

Gualda Caballero, Estrella (2005): "Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía". Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO, SEXO Y NACIONALIDAD: PAUTAS DE CONTRATACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EXTRANJEROS EN ANDALUCÍA,

Estrella Gualda Caballero (estrella@uhu.es)

1. PROCESOS DE SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS LABORALES

Entre los cambios que acompañan la entrada en el nuevo siglo, sin ánimo de exhaustividad, cabe destacar la globalización económica que es propiciada por el desarrollo y difusión de las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs), que facilitan el tránsito hacia un tipo de producción ligera –*lean production*–, contribuyen a una organización más *flexible* del trabajo, y son decisivas para el desarrollo de los famosos sistemas de gestión *Just in Time* y *kanban*, así como una gestión empresarial basada en la *calidad total* (César, 1993; Castells, 1996). Al mismo tiempo, el importante desarrollo tecnológico se vincula a un mayor control del empresario sobre el trabajador (de Paula, 1993).

Igualmente relevantes son los cambios producidos en los mercados laborales, a saber: a) la terciarización económica, con el crecimiento importante de ocupaciones en el ámbito de la informática y sectores vinculados a las TICs, y a nuevas formas de organización del trabajo y control de los trabajadores; b) la creciente necesidad de formación y cualificación para el desempeño de muchas ocupaciones, que comparte espacio con el *subempleo* de un conjunto de trabajadores cuyo grado educativo (universitario no pocas veces) es superior a lo demandado por el puesto que ocupan; c) una importante *segmentación de los mercados de trabajo*, que vienen a estar divididos en "mercados primarios" de trabajo (con trabajadores cualificados, buenos salarios, mayor estabilidad laboral, elevado prestigio y buenas posibilidades de promoción) y "mercados secundarios", caracterizados por la temporalidad, inestabilidad, rotación en el empleo, salarios bajos o escasas posibilidades de promoción (Piore, 1983; Doeringer y Piore, 1983). Mercados segmentados que desde la óptica de análisis recientes no están conformados sólo dualmente sino de forma más compleja (Gordon, 1995), pudiéndose encontrar diferentes situaciones en los sectores y actividades económicas. En este contexto se produce un auge de los empleos temporales, vía normalizada de ingreso hoy en los mercados de trabajo, que nos remiten a una inestabilidad laboral¹ que es propia de una parte sustancial de la clase trabajadora y signo claro de precariedad, fragmentación y dualización social (Tezanos, 1994 y 1999).

Estos rasgos, unidos a la incertidumbre provocada por la flexibilidad, se convierten hoy en nuevos riesgos que producen un incremento de problemas de salud, fatiga, estrés... En aras a la consecución de la adaptación flexible a las demandas del mercado se reorganizan las jornadas laborales, en ocasiones, como subraya Rojo (2002), mezclándose los *tiempos sociales* (personales y laborales), esto es, entrando de lleno el trabajo en la vida privada, en

¹ No es extraño que se estén desarrollando en Europa pactos de "flexeguridad", en los que se produce el "intercambio de flexibilidad por seguridad en el empleo, más el apoyo de otras medidas legales e institucionales que refuerzan la seguridad en la percepción de rentas a individuos y familias" (Martín Artiles, 2002).

Gualda Caballero, Estrella (2005): "Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía". Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

virtud de las facilidades que proporcionan las TICs (desde el teléfono móvil a la permanente conexión vía módem o cable con la empresa desde casa). Y en este sentido, junto al trabajador precarizado, al que la exigida flexibilidad le afecta en aspectos como en su inestabilidad laboral o ciclos de trabajo "intempestivos", encontramos al trabajador situado en mercados primarios que le imponen una gran presión y número de horas de trabajo, deteriorando su salud física y mental en no pocas ocasiones. Por otra parte, los importantes cambios producidos en la relación salarial (respecto a los incrementos del trabajador no-asalariado, y de los contratos temporales) parecen tener sus efectos sobre el sindicalismo, debilitándolo e incidiendo en la caída de sus tasas de afiliación (César, 1993). En este contexto laboral, y por el efecto que conlleva la salida de la población nacional de algunos nichos laborales, atribuible, entre otros factores a una menor deseabilidad social de algunos empleos y a una mejora de la formación y aspiraciones de la juventud, que descarta algunos trabajos (Cachón, 2002 y 2003), se localizan en el país, de las que no se sustrae nuestra región, nuevas dinámicas laborales donde se entremezclan procesos de competición laboral y de complementariedad entre nacionales y extranjeros; junto a procesos de sustitución de trabajadores de unas nacionalidades por los de otras en el mercado de trabajo, más claramente observables en algunas localidades. Estos cambios suponen el contexto laboral donde se sitúan hombres y mujeres, nacionales y extranjeros en el mercado actual andaluz.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

A partir de la explotación propia de una base de datos de contratos a extranjeros facilitada por el Inem², en este trabajo se persigue conocer cuáles son las pautas de contratación de extranjeros en la región andaluza, y profundizar en el conocimiento de cómo se entrecruzan en los mercados laborales los rasgos de género y país de origen de los extranjeros. Como datos metodológicos de interés, han de señalarse dos. Por una parte, que nos vamos a referir, para el análisis retrospectivo, a datos de contratos según la "fecha de inicio" que aparecen en éstos y no a la fecha de registro o grabación estadística, normalmente publicada en las estadísticas del Inem (por ejemplo, en <http://www.inem.es>; o en los datos contenidos en el *Anuario Estadístico de Extranjería*). Por otra parte, hemos manejado una base de datos que comprende contratos desde 1996 al primer trimestre de 2004, un total de 521.580 contratos celebrados en Andalucía. Lo interesante de esta explotación es que se trata de contratos realmente efectuados y, en este sentido, son reflejo de las decisiones empresariales en Andalucía a la hora de resolver qué puestos se ofrecen a trabajadores y trabajadoras extranjeros/as, posibilitando su inserción en unos sectores y posiciones, y negándola en otros. También avanzan cambios en las pautas seguidas por los empresarios en los últimos años. Otra información de interés, referente al cruce por país de origen, es que, para simplificar el análisis, hemos analizado de forma individualizada los contratos de aquellos países de origen

² Agradezco a Antonio Hernando Sánchez, Jefe del Área de Estadística del Instituto Nacional de Empleo, el apoyo prestado en el proceso de explotación de estos datos.

