

# Desigualdades en el empleo según origen migratorio y género: un análisis del mercado laboral español a partir de la Encuesta de Población Activa (2023)

## Inequalities in Employment by Migratory Origin and Gender: An Analysis of the Spanish Labor Market Based on the 2023 Labor Force Survey

Ana Patricia Crespo-Rodríguez

Universidad de Salamanca

E-mail: [anacrespo@usal.es](mailto:anacrespo@usal.es)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0448-2752>



Autores

Alba Teresa González-Estebaran

Universidad de Salamanca

E-mail: [albaterge@usal.es](mailto:albaterge@usal.es)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1771-634X>



En este trabajo se analiza el impacto del origen migratorio en la situación de los inmigrantes en el mercado laboral español teniendo en cuenta el tiempo de residencia. Además, se explora en qué medida el efecto del origen se ve afectado por el género. En el estudio se utilizan los datos del año 2023 de la Encuesta de Población Activa. Los resultados obtenidos mediante la estimación de modelos de regresión logística binaria evidencian las desigualdades marcadas por estos dos factores —y su interacción— en diferentes dimensiones laborales. La probabilidad de no trabajar en algunos colectivos es menor que la de los nativos, pero esto no se traduce en una mejor posición en el mercado de trabajo. La situación generalizada de los inmigrantes extracomunitarios se encuentra marcada por la ocupación en trabajos de baja cualificación y la prevalencia de contratos temporales. Además, las mujeres inmigrantes están más expuestas a condiciones desfavorables y esta vulnerabilidad varía según la procedencia.



Resumen

*This paper analyzes the impact of migratory origin on situation of immigrants in the Spanish labor market, considering the length of residence. In addition, it explores to what extent the effect of origin is affected by gender. The study uses data for the year 2023 from the Spanish Labor Force Survey. The results obtained by estimating binary logistic regression models show the inequalities marked by these two factors -and their interaction- in different labor dimensions. The probability of not working in some groups is lower than that of natives, but this does not translate into a better position in the labor market. The generalized situation of non-EU immigrants is marked by employment in low-skilled jobs and the prevalence of temporary contracts. In ad-*

*dition, immigrant women are more exposed to unfavorable conditions and this vulnerability varies according to origin.*

Género; migración; empleo, segmentación laboral; temporalidad

*Gender; migration; employment; labor market segmentation; temporary employment*



Recibido: 05/03/2025. Aceptado: 16/06/2025



## 1. Introducción

La llegada de población inmigrante ha supuesto una mayor heterogeneidad del factor trabajo en nuestro país (Aldaz y Eguía, 2016). En consecuencia, diversos colectivos de trabajadores no se encuentran en igualdad de condiciones en el ámbito laboral (Aldaz y Eguía, 2016; Castelli y Bogoni, 2020). Estas diferencias se evidencian en múltiples dimensiones del mercado de trabajo que, a su vez, se relacionan con las características individuales, como el lugar de procedencia (Carrasco, 2014). De este modo, las posibilidades laborales y de integración varían en función del origen (Vila, 2014). En este sentido, el país de procedencia opera como un eje estructurante que condiciona la inserción laboral de los individuos, reproduciendo patrones de segmentación y desigualdad que obstaculizan los procesos de integración plena en el ámbito socioeconómico. En esta línea, es imprescindible considerar las particularidades que existen dentro del colectivo inmigrante (Moreno-Colom y López-Roldán, 2018), así como el impacto del tiempo de residencia en la integración laboral (Reher et al., 2008).

Además, se ha demostrado que la desigualdad que afrontan puede verse amplificada por otros factores, entre los que destaca el género (Carrasco, 2014). Las mujeres inmigrantes se concentran en empleos precarios y feminizados, frecuentemente poco cualificados e infravalorados. Este patrón surge de dinámicas de exclusión estructural y construcciones socioculturales que asignan roles según origen y género, generando una doble penalización que limita su movilidad y refuerza su vulnerabilidad socioeconómica.

Así, diversos estudios han señalado que el origen migratorio y el género son dimensiones de desigualdad estructurales que se reproducen en el sistema productivo (Wright y Ellis, 2000; Parella, 2003). De este modo, el género desempeña un papel relevante en relación con el origen en los procesos de estratificación del mercado de trabajo (Wright y Ellis, 2000) y, en consecuencia, la situación laboral de las mujeres inmigrantes varía en función de su procedencia (Molpeceres, 2012). Esta constatación evidencia la necesidad de aplicar una perspectiva que integre ambos factores en el análisis de las trayectorias laborales. Son numerosas las investigaciones que han abordado la desigualdad en el mercado de trabajo atendiendo a estos factores de forma independiente, pero los estudios que profundizan en la interacción de ambas variables son menos frecuentes (Veira et al., 2011). Por ello, los modelos teóricos predominantes para estudiar las barreras laborales no abarcan completamente la complejidad de la situación que afrontan las mujeres inmigrantes.

Por tanto, el objetivo de este trabajo no se limita a explorar la situación de los inmigrantes en el mercado laboral, sino que aspira a examinar las desigualdades marcadas por el efecto conjunto

de la región de origen y el género en diferentes dimensiones del mercado de trabajo. Más específicamente, se pretende conocer las diferencias en la probabilidad de no trabajar. Además, en caso de poseer un trabajo, se espera profundizar en la probabilidad de que este sea de baja cualificación. Igualmente, se busca estudiar si existen diferencias en la probabilidad de tener trabajos temporales. Para ello, se utilizarán los datos del cuarto trimestre de la Encuesta de Población Activa (EPA) del año 2023. A través de este análisis se pretende aportar una comprensión más profunda sobre las barreras laborales que afrontan estos colectivos, consolidar el conocimiento existente y enriquecer el debate sobre la integración y las políticas laborales.

La estructura del artículo es la siguiente: en primer lugar, se realiza una revisión bibliográfica para contextualizar el estado de la cuestión. Seguidamente, se presenta la metodología y los resultados obtenidos en varios modelos de regresión logística binaria. A continuación, se discuten los hallazgos a partir de la literatura existente y, finalmente, las conclusiones ofrecen una síntesis de los principales hallazgos.

## 2. Marco de referencia e hipótesis

### 2.1. Impacto del fenómeno migratorio en el mercado laboral español: consecuencias en la vida laboral de los inmigrantes

El incremento de la población inmigrante en España se encuentra relacionado con los procesos de crecimiento de empleo y, además, genera importantes efectos en otros aspectos de la vida económica (Reher et al., 2008). Así, ha tenido un gran impacto tanto en la producción como en la demanda de trabajo: entre 1994 y 2007 se crearon 2.5 millones de empleos correspondientes a la población extranjera (Reher et al., 2008). Estas cifras han aumentado en los últimos años: según la Encuesta de Población Activa, desde el año 2018 hasta el primer trimestre de 2023, los trabajadores extranjeros empleados experimentaron un crecimiento significativo, pasando de 3.196 millones a 4.066 millones (Leguina y Macarrón, 2023).

Sin embargo, la situación de los inmigrantes en el mercado de trabajo varía según su país de origen: los no comunitarios tienen más dificultades para integrarse laboralmente que los originarios europeos (Reher et al., 2008; Mahía y Medina, 2021). Además, aquellos que proceden de países de bajos ingresos suelen ocupar posiciones inferiores en la estructura jerárquica y gozan de menor estabilidad laboral (Reher et al., 2008).

En este contexto, algunos autores sugieren la existencia de una “etnoestratificación” del mercado laboral (Shershnevá y Aragón, 2018). Este concepto hace referencia a la distribución desigual de las oportunidades laborales entre autóctonos y migrantes, debido a que la posición de estos últimos en el mercado de trabajo está más condicionada por sus orígenes que por sus cualificaciones. Ello implica que la inserción de gran parte de la población inmigrante se produce en el empleo secundario, originando dinámicas de desigualdad étnico-migratorias (Grande et al., 2016; Gastón-Guiu et al., 2021).

Los principales fundamentos teóricos que explican la desventaja de los inmigrantes en el mercado laboral son la teoría del capital humano (Becker, 1985), que incide en las dificultades para transferir la educación y experiencia laboral al nuevo contexto, y la teoría de la asimilación, que sostiene que estas diferencias se reducen con el tiempo mediante la acumulación de capital sociocultural (Kanas et al., 2011).

No obstante, estas teorías no consideran el impacto del género (Schieckoff y Sprengholz, 2021). La evidencia empírica ha demostrado que mujeres y hombres no afrontan los mismos obstáculos. Además, diversas investigaciones han puesto de relieve la interacción entre origen y género y han formulado la hipótesis de la “doble desventaja” (Raijman y Semyonov, 1997; Greenman y Xie, 2008): según esta perspectiva, las mujeres inmigrantes se encuentran en una posición particularmente vulnerable, puesto que la desigualdad de género se superpone a la étnica (Veira et al., 2011). Por ello, es fundamental examinar su inserción laboral, pues este colectivo presenta particularidades como resultado de una estructura ocupacional caracterizada por la precarización y segmentación en el empleo (Del Río y Villar, 2014).

## **2.2. Desigualdades en diferentes dimensiones del mercado laboral según origen y género**

La situación sociolaboral de los inmigrantes constituye un aspecto fundamental en el análisis de las condiciones de vida de esta población (Reher et al., 2008). Comprender la complejidad del fenómeno y capturar las singularidades de cada colectivo requiere considerar diferentes dimensiones del mercado laboral. Entre ellas destacan (1) la situación laboral, que permite aproximarse al nivel de inserción laboral efectiva, (2) la concentración en ocupaciones poco cualificadas, que evidencia la segmentación del mercado laboral y las oportunidades de movilidad ocupacional, y (3) el tipo de contrato, que refleja la estabilidad en el empleo y las perspectivas de desarrollo profesional a largo plazo.

