



Ilustración: Alcely Fernández, 2017





LIMITACIONES PARA INGRESAR AL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL DE INMIGRANTES EN A CORUÑA

Suárez Bequir, Sabrina Soledad*
Trejo Peña, Alma Paola**

Resumen

En este artículo analizamos la relación entre el proyecto migratorio y el contexto de recepción tanto en términos legislativos como la inserción laboral de inmigrantes que residen en la ciudad de A Coruña, España. Se trata de un contexto de acogida que presenta retos en la integración de los migrantes, debido a la dificultad por adquirir el estatus de migrante regular y, con ello, trabajos estables y formales que influyan positivamente en el desarrollo de sus carreras profesionales. Estos desafíos pueden infligir condiciones de exclusión social que inciden negativamente en la salud mental y autopercepción de los inmigrantes. A través de las historias de vida, identificamos algunos factores que deben considerar los inmigrantes para lograr una mejor integración laboral en A Coruña: las redes sociales, la homologación de las credenciales adquiridas en su país de origen u optar por abandonar su estancia en A Coruña para emprender una nueva migración hacia un destino que los acoja de mejor forma. Los resultados reafirman la necesidad de considerar los efectos del contexto jurídico español al calibrar el grado de integración social y estabilidad laboral de los migrantes, pues su política migratoria española supone un obstáculo para el pleno desarrollo profesional de los migrantes. Se puede concluir que en el contexto coruñés, debido a sus características, los inmigrantes deben adecuarse y desarrollar actitudes resilientes o reinventarse profesionalmente para desarrollarse laboralmente.

Palabras clave: inmigrantes, inserción laboral, integración, política migratoria, España.

Recibido: 07/11/2018

Aceptado: 02/02/2019

LIMITATIONS TO ENTER THE SPANISH LABOR MARKET OF IMMIGRANT FROM A CORUÑA

Suárez Bequir, Sabrina Soledad
Trejo Peña, Alma Paola

Abstract

In this article we analyze the relationship between the migratory project and the reception context of immigrants residing in the city of A Coruña, Spain, in terms of legislation and labor insertion. It is a welcoming context that presents challenges in the integration of migrants, due to the difficulty of acquiring the status of regular migrant which implies stable and formal jobs that positively influence the development of their professional careers. These challenges can inflict conditions of social exclusion that negatively affect the mental health and self-perception of immigrants. Through the life

* Investigadora Independiente. Maestra en Migraciones Internacionales: investigación, políticas migratorias y mediación intercultural. Correo electrónico: sabrina_bequir@yahoo.es

** Doctora en Sociología, adscrita al Programa de Becas Posdoctorales en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Becaria del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE-UNAM), asesora por el doctor Armando Alcántara Santuario (IISUE-UNAM). Correo electrónico: aptrejo1@gmail.com

stories, we identify some factors that immigrants must consider to achieve a better labor integration in A Coruña: social networks, homologation of credentials acquired in their country of origin or choose to abandon their stay in A Coruña to undertake a new migration towards a destination that welcomes them in a better way. The results reaffirm the need to consider the effects of the Spanish legal context when calibrating the degree of social integration and labor stability of migrants, since their Spanish migration policy is an obstacle to the full professional development of migrants. It can be concluded that in the context of Coruña, due to its characteristics, immigrants must adapt and develop resilient attitudes or reinvent themselves professionally for developing in the workplace.

Keywords: immigrants, labor insertion, integration, migration policy, Spain.

Introducción

Actualmente, los fenómenos migratorios presentan una eclosión inusitada. En palabras de Arango (2007) estamos en presencia de una «mundialización de las migraciones». Al respecto, si bien los flujos migratorios se han intensificado desde la década de los 90 en Europa Occidental, destaca el aumento de saldo migratorio que experimentó el bloque de los países del sur de Europa —España, Portugal, Italia, Chipre, Grecia y Malta— en el umbral del siglo XXI (Laparra y Martínez, 2008; Oso y Martínez Buján, 2009), trastocando su realidad social y demográfica, al tornarse un polo de atracción de trabajadores extranjeros. La explicación de este incremento insólito es de naturaleza multifactorial, a saber: demanda de trabajadores hacia sectores no cualificados del mercado de trabajo; gran indulgencia hacia prácticas vinculadas a la economía informal o sumergida; y su ubicación geográfica fronteriza, por un lado, con otras regiones pauperizadas, y por otro, como punto de paso a países del norte de Europa (Laparra y Martínez, 2008; King y Zontini, 2000).

En España, el periodo de recesión económica mundial de 2008 supuso un impacto negativo sobre los extranjeros radicados y ocasionó serias desventajas laborales en comparación con los trabajadores autóctonos (Muñoz, 2014), lo que se traduce en mayores riesgos de exclusión socioeconómica para aquéllos.

La vulnerabilidad que experimentan muchos migrantes se explica por la intersección entre las políticas migratorias restrictivas que impone el país de destino y las expectativas del proyecto migratorio¹ que alberga cada persona. Si bien los factores externos —como el contexto de acogida— influyen en el desarrollo de la carrera profesional de los inmigrantes, también lo hacen los factores internos que detenta cada persona extranjera. Así, cabe tener presentes las sensaciones subjetivas de soledad, incertidumbre e impotencia (Gómez, 2005; Monroy-Gómez, 2016; Castañón, 2017) que experimentan cuando han de enfrentarse a un mercado laboral que les cierra muchas puertas y desprecia sus cualificaciones. Este desafío constante puede terminar en un círculo vicioso que impacta negativamente en la autoestima del migrante y repercute en su trayectoria laboral y su participación ciudadana, porque el empleo no es solo un recurso de subsistencia, sino que ayuda a su integración comunitaria (Ceniceros, 2008).