Gualda Caballero, Estrella (2005): “Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía”. Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

donde se acumularan más contratos en el período estudiado, mientras que se aglutinan bajo el epígrafe “resto de...” los países de menor relevancia en número de contratos efectuados. Incluimos de manera diferenciada como país aquellos que tienen al menos 500 contratos en alguno de los años considerados.

Obviamente estos datos no representan todo el empleo de los extranjeros. Por ejemplo, no abordan el trabajo sumergido³, si bien la base de datos es lo suficientemente amplia para los fines de nuestro análisis. Ha de tenerse en cuenta también que a una misma persona puede hacerse más de un contrato, pero esto no impide conocer dónde se concentran los mismos y cuáles son sus características más persistentes, así como los elementos atravesados por el cambio. Describimos algunos resultados en los apartados siguientes y procedemos, posteriormente, a una discusión de los mismos.

3. HACIA UNA MAYOR PRESENCIA RELATIVA DE MUJERES EXTRANJERAS

En Andalucía, junto a otras comunidades autónomas de España, se constata la misma tendencia al crecimiento de la población extranjera (Ministerio del Interior, 1992-2003; Observatorio Permanente de la Inmigración, 2005), lo cual se traduce, en la esfera laboral, en el constante crecimiento de las tasas de contratación a extranjeros (Tabla 1). Examinada la tendencia al aumento de los contratos por la variable sexo, puede observarse que, de 1996 a 2003, siendo mucho mayor aún el peso representado por los varones (alrededor de dos tercios del total de contratos a extranjeros), parece existir, desde el año 2000, la tendencia a la ampliación de los contratos celebrados a la población femenina extranjera en Andalucía.

TABLA 1. CONTRATOS EN ANDALUCÍA SEGÚN SU FECHA DE INICIO, 1996-2003

Fecha de inicio	Número de contratos		Distribución de contratos en Andalucía (%)	
	España	Andalucía	Hombre	Mujer
1996	178469	17331	74	26
1997	222317	21936	74	26
1998	293255	28951	75	25
1999	413097	36111	76	24
2000	649561	43641	75	25
2001	1000611	69498	74	26
2002	1408020	106870	72	28
2003	1588635	147243	68	32

Fuente: Explotación propia de la base de datos de contratos facilitada por el Inem.

4. ACTIVIDAD LABORAL DE LOS EXTRANJEROS EN ANDALUCÍA

Una de las vías de aproximación a las pautas de contratación es conocer la distribución de los contratos según la actividad laboral para la que se registran. En este punto, existen pautas claras que marcan la diferencia entre varones y mujeres. Mientras que los primeros se insertan en mayor medida en la agricultura (con un 50% de los contratos entre 1996-2004), las

³ Muy asociado a la indocumentación y a las precariedades que a ésta se acompaña (Pérez y Rinken, 2005, para el caso andaluz).

Gualda Caballero, Estrella (2005): “Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía”. Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

mujeres extranjeras acumulan un 64% de contrataciones en los servicios. No obstante, puede destacarse que, mientras que ellas trabajan también en la agricultura (32%), los varones lo hacen más en la construcción (15%), siendo éste un sector claramente masculinizado. Sobresale el sector industrial como espacio laboral en el que la presencia de extranjeros es minoritaria (Tabla 2).

TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS SEGÚN SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA (GRANDES GRUPOS) EN ANDALUCÍA (1996-2004) (%)

	SEXO		Total
	Hombre	Mujer	
Agricultura y pesca	50	32	45
Industria	4	2	4
Construcción	15	2	11
Servicios	31	64	41
TOTAL	100	100	100

Fuente: Explotación propia de la base de datos de contratos facilitada por el Inem.

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS A EXTRANJEROS SEGÚN SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ANDALUCÍA (1996-2004) (%)

	SEXO		Total
	Hombre	Mujer	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	49	32	44
Pesca	1	0	1
Industrias extractivas	0	0	0
Industria manufacturera	4	2	3
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0
Construcción	15	2	11
Comercio, reparación de vehículos de motor, ... y artículos personales y de uso doméstico	6	13	8
Hostelería	9	20	12
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	3	3
Intermediación financiera	0	0	0
Actividades inmobiliarias	8	16	11
Administración pública, defensa y Seguridad Social Obligatoria	1	1	1
Educación	1	5	2
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	1	2	1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad. Servicios personales	2	4	3
TOTAL	100	100	100

Fuente: Explotación propia de la base de datos de contratos facilitada por el Inem.

Entrando en algo más de detalle, y empleando una clasificación más desagregada de actividades económicas que incorpora el Inem en su medición de la inserción, cabe destacar cómo, respecto al epígrafe agricultura y pesca, casi la mayoría de los contratos son referidos a la actividad agraria; y equivalente afirmación podría hacerse referente a la industria manufacturera entre las actividades del segundo sector; por otra parte, se marca la diferencia entre la inserción femenina y masculina si atendemos a que éstas se incorporan de manera importante a actividades comerciales, hostelería, inmobiliarias y otras como las educativas, o servicios personales, actividades en las que, si bien los hombres extranjeros están presentes,

Gualda Caballero, Estrella (2005): “Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía”. Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

lo hacen en mucha menor medida, pues la mitad de sus contrataciones son en la agricultura, seguida de la construcción (Tabla 3).

Esta pauta, que consiste en una clara diferenciación laboral en la inserción atendiendo al sexo es, si cabe, más compleja cuando se introduce en el análisis la distinción por país de procedencia. Nos aproximamos a ello examinando los contratos celebrados según algunos países de origen de los que se localizan más contratos (Tabla 4). Aunque aludimos a algunas nacionalidades que no están en la tabla por razones de espacio, esta información puede ser localizada en Gualda (2005).