### **2.2.1. La situación laboral según el origen migratorio y género**

Existe evidencia de que las oportunidades de acceso al empleo dependen del origen (Álvarez y Valdemoros, 2012). Esta disparidad se evidencia en los datos del cuarto trimestre de 2023 de la EPA, que recogen la proporción de personas que efectivamente trabajaron durante la semana de referencia. En ellos se incluye tanto a personas desempleadas (aquellas que no trabajaron, pero están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente) como a personas inactivas (aquellas que no están trabajando ni buscando empleo)<sup>1</sup>. Así, el 58,25% de los nativos no realizaron un trabajo remunerado durante la semana previa a la encuesta; este porcentaje se reduce al 37,91% en el caso de los originarios de la UE-25 y UE-28 (países incorporados en las ampliaciones de 2004 y 2007, con niveles económicos más altos y mayor participación en la zona euro) y alcanza el 48,7% entre quienes pertenecen a la UE-15 (países miembros de la Unión Europea hasta la aplicación de 2004, con mayor diversidad en términos socioeconómicos y políticos). Por su parte, solo el 44,30% de los asiáticos y el 41,47% de personas de América Central y del Sur no realizaron un trabajo. Sin embargo, esta participación efectiva en el mercado laboral frecuentemente se produce en una situación de mayor precariedad, con empleos marcados por la temporalidad, la informalidad y la sobrerepresentación en ocupaciones de baja cualificación (Del Río y Villar, 2014), como se señalará posteriormente.

<sup>1</sup> El desempleo puede interpretarse como una situación de exclusión del empleo deseado, mientras que la inactividad puede responder a decisiones individuales o a restricciones estructurales —por ejemplo, la falta de redes de apoyo para la conciliación familiar, especialmente en el caso de mujeres inmigrantes—.

Por otro lado, el 50,68% de las personas provenientes del resto de Europa declararon no haber trabajado, así como el 58,64% de las originarias de África, lo que sugiere un patrón de vulnerabilidad diferencial que podría explicarse tanto por la incidencia del desempleo como por la inactividad, cuya distribución puede variar según los grupos (Molina-Romo, 2014). Además, se ha comprobado que esta realidad varía en función de diversos factores, como el tiempo de residencia en el país de destino, ya que puede modificar la situación sociolaboral de los inmigrantes (Chiswick, 2005).

Por otra parte, las investigaciones realizadas hasta el momento evidencian que la probabilidad de estar empleada es menor entre las mujeres inmigrantes en comparación a sus homólogos masculinos (Del Río y Villar, 2014), especialmente entre aquellas procedentes de África (Molpeceres, 2012). También los datos del cuarto trimestre de 2023 de la EPA reflejan una inserción laboral especialmente precaria para las mujeres africanas. Así, mientras el 62,36% de las nativas declararon no haber realizado un trabajo remunerado durante la semana anterior a la realización de la encuesta, el colectivo femenino procedente de África presenta el mayor porcentaje de mujeres que declararon esta situación (75,62%), seguido por las originarias del resto de Europa (54,38%) y Asia (54,22%). En cambio, las mujeres de América Central y del Sur registran un 45,33%, y las de la UE-25 y UE-28, el porcentaje más bajo, con un 44,78%. Como se señalaba anteriormente, estos datos engloban tanto a mujeres desempleadas como a inactivas; las razones de inactividad pueden estar profundamente marcadas por cuestiones de género, como la dedicación al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, que afecta en mayor medida a las mujeres inmigrantes de algunos colectivos (Vidal-Coso y Miret-Gamundit, 2012).

## 2.2.2. Trabajos cualificados y no cualificados entre la población migrante

El mercado de trabajo español se estructura en dos grandes segmentos: el primario, que se caracteriza por una mayor estabilidad y recoge puestos de trabajo con mejores condiciones laborales (López et al., 1998; Fernández-Huerga, 2010), y el secundario, que se define por la inestabilidad del empleo, resultado de las estrategias de externalización que configuran puestos de trabajo con bajos niveles de cualificación (López et al., 1998). Además, estos empleos son altamente vulnerables a los ciclos económicos, tienen escasas oportunidades de ascenso y peores condiciones laborales (Fernández-Huerga, 2010; Ortiz et al., 2015).

Esta dualización de la estructura ocupacional se encuentra condicionada por cuestiones relacionadas con el país de origen y pone de manifiesto la existencia de una situación asimétrica en el mercado laboral (Veira et al., 2011). De este modo, aunque existe una migración de ejecutivos y personal cualificado (Parella, 2003), es más elevada la concentración de inmigrantes en nichos de empleo poco cualificados (Molpeceres, 2012). No obstante, a medida que aumenta el tiempo de residencia en el país es posible que la segregación ocupacional disminuya y exista cierta movilidad entre los inmigrantes (Bunge, 2013).

Aun así, las trayectorias laborales no son homogéneas entre los distintos grupos de inmigrantes: aquellos que proceden de países de altos ingresos ejercen puestos de directivos y profesionales que requieren alta cualificación —y las credenciales adecuadas para acreditarla—, mientras que el mismo colectivo constituye una muy baja proporción de los trabajadores sin cualificación en comparación con otros grupos de inmigrantes. Por el contrario, aquellos de fuera de la UE-15, los procedentes de América del Sur y, en particular, los africanos ocupan empleos

de baja cualificación (Fernández-García, 2006), a diferencia de quienes provienen de los 14 países centrales de la Unión Europea (Garrido y Miyar, 2008). En efecto, en los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2023 revelan que, mientras el porcentaje de nativos ocupados en trabajos de baja cualificación es de 9,24% y el de los europeos de la UE-15 es del 7,35%, las personas procedentes de África presentan el mayor porcentaje de empleo no cualificado (39,07%), seguidos de quienes provienen de la UE-25 y UE-28 (25,89%), de América Central y del Sur (24,99%), de Asia (14,5%) y del resto de Europa (13,54%). Esta distribución refleja una inserción laboral más precaria para determinados colectivos migrantes, aunque con importantes diferencias internas relacionadas con factores como el país de origen específico, el perfil formativo o las condiciones de llegada al país de destino (Simón et al., 2006; Aysa-Lastra y Cachón, 2013).

Además, la concentración en empleos de baja cualificación condicionada por el origen y la creación de nichos laborales enmascara un fuerte componente de género (Fernández-Macías et al., 2015; Aldaz y Eguía, 2016). Así, esta distribución desigual se intensifica en las trabajadoras inmigrantes: la concentración en empleos de baja cualificación —principalmente en la hostelería, el comercio o el trabajo doméstico (Molpeceres, 2012)— es más intensa entre mujeres inmigrantes que en mujeres nacionales o en hombres inmigrantes (Del Río y Villar, 2012; Molpeceres, 2012). Según los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2023, solo el 11,45% de las españolas estaban ocupadas en puestos de baja cualificación. Este porcentaje se redujo al 9,79% entre las mujeres que pertenecían a la UE-15. Sin embargo, este asciende a 35,23% entre aquellas procedentes de los países incorporados con las ampliaciones de la UE-25 y UE-28 y es de 19,29% entre las provenientes del resto de Europa (no pertenecientes a la UE). Por su parte, solo el 15,58% de las asiáticas tienen empleos poco cualificados. Algunas investigaciones señalan que las procedentes de África y Centroamérica, Caribe o Sudamérica se concentran en los empleos de baja cualificación (Molpeceres, 2012). Así, las mujeres africanas son el grupo con mayor proporción en empleos no cualificados (54,14%), seguidas de las de América Central y del Sur (32,04%).

La concentración en ocupaciones poco cualificadas puede implicar peores condiciones laborales, que se evidencian en el tipo de contrato (Fernández-Macías et al., 2015). Esta distribución desigual en el mercado laboral español genera importantes consecuencias en las condiciones laborales de los inmigrantes en lo relativo a las altas tasas de temporalidad que caracterizan a este colectivo, como se abordará a continuación.

### 2.2.3. Contratos temporales

El estudio de la calidad del empleo también debe considerar otras medidas relacionadas con la temporalidad de los contratos de trabajo (Reher et al., 2008). El análisis de esta dimensión es crucial: quienes poseen contratos temporales también tienen mayores probabilidades de experimentar situaciones de pobreza (Alonso et al., 2022).

Existe un amplio cuerpo de literatura que confirma que los inmigrantes tienden a ocupar empleos con peores condiciones laborales que los nativos, como resultado de la estructura ocupacional mencionada previamente (Simón et al., 2006; Veira et al., 2011; Aldaz y Eguía, 2016). En efecto, a la concentración en sectores poco cualificados se asocian las condiciones de trabajo precarias (Molpeceres, 2012), como la temporalidad; por ello, los trabajadores nacionales han abandonado progresivamente este tipo de ocupaciones (Porthé et al., 2007).

Esta situación es especialmente relevante para los inmigrantes cuando llegan al país de acogida, ya que suelen ocupar empleos inestables y asociados a la contratación temporal (Iglesias y Llorente, 2006) pero, a medida que adquieren experiencia y conocimientos, es posible que sus oportunidades y condiciones laborales mejoren (Fernández y Ortega, 2008). En consecuencia, la situación de los inmigrantes puede converger con la de los nacionales en lo que respecta al tipo de contratos cuando aumenta el tiempo de residencia, aunque no existe consenso sobre esta cuestión en la literatura especializada (Iglesias y Llorente, 2006; Fernández y Ortega, 2008; Martínez-Pastor, 2014).

A pesar de ello, existen diferencias en la temporalidad en función del origen. Según los datos de la EPA (cuarto trimestre de 2023), el 19,4% de los contratos de los inmigrantes eran temporales, en comparación al 16% de los contratos de españoles. No obstante, la menor temporalidad corresponde a aquellos que proceden de países desarrollados (Reher et al., 2008). Así, el 11,9% de las personas de la UE-15 tienen contratos temporales, frente al 24,59% de la UE-25 y UE-28. Este porcentaje es del 13,15% entre quienes provienen del resto de Europa y del 15,03% entre los asiáticos. Por su parte, la mayor proporción de temporalidad se produce entre personas procedentes de América Central y del Sur (21,5%) y África (25,3%).