En este contexto de orfandad y desgaste psicológico, un área especialmente clave resulta el ámbito laboral. Señala Romero (2015): «una vez que el migrante ha llegado al país de acogida, las injusticias se reflejan en el ámbito laboral (...). Estos abusos se traducen en salarios por debajo del mínimo legal, falta de contrato (...). Este tipo de trabajador está presente en todo el mercado de trabajo de la mayoría de los países de acogida (...). El problema se agrava cuando es el Estado anfitrión quien tolera estos abusos en el ámbito laboral mediante una falta de legislación en dicho ámbito» (s/p).

1 Por proyecto migratorio entendemos las cuatro etapas (la idea, la planeación, la experiencia, los planes a futuro una vez instalados) que realizan los migrantes durante su traslado al país de destino (Kley y Mulder, 2010; Izquierdo, 2000 y 2002; Duncan y Newman, 1976; Kan, 1999; De Groot et al., 2011).

En este artículo se indagan las limitaciones del mercado de trabajo coruñés (España) para integrar a los inmigrantes laboralmente. Para ello analizaremos la relación entre el proyecto migratorio y el contexto de recepción tanto en términos legislativos como en cuanto a la inserción laboral de inmigrantes que residen en la ciudad de A Coruña.

1. España: un destino migratorio reciente de inmigrantes económicos

Desde la década de los noventa, España se convirtió en un país de destino que atraía a inmigrantes procedentes de los denominados países periféricos o del sur². De hecho, según datos estatales, en el año 2010 había 5.598.691 extranjeros radicados en España. Una cuarta parte de ellos —alrededor de 1.500.000— provenían de Iberoamérica y un 12,5 por ciento del Magreb (Romero, 2015). Esta nación ha ido alternando la denominación de sociedad de origen, de destino y de tránsito de grupos migrantes de larga data.

España es un ejemplo paradigmático del modelo migratorio mediterráneo, siendo el país de la Unión Europea que atrajo más volumen de flujo migratorio entre 2001 y 2008. Las características más reseñables de estos flujos, tal como se anticipó más arriba, aparte de su aceleración, es su naturaleza eminentemente laboral, con elevada presencia de inmigrantes procedentes de Latinoamérica, dadas las afinidades socioculturales que los unen, y su alto grado de feminización (Parella, 2003). A este respecto, resulta clave la creciente incorporación de las mujeres españolas al mercado productivo (laboral) y las dificultades que ello supuso en la conciliación de la vida laboral y doméstica para ellas. Este hecho social impulsó la mercantilización de este tipo de trabajo, creando un nicho laboral desempeñado por las mujeres inmigrantes (Parella 2003; Martínez Buján, 2005; Oso y Martínez Buján, 2009; Montero 2009).

Durante la década de los noventa, la legislación española favoreció la entrada de migraciones económicas con naciones iberoamericanas. Especialmente, se regularizaron numerosas mujeres inmigrantes, adscritas a ocupaciones en el sector doméstico y de los cuidados a personas dependientes, lo cual contribuyó a la llegada de un numeroso flujo migratorio femenino (Oso, 1997). En referencia a la migración masculina, su objetivo era insertarlos en el sector de la agricultura y de la construcción (Carrasco, 1999; Muñoz, 2014). Ante este panorama sociolaboral cabe preguntarse si los migrantes logran un desarrollo integral y ascendente en su vida profesional en España o, por el contrario, nuestra sociedad se muestra renuente a ofrecer buenas oportunidades para desarrollar su carrera profesional.

A tenor de los resultados arrojados por diversas investigaciones centradas en dicho ámbito (Laparra y Martínez, 2008), puede señalarse que no siempre un proyecto migratorio es sinónimo de mejora en el estatus del migrante. Si bien muchos inmigrantes incrementan su calidad de vida en España, su trayectoria laboral puede verse perjudicada o sencillamente no resultar tan satisfactoria como cabía esperarse (Trejo y Soares, en prensa; Domínguez, 2016). Entre las múltiples dificultades que encuentran en su itinerario laboral destacan: la adquisición de nuevas habilidades sociales adaptadas a la sociedad de acogida; las barreras lingüísticas, en los casos de inmigrantes no hispanófonos; el riesgo a la marginación sociolaboral debido a los estereotipos y los prejuicios existentes en la sociedad hacia los extranjeros; la ausencia de redes de apoyos que les faciliten la conciliación familiar, personal y laboral; un nivel formativo inferior o la dificultad de homologar sus estudios en España, así como una carencia de formación reglada especializada; exigencias asociadas a la consecución de una regularización administrativa; o dificultades en el acceso a una cobertura social básica, que implique educación, formación y servicios sanitarios, en caso de no tener regularizada la situación administrativas. Más adelante, a través de nuestro estudio cualitativo demostraremos de suerte más

2 Por países periféricos o del sur nos referimos a los Estados que mayoritariamente motivos económicos expulsan migrantes hacia países con mejores condiciones económicas y calidad de vida.

fehaciente estas argumentaciones.

Este escenario ocasionó la masificación de extranjeros en puestos laborales de escasa cualificación, al tiempo que la recesión económica surgida en el año 2008 incrementó la desigualdad en la empleabilidad de calidad para este grupo social, así como en relación a su tasa de desempleo (Colectivo IOÉ, 2010; Muñoz, 2014). Dichos datos serían confirmados posteriormente con estudios elaborados por Muñoz (2014) y Domínguez Cartes (2016), entre otros.