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS EN ANDALUCÍA SEGÚN SEXO, PAÍS O ZONA DE ORIGEN Y ACTIVIDAD ECONÓMICA (GRANDES GRUPOS) (1996-2004) (%)

MARRUECOS	SEXO			COLOMBIA	SEXO		
	Hombre	Mujer	Total		Hombre	Mujer	Total
Agricultura y pesca	72	39	68	Agricultura y pesca	16	18	17
Industria	3	2	3	Industria	7	4	5
Construcción	11	2	10	Construcción	32	3	17
Servicios	14	57	20	Servicios	45	75	61
Total	100	100	100	Total	100	100	100
CUBA	Hombre	Mujer	Total	CHINA	Hombre	Mujer	Total
Agricultura y pesca	6	12	8	Agricultura y pesca	0	1	1
Industria	6	4	5	Industria	3	6	4
Construcción	16	2	10	Construcción	6	0	5
Servicios	73	82	76	Servicios	90	93	91
Total	100	100	100	Total	100	100	100
REINO UNIDO	Hombre	Mujer	Total	FRANCIA	Hombre	Mujer	Total
Agricultura y pesca	2	1	2	Agricultura y pesca	13	9	11
Industria	4	1	2	Industria	6	4	5
Construcción	7	2	4	Construcción	14	2	9
Servicios	87	95	92	Servicios	67	85	75
Total	100	100	100	Total	100	100	100
ALEMANIA	Hombre	Mujer	Total	RUMANIA	Hombre	Mujer	Total
Agricultura y pesca	8	7	7	Agricultura y pesca	41	81	63
Industria	6	3	4	Industria	5	1	3
Construcción	12	3	7	Construcción	31	1	15
Servicios	74	87	81	Servicios	23	18	20
Total	100	100	100	Total	100	100	100
POLONIA	SEXO			PORTUGAL	SEXO		
	Hombre	Mujer	Total		Hombre	Mujer	Total
Agricultura y pesca	22	95	85	Agricultura y pesca	53	69	59
Industria	10	0	2	Industria	5	1	4
Construcción	41	0	6	Construcción	18	2	12
Servicios	27	4	8	Servicios	24	28	26
Total	100	100	100	Total	100	100	100

Fuente: Explotación propia de la base de datos de contratos facilitada por el Inem.

Una rápida observación a los datos de la Tabla 4 permite apreciar que la distinción por país de origen es de gran relevancia para conocer las pautas básicas de la inserción de los extranjeros en el mercado de trabajo andaluz. Centrándonos en las mujeres⁴, éstas se concentran en el sector servicios, pero lo hacen en mayor medida las británicas (95%), las

⁴ Algunos datos a los que nos referimos en este apartado, por falta de espacio para mostrar las tablas desagregadas, han sido extraídos de Gualda (2005).

Gualda Caballero, Estrella (2005): “Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía”. Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

chinas (un 93% de sus contratos están en este sector, por su presencia en la hostelería especialmente), las alemanas, francesas, cubanas o colombianas (entre un 75%-87% de los casos según el país de origen). En cambio la especialización agrícola se deja notar especialmente en las polacas (95%), rumanas (81%), portuguesas (69%)⁵, o marroquíes (39%). Para los varones se encuentran pautas similares respecto a la inserción en el sector servicios de los de procedencia de países europeos más ricos (Reino Unido, Francia, Alemania), así como cubanos y chinos. En cambio, la mayor parte de los contratos a varones marroquíes en Andalucía han ido para la agricultura (72%) y algo menos para los portugueses (53%). Por el contrario, colombianos, polacos y rumanos dividen su inserción entre agricultura, construcción y servicios principalmente. Respecto a la construcción habría que destacar, no obstante, que se trata de un sector masculinizado, donde destaca que un 41% de los contratos se efectuaran a polacos, seguidos de los de colombianos (32%), rumanos (31%) o portugueses (18%), aunque también podemos encontrar en el mismo a segmentos relativamente significativos de europeos procedentes de países ricos (alemanes o franceses, por ejemplo), aunque generalmente estén concentrados en los servicios. En definitiva, se constata una mejor inserción laboral según el origen de procedencia o, dicho de otra forma, los datos nos remiten a pautas de desigualdad en las contrataciones.

5. SEGMENTACIÓN OCUPACIONAL Y JERARQUIZACIÓN POR SEXO Y LUGARES DE ORIGEN

Respecto a los datos comentados anteriormente, un cruce realizado según la variable ocupación aporta algunos aspectos de interés, si bien las características básicas referentes a los sectores de inserción se repiten. Las ocupaciones, que aparecen jerarquizadas desde puestos de “dirección y gerencia” a puestos de “peón” nos informan indirectamente de la posición social ocupada por los extranjeros, en la medida en que aluden a jerarquías de los puestos, al estar en gran medida asociados posición social, prestigio, cualificación, responsabilidad y retribuciones⁶.

La distinción de las ocupaciones según la variable sexo nos aproxima de nuevo a las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Considerados en su conjunto, esto es, en relación a todos los contratos, se hace palpable que ni ellas ni ellos cuentan entre sus principales grupos de contratación las de máximo nivel (dirección y gerencia)⁷. Los contratos se

⁵ Que habría que explicar por la proximidad geográfica de las portuguesas y por la tradición de trabajo en el campo onubense de este colectivo, y por los efectos que sobre estos países tienen los recientes acuerdos de regulación de los flujos migratorios, así como la priorización por parte de los empresarios de contratación de mujeres polacas y rumanas en algunas localidades.

⁶ Sobre las conexiones entre posición social, prestigio, grado educativo alcanzado en Bukstein (2004).

⁷ La incorporación de extranjeros a estos puestos de dirección y gestión puede observarse en análisis más desagregados, por ejemplo, en los contratos de personas de algunos países de la Unión Europea (Gualda y Sánchez, 2005).

