmigrantes pueden tener posiciones estratégicas en la sociedad de acogida debido al contexto o a su pertenencia a ciertos grupos influyentes. El caso, por ejemplo, de los refugiados latinoamericanos de los años setenta en España: puesto que llegan en un momento en el que en sus países existen fuertes dictaduras que obligan a muchos al exilio, que coincide con la transición política de España, recién salida de una dictadura similar, su presencia era percibida positivamente por la sociedad española. Esto les permitió desarrollar relaciones ideológicas con miembros e instituciones de la sociedad de acogida, entrando en redes sociales informales que resultaban muy funcionales a la hora de adjudicar posiciones en la estructura ocupacional.

Por otra parte, como ya hemos visto, los recursos organizacionales que surgen en la comunidad inmigrante por las redes o lazos fuertes que se generan entre los coétnicos en la nueva sociedad —ayuda recíproca, organizaciones étnicas formales, trasvase de información y de recursos, etc.— incrementan la probabilidad de éxito e incluso pueden dar a los inmigrantes una ventaja frente a los nativos en contextos favorables o neutros, especialmente en los intentos empresariales (Aldrich, H., y Zimmer, C., 1986), o pueden, en contextos negativos, ayudar a la supervivencia mediante la generación de diferentes estrategias étnicas. De este modo, hay que tener en cuenta el *capital social* de los inmigrantes en su inserción laboral en la nueva sociedad, como un recurso más que habría que añadir a su ca-

pital humano, pero que se desarrolla en relación al contexto de recepción que éstos encuentran².

5. CONCLUSIÓN

La inmigración y su relación con el mercado laboral requiere un análisis desde una triple perspectiva: 1. el estudio de los contextos socio-económicos en los que los inmigrantes llegan, es decir, tener en cuenta variables socio-históricas; 2. el estudio de las redes sociales que se constituyen con la migración, tanto intraétnicas como interétnicas o con la sociedad de acogida, que permiten a los inmigrantes el acceso al empleo; 3. el análisis del propio lugar que el mercado de trabajo en la sociedad de acogida asigna a los inmigrantes. Por ello, consideramos de suma utilidad la conjunción de varias teorías para el análisis de la incorporación laboral inmigrante. En primer lugar, los planteamientos de teóricos americanos del enfoque histórico-estructural (Portes, A., 1990, 1992; Sassen-Kob, S., 1993) por su análisis de las variables contextuales tanto a nivel global como local. En segundo lugar, las teorías del capital social que consideran las redes sociales como canal de acceso laboral (Coleman, J. S., 1988; Requena, F., 1990, 1991). Y, por último, teorías sobre la segmentación del mercado de trabajo que tengan en cuenta los factores institucionales y que expliquen el lugar que el mercado de trabajo asigna a los inmigrantes en el contexto español (Cachón, L., 1995, 1997). Consideramos que los tres planteamientos teóricos expuestos es un buen instrumento para comprender los fenómenos migratorios en España.

² Algunos autores como Luis Eduardo Guarnizo (1992), en su análisis de los negocios dominicanos en Nueva York, han tenido en cuenta la formación de este capital social a la hora de estudiar la incorporación laboral inmigrante.

BIBLIOGRAFÍA

- ALDRICH, H., y ZIMMER, C. (1986). «Entrepreneurship Through Social Networks», en SEXTON, D., y SMILOR, R. (eds), *The Art and Science of Entrepreneurship*, Cambridge, MA, Ballinger.
- BACH, R. L. (1978): «Mexican immigration and the American State», *International Migration Review*, Winter 1978, núm. 12, pp. 536-558.
- BEAN, F. D., y TIENDA, M. (1987): *The Hispanic Population of the United States*, New York, Russell Sage Foundation.
- BECKER, G. (1964): *Human Capital*, New York, National Bureau for Economic Research, traducción castellana: 1983, *El Capital Humano*, Madrid, Alianza.
- BOISSEVAIN, J.; BLASCHKE, J.; GOTENBERG, H.; JOSEPH, I.; LIGHT, I.; SWAY, M.; WALDINGER, R., y WERBNER, P. (1990). «Ethnic Entrepreneurs and Ethnic Strategies», en WALDINGER, R., et al., *Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies*, London, Sage Publications, pp. 131-156.
- BOISSEVAIN, J., y GROTENBERG, H. (1986): «Culture, Structure and Ethnic Enterprise: the Surinamese of Amsterdam», *Ethnic and Racial Studies*, January 1986, núm. 9, pp. 1-23.
- BONACICH, E. (1972): «A theory of ethnic antagonism: the split labor market», *American Sociological Review*, October 1972, núm. 37, pp. 547-59.
- (1973): «A theory of middleman minorities», *American Sociological Review*, October 1973, vol. 88, pp. 583-594.
- (1976): «Advanced Capitalism and Black/White Relations: A Split Labor Market Interpretation», *American Sociological Review*, February 1976, núm. 41, pp. 34-51.
- BONACICH, E., y MODEL, J. (1980): *The Economic Basis of Ethnic Solidarity in the Japanese American Community*, Berkeley, University of California Press.
- CACHÓN, L. (1995): «Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 69, pp. 105-124.
- (1997): «Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 10, pp. 49-73.

