

INMIGRACIÓN Y TRABAJO: HACIA UN MODELO DE ANÁLISIS. APLICACIÓN AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

COLECTIVO IOÉ

El artículo retoma los planteamientos de una reciente investigación sobre la incidencia de trabajadores extranjeros en el sector de la construcción. Los autores presentan la concepción general desde la que abordaron, en dicha investigación, la compleja cuestión de los mercados de trabajo e inmigración y el resultado de aplicar tal concepción al análisis del sector de la construcción. Es intención de los autores someter a debate los principales elementos de esta línea de trabajo que actualmente aplican al sector de la hostelería, analizando ámbitos laborales concretos que permitan conseguir una visión más pormenorizada de las dinámicas sociolaborales así como identificar segmentos diferenciados de la fuerza de trabajo, situando el papel preciso del «factor extranjería» en las mismas.

This article recovers the main questions raised in a recent research on the incidence of foreign workers in the construction sector. The authors present their general approach to the complex issue of labour markets and immigration and the result of using this approach for the analysis of the construction sector. The purpose of the authors is to bring up for debate the

* Equipo de investigación integrado por Walter Actis, Miguel Ángel de Prada y Carlos Pereda.

main elements of the line of work which they are now also applying to the study of the hotel business, analyzing specific labour areas that enable us to get a more detailed view of the social and labour processes as well as to identify the different segments of the workforce, placing in them the part played by the «foreign status factor» in a more precise way.

PRESENTACIÓN

Ante la amable invitación de la revista *Migraciones* para exponer algunas cuestiones relativas al tema del trabajo y la inmigración, nos ha parecido oportuno ofrecer a los lectores los resultados de un reciente trabajo sobre la incidencia de trabajadores extranjeros en el sector de la construcción¹. Ateniéndonos a los límites obligados para un artículo dejaremos de lado el despliegue de datos así como la fundamentación metodológica del trabajo de campo realizado, que pueden consultarse en el texto citado. Aquí vamos a presentar dos elementos: en primer lugar, la concepción general desde la que abordamos la compleja cuestión de los mercados de trabajo e inmigración; en segundo lugar, el resultado de aplicar dicha concepción al análisis del sector de la construcción. Nuestro interés es someter al debate los principales elementos de una línea de trabajo que actualmente estamos aplicando al estudio del sector de la hostelería. Creemos que el análisis de ámbitos laborales concretos nos permitirá conseguir una visión más pormenorizada de las dinámicas sociolaborales así como identificar segmentos diferenciados de la fuerza de trabajo, identificando el papel preciso del «factor extranjería» en las mismas. Quizás un mayor conocimiento empírico impida que caigamos en fáciles y erróneas generalizaciones acerca del papel de

¹ COLECTIVO IOÉ, *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Imserso, Colección OPI, Madrid, 1998.

los trabajadores inmigrantes en la sociedad española. Sin embargo, la pura acumulación de material empírico no supondrá un avance significativo si paralelamente no afinamos los útiles teóricos y metodológicos que empleamos para producirlo. Las páginas que siguen son una contribución al debate que necesitamos desarrollar en ambos planos.

I. MERCADOS DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

1. Mercados y proceso de trabajo

En este primer apartado presentamos de forma sintética las principales variables que, a nuestro juicio, hay que incluir en el análisis de la incidencia de la inmigración en el mercado de trabajo. Este intento de encuadre teórico no encierra, sin embargo, ninguna pretensión de elaborar un modelo explicativo de validez universal pues partimos de la hipótesis de que existen distintos tipos de mercados de trabajo, lo que requiere determinar en qué y por qué se diferencian, y qué articulación concreta de factores explicativos es adecuada en cada caso.

En primer lugar destacamos el carácter *multidimensional* de los fenómenos ligados al estudio de los mercados laborales, en general, y de las migraciones internacionales de trabajo, en particular. Por ello, consideramos insuficiente el enfoque de la economía neoclásica, que piensa en un ámbito «puramente económico», constituido por individuos que orientan su acción por el interés de maximizar su beneficio personal. Por el contrario, compartimos el análisis que afirma que sólo a partir de la existencia de determinados contextos sociales tiene el mercado oportunidad de funcionar: a pesar de su creciente extensión la «lógica de mercado» no opera en el vacío ni garantiza por sí mismo la unidad y reproducción de la vida social y económica. Por ello no basta con analizar quiénes ocupan determinados puestos de trabajo (encuentro de la oferta y la

demanda en el mercado, mecanismo de asignación de puestos); es necesario conocer, además, cómo se generan los distintos tipos de trabajadores (atendiendo a formas de relación e intercambio no mercantilizadas) y de puestos de trabajos (producción de la oferta y la demanda) y en qué formas concretas se utiliza el factor trabajo en las empresas (consumo de la fuerza laboral por su comprador).

Por tanto, si hemos de mantener la terminología «mercantil» al uso para analizar las situaciones en el ámbito laboral², se hace preciso ampliar el campo de estudio al menos en dos sentidos. Por una parte, modificando el alcance de lo que designamos como oferta y demanda de trabajo, de forma que podamos integrar todos los factores relevantes que las conforman, sin limitarnos a lo «puramente económico». Por otra parte, tomando en consideración los estrechos vínculos existentes entre la estructura de los mercados de trabajo y las formas concretas en que se gestionan los procesos productivos (necesidades empresariales de obtener mano de obra para desarrollar actividades muy determinadas en condiciones y con medios específicos). Una toma en consideración de otras formas de relación social, más allá de los límites del mercado regular de trabajo, se considera necesaria para comprender la producción y la reproducción social. Como señala Mingione, «la interacción en el mercado tiene lugar dentro de condiciones históricamente establecidas de organización social, configuradas por complejos agregados de reciprocidad y redistribución. Estos agregados están sometidos a cambios que les permiten acomodarse al funcionamiento crecientemente defectuoso de la interacción de mercado generalizada, pero no han sido sustituidos por un sistema

² Utilizamos esta terminología en un plano descriptivo, sin presuponer su validez última. Varios autores han impugnado de forma abierta la capacidad explicativa de toda teoría en términos de «mercado de trabajo», y propugnan su sustitución por otra referida a la «movilización del trabajo». Ver, entre otros, CENTI, M., «Mercado de trabajo y movilización», en *Sociología del Trabajo*, núm. 4, nueva época, otoño 1988, pp. 43-66.

socio-organizativo surgido de la propia interacción en el mercado, lo que es conceptualmente imposible»³.

Este planteamiento lleva a una *ampliación de los conceptos de «mercado» y de «trabajo»*. De esta forma el trabajo no sólo incluye todos los tipos de empleo formal sino también una amplia gama de actividades ocasionales e irregulares a través de las cuales se obtiene dinero, y diversas actividades que producen bienes y servicios para el consumo directo del individuo y de su familia o de otras personas, y que suelen tener como centro las unidades domésticas. En estos casos no es tanto la lógica del mercado la que se impone sino formas de reciprocidad y redistribución⁴. Desde un punto de vista descriptivo es posible distinguir diversas formas de trabajo, asociadas tanto a la economía monetaria, sea en su vertiente oficial o legal (que incluye a los sectores público y privado), semioficial (actividades informales realizadas en el seno de empresas legales), o no oficial (economía sumergida ligada a la economía oficial, actividades ilegales, etc.), como a actividades no monetarias, tales como las actividades domésticas, comunitarias, de autoconsumo o formas de producción autónomas y alternativas a la lógica económica dominante. El modelo que presentamos analiza las formas de trabajo *mercantil* pero teniendo en cuenta todas las formas de trabajo, habitualmente ligadas al ámbito de la reproducción social.