Gualda Caballero, Estrella (2005): “Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía”. Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

encuentran marcados por el género en la línea descrita a través de la variable “actividad económica”: las mujeres se insertan sobre todo en el terciario, si bien incrementan su peso recientemente en el primario. Por el contrario, son característicos de Andalucía los contratos efectuados a peones varones en el sector agrario, sobre todo a africanos. Estos datos, bien documentados en las estadísticas de contratos, nos llevan a confirmar la existencia de una nítida estratificación laboral generizada en Andalucía, no fortuita ni casual. Pero al mismo tiempo, no es sólo una estratificación marcada por el hecho de ser varón o mujer sino por el cruce sexo-país de origen (varón marroquí, mujer polaca, varón senegalés...).

TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS SEGÚN OCUPACIÓN Y SEXO EN ANDALUCÍA (1996-2004) (%)

	Hombre	Mujer	Total
A. Dirección Administraciones Públicas y de Empresas	0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados	0	0	0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	2	4	2
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines	0	1	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo	2	4	3
G. Empleados de tipo administrativo	2	12	5
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	8	16	11
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados	2	6	3
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	25	21	24
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	8	0	6
N. Trabajos cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados	2	0	1
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados	1	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores	1	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	3	0	2
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	3	13	6
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	41	20	35
U. Fuerzas Armadas	0	0	0
Total	100	100	100

Fuente: Explotación propia de la base de datos de contratos facilitada por el Inem.

Diversos factores influyen en estas pautas de contratación y explican, por ejemplo, que en algunas localidades andaluzas se prefiera por parte de los empresarios que trabajos que previamente venían realizando varones, ahora sean llevados a cabo por mujeres. Cuando esto ocurre en un contexto de contingentes y de acuerdos políticos bilaterales que priorizan la entrada de personas de determinados países, se producen algunos resultados que favorecen la inserción y entrada en los mercados de las mujeres, lo cual, las beneficia, en la medida en que esta oportunidad es privada a los varones en los procesos de selección de personal, generando una suerte de discriminación que opera parcialmente en el sentido contrario al que se ha documentado en algunos estudios de género que se refieren a las ventajas competitivas

Gualda Caballero, Estrella (2005): “Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía”. Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

de los varones. Esto se aplica bien a la comprensión de las pautas que han operado recientemente en algunos escenarios agrícolas andaluces. Se puede afirmar entonces que, junto al servicio doméstico, la agricultura está funcionando como “puerto de entrada” de mujeres extranjeras, especialmente en el caso de las mujeres del este de Europa (Gualda y Ruiz, 2004).

Pensando en las ocupaciones según el binomio sexo-lugar de origen, uno de los rasgos idiosincrásicos del mercado andaluz es su mayor volumen de contrataciones de varones marroquíes, argelinos, mauritanos y otros africanos para tareas agrícolas y ligadas a la construcción. En los varones de algunos países es especialmente importante su inserción en este sector (polacos, portugueses, rumanos, ucranianos). Los contratos a mujeres se celebran, en cambio, de forma más equilibrada entre la agricultura y los servicios, aunque para algunos países son muy importantes los agrícolas, como hemos comentado (polacas -un 95%-, rumanas -81%-, portuguesas -69%-, y también los de otras como ecuatorianas o marroquíes). En cambio, los originarios de la Unión Europea, con las salvedades indicadas, no suelen ser contratados en la agricultura sino más en los servicios, y algunos latinos como argentinos y cubanos, incluyendo las mujeres, puntúan de manera destacada en puestos técnicos y otros del terciario, pero menos en la agricultura. Y los chinos y chinas, se diferencian de otros asiáticos por su elevada concentración en la hostelería, primero, y el comercio, después (la tabla que sigue muestra algunos ejemplos, con contratos de países de continentes diferentes y algunos de los sectores ocupacionales más importantes; para más detalle por países de origen en Gualda, 2005).

6. DESAJUSTES FORMACIÓN Y EMPLEO DE LOS EXTRANJEROS

Es tónica común, incluso para la población española, la circunstancia de existir un desajuste entre la formación y posición ocupacional alcanzada (Palafox, Mora y Pérez, 1995). Esta peculiaridad se puede encontrar también en los extranjeros. Nuestro propósito es observar si afecta por igual a personas de diferente nacionalidad y si las diferencias entre grupos por área del mundo se deben al azar. Se aprecia en la Tabla 7 cómo alcanzar estudios universitarios no evita la inserción laboral en ocupaciones situadas por debajo de la formación adquirida. Esto es mucho más evidente para el caso de los africanos y latinoamericanos que para los europeos, cuyo ajuste formación-ocupación es mayor. La tabla permite la apreciación para las mujeres y algunas nacionalidades, aunque se trata de una tónica que se repite en los varones (Gualda, 2005). Esta afirmación sobre el “desajuste” se reproduce, aunque no la mostramos totalmente detallada por razones de espacio, con extranjeros de países pertenecientes a las mismas áreas del mundo que los señalados (más o menos ricos) y, en otras categorías educativas, mostrando siempre diferencias en la inserción por país de origen: a igualdad de grado educativo alcanzado, la inserción laboral favorece sistemáticamente a los extranjeros de países de áreas más ricas, básicamente de la antigua Unión Europea de los Quince, con la salvedad de Portugal.