1.1 El arraigo social y laboral como opciones para transitar de la clandestinidad a la residencia temporal

Cada Estado tiene la capacidad de gestionar su política poblacional, entre las que debe determinar la normatividad para adquirir la nacionalidad. Este tipo de política pública es determinante para integrar la población extranjera en el país de destino migratorio (Izquierdo, 2008). Al mismo tiempo, los migrantes llegan al país con un proyecto migratorio preestablecido que en ocasiones se obstaculiza con el tipo de política migratoria en el país de acogida. Por ello, la intersección entre la definición de un proyecto migratorio de instalación desde el país de origen y el tipo de política que acoge a la persona extranjera juegan un papel determinante para integrarlos o segregarlos (Izquierdo, 2000; Izquierdo, 2002), pues al discriminarlos suelen ser objeto de sentimientos encontrados que impactan en su percepción subjetiva y los lleva a definir como una buena, regular o deficiente experiencia el proceso migratorio (Castañón, 2017).

Al aludir a las políticas públicas que regulan la estancia de la población extranjera (Mármora, 1993; Cachón, 2008; Vargas, 2014), nos referimos a «todas las propuestas institucionales (leyes, decretos, resoluciones, directrices, acciones, u omisiones etc.) que determinado Estado desarrolla sobre la entrada, salida y/o permanencia de población nativa y/o extranjera dentro de su territorio» (Mármora 1993, p.1). Sin embargo, a menudo estas políticas suelen ser restrictivas limitando el acceso a los servicios públicos básicos —sanidad, educación, seguridad, protección social, etc.— De hecho, el ingresar al mercado de trabajo en el país de destino es la clave para acceder a estos derechos y transitar, así, de la clandestinidad migratoria a una residencia temporal. En este sentido, el acceso a la nacionalidad es un factor que influye sobremanera en la integración sociolaboral (Arango y Sandell, 2004; Izquierdo, 2008). El acceso a la nacionalidad española por residencia se hace posible después de vivir legalmente por un tiempo determinado en territorio español, y éste depende del país de origen de los inmigrantes (aquellos que provienen de Estados Iberoamericanos y Filipinas pueden solicitarla después de dos años, mientras que el resto de países debe esperar 10 años).

La actual Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2000), regula la estancia de las personas inmigrantes extracomunitarias —o de terceros países diferentes a los que conforman el espacio Schengen—, que son quienes tienen más complicado regularizar su situación en España, salvo si demuestran un vínculo con España, es decir, algún tipo de supuesto de arraigo³; también bajo el supuesto de circunstancias excepcionales por haber colaborado con alguna autoridad española, judicial, fiscal, entre otras, o si acreditan que por sus condiciones puede acceder a la protección internacional por razones humanitarias. Un inmigrante puede permanecer en España bajo razones humanitarias si comprueba que cumple con la definición establecida por la convención de Ginebra de

3 En referencia a los supuestos arraigo existen 3 tipos:

“Arraigo laboral: si ha permanecido en España al menos dos años y puede acreditar una relación laboral de duración no inferior a seis meses.

Arraigo social: si ha permanecido en España al menos tres años, cuenta con un contrato de trabajo y acredite vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presente un informe de inserción social.

Arraigo familiar: si es hijo de padre o madre originariamente españoles o bien sean padre o madre de un menor de nacionalidad española” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018, s/p)

1951, si ha sido objeto de violencia de género y/o si ha sido víctima de trata.

Dada la posibilidad que abre el acceso al mercado de trabajo español y la obtención de documentación que certifique la residencia temporal en España, resulta interesante estudiar lo que sucede con las solicitudes de regularización administrativa con base en el arraigo social y, principalmente, laboral, ya que de algún modo naturaliza el hecho de que muchos migrantes pueden insertarse en el mercado laboral informal o residir en el país sin acceso a derechos fundamentales, lo que generaría desigualdades sociales para para regularizar su situación en España.

Según la vía de arraigo social, la persona solicitante ha de llevar como mínimo tres años en España de manera irregular —es decir, tres años sin seguridad social, empleo o atención sanitaria. Además, debe demostrar que alguien le quiere contratar, durante mínimo un año, a jornada completa, y que dicho empleador está dispuesto a esperar a poder contratarle como mínimo tres meses, que es el plazo en que la administración tarda en decidir que si da la autorización o no. Por otra parte, a grandes rasgos, el arraigo laboral concede una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales destinada a ciudadanos extranjeros que se hallen en España y hayan tenido relaciones laborales durante un mínimo de seis meses de forma irregular, y que puedan demostrar permanencia continuada en el país durante un periodo mínimo de tres años. En pocas palabras, el inmigrante debe llevar al menos tres años viviendo de manera irregular en España, sin derechos y que demuestre que en su tiempo de estancia haya trabajado durante un mínimo de 6 meses en situación de explotación laboral (Álvarez y Suárez, 2018).

Sin embargo, consideramos que la política migratoria española no siempre resulta defensora de los derechos individuales y laborales de la población extranjera. De hecho, los empresarios en España —e incluso los empleadores particulares— actúan en colusión con cierta permisividad de las autoridades locales para llevar a cabo la práctica de contratación verbalmente a inmigrantes en situación irregular y, de este modo, sacar adelante sus intereses mercantiles sin tener que tributar al Estado sus beneficios, a costa de anular los derechos laborales de las personas extranjeras, abocándolas a una suerte de clandestinidad indeseada —ya que están integrados laboralmente pero legalmente su situación migratoria es precaria y no les permite optar por la residencia temporal o permanente (Izquierdo, 2008).