El conjunto de elementos enunciados hasta ahora se sintetizan en el cuadro titulado «Esquema conceptual de Análisis de los Mercados de Trabajo». Éste busca poner de manifiesto que las estructuras de los mercados de trabajo no existen en el vacío, que los factores económicos y tecnológicos definen sólo una parte del conjunto, un marco

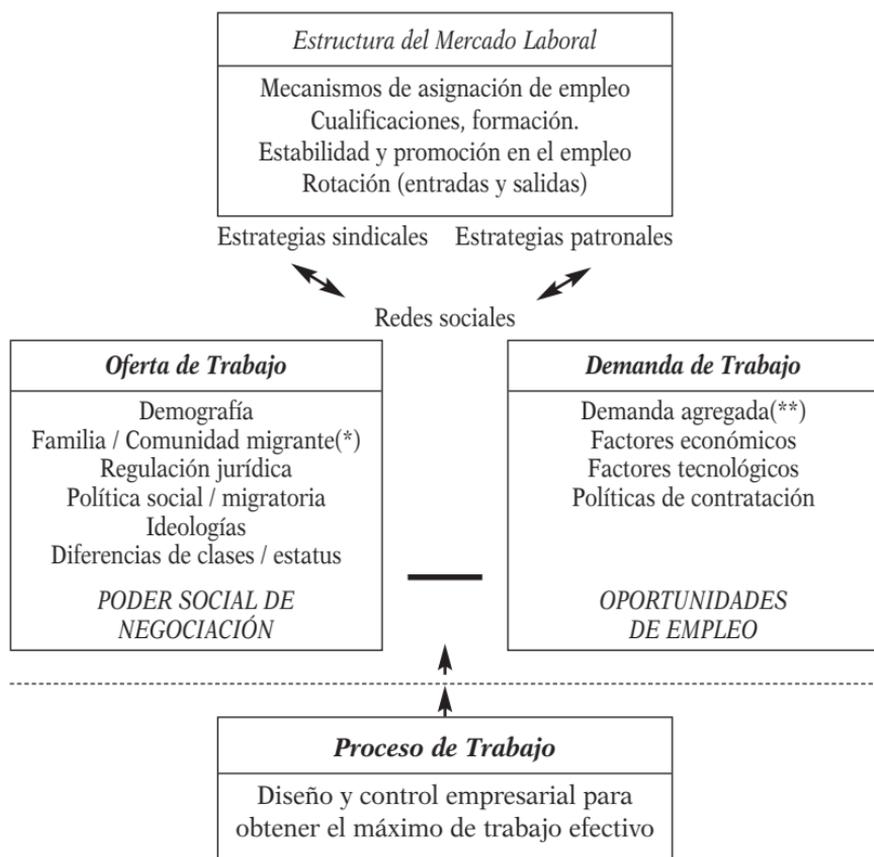
³ MINGIONE, E., *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994, p. 37.

⁴ Rescatamos aquí la distinción de tres formas de intercambio realizada por Polanyi: el comportamiento competitivo en el mercado, la reciprocidad y la redistribución. Ver POLANYI, K., *The Livelihood of Man*, Academic Press, New York, 1977.

de restricciones donde operan las fuerzas sociales en presencia, sea desde organizaciones formales o desde redes informales. Las relaciones de fuerza (más o menos conflictivas) que se establecen no se agotan en el proceso de contratación de mano de obra (negociación entre oferta y demanda de trabajo) sino que continúan en el ámbito del proceso productivo, cuya evolución incide sobre la estructura del mercado laboral. Por tanto, ésta es resultado de un *proceso iterativo permanente*, que impide su análisis en términos puramente formales o ahistóricos.

ESQUEMA CONCEPTUAL DE ANÁLISIS DE LOS MERCADOS DE TRABAJO

(Fase histórica del ciclo capitalista)



* El análisis de las redes comunitarias-familiares y el origen social (de clase) de los inmigrantes, y su regulación institucional, implica estudiar situaciones de la sociedad de origen.

** La vinculación con el ciclo económico global trasciende el ámbito local o sectorial, y requiere una contextualización específica dentro del contexto estatal y del sistema mundial global (para España especialmente el marco de la Unión Europea).

2. El acotamiento estatal de los flujos migratorios

El modelo de análisis propuesto parece apropiado para analizar el papel de los trabajadores en determinados mercados de trabajo sea cual sea su nacionalidad. Sin embargo, resulta fundamental en la práctica tener en cuenta que los inmigrantes son trabajadores «especiales» marcados por las diferencias, variables de un país a otro, establecidas por la regulación estatal; la distinción entre nativos y foráneos es previa a cualquier otra producida por la actividad reguladora estatal. En el ámbito territorial de cada Estado se establece una línea divisoria entre autóctonos y extranjeros que tiene dos componentes: uno jurídico-político y otro de naturaleza ideológica. En ambos casos se producen mecanismos de inclusión y exclusión en los que el contexto estatal juega un papel importante: la cohesión y armonización política de las diferencias sociales gracias al recurso a la identidad nacional se obtiene a veces al precio de la exclusión de los extranjeros, sobre todo de aquellos que más se alejan del modelo normativo vigente.

En el *ámbito jurídico*, mientras los autóctonos son por principio y para toda la vida ciudadanos de derecho, los extranjeros están sometidos a diversas restricciones. La residencia es un don o permiso graciable del Estado que se establece en base a condiciones precisas y tiene una duración temporal (salvo que se proceda a la «nacionalización» del extranjero). Una vez establecidos legalmente en el país, los inmigrantes deben atenerse a requisitos especiales (por ejemplo, permisos de trabajo específicos) y no tienen garantizada la estabilidad (condicionada frecuentemente a

tener un contrato de trabajo, un domicilio con determinadas características, no cometer actos delictivos, etc.⁵).

En cuanto a las *políticas de inserción* en el país, pueden oscilar entre la segregación, la asimilación o el multiculturalismo. En el primer caso, la forma de segregación más patente es mantener a los inmigrantes fuera de la ley, al establecer unas condiciones que no pueden cumplir, sobre todo por parte de aquellos que están menos cualificados profesionalmente o disponen de menos recursos económicos⁶. Es importante destacar que la distinción de los inmigrantes en regulares e irregulares es construida administrativamente, ya que según varíen los requisitos necesarios para acceder a la documentación los porcentajes de ambas categorías se ven modificados. Pero la indocumentación no es la única forma de subordinación, cabe también una segregación ordenada de los inmigrantes, o de una parte de ellos. Tal es el caso de la política suiza que tiende a temporalizar la inmigración (permisos inferiores a un año), limitando al máximo la reunificación familiar y las nacionalizaciones⁷. Otras políticas de inserción de los

⁵ Para una visión de conjunto de las políticas actuales de inmigración en 21 países, ver KUBAT, D. (ed.), *The Politics of Migration Policies*, Center for Migration Studies, New York, 1993, y sobre la Unión Europea, ESPADA RAMOS, M.^a L., *¿Europa, ciudad abierta? La inmigración y el asilo en la Unión Europea*, IMFE, Granada, 1997.

⁶ La presencia de indocumentados se constata en casi todos los países industrializados y se relaciona con dos circunstancias: el endurecimiento de las condiciones para obtener la residencia (patente en Europa desde los años setenta) y el sumergimiento de una parte de la actividad económica, donde se emplean justamente esos inmigrantes. Como válvula de escape a esta situación, muchos países han decidido abrir períodos de gracia o regularización cuyo éxito (si se mide por el número de los que se acogen a tal medida extraordinaria) está en función del fracaso de la política ordinaria de inserción de esos mismos inmigrantes.

⁷ Para solicitar la nacionalidad suiza se exigen doce años de residencia legal (antes eran seis) y dar pruebas evidentes de haber asimilado la cultura suiza. HOFFMANN-NOWOTNY, H. J. y KILLIAS, M., «Switzerland: Remaining Swiss», en KUBAT, D., *op. cit.*, p. 231-45.

inmigrantes conducen a su integración en las pautas y patrones de comportamiento del Estado receptor. Sea porque se desconocen las diferencias culturales de los inmigrantes o porque se las rechaza explícitamente, el resultado es que se lleva a cabo una política de asimilación a la cultura dominante. Como ocurre con otras minorías del propio país, y con el pretexto de un trato igualitario para todos, el rodillo de las normas y criterios establecidos homogéneamente por el Estado (a través del sistema educativo, medios de comunicación, trato a las diversas confesiones religiosas, pautas familiares, etc.) tiene por efecto soslayar las diferencias y especificidades legítimas de los colectivos que hay en su seno. En estos casos se produce una *discriminación institucional* que tiene su origen en el funcionamiento ordinario de la administración. Como dice E. Balibar: «La inmensa mayoría de las prácticas administrativas, en su funcionamiento cotidiano, combinan la discriminación con la humillación cuando se relacionan con una categoría de habitantes “étnica”, “racial” o “nacionalmente” marcados (es decir, marcados por su origen, real o supuesto)»⁸. Por último, algunos países fomentan políticas de inserción encaminadas a la convivencia de culturas en parte diversas, que son defendidas y apoyadas por las instituciones públicas. En los últimos años, los procesos de mundialización (también de lo cultural), combinados con un creciente pluralismo al interior de cada país, parece que hacen menos funcional el enfoque nacional asimilacionista de la gestión pública⁹.

Desde el punto de vista *laboral*, la fragilidad jurídica de los inmigrantes conlleva inevitablemente diversas formas de discriminación: una parte de ellos, los indocumentados,

⁸ BALIBAR, E., *Les frontières de la démocratie*, La Découverte, Paris, 1992, p. 86.