Gualda Caballero, Estrella (2005): “Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía”. Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS SEGÚN OCUPACIÓN, PAÍSES DE ORIGEN Y SEXO EN ANDALUCÍA (1996-2004) (%)

	MARRUECOS			COLOMBIA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
F. Técnicos y profesionales de apoyo	0	1	0	2	2	2
G. Empleados de tipo administrativo	1	3	1	2	7	5
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	3	12	4	11	21	16
K. Dependientes de comercio y asimilados	1	3	1	3	7	5
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	35	19	33	12	12	12
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	6	0	5	16	0	8
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	2	19	4	7	29	19
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	50	40	48	34	18	25
Total	98	97	96	87	96	92
	CUBA			CHINA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
D. Prof. asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	12	9	11	0	0	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo	14	10	12	1	1	1
G. Empleados de tipo administrativo	4	8	5	0	1	0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	12	19	15	77	73	76
K. Dependientes de comercio y asimilados	4	9	6	5	11	7
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	3	8	5	0	1	0
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	9	1	5	4	0	3
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	5	19	11	5	5	5
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	26	15	21	5	3	4
Total	89	98	91	97	95	96
	FRANCIA			REINO UNIDO		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	4	9	6	14	17	15
F. Técnicos y profesionales de apoyo	6	6	6	10	8	9
G. Empleados de tipo administrativo	8	26	16	13	30	22
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	20	19	19	26	24	25
K. Dependientes de comercio y asimilados	4	11	7	5	8	6
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	9	5	7	2	1	1
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	9	0	5	5	0	2
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	9	0	5	4	0	2
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	5	8	6	4	4	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	19	10	15	8	2	5
Total	93	94	92	91	94	91

Gualda Caballero, Estrella (2005): "Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía". Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS SEGÚN OCUPACIÓN, PAÍSES DE ORIGEN Y SEXO EN ANDALUCÍA (1996-2004) (%)

(CONT.)	ALEMANIA			RUMANIA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	5	7	6	0	0	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo	7	9	8	0	0	0
G. Empleados de tipo administrativo	14	33	24	0	1	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	16	20	18	3	4	4
K. Dependientes de comercio y asimilados	4	10	7	1	1	1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	5	4	5	18	63	43
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	8	0	4	16	0	7
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	14	1	8	8	0	4
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	3	5	4	2	5	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	16	6	11	46	25	34
Total	92	95	95	94	99	98
	POLONIA			PORTUGAL		
F. Técnicos y profesionales de apoyo	2	0	0	2	1	1
G. Empleados de tipo administrativo	2	1	1	1	3	2
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	3	1	2	5	8	6
K. Dependientes de comercio y asimilados	1	1	1	1	3	2
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	14	87	77	33	39	35
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	8	0	1	13	0	8
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	37		5	4	0	2
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	8	0	1	6	0	4
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	2	1	1	2	9	5
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	19	8	10	30	34	32
Total	96	99	99	97	97	97

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. Sólo se muestran los países de origen de los contratos celebrados a extranjeros con más cantidad de contratos en la región.

TABLA 7. CONTRATOS A EXTRANJEROS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS ALCANZADOS EN ANDALUCÍA SEGÚN SEXO Y PRINCIPALES GRUPOS DE OCUPACIONES (1996-2004) (%)

	Hombres					Mujeres				
	F y G	H	L	S y T	% fila	F y G	H	L	S y T	% de fila
Marroquíes	16	18	9	27	70	32	14	4	18	68
Colombiano/as	14	11	3	12	40	24	20	10	10	64
Ecuatorianos/as	7	2	7	40	56	10	12	15	27	64
Chinos/as	50	33	0	0	83	0	0	0	0	0
Británicos/as	15	3	1	3	22	16	2	0	1	19
Franceses/as	27	3	0	8	38	38	5	1	4	48
Alemanes/as	31	10	3	5	49	35	7	1	4	47
Portugueses/as	26	6	2	14	48	32	1	0	2	35
Polacos/as	18	0	0	4	22	25	4	0	21	50
Rumanos/as	6	15	21	25	67	56	2	0	21	79

Fuente: Explotación propia de la base de datos de contratos facilitada por el Inem (Nota: F. Técnicos y profesionales de apoyo; G. Empleados de tipo administrativo; H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales; L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes y T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes).

Gualda Caballero, Estrella (2005): "Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía". Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

RAZA, ETNIA, LUGAR DE ORIGEN Y ESTRATIFICACIÓN: CONSTRUCCIONES CONCEPTUALES REFERIDAS A COORDENADAS DE ESPACIO Y TIEMPO

Los datos anteriores acentúan la existencia de diferencias significativas en la inserción laboral según las variables sexo y país de origen, pareciendo, por tanto, estas distinciones de utilidad analítica. Un aspecto de interés para la discusión tiene que ver precisamente con las diferencias según el "lugar de origen", que nos remite al mismo tiempo a consideraciones teóricas y metodológicas. Observadas las diferencias en inserción según procedencia de origen, ¿es posible dar el salto desde esta constatación empírica a la afirmación de que el mercado de trabajo está "estratificado étnicamente"? o, ¿en qué medida se puede afirmar, como a veces se hace, que existe una "etnoestratificación", o "división racial" (Cachón, 2002, 2003; Martín, 2002; Arango, 2002). Se trata ésta de una afirmación que se refiere a las diferentes posiciones jerárquicas observadas en los extranjeros según su lugar de origen. No obstante, aparece descrita haciendo alusión a lo "étnico" (o "racializado"), dándose el salto desde el criterio descriptivo "lugar o país de origen" hasta el de "grupo étnico", como "categorías de adscripción e identificación" (Barth, 1976). A la luz de los datos del Inem sobre contratos en Andalucía, no puede negarse que exista una estratificación jerarquizada por país de origen, si bien, no es tan fácil llegar a afirmar que ésta sea étnica o racial, pues entonces estaríamos haciendo una traducción no justificada, asumiendo una correspondencia entre país de origen, etnia o raza, que no tiene porqué existir en los individuos concretos: ¿o es que nacer en un país va unido ineludiblemente a identificarse con sus rasgos culturales? Llegar a hacer esta correspondencia implicaría una suerte de "naturalización" (Anthias, 1998 y 2001).