En este sentido, tanto en el Estado español como en el resto de los países del sur de Europa, el peso de la economía sumergida es considerable (Laparra y Martínez, 2008; Oso y Martínez Buján, 2009). En palabras de Laparra y Martínez (2008): «La caracterización que habitualmente se hace del proceso de incorporación laboral de los inmigrantes en el sur de Europa está marcada por dos ideas fundamentales: que estas personas se incorporan en los empleos irregulares de la economía informal, y que están confinadas exclusivamente en unos pocos sectores de baja cualificación y extremadamente precarios.» (p. 7). En todo caso, vemos como la Ley de Extranjería de algún modo auspicia la empleabilidad informal, lo cual impide que parte la colectividad migrante pueda acceder a una vida personal y social digna y de calidad (Álvarez y Suárez, 2018).

Todos los inconvenientes enunciados inciden de forma perjudicial en la situación personal de los migrantes y los abocan o bien al desempleo continuo, o bien a la realización de puestos de trabajo precarizados o vinculados al mercado laboral no formal. Realidades que, en su conjunto, pueden sumir a las personas foráneas en una situación de vulnerabilidad social que, en última instancia, lastra un auténtico ejercicio de sus derechos humanos.

2. Marco analítico: aplicaciones en la vida laboral de los migrantes

Las historias de vida que conforman nuestra base investigativa serán analizadas siguiendo la línea

teórica de las subjetividades manejadas por Fowks (1996), dentro del campo de la sociología de las emociones; pero, al mismo tiempo, estarán integradas dentro de un marco teórico social globalizador, donde cobre relevancia no sólo las acciones emprendidas por los sujetos (experiencia, formación,... perspectiva subjetiva), sino también la influencia del ambiente y los factores externos que los circundan. En este sentido, las narrativas serán cotejadas siguiendo las pautas teóricas establecidas por la teoría de la planificación de la casualidad ('Planned hapenstance') de Krumboltz y Levin (2004) —y, en menor instancia, por el concepto de incertidumbre positiva de Gelatt (1993)— y la teoría general de sistemas, pues ellas nos permitirán calibrar cuánto incide el impacto emocional y circunstancial —casual— en la elección de la trayectoria profesional de los individuos extranjeros que han elegido a A Coruña como destino migratorio.

De esta suerte, por un lado, la teoría general de sistemas, de corte ecológico, entronca con los estudios de los teóricos institucionalistas o segmentarios, quienes defienden que el mercado laboral está escindido en dos segmentos opuestos, pero ambos necesarios: por una parte, el segmento primario, relativo a aquellos puestos de trabajo prestigiosos, de calidad, estables, bien remunerados y con continuas posibilidades de ascenso; por otra parte, existe la segmentación secundaria, antagónica de la primaria, pues sus puestos ocupacionales, de exigua cualificación social, se vislumbran muy inestables, infravalorados, con salarios mínimos, con escasas probabilidades de promoción y con tendencia a desempeñarse fuera del ámbito de la legalidad. Esta clase de puestos secundarios suelen ser ocupados por los grupos sociales más vulnerables: mujeres con cargas familiares, jóvenes que se inician en su trayectoria profesional, inmigrantes o grupos étnicos minoritarios que padecen desigualdades sociales a pesar de ser autóctonos de un país (Muñoz, 2014). Por consiguiente, se observa una intersección entre teorías económicas y aquellas de índole sistémicas centradas en el plano sociolaboral que impacta en los migrantes no comunitarios, toda vez que deben enfrentar condiciones ambientales o socioeconómicas que juegan en su contra y para las cuales no siempre cuentan con los recursos para afrontarlas con éxito (Castañón, 2017). Es por ello que Muñoz (2014) en su investigación sobre los inmigrantes en el mercado de trabajo español, afirma que: «hay indicios de que aquellos que inician y desarrollan su carrera laboral en el segmento secundario tienen dificultades para escapar de esa posición más tarde. Y en el caso de la población extranjera sería más especialmente relevante este hallazgo [...]» (p. 162).

Por otro lado, los estudios psicológicos encabezados por Krumboltz y Levin (2004) acerca de la relevancia de la planificación de la casualidad en la trayectoria vital, postula la importancia de transformar las situaciones azarosas, que escapan al control de los individuos —y, por tanto, se hallan influenciadas por factores externos— en circunstancias favorables de aprendizaje y oportunidades de crecimiento personal.

Asimismo, el constructo de autoeficiencia en el campo psicológico del desarrollo académico-profesional se circunscribe a la toma de decisiones personales, el cual puede aportar directrices interesantes a la hora de diseñar una intervención certera y funcional enfocada en el entrenamiento de múltiples estrategias de afinidad, compromiso y motivación intrínseca de cada persona hacia actividades que perciben como fortalezas personales y despiertan sus expectativas positivas de autoeficiencia (Blanco, 2009). Cabe tener en consideración las teorías aportadas por Gelatt (1993) en cuanto a la incertidumbre positiva que aparecen en entornos sociolaborales en continuos cambios, como sucede en la actualidad, y que pueden llevar a los ciudadanos, especialmente la población migrante como se verá más adelante, a sentirse desconcertados y perdidos en la toma de decisiones sobre sus vidas profesionales. A este respecto, Corominas-Rovira, inspirado en las aportaciones de Gelatt, sostiene que los cambios y períodos convulsos han de ser «afrontados positivamente como retos de los que pueden surgir oportunidades de éxito.» (Corominas-Rovira, 2006, p. 101).