⁹ VER CONTRERAS, J. (comp.), *Los retos de la inmigración. Racismo y pluriculturalidad*, Talasa, Madrid, 1994, y JULIANO, D., *Educación intercultural. Escuela y minorías étnicas*, Universidad Autónoma, Madrid, 1993.

queda al margen de la ley, bien porque no cumplen los requisitos exigidos o porque la autoridad competente ha rechazado su expediente, lo que los obliga a trabajar en la economía sumergida y a vivir bajo el temor a la expulsión del país; los que están documentados, aparte las dificultades burocráticas de la renovación de los permisos, deben atenerse a diversas limitaciones en relación a los autóctonos. Por ejemplo, dependiendo del tipo de permiso, sólo podrán trabajar en un sector de actividad y en una zona geográfica determinada, podrán acceder o no a determinadas prestaciones públicas, etc.

Desde el punto de vista *ideológico*, la categoría de «extranjero» introduce un hiato de discontinuidad entre autóctonos e inmigrantes que deriva frecuentemente en actitudes de prevención y xenofobia. Estas actitudes discriminatorias ya no se basan en una supuesta inferioridad biológica de las otras razas; más bien, el llamado «nuevo racismo» se refiere a la diferencia entre las culturas pero, bajo pretexto de la defensa de la diversidad cultural, predica la separación entre ellas (cada uno en su país) o bien la segregación en *ghettos* de los diferentes¹⁰. En este caso «los otros» son ciertos colectivos a los que se atribuyen determinadas características (nacionalidad, etnia, cultura, o diferentes combinaciones de estos elementos) que los configuran como inferiores. Este «racismo sin razas» tiene su objeto preferente en los inmigrantes, categoría que sólo incluye a ciertos extranjeros (los más alejados del modelo blanco-cristiano-occidental) pero también a algunos grupos autóctonos como ciertas minorías étnicas y sectores marginales.

Históricamente, los estados modernos han privilegiado la identidad nacional como vehículo de cohesión social, quizás el más importante en algunas etapas históricas. La diferencia entre grupo étnico y nación pasa por la existencia o reivindicación de un estado, o al menos de un poder

¹⁰ Sobre el concepto de «nuevo racismo», ver TAGUIEFF, R., *La force du préjugé*, Gallimard, Paris, 1987, y BAKER, M., *The New Racism*, Junction Books, Londres, 1981.

político-cultural. El nacionalismo moderno ha tratado de justificar el Estado en la existencia de la nación y ésta en la preexistencia de una cultura común (un pueblo, una lengua, una cultura); sin embargo, el proceso histórico habría sido el inverso: «es el trabajo estatal el que uniformiza y produce la nación»¹¹. De esta situación se deriva la importancia de la diferenciación étnica y/o nacional como categorías a las que se asocian diversas formas de discriminación institucional e ideológica. Los mecanismos de discriminación ligados al Estado-nación encuentran tres principales claves de explicación: para unos, reflejan un déficit de modernidad, identificada ésta con los principios de racionalidad y universalidad¹²; para otros, la etnificación de la fuerza de trabajo y el sexismo, y las correspondientes formas de discriminación, serían mecanismos funcionales a la expansión del capitalismo a nivel mundial¹³; por último, otros autores insisten en el vínculo existente entre las nuevas formas de racismo y la pretensión de universalidad del Estado-nación que tendería a producir una «etnificación ficticia» de los nacionales y la exclusión de los que quedan fuera de ese marco regulador. A fuerza de insistir en la universalidad de las leyes vigentes en el país, «la ley (de un Estado) se acaba entendiendo como una expresión de la superioridad nacional, encarnación de un orden racional universal»¹⁴. Estas tres líneas interpretativas

¹¹ Ver ÁLVAREZ DORRONSORO, I., *Diversidad cultural y conflicto nacional*, Talasa, Madrid, 1993.

¹² El racismo contemporáneo sería manifestación de una crisis de la modernidad, del momento en el que se quiebra el vínculo entre nación y razón. Los sectores más propensos al racismo serían los grupos sociales adscritos a la modernidad pero que se sienten víctimas o ven amenazado su estatus dentro de ella (debido a las formas concretas en que se desarrolla). Ver WIEVIORKA, M. (dir.), *Racisme et modernité*, La Découverte, Paris, 1993.

¹³ Ver WALLERSTEIN, I., «Universalismo, racismo y sexismo. Tensiones ideológicas del capitalismo», en BALIBAR, E. y WALLERSTEIN, I., *Raza, nación y clase*, Iepala, Madrid, 1991, p. 49-62.

¹⁴ FITZPATRICK, P., «Racism and the Innocence of Law», en GOLDBERG, D. TH. (ed.), *Anatomy of Racism*, University of Minnesota Press, Minneapolis-London, 1992, p. 247-262.

sobre el origen de la discriminación son en ocasiones complementarias, como hemos podido comprobar en una investigación reciente sobre los discursos de los españoles en torno a los extranjeros¹⁵. En opinión de Sayad, la consolidación de una fuerza de trabajo cosmopolita, como sujeto colectivo, debilitaría el sesgo «nacionalista» que se cierne sobre los extranjeros y permitiría desvelar la naturaleza intrínsecamente política de la emigración y de la inmigración. Entre los agentes implicados (sociedad de emigración, sociedad de inmigración y los propios inmigrantes) se produce una *complicidad ideológica* que da una base objetiva a las paradojas e ilusiones en que se basa la identidad del migrante: «si se producen conflictos entre los tres agentes es porque las ilusiones que tienen en común proceden, en general, de las mismas categorías de pensamiento, que son también categorías sociales, económicas, culturales, políticas y, en definitiva, estatales (nacionales o, si se quiere, nacionalistas). En tanto que la presencia del inmigrante es una presencia *extranjera* o que se percibe como tal, las «ilusiones» que se asocian a esta presencia pueden enunciarse así: en primer lugar, se produce la «ilusión» de una presencia necesariamente *provisoria* (...); en segundo lugar, esta presencia se justifica totalmente en función del trabajo, dimensión a la que el inmigrante queda subordinado; y en tercer lugar la ilusión de considerarlo como mera fuerza de trabajo conlleva la ilusión de la *neutralidad política*, no sólo porque se espera del inmigrante tal neutralidad sino porque de ese modo se oculta la naturaleza intrínsecamente política de las migraciones internacionales»¹⁶.

La discriminación nacional-étnica no se identifica totalmente con la discriminación laboral, pero ésta se justifica

¹⁵ COLECTIVO IOÉ, *Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad*, Estudio núm. 2119 del Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 1994.

¹⁶ SAYAD, A., *L'immigration ou les paradoxes de l'alterité*, De Boeck, Bruselas, 1991, p. 18.

frecuentemente en aquélla. Entre los economistas del mercado de trabajo aparecen dos versiones enfrentadas sobre el papel jugado por la discriminación étnica en el ámbito laboral. Para los de orientación neoclásica la actitud discriminatoria de los empleadores o de los empleados autóctonos hacia los inmigrantes (u otras minorías) se puede comprender como una inclinación o preferencia por no dar empleo o ser compañero de trabajo de tales personas; debido a ello, estarán dispuestos a reducir sus ingresos, es decir, sacrificar parte de sus beneficios o de su salario¹⁷. Según esto, la discriminación sería disfuncional para quien la ejerce, ya que limitaría sus posibilidades de oferta y demanda de trabajo (para el empleador y el empleado, respectivamente). A partir de este análisis se llega a la conclusión de que en un mercado competitivo la discriminación es antieconómica, puesto que las empresas que tengan los costes por unidad de producción más bajos, debido a que no tienen que pagar extras para compensar el sentimiento de discriminación, tenderán a crecer más rápidamente que aquellas otras en las que la discriminación esté presente. Para obviar este problema, empresarios y empleados pueden optar por especializar las empresas o sectores productivos por etnias (empresas de blancos y de negros, restaurantes chinos, bazares indios, etc.), de modo que no se produzcan fricciones ni pagos extras compensatorios. En tales casos, Becker cree que se podría aplicar el modelo de las ventajas comparativas del comercio internacional, que beneficiaría a ambas partes¹⁸. En definitiva, la

¹⁷ BECKER, G. S., *The economics of discrimination*, University of Chicago Press, Chicago, 1957, y WOOD, A., *A Theory of Pay*, Cambridge University Press, Cambridge, 1978. En este punto Becker sigue a Marshall para quien la actitud discriminatoria no puede medirse directamente pero sí indirectamente a través de la cantidad de renta que el discriminador está dispuesto a perder para no estar al lado de la persona discriminada. MARSHAL, A., *Principles of Economics*, Macmillan, Londres, 1920.