Por otro lado, el porcentaje de temporalidad es mayor en algunas mujeres inmigrantes que en las mujeres españolas (Mahía y Medina, 2021). Las originarias de África y de América del Sur son especialmente vulnerables y presentan mayor temporalidad que las de otros orígenes (Moreno-Colom y López-Roldán, 2018). Así se observa en los datos del cuarto trimestre de 2023 de la EPA: las mujeres africanas presentan la mayor proporción de empleo temporal (26,84%), seguidas por las procedentes de América Central y del Sur (21,85%) y de Asia (20,22%). En comparación, los porcentajes son más bajos entre las mujeres españolas (19,11%), de la UE-15 (15,76%), de la UE-25 y UE-28 (15,52%) y del resto de Europa (15,38%). Estos datos ponen de relieve una mayor exposición a la temporalidad laboral entre mujeres migrantes, especialmente las que provienen de regiones extracomunitarias.

### 3. Hipótesis

A partir de las consideraciones previamente expuestas se han formulado dos conjuntos de hipótesis que orientan los análisis presentados en este trabajo. La hipótesis general (H1) plantea diferencias en el mercado laboral atendiendo al país de origen con respecto a los españoles. Esta se desarrolla en distintas subhipótesis según las dimensiones laborales analizadas y en consonancia con los patrones identificados en la bibliografía especializada:

- H1.1. Se espera que los inmigrantes de países europeos y asiáticos presenten menor o similar probabilidad de trabajar que los nativos, mientras que la probabilidad de no tener un empleo esté asociada al origen africano y de América Central y del Sur, especialmente durante los primeros años de estancia en España.
- H1.2. Los inmigrantes de orígenes diferentes a la UE tienen mayor probabilidad de estar ocupados en empleos no cualificados que los españoles, pero estas diferencias se reducen entre quienes llevan más tiempo residiendo en el país.
- H1.3. Los inmigrantes de países europeos de la UE muestran una mayor protección frente a la contratación temporal, mientras que este tipo de vinculación contractual se asocia especialmente con las personas de origen africano y de América Central y del Sur que llevan menos años en España.

La segunda hipótesis (H2) predice la existencia de un efecto conjunto del origen y el género en la probabilidad de enfrentar desventajas en el ámbito laboral. Esta también se divide en las siguientes subhipótesis:

- H2.1. Las mujeres inmigrantes presentan mayor probabilidad de no trabajar que las españolas y que los hombres inmigrantes y este efecto —que varía según el origen— es particularmente evidente entre las africanas.
- H2.2. Se anticipa que las mujeres inmigrantes —exceptuando las de la UE-15— presenten mayor probabilidad de estar empleadas en trabajos de menor cualificación que las españolas y que los hombres inmigrantes.
- H2.3. La probabilidad de estar empleado en trabajos temporales es más elevada entre mujeres inmigrantes con respecto a sus homólogos masculinos, pero se espera que solo aquellas procedentes de África y América Central y del Sur tengan mayor probabilidad de tener un contrato temporal que las nativas.

## 4. Diseño metodológico

### 4.1. Fuente de datos

Para alcanzar los objetivos se utilizan los datos de la Encuesta de Población Activa, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, correspondientes al cuarto trimestre del año 2023. En ellos se recoge información sobre las viviendas familiares principales en España y las personas residentes en las mismas, incluyendo a los extranjeros que van a vivir en el país durante más de un año. De este modo, se facilitan datos a nivel nacional, autonómico y provincial de todas las unidades estadísticas ubicadas en el territorio del Estado español.

Esta fuente ofrece datos trimestrales e información sobre las características laborales de la población, como la situación profesional, el tipo de jornada y el tipo de contrato, e incluye variables demográficas como el sexo<sup>2</sup>, la edad, la región de origen o el nivel educativo. El nivel de detalle que proporciona permite realizar comparaciones sistemáticas entre distintos grupos con un elevado grado de desagregación. Por ello, esta fuente resulta adecuada para los objetivos que se abordan en este trabajo.

La elección del cuarto trimestre de 2023 responde a dos criterios fundamentales. En primer lugar, se trata del periodo más reciente disponible en el momento de realizar el análisis (enero de 2024), lo que garantiza una mayor actualidad y pertinencia de los resultados. En segundo lugar, permite mantener la coherencia temporal de la información analizada y evitar posibles distorsiones asociadas a fluctuaciones estacionales o a procesos de rotación muestral entre trimestres, habituales en encuestas continuas como la EPA. Así, se obtiene una imagen precisa y

<sup>2</sup> En este trabajo se utiliza el término género en lugar de sexo para referirse a esta variable, en línea con los estudios que abordan las desigualdades de género en el mercado de trabajo (Torns, 1995). Esto permite no solo captar diferencias biológicas, sino también los efectos de normas sociales, prácticas institucionales y relaciones de poder que influyen en las trayectorias laborales de hombres y mujeres. Para su medición se tiene en cuenta esta distinción binaria sin incorporar otras dimensiones vinculadas a la identidad de género, debido a las limitaciones de la fuente de datos.

representativa de la estructura sociolaboral española en un contexto reciente y particularmente relevante para observar con mayor claridad las desigualdades en el acceso y las condiciones de empleo entre distintos grupos.

## 4.2. Variables

Dado que el objetivo principal del presente trabajo es profundizar en las diferencias marcadas por el origen y el género —y su interacción— en varias dimensiones del mercado laboral, las variables dependientes son la situación laboral, el tipo de empleo y el tipo de contrato. La primera hace referencia a la probabilidad de haber trabajado en la semana previa a la realización de la entrevista y se clasifica en “trabaja” y “no trabaja”. La segunda se agrupa en empleos cualificados y no cualificados<sup>3</sup>. La tercera es el tipo de contrato laboral, recodificada en dos categorías: contrato indefinido y contrato temporal.

De este modo, se pretende analizar la probabilidad de los inmigrantes de no trabajar, ocupar puestos de trabajo no cualificados y tener un contrato temporal, considerando el impacto del origen y el género como variables independientes. Esta última se agrupa en dos categorías: hombre y mujer. Por su parte, la variable referida al origen consta de siete categorías: España, UE-15, UE-25 y UE-28, resto de Europa, África, América Central y del Sur y Asia. La información relativa a los países de la UE-25 y UE-28 ha sido agrupada para facilitar la interpretación de los resultados debido a que presentan características similares entre ellos y diferenciadas de los países que componen la UE-15. Además, se excluyen del análisis América del Norte y Oceanía debido a la escasez de datos recogidos, pues su inclusión afectaría a la representatividad de la muestra y fomentaría conclusiones poco certeras. Por su parte, la variable relativa al tiempo de residencia en el país presenta dos categorías: “menos de diez años” y “diez años o más”.

También se incluyen como variables de control la edad, el nivel de estudios y el estado civil. Estos factores han sido identificados como elementos importantes en la calidad del empleo —y la ausencia o no del mismo— (Molpeceres, 2012; Muñoz-Comet, 2012; Vidal-Coso y Miret-Gamundi, 2014), por lo que resulta preciso controlar su efecto. La variable referida al nivel de estudios ha sido recodificada en “educación primaria”, “educación secundaria” y “educación superior”. La edad ha sido introducida con diferentes categorías —entre 16 y 24 años, entre 25 a 39 años, entre 40 a 54 años y entre 55 y 64 años— para indicar la variación del riesgo en cada grupo de edad. Se contempla a partir de los 16 años, dado que esta es la edad en la que es legal empezar a trabajar en nuestro país y hasta los 65, puesto que se trata de la edad de jubilación ordinaria. Por último, se incluye la variable “estado civil” como *proxy* de la situación de convivencia, con las categorías “soltero”, “casado” y “separado, divorciado o viudo”.

3 La variable relativa al tipo de empleo se ha recodificado siguiendo la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) a un dígito del INE. Esta organiza las ocupaciones en nueve grupos ordenados jerárquicamente según el nivel de cualificación requerido. Por ello, se consideran ocupaciones cualificadas los grupos del 1 al 8, puesto que exigen distintos niveles de cualificación —desde la formación profesional hasta los estudios universitarios— o bien requieren habilidades específicas. Las no cualificadas únicamente son aquellas incluidas en el grupo 9 (“Ocupaciones elementales y trabajadores no cualificados”), ya que requieren un nivel mínimo de formación, generalmente la educación básica obligatoria. Aunque esta simplificación reduce la heterogeneidad interna de los grupos intermedios, permite una distinción operativa entre empleos con y sin exigencias formativas o técnicas.

**Tabla 1. Composición de la muestra**

	N	%
<b>Variables dependientes</b>		
	<b>Situación laboral</b>	
Trabaja	44 416	58,69
No trabaja	31 267	41,31
Total	75 683	100
	<b>Tipo de empleo</b>	
Cualificado	44 128	88,72
No cualificado	5616	11,29
Total	49 744	100
	<b>Tipo de contrato laboral</b>	
Indefinido	35 992	83,41
Temporal	6958	16,59
Total	41 950	100
<b>Variables independientes</b>		
	<b>Origen</b>	
España	64 846	85,68
UE-15	1048	1,38
UE-25 y UE-28	1214	1,60
Resto de Europa	801	1,06
África	1975	2,61
América Central y del Sur	5294	6,99
Asia	505	0,67
	<b>Género</b>	
Hombre	36 902	48,76
Mujer	38 781	51,24
<b>Total</b>	<b>75 683</b>	<b>100</b>
	<b>Años de residencia</b>	
Tiempo de residencia <10 años	4292	5,67
Tiempo de residencia ≥10 años	71 391	94,33
<b>Total</b>	<b>75 683</b>	<b>100</b>
<b>Variables de control</b>		
	<b>Edad</b>	
De 16 a 24 años	11 423	15,09
De 25 a 39 años	16 103	21,28
De 40 a 54 años	28 941	38,24
De 55 a 64 años	19 216	25,39

	N	%
<b>Nivel de estudios</b>		
Educación primaria o menos	4443	5,87
Educación secundaria	42 735	56,47
Educación superior	28 505	37,66
<b>Estado civil</b>		
Soltero	32 393	42,80
Casado	36 242	47,89
Viudo, separado o divorciado	7048	9,31
<b>Total</b>	<b>75 683</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EPA 2023

### 4.3. Estrategia analítica

El análisis se realiza a partir de modelos de regresión logística binaria con el objetivo de conocer la probabilidad de no trabajar, estar ocupado en trabajos no cualificados y poseer un contrato temporal en función del origen y el género y las diferentes variables de control mencionadas.