Esta realidad, en la cual personas en activo con formación y capacitación no obtienen un empleo

acorde a su formación, su desempeño y remuneración profesional —especialmente a raíz de iniciar un proyecto migratorio que los lleve a otro país—, trae consigo un deterioro en la autoestima y la salud mental de dichos individuos. Es el llamado *Síndrome de Ulises o mal del inmigrante*⁴, términos clínicos utilizados en el campo de la psiquiatría para definir la distimia o estrés continuado que padece la población extracomunitaria con mayor frecuencia motivados por su condición de extranjeros (Gómez, 2005). Si a ello se unen otros factores adversos —carencia de redes de apoyo, disminución del poder adquisitivo, dificultades de integración social, etc.— esta combinación puede generar que los migrantes se hallen ante una situación de riesgo de vulnerabilidad —ya sea material o emocional—, lo cual promueve que dichas circunstancias afecten en la toma de decisiones sobre sus trayectorias laborales. A fin de cuentas, como define Xavier de Brito (2010), *el hábitus del migrante* es un compendio de actitudes, motivaciones, comportamientos, esquemas mentales y costumbres culturales interiorizadas que las personas integran a través de su experiencia migratoria y que están influenciada por el medio social en el que conviven a lo largo de sus vidas. Así, las disposiciones que presente cada individuo migrante se basan en recursos propios internos, que pueden tornarse positivos o negativos, en función de cuán flexibles y adaptativos se muestren en la sociedad de acogida.

3. Las historias de vida como herramienta metodológica para analizar la trayectoria profesional dentro del proyecto migratorio

Acudiendo a las palabras de Cordero (2012), «la historia de vida, como investigación cualitativa, busca descubrir la relación dialéctica, la negociación cotidiana entre aspiración y posibilidad, entre utopía y realidad, entre creación y aceptación (...)» (p. 50). Por lo que buscamos calibrar cómo impactan los factores sociales en las vidas cotidianas de determinados ciudadanos, a través de sus propias experiencias, sus conductas, sus emociones y los modos de percibir la realidad que les rodea. En este aspecto, las historias de vida, como modalidad de entrevistas en profundidad centrada en las biografías de los participantes, permiten generar estudios veraces desde las perspectivas de los propios afectados.

Así, la subjetividad y la sociología de las emociones (Fowks, 1996) recogen este tipo de información subjetiva de los entrevistados, al tiempo que les permite empoderarse como ciudadanos de la sociedad de acogida. Además, permite comprender, ahondar y aprehender los hechos y cambios sociales por parte del investigador con mayor concreción, al combinar y contrastar la recolección de datos y el análisis documental —parte teórica— con la experiencia aportada por los propios protagonistas del fenómeno social de las ciudades multiculturales que deben librar diversos desafíos para convertirse en ciudades interculturales.

Con el fin de extraer un análisis coherente, en 2017 entrevistamos a un grupo de migrantes con más de un lustro de residencia en A Coruña y cuya franja etaria oscila entre los 35 y los 60 años. Procuramos que los informantes brindasen un perfil lo más heterogéneos posibles. Así, nuestra muestra está compuesta por dos mujeres —Graciela y Paulina— y tres hombres —Daniel, Héctor y Samba— proveniente de diversos países extracomunitarios —Argentina, México, Uruguay y Senegal, respectivamente— y con un nivel de estudios académicos diverso —desde formación de secundaria sin concluir hasta estudios de doctorado. Si para algunos su proyecto migratorio empezó y terminó con su llegada y asentamiento en esta ciudad —el caso de Graciela y, hasta cierto punto, de Samba— para otros, su arribo a A Coruña supuso el primer paso a una migración posterior fuera de Galicia.

4 Cabe mencionar que se asemeja bastante a la propuesta de Xavier de Brito (2010) sobre el hábitus del migrante, que según los hallazgos de esta autora se refiere a sentimientos frecuentes de dominación, inferioridad, cuestionamiento identitario y dificultades económicas (Aghulon y Xavier de Brito, 2009).

4. El contexto receptor: ¿factor de exclusión social u oportunidad de crecimiento para los inmigrantes en A Coruña?

A la hora de analizar si el contexto de destino supone una rémora o una oportunidad en la vida de las personas extranjeras, sobre todo desde sus propias subjetividades, conviene observar qué clase de factores impiden la óptima inserción laboral de cada persona: ¿factores de índole personal o internos, o bien factores externos impuestos por el contexto social o las circunstancias del propio usuario? Los factores internos, es decir características, actitudes o experiencias de cada persona, son aquéllos que podemos controlar, pues está en nuestras manos hacerlos presentes o ausentes en nuestra vida. Suelen estar relacionados con los conocimientos, formación, condiciones laborales que se esté dispuesto a aceptar, disponibilidad o estrategias y habilidades personales que se posean a la hora de crear redes sociales que sirvan de apoyo en la búsqueda de trabajo. En cambio, las características que componen la estructura social de la sociedad de acogida determinan los factores externos, aquellos que no dependen de los individuos sino que conciernen al entorno social, laboral o académico. Se refieren a los requisitos para optar a los puestos de trabajo, la frecuencia de las ofertas, la situación del mercado laboral, las dificultades de acceso a determinados puestos laborales o servicios ciudadanos —como pudiera ser la edad, la homologación de una titulación, la documentación administrativa de residencia del que se disponga, la posibilidad de inscribirse en cursos de formación según los requisitos exigidos, etc.