¹⁸ La *teoría de los costos comparativos*, formulada por David Ricardo en 1817, plantea que el intercambio incrementa el nivel de renta global, en valores de uso, en los dos países que comercian. Se supone que la misma cantidad de trabajo en ambos países produce dos mercancías

discriminación individual sería «antieconómica» pero la segregación basada sistemáticamente en criterios étnicos resultaría ventajosa. Desde otra perspectiva teórica Portes y Zhou se refieren a la *asimilación segmentada*, para designar una vía de inserción en la sociedad diferenciada tanto del modo de vida dominante como el ghetto: «Los hijos de los inmigrantes no blancos no siempre tienen la oportunidad de acceder a la sociedad de la clase media blanca, sea cual sea su nivel de cualificación. Unirse a esos círculos autóctonos puede ser un billete para una permanente subordinación y desventaja. En cambio, guarecerse en la propia comunidad étnica, en tales circunstancias, puede no ser un síntoma de escapismo sino la mejor estrategia para capitalizar unas capacidades y recursos personales que, si no, quedan inutilizados»¹⁹.

Esta conclusión optimista, según la cual es posible eludir la discriminación a través de una especialización ventajosa para ambas partes, que aumentaría la competitividad y la renta nacional, es calificada como «apresurada» por otros autores para quienes la discriminación se ejerce de forma asimétrica y en régimen de monopolio por parte de quien discrimina: «la discriminación debe comprenderse como el resultado de un intento racional de los blancos por maximizar su bienestar (a costa de los negros)»²⁰. Por su parte, los teóricos de la regulación y la segmentación del mercado de trabajo consideran la discriminación étnica y la discriminación sexual como dos anclajes fundamentales para la fragmentación del mercado de trabajo. Para Gordon, Edwards y Reich²¹, uno de los ejes que per-

que tienen valores de uso diferentes y cuyo intercambio resulta mutuamente ventajoso.

¹⁹ PORTES, A., y ZHOU, M., *The New Second Generation: Segmented Assimilation and its Variants among Post-1965 Immigrant Youth*, Russell Sage Foundation, Working Paper 34, New York, 1993.

²⁰ DOERINGER, P. B., y PIORE, M. J., *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, p. 206.

²¹ GORDON, D. M.; EDWARDS, R., y REICH, M., *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, p. 264-268.

mitió segmentar a la clase trabajadora estadounidense en la etapa posterior a 1945 fue precisamente la diferencia racial (junto con la diferencia de géneros). Castles y Kosack, en un amplio estudio sobre el papel jugado por los trabajadores extranjeros en la Europa de la postguerra, llegan a la conclusión de que «la función del trabajo de las minorías étnicas ha consistido en proporcionar un cierto tipo de fuerza de trabajo relativamente barato, flexible y fácilmente controlable, que ha resultado vital para la expansión y reestructuración de la economía capitalista (en Europa). El resultado ha sido el desarrollo de un mercado de trabajo segmentado, en el que existe una dualidad entre dos grupos que generalmente no compiten entre sí: los trabajadores inmigrantes y los nacionales»²². Surgen así los empleos llamados 3-K/3-D, que se pueden traducir al castellano como sucios, peligrosos y exigentes²³. En el caso de Francia, un sector con estas características es el de la construcción: hacia 1970 los extranjeros constituían un tercio de la mano de obra del sector; los autóctonos se desplazaban a otros sectores económicos y los patronos recurrían al empleo temporal de los inmigrantes, sobre todo a través de subcontratas.

²² CASTLES, S., y KOSACK, G., *Los trabajadores inmigrantes y la estructura de clases en la Europa occidental*, FCE, México, 1984, p. 550. Estos autores plantean, además, que la inmigración de trabajadores en Europa occidental hasta los años setenta tuvo un efecto antiinflacionario al pesar más el aumento de la oferta de trabajadores (y el consiguiente freno de los salarios) que la demanda de bienes y de capital (público y privado) por parte de los migrantes, es decir, su nivel de gasto o consumo (de efectos inflacionarios). En la misma línea, las consecuencias de la inmigración laboral en la balanza de pagos habrían sido también positivas, al reducir los precios de la producción y hacer más competitivos los productos a nivel internacional. En cuanto a la productividad, la inmigración también la habría favorecido, al reforzar la flexibilidad laboral y al incrementar la explotación de la fuerza de trabajo y, por consiguiente, el abastecimiento o acumulación de capital.

²³ La expresión 3-K/3-D procede de las letras iniciales en japonés e inglés para referirse a los empleos más precarios (Kitanai-Kiken-Kitsui; Dirty-Dangerous-Demanding).

De este modo, a la discriminación étnica se añade en el caso de los inmigrantes menos cualificados, generalmente procedentes de países del tercer mundo, un *racismo de clase*: «racismo ordinario y racismo de clase se entrelazan: el inmigrante es excluido a la vez porque es extranjero, porque procede de un país pobre y menospreciado, y porque forma parte, en general, de las capas más bajas de las clases populares. (...) Ambos racismos descansan en el mismo principio, a saber: una combinación de segregación social —apartheid— y de exclusión simbólica —estigmatización—»²⁴. Para Bastenier y Dasseto esta discriminación de la fracción tercermundista de la inmigración produce una *etnoestratificación* del mercado de trabajo, al menos en algunos países europeos como Bélgica (con un 9 por 100 de población extranjera). Tal situación viene favorecida por una discriminación jurídica que afecta a los inmigrantes legales no comunitarios pero que se revela con toda su crudeza en el caso de los indocumentados: «el estatuto jurídico específico (de los inmigrantes extracomunitarios), fundado en un sistema que asocia los permisos de residencia y de trabajo, otorgándoles una duración limitada en el tiempo y no renovable automáticamente, justifica su trato diferencial en términos de derechos sociales y legitima la marginalidad social a la que conducen las prácticas oficiales y oficiosas de la sociedad de llegada. El carácter extremo de esta situación aparece en los trabajadores «clandestinos», cuya presencia recurrente en todos los movimientos migratorios no debe ser interpretada como un hecho excepcional sino como un revelador de la lógica que funda el interés económico que representa el empleo de migrantes»²⁵.

²⁴ GRIGNON, CL., «Racismo y etnocentrismo de clase», en *Archipiélago*, núm. 12, Madrid, 1993, p. 23-28.

²⁵ BASTENIER, A., y DASSETO, F., *Immigrations et nouveaux pluralismes. Une confrontation des sociétés*, De Broeck-Wesmael, Bruxelles, 1990, p. 18-19.

A pesar del papel crucial que la regulación estatal juega respecto a las posibilidades de inserción de los colectivos inmigrantes, algunos autores observan síntomas de una *crisis del Estado-nación* y de las formas de discriminación ligadas a él. Para Castles²⁶, aunque los Estados nacionales siguen siendo el foco central de los debates políticos y su fuerza ideológica se demuestra con el resurgimiento del nacionalismo en muchas áreas del planeta, existen otros factores que reducen su funcionalidad y significación referente de poder e identidad social: los flujos económicos tienden a desarrollarse a escala global, superando las capacidades de control de los Estados; se expande también la homogeneización cultural a nivel planetario (penetración de las normas de racionalidad y eficiencia ligadas a la productividad capitalista) y, a la vez, aumenta la diversificación cultural al interior de cada país, debido a las migraciones, los viajes y los medios de comunicación. Esta crisis del Estado-nación, y de la ideología nacional basada en él, repercute en una crisis de la identidad social colectiva y de las políticas clásicas de integración social. Por un lado se producen diversas manifestaciones de exclusión, basadas en el criterio de garantizar la integración política en el marco estatal en función de la *nacionalidad*; por otro, surgen propuestas para desarrollar otra forma de gestión de lo político, basada en el reconocimiento amplio de la *ciudadanía* a todos los habitantes de un territorio, respetando el pluralismo cultural y garantizando la igualdad de derechos.

²⁶ CASTLES, S., *Global Workforce, New Racism and the Declining Nation State*, Centre for Multicultural Studies, The University of Wollongong (Australia), 1990.

II. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN: TRABAJO E INMIGRACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

1. Proceso y mercado de trabajo en la construcción

El proceso de trabajo en la construcción tiene características específicas, que condicionan la configuración del mercado laboral. Se trata de procesos únicos (no estandarizables), secuenciales (no repetibles en serie), localizados (cada obra se realiza en un lugar diferente) y sin un condicionante tecnológico fuerte (la misma tarea puede resolverse utilizando técnicas diversas). Estas características dificultan las estrategias de «racionalización» basadas en la concentración empresarial (economías de escala), la homogeneización tecnológica (producción en cadena) y el desplazamiento de mano de obra por maquinaria (el sector sigue siendo intensivo en mano de obra). La base tecnológico-productiva impide concentrar a los trabajadores bajo un mando único, que garantice el control y la productividad. Por el contrario, su propia dinámica conduce a la atomización empresarial, a la falta de homogeneidad entre subsectores y a la cadena de subcontratación. Por otra parte, dadas las características de su demanda (dependiente de los presupuestos estatales y de los intereses hipotecarios) tiene una gran sensibilidad a las variaciones del ciclo económico, circunstancia que se traduce en fuertes variaciones en el volumen de empleo.