- COLEMAN, J. S. (1988): «Social Capital in the Creation of Human Capital», *American Journal of Sociology*, vol. 94, suplemento, pp. 95-120.
- DOERINGER, P. B., y PIORE, M. J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass, Lexington Books.
- EDWARDS, R. C. (1975): «The Social Relations of Production in the Firm an Labor Market Structure», en EDWARDS, R. C., REICH, M., y GORDON, D. M. (Eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, D.C. Heath, pp. 3-26. Traducción castellana: 1983, «Las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo», en TOHARIA, L. (Comp.), *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Universidad, pp. 395-421.
- FISCHER, C. S. (1982): *To dwell among friends. Personal networks in town and city*, Chicago, University of Chicago Press.
- GORDON, D. M. (1972): *Theories of Poverty and Underemployment: Orthodox, Radical and Dual Labour Market Perspectives*, Lexington, D.C. Heath.
- GRANOVETTER, M. (1973): «The strength of weak ties», *American Journal Sociology*, vol. 78, núm. 6, pp. 1360-1380.
- GUARNIZO, L. E. (1992): *One Country in two: dominican-owned firms in New-York and in the Dominican Republic*, Baltimore, Maryland.
- HEISLER, M. O. (1992): «Migration, International Relations and New Europe: Theoretical Perspectives from Institutional Political Sociology», *International Migration Review*, vol. 26, núm. 2, pp. 596-622.
- HERRANZ, Y. (1996): *Formas de incorporación laboral de la inmigración latinoamericana en Madrid. Importancia del contexto de recepción*, tesis de doctorado sin publicar.
- (1997): «Transformación del mercado laboral de Madrid y feminización de la inmigración latinoamericana», en V. MAQUIEIRA y M.^a J. VARA, *Género, clase y etnia en los nuevos procesos de globalización*, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid.
- (1998a): «La inmigración latinoamericana en distintos contextos de recepción», *Revista Migraciones*, núm. 3, pp. 31-51.
- (1998b): «Servicio doméstico y feminización de la inmigración en Madrid», *Ofrim*, pp. 65-83.
- HOUT, M. (1986): «Opportunity and the Minority Middle-class: A Comparison of Blacks in the United States and Catholics in

- Northern Ireland», *American Sociological Review*, núm. 51, pp. 214-23.
- LIGHT, I. (1972): *Ethnic Enterprise in America*, Berkeley, University of California Press.
- (1984): «Immigrant and Ethnic Enterprise in North America», *Ethnic and Racial Studies*, núm. 7, pp. 195-216.
- LIGHT, I., y BONACICH, E. (1988): *Immigrant Entrepreneurs*, Berkeley, University California Press.
- MOORE, J., y PACHÓN, H. (1985): *Hispanics in the United States*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- OSTERMAN, P. (1980): *Getting started: the youth labor market*, Cambridge, MIT Press.
- OTEIZA, E. (1971): «Emigración de Profesionales, Técnicos y Obreros Calificados Argentinos a los Estados Unidos», *Desarrollo Económico*, núm. 10, pp. 429-454.
- PIORE, M. (1975): «Notes for a Theory of Labor Market Stratification», en EDWARDS, R. C., REICH, M. y GORDON, D. M. (Eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, Mass, Lexington Books, pp. 125-149. Traducción castellana: 1983, «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo», en TOHARIA, L. (Comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Universidad, pp. 193-221.
- (1979a): *Birds of Passage: Migrant labor and industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- (1979b): «The "Illegal Aliens" Debate Misses the Boat», en PIORE, M. J. (Comp.), *Unemployment and Inflation: Institutional and Structuralist Views*, Nueva York, Sharpe. Traducción castellana: 1983, *Paro e inflación. Perspectivas institucionales y estructurales*, Madrid, Alianza Editorial.
- PIORE, M. J., and BERGER, S. (1980): *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- PORTES, A. (1981): «Modes of structural incorporation and present theories of labor immigration», en KRITZ, M. M.; KEELY, C. B., y TOMASI, S. M., *Global Trends in Migration: Theory and Research on International Population Movements*, New York, Center for Migration Studies, pp. 279-397.
- (1987): «The Social Origins of the Cuban Enclave Economy of Miami», *Sociological Perspectives*, núm. 30, pp. 340-372.
- PORTES, A., y BACH, R. (1985): *Latin Journey. Cuban and Mexican Immigrants in the United States*, Berkeley, University of California Press.