En primer lugar, se estiman tres modelos generales para analizar la situación laboral de los inmigrantes: uno para obtener razones de probabilidad ajustadas (OR) para la situación en el mercado laboral —trabajar o no—, otro que predice la probabilidad de que la ocupación desempeñada pertenezca al conjunto de trabajos que requieren menor cualificación y un último modelo que presenta la probabilidad de tener un contrato temporal. Para cada uno de estos tres modelos, se emplearon modelos de regresión segmentados por duración de la residencia, para examinar si la asociación entre las diferentes dimensiones analizadas y el origen varía dependiendo del tiempo de estancia. Por último, se estiman los mismos modelos generales incluyendo las variables independientes —origen y género— en interacción para analizar su efecto conjunto.

## 5. Resultados

A continuación, se presentan dos tipos de resultados. Primero se estiman las probabilidades de no trabajar, ocupar trabajos de baja cualificación y tener un contrato temporal, controlando por el efecto de las variables independientes. En segundo lugar, se analizan los resultados de modelos de regresión que incorporan la interacción entre el origen migratorio y el género.

### 5.1. Factores que influyen en la probabilidad de no trabajar, tener un empleo no cualificado y contrato temporal

En el primer modelo de regresión —tabla 2— se predice la probabilidad de no trabajar según las variables mencionadas anteriormente. No se han encontrado diferencias significativas entre los españoles y las personas procedentes de países de la UE-15. Además, es posible comprobar que aquellas de UE-25 y UE-28 presentan un 20% menos de probabilidades de no tener

un empleo —OR: 0,80— que los nacionales. Los modelos segmentados permiten comprobar que esta protección solo es relevante entre aquellos que llevan diez años o más en España —OR: 0,77—. Igualmente, ser inmigrante de América Central y del Sur protege en un 17% del riesgo de no trabajar —OR: 0,83—, y el origen asiático en un 25% —OR: 0,75—. En ambos casos, este efecto es significativo solo para quienes llevan diez años o más en el país —OR: 0,71 y OR: 0,60, respectivamente—.

**Tabla 2. Modelo de regresión logística: probabilidad de no trabajar**

	Modelo general		Tiempo de residencia <10 años		Tiempo de residencia ≥10 años	
	OR	SE	OR	SE	OR	SE
<b>Origen (Ref. España)</b>						
UE-15	0,95	0,066	1,02	0,180	0,91	0,069
UE-25 y UE-28	0,80***	0,052	0,98	0,190	0,77***	0,054
Resto de Europa	1,20*	0,094	1,58**	0,260	1,00	0,092
África	1,43***	0,074	2,05***	0,295	1,37***	0,080
América Central y del Sur	0,83***	0,027	1,00	0,091	0,71***	0,030
Asia	0,75**	0,077	1,36	0,270	0,60***	0,073
<b>Género (Ref. Hombre)</b>						
Mujer	1,75***	0,029	2,00***	0,135	1,74***	0,030
<b>Constante</b>	0,50***	0,309	0,40***	0,043	0,50***	0,012
<b>N</b>	75.683		4.292		71.391	
<b>Pseudo R2</b>	0.1376		0.0897		0.1435	

Nota: Resultados ajustados por edad, nivel de estudios y estado civil. Ref, categoría de referencia; OR, razones de probabilidad; SE, error estándar; \*p < 0,05; \*\*p < 0,01; \*\*\*p < 0,001.

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA 2023

En cambio, aquellos que proceden del resto de Europa tienen un 20% más de probabilidades de no trabajar en comparación con los nativos —OR: 1,2—. Este riesgo solo se mantiene entre quienes poseen menos de diez años de residencia —OR: 1,58— y deja de ser significativo para aquellos que llevan diez años o más en España. Igualmente, la probabilidad de no trabajar entre los africanos es un 43% más alta que entre los nacionales —OR: 1,43—. Esta desventaja es particularmente reseñable para los que aún no alcanzaron la década en el país de acogida —OR: 2,05— y se reduce a partir de los diez años de residencia —OR: 1,37—. De este modo, se comprueba parcialmente la hipótesis 1.1, pues se confirma que los inmigrantes de la UE-15 y asiáticos presentan similar y menor probabilidad de no trabajar que los españoles, mientras que quienes proceden de África tienen mayor probabilidad de no tener un empleo. Asimismo, se confirma que, entre los colectivos con más probabilidad de no trabajar, el riesgo se reduce para las personas que llevan más años en el país. Además, es destacable que el efecto protector de algunos orígenes solo es relevante entre quienes tienen diez o más años de estancia en España. Sin embargo, aquellos que pertenecen a América Central y del Sur presentan más probabilidades de tener un empleo, aunque este efecto solo es significativo a partir de los diez años de residencia. Por su parte, es posible señalar que ser mujer —independientemente de la

procedencia— implica un aumento de 75% en la probabilidad de no trabajar —OR:1,75— con respecto a los hombres.

Tras analizar el impacto del origen y el género en la probabilidad de no trabajar, se ha estimado un modelo —para aquellos individuos que sí participan en el mercado laboral— que predice la probabilidad de desarrollar su actividad en empleos que requieren baja cualificación (tabla 3).

**Tabla 3. Modelo de regresión logística: estimaciones de parámetros para empleo no cualificado**

	Modelo general		Tiempo de residencia <10 años		Tiempo de residencia ≥10 años	
	OR	SE	OR	SE	OR	SE
<b>Origen (Ref. España)</b>						
UE-15	0,70*	0,102	2,09	0,964	0,68*	0,107
UE-25 y UE-28	2,39***	0,202	8,76***	3,232	2,33***	0,209
Resto de Europa	1,49**	0,204	5,39***	2,096	1,38*	0,214
África	3,35***	0,259	22,60***	7,370	2,86***	0,247
América Central y del Sur	2,42***	0,110	9,80***	2,696	1,99***	0,113
Asia	1,03	0,170	6,96***	2,887	0,82	0,158
<b>Género (Ref. Hombre)</b>						
Mujer	2,29***	0,072	2,40***	0,272	2,28***	0,075
Constante	0,35***	0,029	0,04***	0,010	0,11***	0,005
N	49.744		2.595		47.149	
Pseudo R2	0.1556		0.2086		0.1486	

Nota: Resultados ajustados por edad, nivel de estudios y estado civil. Ref, categoría de referencia; OR, razones de probabilidad; SE, error estándar; \*p < 0.05; \*\*p < 0.01; \*\*\*p < 0.001.

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA 2023

Excepto las personas que proceden de la UE-15, que tienen 30% menos riesgo —OR:0,70— de trabajar en empleos de baja cualificación que los españoles, los demás colectivos se encuentran en situación de desventaja en lo que respecta a la cualificación de los empleos que ocupan. Asimismo, es preciso señalar que el efecto protector del origen de la UE-15 solo es significativo entre las personas que llevan diez años o más en el país.

Quienes pertenecen al colectivo amplio de la UE presentan 2.4 veces más probabilidades de estar ocupados en empleos no cualificados —OR: 2,39— que los nativos. La desventaja de este colectivo es muy acusada los primeros años —OR: 8,76— y se reduce entre las personas que llevan diez años o más residiendo en España —OR: 2,33—. Igualmente, los procedentes del resto de Europa tienen un 49% más de riesgo de tener un empleo no cualificado —OR: 1,49—. Este riesgo es particularmente alto durante los primeros años de estancia —OR: 5,39— y se reduce con el aumento de la duración de la estancia —OR: 1,38—.

También los africanos se encuentran en desventaja respecto a los españoles: presentan 3.35 veces más probabilidades de estar empleados en trabajos poco cualificados —OR: 3,35—. Esta

situación de vulnerabilidad es muy marcada para las personas que llevan menos de diez años en España —OR: 22,6— y se reduce entre quienes prolongaron su estancia más tiempo —OR: 2,86—. Igualmente, aquellos originarios de América Central y del Sur tienen más del doble de riesgo que los nacidos en España —OR: 2,42—. Esta diferencia en la probabilidad de empleo no cualificado con respecto a los nativos es particularmente elevada durante los primeros años de residencia —OR: 9,8— y se reduce a partir de los diez años de estancia —OR: 1,99—.

Asimismo, el origen asiático implica un importante aumento del riesgo de empleo no cualificado durante los primeros años de estancia en el país —OR: 6,96—, pero estas diferencias desaparecen con el aumento de la duración de la residencia. Así, queda confirmada la hipótesis 1.2, que predecía un mayor riesgo de trabajar en empleos poco cualificados entre inmigrantes no pertenecientes a la UE-15 y una reducción del mismo entre aquellos que llevan diez años o más de residencia. Por su parte, ser mujer implica más del doble de probabilidades de trabajar en empleos que requieren baja cualificación —OR: 2,29— con respecto a los hombres.

En último lugar, se ha estimado un modelo que predice la probabilidad de tener un contrato temporal (tabla 4). Las personas procedentes de la UE-25 y UE-28 tienen 23% menos probabilidades de tener un contrato temporal —OR: 0,77— que los españoles, aunque el efecto protector solo resulta significativo si acumulan diez años o más de residencia en el país. Por el contrario, las personas originarias de África presentan 63% más probabilidades de tener contratos temporales —OR: 1,63— que quienes nacieron en España. En sintonía con lo esperado, este riesgo es mayor entre los africanos que llevan menos de diez años de residencia —OR: 1,77— y disminuye en los diez o más años de estancia —OR: 1,56—.