El mercado laboral del sector presenta rasgos peculiares respecto al conjunto de la economía estatal: sufre mayores oscilaciones en los ritmos de destrucción y creación de empleo (perdió 470.000 entre 1974-85, recuperó 500.000 entre 1985-91, volvió a perder 210.000 entre 1991-94 y generó 117.000 en los dos años siguientes); presenta mayores índices de temporalidad entre los asalariados (45

por 100; entre los peones se acerca al 60 por 100), de desempleo (29 por 100 en años de crisis; 15 por 100 durante el auge de 1985-1991) y de rotación laboral (entradas y salidas del empleo), especialmente en las ocupaciones menos cualificadas. Además, existe escasa implantación de los sindicatos obreros en las empresas pequeñas y medianas, donde se sitúa el grueso de la mano de obra (algo más del 80 por 100 trabaja en empresas con menos de 20 empleados). Las posibilidades de promoción interna se basan tradicionalmente en mecanismos de formación ocupacional «en la obra» (relación maestro-aprendiz), que se han visto quebrados por la atomización empresarial (sobreespecialización de los trabajadores) y la falta de continuidad de las plantillas (temporalidad en la contratación). Estos elementos son los característicos de un *mercado de trabajo secundario*, que tiende a reproducir continuamente las condiciones de precariedad, aislándose del sector de empleo estable y protegido, en el que la movilidad suele traducirse en ascenso ocupacional.

No conviene, sin embargo, caracterizar al conjunto del sector como mercado secundario pues existe una segmentación interna del empleo, que se estructura en los siguientes bloques principales:

- a) El diseño y la gestión de las obras recae generalmente en trabajadores definidos por su *formación* (titulados superiores, medios, administrativos), obtenida en los sistemas de enseñanza reglada. Suelen ser trabajadores fijos de plantilla, que ocupan puestos con perfiles y cualificaciones perfectamente definidos.
- b) Entre los oficios «de obra» destacan los oficiales especialistas, caracterizados por su *cualificación polivalente*, generalmente adquirida en la práctica laboral. La experiencia (permanencia en el sector) es requisito imprescindible para ocupar estos puestos. Actualmente hay una tendencia a la especialización y descomposición de tareas, que da lugar a una pro-

gresiva descualificación y favorece la subcontratación de estos trabajos²⁷.

Estos dos segmentos tienden a convertirse en el núcleo estable de las plantillas, especialmente en las empresas medianas y grandes.

- c) El segmento inferior de la mano de obra está constituido por peones y trabajadores no cualificados, cuya característica principal es la *disponibilidad*. Asumen tareas de apoyo que requieren poco más que esfuerzo físico; trabajan con contratos temporales o de forma irregular, cuentan con escasas garantías jurídicas y de defensa sindical, tienen escasas posibilidades de promoción y son los más expuestos a las fuertes oscilaciones del ciclo de empleo/desempleo. Este colectivo es el que, en líneas generales, se adecua a las características de los mercados secundarios²⁸.
- d) Existe un cuarto segmento que se ha ido separando gradualmente de las empresas típicas del sector; se trata del constituido por las empresas auxiliares especializadas en determinados tramos de la obra (estructuras, electricidad, fontanería, etc.) que dan cobijo a *trabajadores especialistas cualificados*. En este caso el proceso de trabajo permite una organización en base a métodos altamente formalizados y define perfiles profesionales ligados a la formación regla-

²⁷ Según Paola Villa, los trabajadores cualificados en situaciones de precariedad no tienden a funcionar como un segmento secundario sino a la manera de los gremios artesanos tradicionales. Ver VILLA, P., *op. cit.*, p. 191.

²⁸ Con la siguiente salvedad: en períodos de crecimiento económico y del empleo, el paso por el sector puede ser un lugar de tránsito, que permite a trabajadores «secundarios» (procedentes de la agricultura o de la inmigración) acceder al mercado «primario» (industria y ciertos servicios). Este es el recorrido que realizó una parte de la inmigración interior en España durante el período desarrollista (1960-75). Las posibilidades de la inmigración extranjera de reproducir este itinerario en la actualidad se ven reducidas por la crisis de empleo «primario» en el conjunto de la economía.

da, todo lo cual tiende a configurar a este sector del mercado de trabajo como más semejante a la industria que al resto de la construcción.

2. Características de la mano de obra inmigrante

El máximo volumen de trabajadores extranjeros en situación legal dedicados a la construcción se alcanzó en 1992, una vez completado el proceso de regularización realizado en 1991. Por esas fechas había 3.550 trabajadores comunitarios por cuenta ajena y 18.528 no comunitarios. En los tres años transcurridos hasta 1995 se produjo una *disminución* del 31 por 100 en el número de permisos otorgados a trabajadores no comunitarios. Una parte importante de los inmigrantes que trabajaban en la construcción a principios de la década no han podido renovar sus permisos, sea porque han abandonado el sector o bien porque permanecen en el mismo en situación de parados o de trabajadores irregulares, afectados por el ciclo recesivo que se desarrolló entre 1991 y 1994. Este último año las oficinas del Instituto Nacional de Empleo registraban algo más de 7.000 demandas de empleo de extranjeros en el sector de la construcción. Esta cifra no es un indicador preciso del volumen del desempleo, puesto que algunos parados no se inscriben como demandantes y parte de los inscritos están trabajando de forma irregular y pretenden una colocación que les garantice la legalidad. Aún así, el volumen de demandantes, relacionado con el número de permisos perdidos entre 1992 y 1995 (4.625), sugiere que una parte importante de los trabajadores no comunitarios se ve abocada al paro o al empleo sumergido.

La significación cuantitativa de los inmigrantes en relación a los trabajadores autóctonos es modesta, en 1992 representaban el 1,8 por 100 de los ocupados y el 2,4 por 100 de los asalariados; en 1995 los no comunitarios suponían el 1,2 por 100 de la ocupación total en el sector: por regiones los valores máximos se registraban en Madrid (3,2 por

100) y en Cataluña (2,8 por 100). Estos porcentajes deberían incrementarse incluyendo a los inmigrantes en situación irregular cuyo volumen no podemos estimar con un nivel de fiabilidad aceptable pero que en cualquier caso no alterarían de forma significativa las cifras anteriores. Éstas sugieren que la presencia de los trabajadores extranjeros no puede ser origen de grandes cambios de tendencia en el conjunto del sector; como mucho puede pensarse que actúen como catalizadores de procesos ya en marcha, agudizando algunas tendencias de la dinámica general de la estructura laboral. Se trata, pues, de un contingente reducido (que en la Comunidad de Madrid, por ejemplo, es menos numeroso que los autóctonos desplazados diariamente desde provincias vecinas) pero que ha experimentado un rápido crecimiento en un período breve (representan el 8 por 100 del empleo creado en el sector en Madrid entre 1985 y 1991).

Los trabajadores de la construcción son, casi en su totalidad (95 por 100), producto de flujos migratorios procedentes de países menos desarrollados que España. Por grandes regiones de origen se observa el fortísimo predominio del contingente magrebí, seguido muy de lejos por portugueses y sudamericanos; más atrás, con un volumen similar, aparecen otros comunitarios, europeos del Este y africanos subsaharianos. Por países existe un contingente claramente destacado sobre los demás: los marroquíes eran en 1992 casi 13.000 trabajadores, que representan el 59 por 100 del total. A continuación se sitúan portugueses (9,5 por 100), polacos y argentinos (4-5 por 100). Por tanto, más del 75 por 100 de los inmigrantes empleados en la construcción pertenece a una de estas cuatro nacionalidades. Las principales concentraciones de inmigrantes insertos en el sector de la construcción se registran en las provincias de Madrid y Barcelona; en éstas desarrollamos una investigación específica destinada a contrastar la situación de los trabajadores autóctonos y de los dos colectivos no comunitarios más numerosos: marroquíes y polacos.