Teniendo en cuenta estos indicadores y el marco de referencia teórico, es indispensable conocer cuáles son las necesidades más imperiosas de este colectivo que obstaculizan su integración social en la sociedad de acogida. Para recabar dichos datos, analizamos los relatos de vida de personas migrantes radicadas en A Coruña, poniendo especial énfasis en el discurso de sus trayectorias laborales, de donde extraemos un elenco de las necesidades, fortalezas y debilidades, tanto internas como externas a ellos, que detectamos que inciden en su decisión final de proseguir con sus proyectos migratorios en la ciudad de A Coruña o no.

Existen diversos factores detonantes como el arribo a una nueva realidad social, los endeudamientos familiares, la diferencia de género, la precariedad laboral y las exigencias administrativas de la sociedad receptora, la ausencia de fuertes lazos sociales, etc., los cuales coadyuvan y amplían la problemática sociolaboral del colectivo de personas migrantes radicadas en A Coruña. Dicha problemática se traduce en una tendencia a experimentar situaciones de riesgo de exclusión social que se han visto agravadas con la recesión económica de los últimos años.

Estas limitaciones afectan la salud fisiológica y mental de los individuos (Gómez, 2005; Monroy-Gómez, 2016; Castañón, 2017), y en con ellas se puede percibir que deben lidiar con relaciones de poder en las que se hallan en condiciones de inferioridad —lo que incide en su autoestima y autoconcepto—. Deben vivir en constante estado de alerta, por si se quedan sin trabajo, no cuentan con ahorros suficientes para subsistir, porque no poseen apoyo en el país de destino que les ayude a solventar la precariedad económica para cubrir sus necesidades básicas, en caso de no poseer permisos de residencia y trabajo, porque siempre viven con temor a ser detenidos por las autoridades y a ser deportados. La falta de posibilidad de perfeccionar sus capacitaciones o de reorientar sus carreras laborales a través de una nueva formación profesional —por cuestiones de tiempo, dinero o situaciones familiares limitantes, entre otras—, son cuestiones que pueden, como indicábamos, perjudicar el estado emocional del migrante, así como el desarrollo óptimo de su carrera profesional, toda vez que han de tomar decisiones desde un contexto de carencia, sacrificio y urgencia.

Como señala Monroy-Gómez (2016), «la pobreza (material o emocional) es un contexto de escasez permanente en el cual hay que tomar decisiones vitales» (s/p) movidas por un sentimiento de urgencia por resolver los problemas inmediatos, sin tomar en consideración el largo plazo y desatendiendo otras

áreas importantes de la vida personal, lo que antes o después, puede traer consecuencias negativas si esta forma de proceder se convierte en un bucle o aprendizajes positivos, si aporta al migrante un habitus de actuación flexible y adaptativo al medio circundante (Xavier de Brito, 2010).

“Llegó un punto en que estaba tan estresada por encontrar trabajos, por poder conseguir qué comer y plata para vivir y mantener a mi hijo, y que además esos trabajos pudiera compatibilizarlos con los horarios de Andrés —su hijo—, que comencé a tener ataques de pánico y vértigo. Desde entonces estoy medicada con pastillas que son ansiolíticos” (Graciela, mujer argentina, 59 años).

“Yo, como todo el mundo, tuve mis momentos malos malos, cuando me quedaba sin empleo y me costaba encontrar algo nuevo y, más que nada, estable. Tuve momentos de sentirme depresivo y un poco desesperado, sobre todo me acuerdo del año 2009 al 2011, que fue atroz” (Daniel, hombre uruguayo, 57 años).

“Mirá, yo me acuerdo que los primeros años, cuando no terminaba de conseguir mi ciudadanía española y andaba a vueltas con trámites y demás, y siempre con miedo a que me expirase mi permiso de residencia o trabajo, mi enfermedad se agravó, y tuve una racha de ataques de epilepsia frecuentes (...) Y los últimos años que vivimos en Galicia —entre 2013-2015—, que casi no me llamaban para guardias siquiera, la pasé muy mal, casi no tenía apetito (...) y rezaba todos los días, confiando en que Dios me ayudara a salir adelante” (Héctor, hombre chileno, 53 años).

No debe perderse de vista que las personas inmigrantes experimentan más de un tipo de desventajas sociolaborales, pues a la discriminación étnica o vinculada a su origen, cabe sumar el obstáculo que algunos de ellos —como son los casos de Graciela, Daniel y Héctor— poseen por cuestiones relativas a su edad: han venido a Coruña cuando estaban muy próximos a los 45 años, lo cual implica riesgos de expulsión del mercado laboral asociados a su condición etaria.

“Yo no quería irme de Coruña, porque acá estoy bien: tengo familiares, alguna amistad, la ciudad es re-tranquila, ¿viste?,... Pero ya cuando uno se queda sin laburo —es decir, trabajo— y ya tiene una edad como la mía no te queda otra que mandarte a mudar a otro lado o andar saltan de changa en changa, pero sin cotizar prácticamente. Y como me ofrecieron irme a Inglaterra, me fui. Aunque siempre con la idea de volver algún día a Coruña. Al menos cuando me jubile, qué sé yo...” (Daniel, hombre uruguayo, 57 años).

Las mujeres migrantes padecen una doble discriminación: étnica y de género. Ello se evidencia en la tendencia a incorporar a este grupo femenino en el sector de cuidados, un empleo, como se ha señalado anteriormente, de índole irregular, dado que en exiguas ocasiones está declarado en la Seguridad Social y está infravalorado por la sociedad en general. Nuestra informante Graciela retrata perfectamente esta condición.