**Tabla 4. Modelo de regresión logística: estimaciones de parámetros para contrato temporal**

	Modelo general		Tiempo de residencia <10 años		Tiempo de residencia ≥10 años	
	OR	SE	OR	SE	OR	SE
<b>Origen (Ref. España)</b>						
<b>UE-15</b>	0,79	0,103	0,56	0,186	0,84	0,120
<b>UE-25 y UE-28</b>	0,77*	0,086	0,86	0,272	0,75*	0,090
<b>Resto de Europa</b>	1,76	0,116	0,92	0,288	0,71	0,127
<b>África</b>	1,63***	0,145	1,77*	0,400	1,56***	0,158
<b>América Central y del Sur</b>	1,25***	0,059	1,41*	0,191	1,05	0,067
<b>Asia</b>	0,75	0,159	0,56	0,239	0,86	0,211
<b>Género (Ref. Hombre)</b>						
<b>Mujer</b>	1,63	0,046	1,18	0,118	1,68***	0,049
<b>Constante</b>	0,35	0,029	0,31***	0,049	0,23***	0,008
<b>N</b>	41.950		2.320		39.630	
<b>Pseudo R2</b>	0.0696		0.0360		0.0711	

Nota: Resultados ajustados por edad, nivel de estudios y estado civil. Ref, categoría de referencia; OR, razones de probabilidad; SE, error estándar; \*p < 0,05; \*\*p < 0,01; \*\*\*p < 0,001.

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA 2023

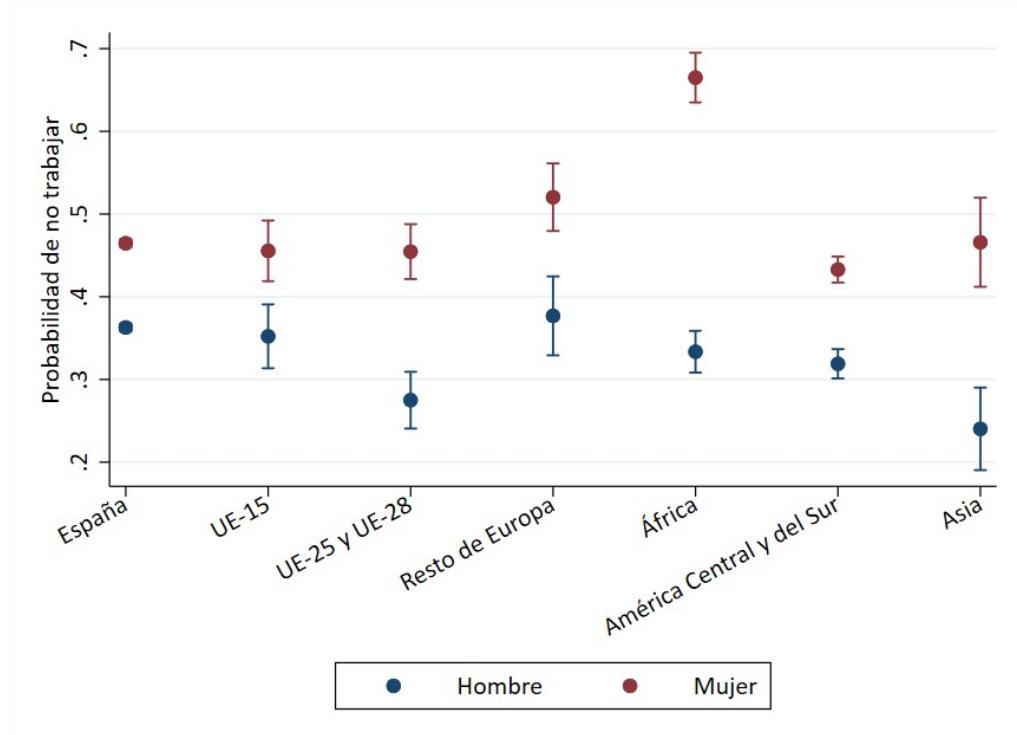
Igualmente, quienes proceden de América Central y del Sur tienen 25% más riesgo de temporalidad que los nativos —OR: 1,25—. Este riesgo es significativo solo para aquellos con menos de diez años de residencia —OR: 1,41—. Sin embargo, no existen diferencias marcadas por el origen entre los españoles y las personas pertenecientes a la UE-15, el resto de Europa y Asia. Así, se confirma la hipótesis 1.3, puesto que el origen africano y de América Central y del Sur implican un mayor riesgo de temporalidad, mientras que no existen diferencias entre los españoles y los pertenecientes a la UE —a excepción de los procedentes de la UE-25 y UE-28, con menor probabilidad de tener un empleo temporal que los nativos—. También se comprueba que la probabilidad de estar contratados de forma temporal para estos orígenes —África y América Central y del Sur— con respecto a los nativos es mayor cuando residen menos de diez años en España aunque, en el caso del colectivo africano, este riesgo persiste para quienes llevan diez años o más de estancia. Por otra parte, el género es un factor de riesgo frente a la temporalidad: las mujeres, independientemente de otras características, presentan 63% más probabilidades de tener un trabajo temporal —OR: 1,63— que los hombres.

## 5.2. Intersección entre región de origen y género

Con el objetivo de explorar conjuntamente el efecto del origen y del género se han estimado modelos de regresión logística introduciendo una interacción entre estas variables. En el gráfico 1 se presentan los márgenes predictivos de la interacción entre la región de nacimiento y género —ajustados por el resto de variables mencionadas— en la probabilidad de no trabajar. Así, se observan diferencias marcadas por el género en todos los orígenes: la probabilidad de no tener un empleo es mayor entre las mujeres que entre los hombres en todos los colectivos. Estas variaciones son particularmente llamativas en el colectivo africano y en el asiático.

Sin embargo, el efecto protector del origen es especialmente importante en los hombres: las diferencias entre los varones son reducidas y todos —excepto los procedentes del resto de Europa— presentan menor riesgo de no trabajar que los nativos. Asimismo, es destacable la alta probabilidad de trabajar entre hombres asiáticos y pertenecientes a la UE-25 y UE-28: su situación es más favorable que la de los españoles. Por su parte, la variabilidad entre las mujeres es destacable: las de la UE-15, UE-25 y UE-28, así como las de América Central y del Sur y Asia tienen probabilidades de trabajar similares a las españolas. Esta situación no es compartida entre las del resto de Europa y, muy especialmente, entre las africanas, quienes presentan menos probabilidad de tener un empleo que sus homólogos masculinos y, simultáneamente, que las mujeres nativas. De este modo, la hipótesis 2.1 se confirma parcialmente: las mujeres inmigrantes presentan peor situación que los hombres inmigrantes; sin embargo, solo las africanas y las del resto de Europa tienen menos probabilidad de trabajar que las nativas.

**Gráfico 1. Márgenes predictivos ajustados. Probabilidad de no trabajar: región de origen por género (IC 95%)**



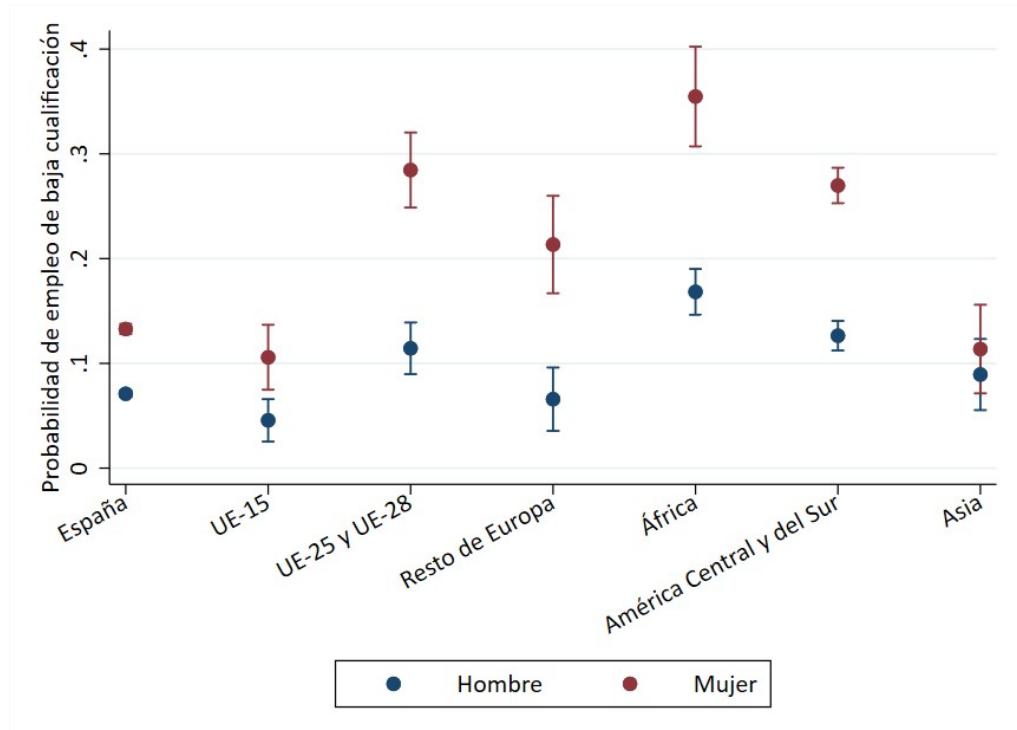
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA 2023

En el gráfico 2 se presentan las probabilidades predichas de estar empleado en un trabajo de baja cualificación según la interacción entre origen y género. De nuevo, es posible encontrar diferencias marcadas por el género en todos los orígenes —excepto en el asiático—: las mujeres están más expuestas a este tipo de empleos que los hombres. Sin embargo, existen diferencias dependiendo del origen. La brecha de género es más reducida entre españoles e inmigrantes de la UE-15. En cambio, la diferencia entre hombres y mujeres es más pronunciada en el resto de los colectivos y es particularmente relevante entre mujeres y hombres africanos, así como entre quienes proceden de la UE-25 y UE-28.

De este modo, los hombres inmigrantes presentan menor probabilidad de tener un empleo poco cualificado que las mujeres, pero solo los orígenes de UE-25 y UE-28, África y América Central y del Sur se encuentran en situación de desventaja con respecto a los españoles. Ello desvela que, pese a que estos orígenes protegían de la probabilidad de no trabajar, no disminuyen el riesgo de tener un empleo no cualificado.

El efecto protector del origen de la UE-15 también es evidente entre las mujeres, que se encuentran empleadas en trabajos más cualificados que las nativas. Por el contrario, el resto de las mujeres se ubican en empleos de peor cualificación que los hombres de su mismo origen y que las mujeres españolas. Así, se comprueba parcialmente la hipótesis 2.2, pues todas las mujeres inmigrantes —a excepción de las de la UE-15 y asiáticas— presentan mayor probabilidad de estar empleadas en trabajos de menor cualificación que las mujeres españolas y que los hombres de su mismo origen.