En cuanto a su origen social existen algunos rasgos comunes a los tres colectivos, como la procedencia no-urbana de la mayoría; otros son compartidos por dos de ellos: caso de la pertenencia a familias numerosas en las que el padre trabajaba como agricultor u obrero de la construcción, entre marroquíes y autóctonos. El tamaño de las familias de origen de los polacos es menor y es muy importante la cifra de hijos de trabajadores de la industria y los servicios. El tamaño actual de las familias de los encuestados muestra similitudes entre españoles y polacos (la mayoría de los casados tiene dos o tres hijos), mientras que los núcleos marroquíes son más numerosos. En cuanto a la formación académica el sector de la construcción se caracteriza por una mano de obra con escasa cualificación: es el caso de buena parte de los marroquíes y de los españoles, la mayoría de los cuales obtuvo su primer empleo antes de los dieciséis años; pero también existen perfiles diferenciados: alrededor del 10 por 100 de los inmigrantes (marroquíes y polacos) tienen estudios universitarios iniciados o culminados²⁹; buena parte de este grupo comenzó a trabajar después de cumplir los veintidós años. Este segundo segmento representa una anomalía dentro del perfil tradicional de la mano de obra empleada en el sector en España³⁰. El primer segmento, en cambio, se encuadra claramente entre los grupos más precarios, que utilizan los empleos no cualificados en la construcción como vía de entrada al mercado laboral «urbano».

El tiempo de estancia en el país de destino puede condicionar de forma apreciable la situación laboral de los in-

²⁹ Además, el 72 por 100 de los polacos ha acabado estudios secundarios

³⁰ Las expectativas sociales de este núcleo exceden, con toda probabilidad, el marco de posibilidades que les ofrece su actual inserción laboral. Si a medio plazo sus miembros no consiguen desarrollar procesos de movilidad laboral ascendente estaríamos ante la constatación de que su condición de inmigrantes extranjeros los recluye en un «nicho» laboral, impidiéndoles competir por empleos más acordes con sus cualificaciones.

migrantes extranjeros: según nuestra encuesta la mayoría de los trabajadores marroquíes en la construcción llegó antes de 1991; en cambio, el grueso de los polacos lo hizo después de ese año, incluso más de la mitad arribó a partir de 1994. La situación legal de ambos colectivos, ligada en parte a lo anterior, es también notoriamente divergente: la mayoría de marroquíes cuenta con permiso de trabajo (la irregularidad se da más entre poseedores de permiso de residencia no laboral que entre indocumentados), mientras que más de la mitad de los polacos carece de papeles o está iniciando trámites para regularizar su situación. En este contexto podría suponerse que la precariedad laboral de los polacos fuese notoriamente mayor que la de los marroquíes, y la de ambos colectivos, a su vez, mayor que la de los autóctonos, pero no es esto lo que ocurre en la práctica.

La mayoría de los trabajadores marroquíes ocupa la categoría de peón no cualificado; en general desarrollan las tareas más simples (los propios trabajadores sostienen que para desempeñar su trabajo es necesario menos de un mes de aprendizaje) y pesadas (afirman, más frecuentemente que polacos y españoles, que las tareas que les son adjudicados producen mucha fatiga). Casi la mitad cree que ocupa un puesto por debajo de la cualificación que actualmente posee; es decir, piensan que se les adjudican las tareas más duras y no se les reconoce su capacidad para ejercer otros puestos en la estructura ocupacional. Polacos y autóctonos trabajan más habitualmente en puestos cualificados (oficiales de diversas categorías), realizan tareas que producen menos fatiga física y están más conformes con su actual categoría laboral. La mayoría de los polacos trabaja en el subsector de reformas y rehabilitación, en cambio marroquíes y autóctonos se dedican preferentemente a la edificación. Los polacos están más representados en las empresas con hasta cinco trabajadores y los españoles en las de más de 50 empleados; los marroquíes se concentran preferentemente en el tramo de empresas entre cinco y 50 asalariados.

La situación jurídica en tanto inmigrante condiciona el tipo de vínculo laboral con la empresa: la mayoría de los polacos y alrededor del 20 por 100 de los marroquíes carece de contrato de trabajo. Entre los españoles y marroquíes predominan los contratos por obra. La jornada laboral semanal es más prolongada en el caso de los marroquíes y son estos también quienes más habitualmente realizan horas extra, aunque no las cobran como tal sino como hora normal. Esta circunstancia muestra una mayor dependencia/necesidad de este colectivo (menor poder de negociación), que se ve obligado a prolongar la jornada sin recibir a cambio la remuneración estipulada en el convenio del sector. A pesar de esto, debido a su actividad como peones cuentan con un horario laboral fijo que suele limitarse a cinco días semanales; en cambio, entre los polacos es más importante el horario variable y son frecuentes las semanas laborales de seis días, debido a que trabajan más habitualmente en cuadrillas dedicadas a realizar reformas y mantenimiento. Por la misma causa los marroquíes suelen cobrar un salario fijo mientras que entre españoles y polacos tiene importancia la modalidad de destajo.

Los salarios directos de los marroquíes son menores que los de los polacos y españoles, aunque la diferencia no se puede explicar en primera instancia por una discriminación étnica sino por las diferentes categorías ocupacionales de cada colectivo. Otra cuestión es si en la adjudicación de dichas categorías hay o no discriminación: como hemos señalado, la opinión de muchos trabajadores marroquíes lo afirma; además, la opinión de algunos trabajadores autóctonos es que bastantes marroquíes están infravalorados por los jefes, en tanto que los polacos están sobrevalorados en relación a su cualificación real. Por otra parte, aunque se cuente con un contrato en regla, las prácticas empresariales suelen saltarse la legalidad en algunos aspectos, recurriendo a la práctica del pago «todo incluido» (el salario mensual incluiría la parte correspondiente a pagas extras, vacaciones, finiquito, etc.), prohibida por el convenio colectivo. Así, el 70 por 100 de los marroquíes y

el 80 por 100 de los polacos no percibe pagas extras, o el 35 por 100 de los primeros y el 77 por 100 de los segundos no cuentan con vacaciones pagadas, en cambio, menos del 25 por 100 de los autóctonos se ve afectado por estas situaciones. En cuanto al salario indirecto, los trabajadores autóctonos perciben más habitualmente seguro de paro al abandonar el empleo, tienen mayor acceso a becas de estudio y de comedor escolar para sus hijos, o a viviendas de protección oficial que los inmigrantes. Los marroquíes acceden a una serie de ayudas destinadas antes a población marginada (programas de rentas mínimas, ayudas económicas de ONGs, etc.) que a trabajadores en activo; los polacos son los menos beneficiados por estos ingresos (sólo acceden ocasionalmente a ayudas económicas específicas para casos de emergencia), lo que refleja un menor acceso a los recursos sociales.

La presencia de los sindicatos obreros en las empresas es minoritaria en todos los casos pero se da más habitualmente en aquellas donde trabajan los autóctonos que en las que ocupan a marroquíes y prácticamente no existen en las que emplean a polacos. En caso de tener conflictos con las empresas los tres colectivos utilizan diferentes recursos y obtienen resultados diversos: los polacos se ven afectados generalmente por problemas de falta de pago y para solventarlos recurren generalmente a compañeros de trabajo y amigos, pero no suelen solucionar el conflicto. Los españoles, aquejados por la misma problemática, se apoyan en abogados particulares, sindicatos y compañeros de trabajo y suelen obtener resultados positivos. Los marroquíes se ven afectados por una gama más variada de situaciones (problemas de papeles-contrato, condiciones de trabajo injustas, despidos improcedentes, etc.), recurren con frecuencia a abogados, sindicatos, ONGs y asociaciones de inmigrantes pero no suelen obtener resultados positivos a sus reclamaciones. Por tanto, los marroquíes saben utilizar redes de apoyo más amplias que los polacos, desarrolladas a partir de su mayor arraigo en el país pero

los resultados son similares, y siempre más desfavorables que en el caso de los trabajadores autóctonos.

Podría argumentarse que, dado que gran parte de estos inmigrantes están en una fase inicial de su trayectoria, pues han llegado a España recientemente, la situación descrita es provisional y con el tiempo se abrirán oportunidades de movilidad ocupacional ascendente. Sin embargo, la mejor situación comparativa de los polacos —llegados más recientemente y en situación jurídica más precaria— no corrobora la hipótesis. Por otra parte, si comparamos la situación de trabajadores marroquíes y españoles con más antigüedad en el sector, se observa que las oportunidades de promoción (de peón a oficial) existen también para los marroquíes pero en proporciones muy inferiores a las de los autóctonos. Por tanto, sus posibilidades de inserción ocupacional están muy vinculadas a los ciclos económicos expansivos, en los que se demanda mano de obra menos cualificada, y las perspectivas de promoción son más limitadas que las de los trabajadores autóctonos. Además, las posibilidades de desarrollo de una identidad común entre trabajadores de ambas nacionalidades se ven restringidas por dificultades de comunicación: desconocimiento del idioma por los inmigrantes, frecuente asignación a puestos de trabajo aislados, con escaso contacto con el resto de la plantilla, etc. Por todas estas circunstancias no es extraño que dos tercios de los marroquíes estén disconformes con la ocupación que se les ha asignado (se consideran subocupados en relación a sus capacidades), y que la mitad pretenda encontrar empleo en otras ramas de la economía. En cambio, los polacos desarrollan su actividad «protegidos» por cuadrillas monoétnicas: se trata de pequeños núcleos que se reúnen para realizar tareas de reforma en hogares particulares o edificios de empresas, sea bajo la responsabilidad de un trabajador autónomo en situación regular que los emplea (sin realizar contrato laboral) o mediante la colaboración horizontal de todo el grupo. Por ello, aunque conozcan el idioma local en menor medida que los marroquíes, y a pesar de su mayor precariedad jurídica

cuentan con una vía de inserción laboral aparentemente más sólida que la de aquéllos³¹. Aún así, y a pesar de que la mayoría cree que se le reconoce debidamente el nivel de cualificación dentro del sector, los trabajadores polacos aspiran a continuar su vida laboral en otras ramas de actividad, pero no ven posibilidades inmediatas de realizar dicho proyecto en España.