“Es que, vos sabés, a mi edad las posibilidades de encontrar algún trabajo es muy complicado, y más como está el tema laboral en Coruña, que nunca sobran trabajos serios y menos cuando pasás de los 45 años” (Graciela, mujer argentina, 59 años).

Por tanto, la intersección de múltiples factores de discriminación limita una inserción laboral satisfactoria para las personas extranjeras y son el motivo por el que, siguiendo el discurso de las teorías institucionalistas o de la segmentación, estos «quedan atrapados de forma crónica en puestos de trabajo más precarios e inestables» (Muñoz, 2014: 38), ya que si inician una vida laboral en destino desempeñando ocupaciones secundarias —o de menor categoría— corren el riesgo de caer en un círculo vicioso de alargar su desempeño profesional en estos segmentos del mercado de trabajo, con

las características de alta rotación e inestabilidad, así como falta de promociones de ascenso y mejora salarial, que éstos empleos concentran.

“Aunque hablo varios idiomas, tengo una licenciatura, dos másters y estoy en el doctorado, aquí no me sirven de nada. Si quiero dar clases me piden homologar mi carrera, eso lleva dos años de trámites y mientras tanto sólo me queda buscar trabajos como mesera, cocinera o empleada doméstica para pedir la residencia temporal. Creo que no es opción venir a España teniendo cualificaciones para luego no usarlas (Paulina, mujer mexicana, 36 años).

Un punto de inflexión de especial relevancia en la trayectoria laboral de nuestros informantes, y que todos han mencionado a lo largo de sus relatos, ha sido el momento en el cual obtienen la documentación española que les permite residir y trabajar legalmente en el país. En efecto, la posesión de dichos permisos supuso para ellos un sentimiento de alivio y reforzó sus expectativas optimistas sobre la posibilidad de labrarse un futuro profesional satisfactorio. Sin embargo, salvo en el caso de Daniel, el resto de los informantes han tenido que invertir mucho tiempo y esfuerzos para conseguir unos permisos que, en algunos casos, resultan más restrictivos de lo esperado. Esta realidad aboca a muchos migrantes a situaciones de precariedad laboral, porque los vincula con sectores económicos temporales, inestables, que en muchos casos revisten escasas condiciones laborales de calidad y que vulneran los derechos básicos de los trabajadores o, sencillamente, no les permite cambiar de sector profesional con facilidad (Cuadros, 2001).

“¡No sabés todo lo que tuve que pelear para conseguir una partida de nacimiento de mi abuelo! Menos mal que me ayudó mucho un cura amoroso de Cáritas, que tenía contactos (...). Cuando por fin pude tener la ciudadanía española, para mí fue un alivio (...) Aunque a nivel de empleo tampoco es que consiguiese trabajos mejores, pero ahí ya entra el tema de la edad, imagino” (Graciela, mujer argentina, 59 años).

En el caso de Samba, éste ha tenido que formalizar su relación con una ciudadana coruñesa en el Registro Civil como pareja de hecho para obtener por fin su documentación, tras 3 años de residencia irregular en España.

“Yo llegué a España sin papeles, estuve en Coruña por 3 años estando así. Ahora ya como pareja de española puedo intentar buscar otro tipo de trabajo. Pero nada que tenga que ver con mis estudios y mi trabajo hecho en mi país. Mi formación no me sirve aquí (Samba, hombre, senegalés, 38 años)”.

Mientras que Paulina, después de 4 años con permiso de estudiante —el cual le limitaba desempeñar cualquier empleo— tuvo que acogerse a la resolución de la Ley de Memoria Histórica, y conseguir certificados sobre su ascendencia española, para optar a un cambio de documentación que le permitiese expandir sus horizontes profesionales en este país. Graciela también hubo de realizar indagaciones sobre sus ancestros españoles contactando con personas desconocidas que le aportasen los certificados necesarios para solicitar el documento nacional, por ser bisnieta de españoles.

“Yo llegué a España con un permiso de estancia por estudios, después de vivir varios años aquí y teniendo familia en Europa, ya que mis bisabuelos paternos eran españoles, me interesé por acceder a la residencia temporal porque estar solicitando permisos de estudiante es bastante cansado. Además, ahora que me quedé sin beca se me hace muy difícil demostrar el requisito de recursos económicos y estar pagando el seguro médico” (Paulina, mujer mexicana, 36 años).

Y, finalmente, Héctor debió tramitar sus permisos de residencia y trabajo, al margen del resto de

su familia, pues no descendía de ningún ciudadano europeo, y la resolución de la concesión de sus permisos ha presentado más lentitud —de hecho, tuvo que recurrir a los servicios de un abogado privado— en comparación con el resto de los miembros de su unidad familiar.

“Yo me desesperaba esperando el momento de tener mi documento español. Mi mujer y mis hijos lo tenían, pero yo no porque no era descendiente de europeos o familiares naturalizados como españoles. Y tuve que recurrir a un abogado que me llevó el trámite un buen tiempo, hasta que logré que me diesen el permiso de residencia y trabajo, que de veras que lo necesita para poder trabajar acá en Mallorca. La pasé pésimo en ese tiempo” (Héctor, hombre chileno, 53 años).

La deseada obtención de la documentación española que acreditase su estancia legalizada, para muchos migrantes implica no sólo una importante inversión de tiempo —y paciencia— sino que, suele verse agravada por toda una serie de gastos económicos, provocados por las gestiones administrativas, que no siempre resulta sencillo solventar para estas personas.

“En mi caso tardé un año en conseguir el acta de nacimiento de mi bisabuelo, porque la de mi bisabuela gallega no me servía por ser mujer. Después mi padre metió papeles por Memoria Histórica en 2009 y yo no pude cambiar mi residencia en España hasta 2012 porque le tardó mucho en llegar la nacionalidad (Paulina, mujer, mexicana, 36 años)”.