¿Cuál es entonces el punto de conexión entre la observación cualitativa o cuantitativa de desigualdades según el país de origen y la idea de "estratificación étnica"? Hay que llevar la explicación a la esfera de los discursos, representaciones y prácticas sociales de algunos grupos sociales o de la sociedad, en sus relaciones con el "otro" extranjero. Éstos se construyen aludiendo a la "diferencia" y a las "fronteras" (aportándose entonces argumentos de base étnica o racial) entre personas de un origen y otro. Así, en el ámbito laboral se realizan atribuciones del estilo a que algunos trabajadores extranjeros "te dejan colgados, mientras que otros no te fallan un día". Éstas, junto a las decisiones de los empresarios, y las intervenciones de las propias redes de los extranjeros (Maya, Martínez y García, 1999), van consolidando y/o gestando la formación de "nichos" laborales que parecen más reservados a mujeres que a varones, o viceversa, a personas de algunas nacionalidades más que de otras.

Pero una traducción más descriptiva de los datos tiene que llevarnos a afirmar que las pautas de contratación tienden ser diferentes según el país de origen de los extranjeros, no tanto por su hipotética etnia o raza. Aunque sepamos que, en la práctica, algunos empresarios manejen hipótesis o ideas estereotipadas y generalizadoras sobre los extranjeros atribuyéndoles la pertenencia a una "etnia" o "raza" determinada, a la que previamente han caracterizado -a través de mecanismos cognitivos, por ejemplo- de alguna manera. Entre las consecuencias de estas atribuciones pueden citarse las mayores probabilidades de inserción

Gualda Caballero, Estrella (2005): “Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía”. Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

en mejores puestos que tienen algunos extranjeros de algunos países de origen y viceversa. Podría decirse entonces que, la “estratificación étnica” se produciría, por ejemplo, cuando se trasladan a los procesos decisivos de contrataciones argumentos étnicos para diferenciar a personas de nacionalidad de origen diferente, asunciones y prácticas muy antiguas y arraigadas en el tratamiento de las migraciones, incluso en el ámbito institucional⁸.

Estas concepciones étnicas son generalmente diferentes en función de los rasgos que se atribuyen a mujeres o a varones y, en ese sentido, son atravesadas por el género. Esto es, no se define igual al varón que a la mujer marroquí en el mercado de trabajo; al polaco que a la polaca. Pero, al mismo tiempo, se trata de descripciones que varían atendiendo a dos parámetros sociológicamente básicos: el tiempo y el espacio. Esto es, las construcciones sociales del “otro extranjero” no son estables y fijas, y tienen significados diferentes según nos situemos localmente en unos lugares u otros. Se trata de construcciones contextuales. Por ejemplo: no se define igual a los ecuatorianos en Murcia que en Cádiz, a las polacas en Huelva que en Bilbao o a las rusas en Almería que en Sevilla. La presencia o ausencia de estos grupos, así como la particular historia de los mismos en un espacio público discursivo, se acompaña de “definiciones sociales” y atribuciones diferentes de los mismos. Puede llevar a concepciones compartidas, a veces de gran difusión social por la influencia de los medios de comunicación y, al mismo tiempo, a la existencia de segmentos sociales (hombres, mujeres, personas de países diferentes...) que son “grandes desconocidos” o categorizados con referencia a áreas más amplias (“africanos”). A su vez, son definiciones afectadas por el paso del tiempo.

PARA CONCLUIR, LA SEGMENTACIÓN LABORAL COMO REFLEJO DE PODERES POLÍTICOS Y ECONÓMICOS

La segmentación puede ser entendida como proceso y resultado. Desde la primera óptica, cabe pensar en los impulsores del proceso. Dos actores colectivos ocupan un lugar principal para la comprensión de la segmentación laboral que actualmente se localiza en Andalucía: uno de ellos representativo del poder político, y otro del económico. Nos referimos al papel de los Estados (Mendoza, 2000a; Portes, 1995), que diseñan las políticas migratorias del momento (el español en este caso), que propician y facilitan la llegada “regular” de algunos colectivos (por ejemplo, vía acuerdos bilaterales de regulación de flujos migratorios) y la llegada “irregular” de otros que se localizan más en la economía sumergida. Como poder económico no puede olvidarse al de las organizaciones empresariales o de los mismos empleadores. De acuerdo con Gordon (1995) las acciones estratégicas de éstos sobre el reclutamiento pueden ser cruciales para iniciar y dirigir los flujos migratorios. Estas decisiones

⁸ Sería el caso de los servicios de atención social alemanes desde los sesenta, que, bajo la atribución de que los españoles eran católicos, responsabilizaban a *Caritasverband* -también católica- de su atención social, sin pensar en la posibilidad de españoles de otra confesión o, simplemente, ateos. Atribución similar se había con la atención social a protestantes y otros (Gualda, 2001).

Gualda Caballero, Estrella (2005): “Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía”. Preparado para las I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

se encuadran a veces de forma general en procesos que vinculan migraciones internacionales con otro tipo de inversiones productivas en un contexto global (Sassen, 1988; Blanes, 2004). En este caso, como agentes que tienen en sus manos la selección de mano de obra, y que ejecutan estrategias de abaratamiento de los costes de personal, no puede desdeñarse su influencia en la configuración de la segmentación del mercado, aunque a su vez puedan verse afectados por las limitaciones impuestas por la política migratoria u otras. No puede olvidarse, por otra parte, que el trasfondo de algunos discursos anti-segmentos particulares de inmigrantes responde en gran medida a intereses instrumentales de los empresarios, especialmente a estrategias de abaratamiento de los costes unidas a ganancias en flexibilidad -en movilidad geográfica, por ejemplo- y a maniobras para la evitación de conflictos laborales (Mendoza, 2000a y 2000b; Cachón, 2002 y 2003; Mendoza y Hoggart, 2000; Gualda y Vázquez, 2003; Consejo Económico y Social, 2000). Estas maniobras instrumentales no se explicitan de igual forma que los argumentos socioculturales que se esgrimen contra algunos extranjeros. En el caso andaluz, destacando un proceso reciente que ha operado en el mercado de trabajo agrícola de la recogida de la fresa, en el entrecruce de las categorías clasificatorias de sexo y país de origen, llenas de contenidos generizados y etnificados, habría que hablar de los procesos de sustitución de mano de obra basados en construcciones sociales referentes al género y la étnia que operan en algunos mercados locales. Por ejemplo, el onubense, donde junto a la sustitución de marroquíes por polacas y rumanas, que son seleccionadas en una especie de “casting” que tiene lugar en los países de origen⁹, opera una jerarquización complementaria en la agricultura, asignando puestos generizados a varones (para conducir, manejar hierros, quitar plásticos...).