No obstante el hecho de que sus ingresos y su capacidad de ahorro son menores, los trabajadores marroquíes envían remesas al país de origen en proporción mayor que los polacos. Gran parte de este último colectivo tiene el proyecto de retornar a su país de origen en un plazo más o menos definido (más de la mitad antes de cinco años); en cambio, los marroquíes creen que tal retorno se dará a largo plazo (una vez jubilados) o sólo si cambia de forma significativa la situación de Marruecos. Estas expectativas otorgan un cariz diferencial al proyecto migratorio y a la necesidad de asegurar la permanencia en España, empujando por su estabilidad jurídica. Además, hacen que la separación de los núcleos familiares —para aquellos que tienen mujer e hijos en el país de origen— adopte también distinta importancia: una parte de los inmigrantes perciben esta situación como un problema transitorio; otros, en cambio, lo viven como un conflicto de difícil resolución dadas las dificultades existentes para realizar la reunificación en la actual situación laboral. Este último elemento, ligado a la importancia de las remesas, pone de relieve el carácter grupal (familiar) del proceso migratorio, que no puede explicarse como pura decisión individual. En este

³¹ Debido a esto su capacidad de conseguir ocupación está menos condicionada por la política oficial en cuanto a permisos de trabajo que la de los marroquíes. Entre estos la necesidad de contrato para renovar el permiso favorece la aceptación de condiciones laborales desventajosas; a su vez, la carencia de permiso aboca a trabajos sumergidos y, generalmente, en peores condiciones. En la encuesta los marroquíes manifiestan claramente su preferencia por un empleo con contrato y con menos retribución, en tanto que los polacos eligen mayor paga aunque no exista contrato de por medio.

caso la estrategia de reproducción social de la familia se ve escindida espacialmente: quien procura las rentas salariales emigra, quienes aportan trabajo doméstico y cuidados a la prole permanecen en el país de origen.

3. Efectos socioeconómicos de la inmigración laboral

Algunas de las preguntas que orientan las investigaciones referidas a trabajadores extranjeros ponen el acento en determinar en qué medida éstos actúan como complemento o como sustitutos de la mano de obra autóctona. En el caso español, y específicamente en el sector de la construcción, es importante insistir en que un 2-3 por 100 de los ocupados (cifra que en la categoría de peón se eleva hasta un 4 por 100, aproximadamente) difícilmente puede condicionar la dinámica laboral global ni prefigurar procesos de índole general. Su importancia numérica es algo mayor en determinados subsectores (edificación residencial en la periferia de las capitales, reformas y mantenimiento en las ciudades) y en empresas pequeñas-medias. En estos casos es posible que la mano de obra inmigrante en situación más precaria haya servido a determinados trabajadores del sector para pasar de «chapuzas» a «pequeños empresarios», o a algunas pequeñas empresas del ramo para afianzar su posición en base a la utilización de mano de obra barata y desprotegida.

Los datos reunidos en esta investigación sugieren que el contingente marroquí resulta más funcional para ocupar los puestos de trabajo menos estables del mercado secundario. En tanto se mantengan en dichos empleos, y los sectores más débiles de la mano de obra autóctona encuentren mecanismos de protección (comunitarios, institucionales o de ambos tipos) suficientes como para rechazar tales ocupaciones, su función será *complementaria*, es decir, ocuparán empleos en condiciones no aceptables para los autóctonos. En cambio, en la medida en que

accedan a ocupaciones de mayor cualificación (oficiales), que cuenten con más capacidad para defender sus condiciones de trabajo, o que los autóctonos vean deteriorado su poder de negociación social, se planteará una situación de mutua *sustituibilidad*: ambos grupos competirán por los mismos empleos. La evidencia recogida en el sector de la construcción en Madrid y Barcelona indica que la mayor parte de los trabajadores marroquíes se sitúan hoy como *aportación complementaria*. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la separación entre una y otra situación no es rígida y puede variar en función de diversas circunstancias (recorte de prestaciones sociales a los trabajadores autóctonos, crisis de sus redes comunitarias de solidaridad, incremento importante del contingente inmigrante, etc.).

En cambio, el grueso de los polacos ocupa un espacio en el subsector de las reformas y mantenimiento, generalmente formando cuadrillas o bajo las órdenes de un pequeño empresario de su misma nacionalidad; se trata de mano de obra relativamente cualificada ocupacional y académicamente, que cuenta con menos rechazo social entre los potenciales clientes que los inmigrantes africanos. Este colectivo actúa en un segmento del mercado especialmente atomizado, donde la demanda proviene más de particulares que de empresas, lo que les permite competir con probabilidades de éxito. En todo caso, están ejerciendo un papel de *competencia* respecto a pequeñas empresas y trabajadores autónomos españoles; competencia que se agudiza cuando ofrecen presupuestos muy a la baja, generando susceptibilidades y rechazo por parte de este sector de los trabajadores autóctonos.

Las imágenes y estereotipos sociales contribuyen a construir espacios sociales diferenciados para los distintos colectivos inmigrantes. Hemos visto que desde la perspectiva de los trabajadores autóctonos de la construcción existe una preocupación genérica por la presencia de inmigrantes en situación irregular por el peligro de que contribuyan a deteriorar las condiciones generales de trabajo. Aunque nuestro estudio muestra que la irregularidad

es mucho más elevada entre los polacos, el estereotipo dominante de inmigrante irregular es adjudicado a los trabajadores marroquíes. Por parte de empresarios y responsables de obra se percibe a los inmigrantes polacos como más cualificados y más capacidad de trabajo que la media de los trabajadores autóctonos; en cambio, a los procedentes de África, y específicamente los marroquíes, se les adjudican los atributos de poco formados y motivados. Estas percepciones tienden a constreñir a un grupo inmigrante (marroquíes) a un espacio limitado dentro del mercado laboral de la construcción mientras consideran aceptable que los polacos «circulen» de manera más fluida por los niveles de mayor cualificación.

El marco teórico adoptado en esta investigación pone el acento en el concepto de *poder social de negociación* de los agentes que intervienen en la dinámica laboral; éste no es un atributo puramente individual y resulta favorecido o limitado por variables de tipo comunitario e institucional. Entre las primeras vamos a referirnos a las redes sociales de los trabajadores, entre las segundas a la política social y migratoria de las administraciones públicas respecto a los colectivos inmigrantes.

La necesidad y disposición de los individuos para participar en los mercados de empleo depende de su situación dentro de una red particular de relaciones sociales. En la medida en que el grupo de referencia (familia, grupo de convivencia, comunidad, etc.) extienda su capacidad de cobertura, los trabajadores pueden optar por permanecer sin trabajo si éste no satisface condiciones aceptables; por el contrario, cuanto mayor sea la debilidad de las redes de apoyo mutuo más acuciente será la necesidad de procurarse ingresos monetarios, sean cuales sean las condiciones de trabajo. Los inmigrantes extranjeros no pueden utilizar sus redes sociales primarias (familia, escuela, vecindad, etc.) en el país de destino, lo que les obliga a reconstituir lazos de socialidad para desplegar sus estrategias de inserción. Hemos visto que alrededor de dos tercios de los inmigrantes polacos y marroquíes conviven en Es-

pañña con no familiares, y que algo menos de un tercio es casado y tiene a su cónyuge en el país de origen; además, la mayoría de los casados tiene algún hijo en aquel país. Estas circunstancias generan un debilitamiento de la posición social de los trabajadores: cuando conviven familias completas y estructuradas el grupo dispone de más recursos para garantizar las tareas de producción y reproducción, repartiéndose el trabajo doméstico y el monetario en función de las circunstancias; en caso contrario todas las tareas recaen en uno o pocos miembros del grupo.