**Gráfico 2. Márgenes predictivos ajustados. Probabilidad de empleo de baja cualificación: región de origen por género (IC 95%)**

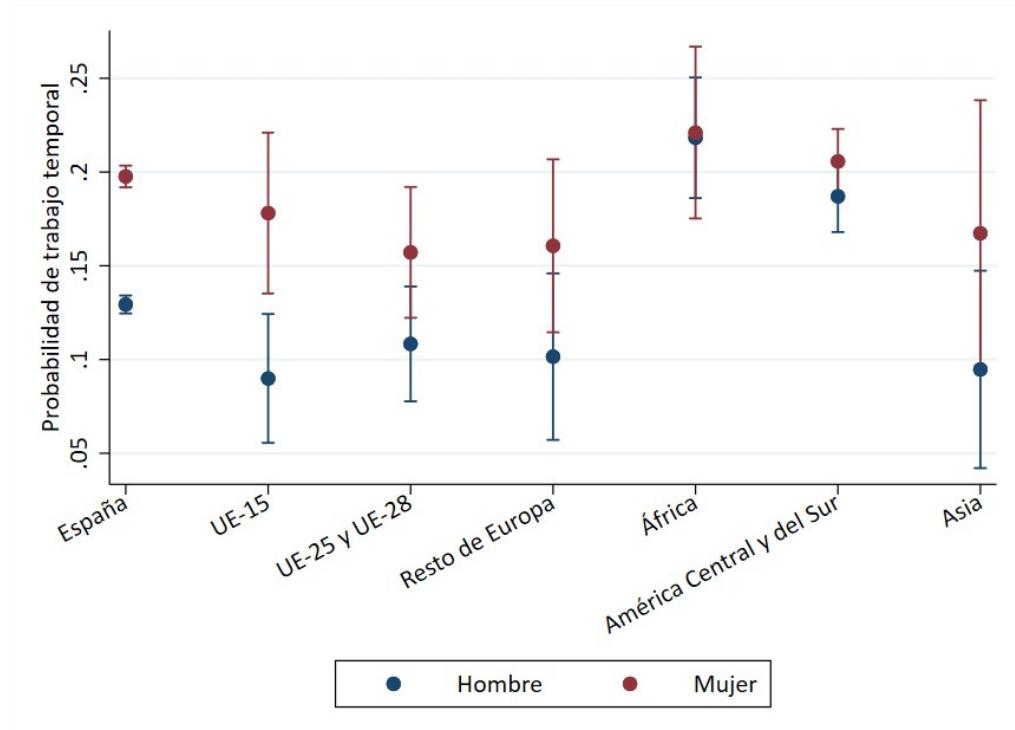


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA 2023

Por último, se ajustó otro modelo con interacciones para estimar el efecto conjunto del origen y el género en la probabilidad de acceder a un contrato a tiempo parcial. El gráfico 3 permite comprobar que las diferencias marcadas por el género en la probabilidad de tener un contrato temporal son particularmente evidentes entre los españoles y personas de UE-15: las mujeres tienen mayor probabilidad de tener un contrato temporal que los hombres de estos grupos. A pesar de que el riesgo de temporalidad parece ser mayor para las mujeres de todos los orígenes con respecto a los hombres de su misma procedencia, estas diferencias no son significativas en el resto de colectivos. Por ello, no ha sido posible comprobar la hipótesis 2.3 en su totalidad, pues no se encuentra mayor probabilidad de estar empleada en trabajos temporales entre mujeres inmigrantes con respecto a sus homólogos masculinos en todos los colectivos.

Sin embargo, sí ha sido posible constatar el efecto conjunto del género y la procedencia de África y América Central y del Sur: las mujeres originarias de estos países presentan mayor probabilidad de tener un contrato temporal que las mujeres nativas. Los resultados también revelan que la situación de hombres y mujeres se encuentra principalmente condicionada por la región de origen y ponen de manifiesto que proceder de Europa y de Asia protege del riesgo de temporalidad a ambos géneros. Por su parte, las personas de África, América Central y del Sur son más vulnerables a la temporalidad que sus homólogos españoles.

Gráfico 3. Márgenes predictivos ajustados. Probabilidad de trabajo temporal: región de origen por género (IC 95%)



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA 2023

## 6. Discusión

Los resultados de la investigación revelan que existen diferencias en las dimensiones del mercado de trabajo estudiadas para la población inmigrante que varían en función del origen y del género. En primer lugar, se ha observado que el origen de la UE-25 y UE-28, de América Central y del Sur y de Asia reduce el riesgo de no trabajar con respecto a los nativos. En efecto, estudios previos hacen referencia a tasas de actividad más elevadas para personas de América Central y del Sur (Molpeceres, 2012). Esto puede deberse a la afinidad lingüística y a la existencia de redes migratorias consolidadas, así como a que su inserción frecuentemente se produce en sectores intensivos en mano de obra, como el empleo doméstico, la hostelería o la construcción. También los asiáticos pueden disponer de redes comunitarias sólidas que resultan útiles en la búsqueda de empleo, especialmente en nichos específicos; la literatura especializada señala que los inmigrantes de Asia tienen una elevada presencia en el empleo por cuenta propia, a menudo en negocios familiares (Molpeceres, 2012). Por su parte, es posible que los inmigrantes de la UE-25 y UE-28 presenten una alta disposición a aceptar empleos por debajo de su cualificación, con barreras de entrada relativamente bajas.

Sin embargo, los inmigrantes del resto de Europa y de África tienen menor probabilidad de trabajar. Esto puede explicarse por las restricciones asociadas al régimen general de extranjería, que limita su acceso al empleo formal. Además, afrontan barreras culturales y lingüísticas que dificultan su contratación. En el caso del colectivo africano, esta situación se ve agravada por las bajas tasas de actividad de las mujeres, lo que reduce significativamente el nivel general de

inserción laboral del grupo. No obstante, el tiempo de permanencia en el país incrementa la probabilidad de encontrar un trabajo en estos colectivos, pues los costes iniciales de inserción desaparecen (Grande et al., 2016) y se solucionan los problemas relacionados con el idioma, la situación administrativa irregular, la falta de recursos formales e informales y la homologación de títulos educativos (Mahía, 2022).

Además, el impacto protector del origen entre los inmigrantes —excepto los procedentes del resto de Europa y los africanos— con respecto a los españoles desaparece al considerar su efecto en interacción con el género. De este modo, las mujeres de todos los colectivos presentan probabilidades de no trabajar particularmente elevadas y esto se intensifica entre las inmigrantes de África, que no disponen de la protección que el origen proporciona a los hombres africanos, como señalan estudios previos (Molpeceres, 2012). Estas diferencias pueden deberse no solo a barreras de acceso al empleo, sino también a factores que afectan a la participación en el mercado laboral, como responsabilidades familiares, normas culturales o condiciones legales. La realidad abordada puede verse influida tanto por la actividad como por el éxito en encontrar empleo. Por ello, los bajos niveles de empleo de las africanas pueden relacionarse con su baja tasa de actividad: presentan una mayor dedicación a las tareas domésticas y, especialmente durante los primeros momentos desde su llegada, carecen de redes sociales que faciliten la incorporación al mercado laboral, provocando que se dediquen mayoritariamente al trabajo reproductivo (Vidal-Coso y Miret-Gamundit, 2012).

Algunos estudios señalan que la participación desigual de las mujeres en el mercado laboral puede atribuirse a diferencias en la composición del capital humano, condiciones del hogar y “efectos étnicos” residuales que pueden permanecer en el tiempo dependiendo del país de origen (Khoudja y Platt, 2018). Así, en contraposición a las africanas, las mujeres de la UE-25 y la UE-28 se encuentran protegidas de la probabilidad de no tener un empleo. Muñoz-Comet (2012) plantea que esto puede deberse a que su situación legal es menos vulnerable, pues desde 2007 no están sometidas al régimen general de extranjería. Igualmente, las mujeres asiáticas presentan probabilidades similares de tener un trabajo a las nativas. Ello puede explicarse porque estas migran con niveles educativos relativamente altos, muestran una fuerte participación en el mercado laboral y una marcada orientación al trabajo y suelen disponer de redes comunitarias sólidas que facilitan el acceso al empleo. En algunos casos, como el de las mujeres chinas, esta inserción ocurre dentro de nichos empresariales étnicos, donde la lógica familista fomenta una participación femenina clave en los negocios (Sáiz, 2012).

En segundo lugar, se ha constatado que es más probable que los inmigrantes desempeñen empleos no cualificados, y esto es particularmente relevante entre los africanos (Fernández-García, 2006). Este patrón también se observa en las personas provenientes de América Central y del Sur y de los inmigrantes de la UE-28 y UE-25. Estos hallazgos se encuentran en sintonía con estudios que señalan que una alta proporción de personas inmigrantes trabaja en empleos por debajo de su cualificación (Bazzaco, 2008; Reher et al., 2008). La concentración de los inmigrantes en estructuras laborales poco cualificadas puede ser resultado de procesos discriminatorios que dificultan su acceso a determinados empleos (Simón et al., 2006). También puede explicarse atendiendo a que en las economías europeas existen unas necesidades del aparato productivo que imponen la coexistencia de empleos con requerimientos muy diferentes a la cualificación de los trabajadores que los desempeñan (Vila, 2014).