Como resultados del proceso de segmentación se van configurando los mercados internos (primarios) y externos (secundarios) de trabajo, heterogéneos internamente y subdivididos por factores como la clase, la edad, la etnia o el género (Doeringer y Piore, 1983). En los estudios de migraciones la distinción entre ambos mercados de trabajo se hace equivalente a una segmentación de la fuerza de trabajo entre los mejor y peor posicionados, donde los inmigrantes ocupan peores posiciones laborales (Piore, 1979; Portes y Walton, 1981). La segmentación no se produce de forma exclusivamente dual, ni todo inmigrante está situado en un mercado secundario, sino que existen diferentes subniveles y entrecruzamientos, aunque la idea de mercados primarios y secundarios es, en sí misma, a nuestro parecer, productiva analíticamente, a pesar de que simplifique mucho la realidad.

La segmentación se traduce en las diferencias de inserción descritas por sexo y lugar de origen ubicadas en un contexto histórico y sociodiscursivo particular que alimenta la subdivisión. Por ello se afirma que las prácticas sociales de los mercados están diferenciadas

⁹ Pues los representantes empresariales no cuentan con más criterios que con que en un plazo muy breve tienen que seleccionar y contratar a una pequeña parte de las mujeres que en uno o dos días desfilan delante de ellos, sin criterios más allá de lo que parece requerir la recogida de la fresa: no ser muy alta, ni muy gruesa, ni muy mayor, como prevención de lesiones... (según entrevistas a empresarios y a mujeres seleccionadas en Polonia y Rumanía para este trabajo).

Gualda Caballero, Estrella (2005): "Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía". Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

por factores de género, etnia y nacionalidad y se relacionan con identidades y representaciones que se producen en estos espacios (Bauder, 2001). Al mismo tiempo, estas prácticas de segmentación pueden ser contextualizadas en sus ámbitos locales, introduciendo los discursos de trabajo, pues también los mercados son construidos socialmente, no sólo económica o geográficamente. De hecho, las identidades y los significados sociales, o los estereotipos que se introducen localmente, pueden ser tanto o más influyentes en el mercado que las propias realidades (Wai chung, 2002). Así, la asignación de defectos o virtudes a los trabajadores según cual sea su nacionalidad o etnia, la circulación y difusión social de discursos estereotipados sobre el otro es un factor que incide en el proceso de selección de la mano de obra. Entre los estratos que se localizan en Andalucía, una de las primeras barreras tiene que ver con causas jurídicas distinguiéndose entre extranjeros comunitarios y extracomunitarios, legales e ilegales. Las barreras de la nacionalidad y la etnia (especialmente ligadas a las representaciones sociales que se hacen) permiten distinguir discursos distintivos sobre africanos y no africanos y, dentro de ellos, según diferentes grupos, lo que representaría otro nivel de segmentación (magrebíes, marroquíes, etc.) (Gualda, 2003). Aunque en cada grupo habría que especificar según género, puesto que los mercados distinguen cualidades diferentes en los trabajadores extranjeros según sean mujeres o varones, como es habitual igualmente para el caso de los nacionales, especialmente en los espacios laborales más afectados por el género.

BIBLIOGRAFÍA

- ANTHIAS, F. (1998): "Rethinking social divisions: some notes towards a theoretical framework". *The Sociological Review*, vol.43, nº3, pp.505-535.
- ANTHIAS, F. (2001): "New hybridities, old concepts: the limits of 'culture'", *Ethnic and Racial Studies*, vol.24, n.4, pp.619-641.
- ARANGO VILA-BELDA, J. (2002): "La inmigración en España a comienzos del siglo XXI: un intento de caracterización". En García y Muriel, C. (Ed.): *La Inmigración en España. Contextos y Alternativas*. Vol. II. Actas del III Congreso sobre la inmigración en España (Ponencias). Ed. Laboratorio de Estudios Interculturales, Granada, pp.57-70.
- BARTH, F. (1976): *Los grupos étnicos y sus fronteras: la organización social de las diferencias culturales*. México: Fondo de Cultura Económico.
- BAUDER, H. (2001): "Culture in the Labor Market: Segmentation Theory and Perspectives of Place". *Progress in Human Geography*, nº 25 (1), pp.35-50.
- BLANES, C. (2004): "Ayuda la migración a explicar el comercio intraindustrial. Evidencias para España". *Documento de Trabajo E2004/29. Economía*. Fundación Centro de Estudios Andaluces, Sevilla. www.fundacion-centra.org.
- BUKSTEIN, G. (2004): "La posición social de los ingenieros civiles: comparación entre dos escalas subjetivas y la incorporación de trayectorias laborales". *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. IV, núm. 16, pp.723-745.