La debilidad de las redes sociales de los inmigrantes, comparadas con las de los trabajadores autóctonos, se constata porque aquellos declaran haber pasado momentos de necesidad en España con mucha más frecuencia que los españoles. Estas situaciones no obedecen tanto a una mayor precariedad laboral como a la falta de recursos familiares en los que refugiarse. No obstante esto, la creciente presencia de inmigrantes está configurando comunidades étnicas, constituidas a partir de los lazos de paisanaje en la emigración; en ellas tienen un papel central los grupos familiares (alrededor de la cuarta parte de los encuestados convive con su mujer en España), pero también las concentraciones residenciales («barrios de inmigrantes») y la existencia de espacios de encuentro, sean formales (iglesias en el caso de los polacos, mezquitas y asociaciones de inmigrantes para los marroquíes) o informales (plazas, parques, cafeterías, etc.). La mayoría de los trabajadores extranjeros se relaciona preferentemente con personas de su misma nacionalidad (los marroquíes en mayor medida que los polacos), aunque existe un número significativo que trata en la misma medida con españoles o inmigrantes; este último sector probablemente actúa como puente entre aquellos y el contexto social autóctono.

Los contactos dentro de la comunidad inmigrante permiten recrear vínculos e intercambiar información, entre otras cosas en relación al empleo. Casi todos los polacos y una amplia mayoría de los marroquíes obtuvo alguna vez empleo gracias a los datos facilitados por un connacional;

esto indica la importancia de los vínculos étnicos para acceder al empleo, así como la escasa incidencia de los contactos con la población autóctona, mucho más notoria si nos referimos a las vías más formalizadas de búsqueda de trabajo (como oficinas del INEM, agencias de empleo temporal, anuncios en prensa, etc.). En el caso de los polacos, además, los vínculos étnicos son un canal directo de acceso al empleo, puesto que más de la mitad de los encuestados tiene o ha tenido un empleador de su misma nacionalidad.

Por lo que toca a las competencias de organismos estatales, queda claro que las medidas de política social, en general, y de política migratoria, en particular, condicionan el papel que los inmigrantes pueden jugar en los mercados laborales. Refiriéndonos al primer aspecto, los resultados del estudio indican que *los trabajadores inmigrantes reciben una menor proporción de gasto social que sus homólogos españoles*. Esto se debe tanto a la composición demográfica del contingente extranjero (menor incidencia de población dependiente: ancianos, mujeres inactivas y niños), como a su menor acceso a diversas prestaciones sociales y a su bajo índice de siniestralidad laboral con baja médica. Además del ahorro que estas situaciones significan para el erario público, la menor protección social de los inmigrantes, sumada a la debilidad de sus redes informales, los aboca a ofertarse en el mercado laboral reduciendo su poder de negociación social. Por tanto, una mayor cobertura social contribuiría a que estos colectivos pudieran rechazar las condiciones de trabajo más desventajosas lo que, a su vez, posibilitaría una inserción social más estable y cercana a las condiciones de vida de los trabajadores autóctonos.

En lo que respecta a la política migratoria parece claro que el establecimiento de contingentes basados en permisos de corta duración y/o en las variaciones coyunturales del empleo resulta funcional a las tendencias del sector de la construcción (necesidad de mano de obra permanentemente disponible, con poco arraigo y posibilidades de defensa escasas), pero no favorece la integración social de los

trabajadores extranjeros. En cambio, una reglamentación más abierta (con permisos de trabajo de mayor duración, no sujetos al requisito de contrato laboral, facilidades a la reagrupación familiar, etc.) y que garantizase prestaciones sociales (desempleo, sanidad, vivienda) permitiría un cierto distanciamiento respecto a las «condiciones de mercado» descritas.

Otras dificultades para un mejor acceso al empleo en el sector de la construcción han sido señaladas por los encargados de obra. Entre ellas el desconocimiento de la(s) lengua(s) autóctona(s), que podría ser paliado en buena medida con intervenciones educativas desde diversos ámbitos (cursos del INEM, de servicios sociales o educativos públicos, de ONG, etc.). Otra de las dificultades es la falta de referencias del solicitante de empleo, circunstancia que remite a la debilidad de sus redes sociales en el ámbito laboral; en este aspecto el asentamiento de las comunidades migrantes, una relación estable con el territorio y el vecindario, pueden fomentar la densidad de las redes sociales y los contactos de todo tipo; en este sentido parecen importantes las políticas de acceso a la vivienda, la convivencia intercultural y el fortalecimiento de mecanismos y organizaciones de interlocución social. Hay también factores ideológicos que desincentivan la contratación de inmigrantes, entre ellos el posible rechazo de los clientes (especialmente en los trabajos de reformas) y el de los trabajadores autóctonos; en este terreno caben diversas actuaciones por parte de las instituciones públicas y de los sindicatos de trabajadores.

A la luz de estas consideraciones parece importante señalar que, en la situación actual, resulta inconsistente uno de los principios de la actual política de inmigración, que sostiene que sólo se permitirá la entrada de inmigrantes que puedan obtener condiciones de vida dignas. En tanto las posibilidades de inserción en los mercados de trabajo se circunscriban a empleos de tipo precario y las actuaciones institucionales dejen que el principal agente regulador sea la propia dinámica socioeconómica, aquel postulado

no tiene posibilidades de concretarse: entrarán al país los trabajadores que encuentren empleo, y la mayor parte de estos no conseguirá afianzar un estatus mínimamente estable que le permita desarrollar estrategias de asentamiento que eludan la marginalidad social.

Algunas de las disposiciones del nuevo Reglamento (1996) de la Ley de derechos y libertades de los Extranjeros, pueden desbloquear en parte esta situación (implantación progresiva de permisos de larga duración e indefinidos), aunque en otros aspectos no parece que se vaya a avanzar en el proceso de fortalecimiento de las redes comunitarias de la inmigración (dificultades al proceso de reagrupamiento familiar). Además, queda claro que *la importante capacidad reguladora que ejerce la política de inmigración es del todo insuficiente para modificar las dinámicas estructurales de los mercados de trabajo*. En este sentido las dificultades de ciertos colectivos inmigrantes para procurarse una inserción social estable y digna remiten a las propias características del modelo ocupacional español. Para actuar sobre estas se requiere la confluencia de políticas económicas y sociales de largo alcance que se planteen abordar en profundidad la dinámica de segmentación y precariedad laboral que se ha desarrollado durante las últimas décadas en España, pero en mayor medida en el contexto mundial.

En todo caso, es evidente que las políticas centradas en la restricción de la inmigración no mejoran las condiciones de vida de los inmigrantes. Por el contrario, el endurecimiento de las medidas de entrada y regularización de los inmigrantes se traduce en un aumento de los no documentados que tiende a producir un segmento del mercado de trabajo, reservado casi en buena parte a los inmigrantes: «la existencia de empleos con bajos salarios y condiciones de trabajo desfavorables, que son rechazados por los buscadores de empleo autóctonos, no tiene su origen en una especie de aceptación espontánea de tales empleos por los nuevos inmigrantes, sino en el estatuto discriminatorio otorgado a los trabajadores extranjeros. El sistema

provee migrantes que permiten ecualizar las demandas de salario de los autóctonos manteniendo un nivel de cualificación equivalente. (...) El efecto paradójico de estas barreras segmentadoras es la *persistencia de nichos en el mercado de trabajo que continúan demandando mano de obra inmigrante*»³². El análisis de las contradicciones inherentes a las políticas migratorias basadas en el control de fronteras permite sugerir a algunos autores que la única solución efectiva para los problemas migratorios es «la *cooperación bilateral e internacional*, particularmente a través de una transformación radical de las desigualdades económicas globales. Esta conclusión puede parecer utópica, pero actualmente representa el *sine qua non* de una política migratoria sensata»³³. Por nuestra parte agregamos que tal transformación de las desigualdades globales no debiera plantearse el «detener la inmigración» sino aumentar las posibilidades de desarrollar una vida digna en cualquier lugar del planeta. De no ser así, tras las proclamas de equidad internacional puede subsistir el prejuicio (base de la xenofobia y el nuevo racismo) de que cada uno *pertenece* al lugar donde nace y que su traslado a otro país no deja de ser una *anomalía*.

³² MOULIER-BOUTANG, Y., y GARSON, J.-P., «Mayor Obstacles to Control of Irregular Migrations: Prerequisites to Policy», en *International Migration Review*, núm. 67, New York, 1984, p. 591. Ver también MOULIER-BOUTANG, Y.; GARSON, J.-P., y SILVERMAN, R., *Economie politique des migrations clandestines de main-d'oeuvre*, Publisud, Paris, 1986.

³³ *Ibidem*, p. 592.