- PORTES, A., y BÖRO CZ, J. (1989): «Contemporary immigration: theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation», *International Migration Review*, vol. 13, núm. 3, pp. 606-630. Traducción castellana: 1983, «Inmigración contemporánea: perspectivas teóricas sobre sus determinantes y modos de incorporación», *Alfoz*, núms. 91/92, pp. 20-32.
- PORTES, A., y JENSEN, L. (1987): «What's an ethnic enclave?, the case for conceptual clarity», *American Sociological Review*, vol. 52, núm. 6, pp. 768-771.
- PORTES, A., y MANNING, R. D. (1986): «The Immigrant Enclave: Theory and Empirical Examples», en NAGEL, J., y OLZAK, S., *Comparative Ethnic Relations*, New York, Academic Press, pp. 47-68.
- PORTES, A., y RUMBAUT, R. G. (1990): *Immigrant America*, California, University of California Press.
- PORTES, A., y STEPICK, A. (1985): «Unwelcome Immigrants: The Labor Market Experiences of 1980 Cuban and Haitian Refugees in South Florida», *American Sociological Review*, núm. 50, pp. 493-514.
- REQUENA, F. (1990): «Algunas consideraciones sobre la integración en el mercado de trabajo», *Anuario de la UNED*, núm. 4, pp. 345-64.
- (1990/1991): «Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 11, pp. 117-140.
- (1991): *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*, Madrid, CIS.
- SANDERS, J. M., y NEE, V. (1987): «Limits of ethnic solidarity in the enclave economy», *American Sociological Review*, vol. 52, núm. 6, pp. 745-767.
- SASSEN-KOB, S. (1988): *The Mobility of labor and capital: a study in international investment and labor flow*, Cambridge (Mas.), Cambridge University Press. Traducción castellana: 1993, *La movilidad del trabajo y del capital: un estudio sobre la corriente internacional de la inversión y del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SCHMITTER HEISLER, B. (1992): «The Future of Immigrant Incorporation: Which Models? Which Concepts?», *International Migration Review*, vol. 26, núm. 2, pp. 623-644.
- SLEMENSON, M., et al. (1970): *Emigración de Científicos Argentinos. Organización de un éxodo en América Latina*, Buenos Aires, Instituto Torcuato di Tella.

- STEPICK, A., y PORTES, A. (1986): «Flight into Despair: A Profile of Recent Haitian Refugees in South Florida», *International Migration Review*, vol. 20, núm. 2, pp. 329-350.
- WALDINGER, R.; ALDRICH, H., y WARD, R. (1990): «Opportunities, Group Characteristics, and Strategies», en WALDINGER, R., *et al.*, *Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies*, London, Sage Publications, pp. 13-48.
- WALDINGER, R.; McEVOY, D., y ALDRICH, H. (1990): «Spatial Dimensions of Opportunity Structures», en WALDINGER, R. *et al.*, *Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies*, London, Sage Publications, pp. 107-130.
- WARD, R. (1984): «Minority Settlement and the Local Economy», en ROBERTS, B.; FINNEGAN, R.; GALLIE, D. (eds.), *Approach Economic Life: Economic Restructuring, Employment, and the Social Division of Labor*, Manchester, ESRC and Manchester University Press.
- WILSON, K., y MARTIN, W. A. (1982): «Ethnic Enclaves: A comparison of the Cuban and Black Economics in Miami», *American Journal of Sociology*, núm. 88, pp. 135-60.
- WILSON, K., y PORTES, A. (1980): «Immigrant Enclaves: An Analysis of the Labor Market Experiences of Cubans in Miami», *American Journal of Sociology*, núm. 86, pp. 295-319.