- Gualda Caballero, Estrella (2005): "Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía". Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2002): "La formación de la 'España Inmigrante': mercado y ciudadanía", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 97, pp. 95-126.
 - CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2003): "Inmigración y segmentación de los mercados de trabajo en España", *Documento de Trabajo. Sociología (S2003/02)* <http://www.fundacion-centra.org>.
 - CASTELLS, M. (1996): *La Sociedad Red. La Era de la Información*, Volumen 1, Alianza, Madrid.
 - CÉSAR NEFFA, J. (1993): "Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical". *Sociología del Trabajo*. Nº 18, pp.73-98.
 - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2000): *Informe 1/2000. La movilidad geográfica*. Sesión del Pleno de 26 de enero.
 - DOERINGER, P.B. Y PIORE, M.J. (1983): "El paro y el <<mercado dual de trabajo>>". *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Alianza, Madrid, pp.307-320.
 - GORDON, I. (1995): "Migration in a segmented labour market". *Transactions of the Institute of British Geographers*, vol. 20, pp.139-155.
 - GUALDA CABALLERO, E. (DIR.) (2005): *Hacia un "trabajo decente" para los extranjeros: inserción sociolaboral de la población extranjera en andalucía*. Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. En prensa.
 - , y SÁNCHEZ, E.: "Integración laboral: una perspectiva desde los contratos efectuados".
 - GUALDA, E. Y RUIZ, M. (2004): "Migración femenina de Europa del Este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España". *Migraciones Internacionales*, vol. 2, núm. 4, julio-diciembre, pp.36-65.
 - GUALDA CABALLERO, E. Y VÁZQUEZ AGUADO, O. (2003): "Inmigrantes temporeros en la campaña de la fresa en Huelva de 1999: diferencias entre los mismos según su situación documental". *Revista de Investigación Aplicada Social y Política*, nº 1, pp.54-65.
 - GUALDA CABALLERO, E. (2001): *Los procesos de integración social de la primera generación de "Gastarbeiter" españoles en Alemania*. Universidad de Huelva.
 - GUALDA CABALLERO, E. (2003): "Agricultura andaluza y trabajadores extranjeros: del jornalero andaluz al temporero inmigrante". *Tema de Actualidad A2003/03*. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Sevilla. También en <http://www.fundacion-centra.org>.
 - MARTÍN ARTILES, A. (2002): "Flexibilidad": tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa". *Sociología del Trabajo*, nº 46, pp.73-98.
 - MARTÍN DÍAZ, E. (2002): "Mercados de trabajo e integración social en Andalucía". En Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias: *II Seminario sobre la investigación extranjera en Andalucía*. Junta de Andalucía. Sevilla, pp.45-55.
 - MAYA, I.; MARTÍNEZ, M. Y GARCÍA, M. (1999): "Cadenas migratorias y redes de apoyo social de las mujeres peruanas en Sevilla", *Demófilo. Revista de cultura tradicional de Andalucía*, nº 29, pp.87-102.

Gualda Caballero, Estrella (2005): "Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía". Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

- MENDOZA, C. (2000a): "The Role of the State in Influencing African Labour Outcomes in Spain and Portugal". *The Center for Comparative Immigration Studies (CCIS). Working Paper* nº 3, febrero. Universidad de California-San Diego. La Jolla California, www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg3.PDF (Acceso: 19 de agosto).
- MENDOZA, C. (2000b): "Migración africana y agricultura en España: el caso de la provincia de Girona". *II Congreso sobre la Inmigración en España. España y las migraciones internacionales en el cambio de siglo*. Madrid, 5, 6 y 7 de octubre. Universidad Pontificia de Comillas- Instituto Universitario Ortega y Gasset, 2000b. En <http://www3.upco.es/pagnew/iem/newweb/publicaciones/cd/congreso/datos/CDRom/Econom%C3%ADa/Ponencias/XtobalMendoza.PDF>.
- MENDOZA, C. Y HOGGART, K. (2000): "African Immigrant Workers in Spanish Agriculture". *The Center for Comparative Immigration Studies (CCIS). Working Paper* nº 2, febrero. Universidad de California-San Diego. La Jolla California, <http://www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg2.PDF> (Acceso: 19 de agosto).
- MINISTERIO DEL INTERIOR (1992-2003): *Anuarios Estadísticos de Extranjería 1992 a 2002*. Madrid.
- OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN (2005): *Boletín Estadístico de Extranjería e Inmigración*, nº 4. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, Madrid.
- PALAFOX, J., MORA, J.G. y PÉREZ, F. (1995): *Capital Humano, educación y empleo*. Fundación Bancaixa, Valencia.
- PAULA LEITE, M. de (1993): "Innovación tecnológica y subjetividad obrera". *Sociología del Trabajo*, nº 19, pp.3-26.
- PÉREZ, M. Y RINKEN, S. (2005): *La integración de los inmigrantes en la sociedad andaluza*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Politeya- Junta de Andalucía, Madrid.
- PIORE, M.J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge University.
- PIORE, M.J. (1983): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". En Toharia, L. (Ed.): *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Alianza, Madrid, pp. 193-221.
- PORTES, A. (1995): "Economic Sociology and the Sociology of Immigration: A Conceptual Overview". *The Economic Sociology of Immigration. Essay on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*. Russell Sage Foundation, New York, pp.1-41.
- PORTES, A. Y WALTON, J. (1981): *Labor, Class and the International System*. New York, Academic Press.
- ROJO TORRECILLA, E. (2002): "Cambios en el mundo del trabajo: nuevos empleos y nuevos trabajadores". *Revista de Fomento Social*, nº 57, pp.241-276.
- SASSEN KOOB, S. (1988): *The mobility of Labor and Capital*. Cambridge, Cambridge University Press.

Gualda Caballero, Estrella (2005): "Segmentación de los mercados de trabajo, sexo y nacionalidad: pautas de contratación de hombres y mujeres extranjeros en Andalucía". Preparado para las *I Jornadas de Sociología. El cambio social en España. Visiones y retos de futuro*, organizadas por el Centro de Estudios Andaluces, 15-16 de junio, Sevilla.

- TEZANOS, J.F. (1994): "Clases sociales y desigualdad en las sociedades tecnológicas avanzadas". *Revista Internacional de Sociología*, nº 8 y 9, pp.89-135.
- TEZANOS, J.F. (1999): "Tendencias de dualización y exclusión social en las sociedades tecnológicas avanzadas. Un marco para el análisis". *Tendencias en desigualdad y exclusión social. Tercer Foro sobre Tendencias Sociales*. Sistema, Madrid.
- WAI-CHUNG YEUNG, H. (2002): "Producing "the firm" industrial geography III: industrial restructuring and labour markets". *Progress in Human Geography*, vol. 26, nº 3, pp.366-378.