También se ha comprobado que el tiempo de residencia es un factor importante: la probabilidad de trabajar en un empleo de baja cualificación es más elevada en los diez años de residencia y es menor en los siguientes años, aunque no se alcanza una convergencia plena con

la situación laboral de la población autóctona (Álvarez y Valdemoros, 2012) —excepto en el colectivo asiático—. Esto puede estar relacionado con la falta de compatibilidad del capital humano adquirido en los países de origen con lo requerido en el país de destino (Simón et al., 2006). Nuestros resultados revelan que estas barreras no solo dependen de las cualificaciones de los individuos: considerando el nivel de estudios se observa que estos colectivos presentan mayor probabilidad de estar empleados en trabajos poco cualificados. De hecho, existe evidencia de que mientras el nivel educativo protege a las mujeres nativas de su incorporación al sector doméstico, no lo hace en la población femenina inmigrante (Veira et al., 2011). Esto indica que la concentración en empleos de baja cualificación depende estrechamente del origen, pues este condiciona la integración laboral de los inmigrantes y sus éxitos relativos, en tanto que determina el grado de transferibilidad del capital humano (Simón et al., 2006). Así, como se señalaba, esta correspondencia no solo depende de las cualificaciones individuales, sino que varía según el “grado de similitud cultural, laboral e institucional entre los países de origen y de destino” (Simón et al., 2006, p. 5). En este sentido, las dificultades derivadas del marco institucional y los trámites administrativos, la cultura del país de acogida o la ausencia de redes sociales son relevantes (Aysa-Lastra y Cachón, 2013). Ello puede provocar que algunos inmigrantes estén dispuestos a trabajar en ocupaciones con requerimientos inferiores a sus cualificaciones, particularmente en los primeros momentos tras su llegada al país (Simón et al., 2006; Aldaz y Eguía, 2016).

Por otro lado, no solo se ha comprobado que el origen inmigrante incrementa el riesgo de trabajar en un empleo no cualificado, sino que el género amplifica esta desigualdad. Las mujeres inmigrantes que participan en el mercado laboral, especialmente las africanas, están más expuestas a este tipo de trabajos. En sintonía con nuestros resultados, estudios como el de Molpeceres (2012) exponen que las africanas que acceden al mercado de trabajo lo hacen en empleos de baja cualificación relacionados con el comercio o la hostelería, ubicándose en niveles inferiores en la escala laboral. Además, es posible que muchas de ellas carezcan de títulos formales, lo que limita sus opciones laborales. En este sentido, es importante considerar que el ascenso de la mano de obra nacional femenina, por las mejoras en el nivel educativo, y la notable segmentación por género en el mercado laboral (Domingo y Gil, 2007) han provocado una alta demanda de mano de obra en el segmento secundario (Fernández-Macías et al., 2015). De este modo, la feminización de los flujos migratorios —mayoritariamente procedentes de países no incluidos en Europa Occidental— responde a la necesidad de trabajar en actividades laborales del sector servicios que requieren una baja cualificación y que ya no son ocupadas por las nativas (Parella, 2005; Oso y Parella, 2012).

En tercer lugar, este estudio ha permitido comprobar diferencias en función del origen en la probabilidad de ocupar empleos con contratos temporales: los africanos (Domingo et al., 2022) y los que proceden de América Central y del Sur (Ruesga et al., 2010) son los que más riesgo presentan en comparación con los nativos, especialmente en los primeros diez años de residencia. En el caso de los africanos, esta desventaja persiste incluso tras superar esa década de estancia en el país, evidenciando una falta de convergencia con la población autóctona. Estos resultados pueden deberse a que los africanos se encuentran mayoritariamente concentrados en sectores como el de la construcción y la agricultura (Reher et al., 2008). De este modo, los trabajadores de este colectivo son particularmente vulnerables en lo relativo a la estabilidad del empleo (Reher et al., 2008). Asimismo, la temporalidad durante los primeros años de residencia en las personas de América Central y del Sur —a pesar de que posean un nivel educativo similar al de los nativos— se atribuye a su concentración en sectores de bajo contenido tecnológico y susceptibles a las crisis económicas (Ruesga et al., 2010). Además, es preciso

considerar que, aunque los inmigrantes trabajen de forma estable dentro del mismo sector, pueden no hacerlo para una misma empresa o empleador, lo que les impide beneficiarse de los privilegios vinculados a la antigüedad en la empresa y, por tanto, a la mejora de los contratos y condiciones laborales (Cebolla y González, 2008).

Igualmente, se ha comprobado que las mujeres, independientemente del origen, están más concentradas en contratos temporales que sus homólogos masculinos (Del Río y Villar, 2014). No se han encontrado diferencias relevantes por origen entre las mujeres, en consonancia con estudios como el de Cebolla y González (2008), que sostienen que las variaciones entre nativas e inmigrantes son poco relevantes al controlar por otras variables. Además, es destacable la situación de las mujeres nativas: estas se encuentran en una posición particularmente vulnerable con respecto a los hombres (Alonso et al., 2022).

## 7. Conclusiones

El objetivo del presente estudio era explorar tanto la situación de los inmigrantes en el mercado laboral como la interacción conjunta de la región de origen y el género en la probabilidad de no trabajar, ocupar empleos de baja cualificación y tener contratos temporales. Para esto, se han empleado los datos del cuarto trimestre de la EPA del año 2023 y se han estimado varios modelos de regresión logística.

Los resultados permiten afirmar que la probabilidad de no trabajar de los inmigrantes es menor que la de los nativos, a excepción de los del resto de Europa y los africanos. También se ha comprobado que todos los grupos externos a la UE-15 presentan mayor riesgo de ocupar un puesto de trabajo que no requiera cualificación, particularmente los africanos y de América Central y del Sur. Por su parte, es destacable la mejor posición relativa de los inmigrantes de la UE-15 en esta dimensión frente a los nativos, así como la similitud entre asiáticos y españoles. Se ha observado que también las personas de África y de América Central y del Sur presentan mayor vulnerabilidad que los nativos en lo que respecta a la probabilidad de tener un contrato temporal. Además, mientras que no se han identificado diferencias entre nativos e inmigrantes de la UE-15, el resto de Europa y Asia, parece que pertenecer a la UE-25 y UE-28 protege de la temporalidad en España.

Asimismo, se ha comprobado que el tiempo de residencia puede provocar una mayor integración en el mercado laboral y una mejora de la situación que afrontan los colectivos más vulnerables. Por su parte, el efecto protector de algunos orígenes solo se produce entre quienes han pasado más tiempo en España. No obstante, es necesario matizar que estos efectos podrían estar condicionados por un sesgo de supervivencia: muchas personas que no logran mejorar sus condiciones durante los primeros años de residencia optan por regresar a su país de origen o migrar a otro destino. En consecuencia, los datos disponibles tienden a sobrerrepresentar a quienes han conseguido cierta estabilidad o inserción, lo que puede conducir a una sobreestimación del impacto real del tiempo de residencia sobre la integración.

Por otra parte, los resultados muestran que la precarización de los inmigrantes extracomunitarios se ve amplificada por el género, especialmente en lo relativo a la probabilidad de no trabajar y la contratación en empleos de baja cualificación. En este sentido, el análisis ha demostrado la existencia de una marcada estratificación laboral en función de la procedencia y el género (Molpeceres, 2012), siendo las mujeres inmigrantes más vulnerables que los hombres de su mismo origen y, en algunas ocasiones, que las mujeres nativas. Así, las africanas y las

del resto de Europa tienen peor situación que las españolas en lo referido al empleo; por su parte, las mujeres de todos los colectivos —excepto las asiáticas y las de la UE-15— presentan mayor vulnerabilidad que las nativas en lo relativo al empleo cualificado. El efecto conjunto de ambos factores no se vislumbra con tanta claridad en lo que respecta a la temporalidad. El alcance de este análisis puede estar condicionado por las limitaciones de los datos: la variable referida al contrato temporal no contempla a aquellos inmigrantes que trabajan sin él, lo que podría estar afectando a los patrones de precariedad laboral observados.

También es preciso señalar otras debilidades que reflejan la necesidad de seguir explorando este fenómeno. Resulta imprescindible reconocer que la presencia de mujeres migrantes procedentes de países no comunitarios en trabajos de cuidados es muy elevada, y este tipo de empleos suelen desarrollarse en la economía sumergida, por lo que quedan excluidos del análisis (Veira et al., 2011). Igualmente, queda pendiente para futuras investigaciones analizar otras dimensiones del mercado laboral, como los salarios o sectores de ocupación para comprender en profundidad las desigualdades que afectan a la población inmigrante.

Sin embargo, el presente estudio ha permitido arrojar luz sobre la complejidad que caracteriza la realidad laboral a la que se enfrentan las personas que migran a España. Una de las principales contribuciones de este estudio ha sido identificar los colectivos que tienen menor probabilidad de trabajar y que, entre quienes sí logran incorporarse al mercado laboral, esto no se traduce en una mejor posición en el mercado de trabajo: la situación generalizada de los inmigrantes en España se encuentra marcada por condiciones precarias que se reflejan en su ocupación en empleos de baja cualificación y en la prevalencia de contratos temporales. Asimismo, se ha evidenciado que la desventaja de algunos colectivos persiste al considerar el tiempo de residencia. Esto resalta la complejidad del proceso de integración laboral y sugiere que las estrategias de inserción de los inmigrantes son diferentes a la de los nativos.

Además, los resultados de este trabajo evidencian cómo se reproduce la desigualdad estructural a través de mecanismos que penalizan especialmente a quienes se sitúan en la intersección de dos condiciones de vulnerabilidad: ser mujer y ser inmigrante extracomunitaria, lo que pone de manifiesto la importancia del género como una dimensión adicional en la estratificación social y laboral de los inmigrantes (Fernández-Macías et al., 2015).

Estos hallazgos aportan nuevas evidencias que refuerzan el conocimiento previo y proporcionan implicaciones relevantes para orientar las políticas de integración. La posición desfavorable en el ámbito laboral de los inmigrantes es el resultado de diferentes procesos de discriminación, respaldados en las leyes de extranjería y reforzados por las propias políticas de Estado que no se orientan a erradicar la precarización laboral de las mujeres (Lázaro-Castellanos y Jubany, 2019). Por ello, es de vital importancia seguir avanzando en la investigación de este fenómeno desde una perspectiva que tenga en cuenta las diferentes dimensiones sociales que perpetúan la desigualdad. La evidencia de esta realidad pone de manifiesto la necesidad de elaborar medidas que favorezcan su integración, garanticen sus derechos laborales y amplíen sus oportunidades para mejorar su posición en el mercado laboral español (Muñoz-Comet, 2012).

## Referencias

- Aldaz, L. y Eguía, B. (2016). Gender and Nationality Based Occupational Segregation in the Spanish Labor Market. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (156), 3-20. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.156.3>

- Alonso, L. C., Díaz, F. M. y González, M. O. (2022). Nivel educativo, temporalidad y regulación del empleo en España para el período 2002-2020. Especial referencia a las diferencias entre mujeres y hombres. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, (1), 23-44. <https://doi.org/10.17561/REE.N1.2022.6609>
- Álvarez, J. L. y Valdemoros, M. J. (2012). La inserción laboral de los inmigrantes en España: ¿Qué indica la evidencia reciente? *Migraciones internacionales*, 6(3), 271-280. <https://doi.org/10.17428/rmi.v6i22.746>
- Aysa-Lastra, M. y Cachón, L. (2013). Movilidad ocupacional segmentada: el caso de los inmigrantes no comunitarios en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (144), 23-47. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.144.23>
- Bazzaco, E. (2008). La inmigración en España: racismo institucional y racismo social. *Papeles*, (103), 75-84.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, 3(1), 33-58. <https://doi.org/10.1086/298075>
- Bunge, D. (2013). Determinantes de la movilidad ocupacional de los inmigrantes en España. *Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 34(75), 85-114. <https://doi.org/10.28928/ri/752013/atc4/bungevivierd>
- Carrasco, C. (2014). La vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España. *Migraciones internacionales*, 8(2), 41-72. <https://doi.org/10.17428/rmi.v8i2.600>
- Castelli, N. y Bogoni, M. (2020). Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales [Monográfico]. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 11-39. <https://doi.org/10.5209/crla.68866>
- Cebolla, H. y González, A. (2008). *La inmigración en España (2000-2007). De la gestión de los flujos a la integración de los inmigrantes*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. <http://hdl.handle.net/10261/93165>
- Chiswick, B. (2005). The Economic Progress of Immigrants: Some Apparently Universal Patterns. En B. Chiswick (ed.), *The Economics of Immigration*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035335701.00010>
- Domingo i Valls, A., Bayona, J. y Gastón, S. (2022). Integración segmentada de la población africana en España: precariedad laboral y segregación residencial. *Mediterráneo Económico*, (36), 129-149. <https://hdl.handle.net/2445/193159>
- Domingo, A. y Gil, F. (2007). Desigualdad y complementariedad en el mercado de trabajo: autóctonos e inmigrantes en Italia y España. *Revista Italiana di Economia, Demografia e Statistica*, (325), 75-100. <https://ddd.uab.cat/record/220865>
- Fernández, C. y Ortega, C. (2008). Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches? *Spanish Economic Review*, 10, 83-107. <https://doi.org/10.1007/s10108-007-9032-4>
- Fernández-García, M. (2006). Inmigración y mercado laboral. *ICADE. Revista de la Facultad de Derecho*, (69), 167-188. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/666>

- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2010.273.24253>
- Fernández-Macías, E., Grande, R., Del Rey, A. y Antón, J. I. (2015). Employment and Occupational Mobility among Immigrants Recently. The Spanish Case 1997-2007. *Population Research and Policy Review*, 34(2), 243-277. <https://doi.org/10.1007/s11113-014-9347-4>
- Garrido, L. J. y Miyar, M. (2008). Dinámica laboral de la inmigración en España durante el principio del siglo XXI. *Panorama Social*, (8), 52-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2773869>
- Gastón-Guiu, S., Treviño, R. y Domingo, A. (2021). La brecha africana: desigualdad laboral de la inmigración marroquí y subsahariana en España, 2000-2018. *Migraciones*, (52), 177-220. <https://doi.org/10.14422/mig.i52.y2021.007>
- Grande, R., Paniagua, T. y Rey, A. del (2016). Inmigración y mercado de trabajo en España: del boom a la gran recesión. *Panorama social*, 23, 125-139.
- Greenman, E. y Xie, Y. (2008). Double jeopardy? The interaction of gender and race on earnings in the United States. *Social Forces*, 86(3), 1217-1244. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0008>
- Iglesias, C. y Llorente, R. (2006). *¿Integración o segmentación laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo? Un análisis de cohortes* [Documentos de trabajo n.º 7]. IAES- Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá.
- Kanas, A., Van Tubergen, F. y Lippe, T. (2011). The role of social contacts in the employment status of immigrants: A panel study of immigrants in Germany. *International Sociology*, 26(1), 95-122. <https://doi.org/10.1177/0268580910380977>
- Khoudja, Y. y Platt, L. (2018). Labour market entries and exits of women from different origin countries in the UK. *Social science research*, 69, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.10.003>
- Lázaro-Castellanos, R. y Jubany, O. (2019). Precariedad laboral, segregación racializada y movilidad temporal de mujeres. *Quaderns de l'Institut Català d'Antropologia*, (35), 23-40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7419066>
- Leguina, J. y Macarrón, A. (2023). *La inmigración en el mercado laboral español* [Informe Observatorio Demográfico CEU]. CEU Ediciones.
- López, P., Miguélez, F., Peña, A. L. y Coller, X. (1998). La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo. *Papers: revista de sociología*, 55, 45-77. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.1932>
- Mahía, R. (2022). Medición de la integración de la población extranjera en el mercado laboral español. *Mediterráneo económico*, (36), 19-38.
- Mahía, R. y Medina, M. E. (2021). *Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español*. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. OBERAXE. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Martínez-Pastor, J. I. (2014). Fixed-term contracts: does nationality matter? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(5), 814-828. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.778141>

Molina-Romo, O. (2014). Situaciones de mayor precariedad: desempleo de larga duración, inactividad y empleo informal. En F. Miguélez, P. López y R. Alós-Moner (eds.), *Crisis, empleo e inmigración en España: un análisis de las trayectorias laborales*. Universitat Autònoma de Barcelona.

Molpeceres, L. (2012). Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de relaciones laborales*, 30(1), 91-113. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2012.v30.n1.39116](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n1.39116)

Moreno-Colom, S. y López-Roldán, P. (2018). El impacto de la crisis en las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 65-87. <https://doi.org/10.5209/CRLA.59557>

Muñoz-Comet, J. (2012). Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 115-137. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2012.v30.n1.39117](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n1.39117)

Ortiz, P., Manzanera, S. y Clavero, E. (2015). Las repercusiones de la crisis sobre la posición de la mujer inmigrante en España. *Arxius de Ciències Socials*, (32), 173-184. <http://hdl.handle.net/10550/49029>

Oso, L. y Parella, S. (2012). Inmigración género y mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España [Monográfico]. *Cuadernos de relaciones laborales*, 30(1), 11-44. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/39111>

Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación* (Vol. 36). Anthropos Editorial.

Parella, S. (2005). Segregación laboral y vulnerabilidad social de la mujer inmigrante a partir de la interacción entre la clase social, el género y la etnia. En C. Solé y L. Flaquer (eds.), *El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Porthé, V., Amable, M. J. y Benach, J. (2007). La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber? *Archivos de Prevención Riesgos Laborales*, 10, 34-39.

Raijman, R. y Semyonov, M. (1997). Gender, ethnicity, and immigration: Double disadvantage and triple disadvantage among recent immigrant women in the Israeli labor market. *Gender & Society*, 11(1), 108-125. <https://doi.org/10.1177/089124397011001007>

Reher, D. S., Cortés, L., González, F., Requena, M., Sánchez, M. I., Sanz, A. y Stanek, M. (2008). *Informe Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2007)*. Instituto Nacional de Estadística.

Río, C. del y Villar, O. (2012). Occupational segregation of immigrant women in Spain. *Feminist Economics*, 18(2), 91-123. <https://doi.org/10.1080/13545701.2012.701014>

- Río, C. del y Villar, O. (2014). Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013. *AREAS. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (33), 87-103. <http://hdl.handle.net/10201/43066>
- Ruesga, S. M., Monsueto, S. y Bichara, J. D. S. (2010). La situación laboral de los inmigrantes latinoamericanos en España. *Economía UNAM*, 7(21), 100-110. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=363533406006>
- Sáiz, A. (2012). Mujeres chinas en España: El capital social y su impacto en las estrategias productivas y reproductivas. *Papers. Revista de Sociología*, 97(3), 591-612. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v97n3.434>
- Schieckhoff, B. y Sprengholz, M. (2021). The labor market integration of immigrant women in Europe: context, theory, and evidence. *SN Social Sciences*, 1(276), 1-44. <https://doi.org/10.1007/s43545-021-00279-3>
- Shershneva, J. y Aragón, I. F. (2018). Factores explicativos de la sobrecualificación de las mujeres inmigrantes: El caso vasco. *RES. Revista Española de Sociología*, 27(1), 43-66. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.3>
- Simón, H., Sanromá, E. y Ramos, R. (2006). Segregación laboral y estructura salarial de nativos e inmigrantes. *XXXI Simposio de Análisis Económico, Oviedo*, 1-36. <http://hdl.handle.net/10045/27908>
- Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*, 6(0), 81-92.
- Veira, A., Stanek, M. y Cachón, L. (2011). Los determinantes de la concentración étnica en el mercado laboral español. *Revista Internacional de Sociología*, 69(M1), 219-242. <https://doi.org/10.3989/ris.2011.iM1.392>
- Vida-Cosol, E. y Miret-Gamundi, P. (2012). El papel de la inmigración en la actividad femenina en España. Una década de expansión económica (1999-2008). *Migraciones*, (32), 139-168. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/911>
- Vidal-Coso, E. y Miret-Gamundi, P. (2014). The labour trajectories of immigrant women in Spain: Are there signs of upward social mobility? *Demographic Research*, 31, 337-380. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2014.31.13>
- Vila, S. (2014). La movilidad geográfica en la Unión Europea de los jóvenes en busca de oportunidades y sus implicaciones. *ICE, Revista de Economía*, (881), 133-148. <https://revistasice.com/index.php/ICE/article/view/1735>
- Wright, R. y Ellis, M. (2000). The Ethnic and Gender Division of Labor Compared Among Immigrants to Los Angeles\*. *International Journal of Urban & Regional Research*, 24(3), 583-600. <https://doi.org/10.1111/1468-2427.00266a>