Así y todo, para nuestros informantes tener en mano los permisos que certifiquen y regularicen su situación administrativa es considerada por ellos un hito exitoso en su proyecto migratorio y un incentivo personal para intentar llevar a cabo una mejora en su trayectoria laboral en destino.

Por otro lado, se detecta la necesidad de mayores oportunidades laborales que se hallen más en consonancia con las expectativas profesionales de nuestros informantes. Como quedó constatado, todos ellos contaban con una vida laboral cualificada en sus países de procedencia, que ha sido desdeñada por los empleadores del país de recepción, al menos de cara a la obtención de un puesto laboral estable. Si bien es cierto que tanto Paulina como Héctor han podido engrosar sus currículos académicos y profesionales, respectivamente, residiendo en España, han debido abandonar A Coruña para conseguir mejores perspectivas laborales donde pueden explotar todo su potencial y bagaje académico.

“En mi país trabajé en una empresa y en un centro de investigación. Siempre he tenido trabajos que están relacionados con lo que estudié, ¿no?, pero en Coruña parece que eso no va a ser igual. Mis estudios de licenciatura aquí no existen, y si quiero homologar tendría que escoger entre otras disciplinas” (Paulina, mujer mexicana, 36 años).

“Yo, en Córdoba —provincia Argentina—, tuve unos trabajos muy buenos, de secretaria, ponele, y había que ser lúcida, saber resolver los incidentes de los clientes (...) Pasé más de 20 años trabajando en buenos laburos. Pero al llegar a Coruña nada de mi experiencia me sirvió. lo que yo buscaba era cualquier laburo que me garantizase poder cotizar. Pero fue imposible. Sólo durante un año estuve en una parrillada asegurada a media jornada. Pero el resto, fueron trabajos sin contratos siempre” (Graciela, mujer argentina, 59 años).

Asimismo, y estrechamente vinculado a lo expresado anteriormente, debe mencionarse las exigencias y rémoras que supone para las personas extranjeras la homologación de sus estudios en España. Dicho trámite resulta costoso, dilatado en el tiempo y no siempre son reconocidas las titulaciones al completo —es decir, los migrantes deben retomar los estudios para cursar nuevas materias obligatorias a fin de obtener la convalidación u homologación de sus diplomas académicos. Esta realidad administrativa

genera desánimo en numerosos inmigrantes que sienten que, al igual que sucede con su experiencia profesional, sus años de formación académica no es valorada en España, lo cual supone uno de los muchos costos del proyecto migratorio.

“En el 2000 tuve que viajar a Buenos Aires, yo solo, para conseguir tener los documentos que me pedían en inspección educativa ahí en La Coruña, y poder homologar mi carrera de medicina. Esa era mi prioridad número uno, porque yo tenía la ambición de trabajar en lo mío, que es ser médico de familia. (...) También tuve la suerte de conseguir ayuda para costear la convalidación. (...) El proceso fue muy largo, de como dos años, y a veces me desesperaba” (Héctor, hombre chileno, 53 años).

Otro obstáculo que se extrae de las historias de nuestros informantes es la necesidad de tener amplias redes sociales en el lugar de residencia, especialmente quienes no cuentan con conocidos en el lugar de destino, no solo para contar con apoyos emocionales y hasta económicos, sino principalmente para conseguir empleo. Precisamente, el 60 por ciento de los puestos laborales —tanto en su inserción, como en su movilidad— se hallan vía contactos personales (Universitat Autònoma de Barcelona, 2017). En efecto, esta es una de las mayores lamentaciones y quejas de los migrantes: el hecho de que no se valore tanto la experiencia y la capacidad de las personas de forma anónima para conseguir un empleo, sino que lo importante tener contactos y recomendaciones personales.

En este sentido, Paulina profiere una dura crítica al respecto, pues a pesar de su currículum cualificado, la carencia de relaciones estratégicas ha jugado en su contra. A Héctor le ha sucedido una situación similar en A Coruña, a la hora de desempeñar un puesto estable como médico; mientras que en Mallorca, gracias a la ayuda de amigos argentinos y a posteriores contactos, consiguió insertarse en el mercado laboral de forma más estabilizada. Samba se inscribió de voluntario en diversas organizaciones no gubernamentales (ONG) con el fin de expandir su capital social, a sabiendas de que ello podría reportarle mayores probabilidades de empleo e información útil. Y Graciela también opina que los comienzos en su proyecto migratorio fueron muy duros debido, sobre todo, a la falta de relaciones personales. Finalmente, el caso de Daniel ilustra los beneficios de poseer una red social sólida, como es la familiar, ya que dos de sus mejores empleos en A Coruña, como recepcionista de hostel, los obtuvo gracias a la intercesión de sus conocidos.

“Mirá, vos ves como soy yo... hablo con todo el mundo, no me hago drama con eso. Y así una va conociendo a gente por acá, por allá. (...) Y gracias a Dios siempre hay gente que te da una mano aquí, allá. Como todo, al principio me costó, porque el gallego a primeras es así como desconfiado o seco, pero después esa gente me ayudó mucho y te va poniendo en contacto con otra gente, te comentan de algunos laburos que hay por ahí... y una así va saliendo adelante” (Graciela, mujer argentina, 59 años).

“Yo ya fui a Mallorca con un empleo esperándome gracias a un amigo ahí. Y ahí por fin pude ponerme a trabajar de lo mío, en clínicas privadas y, más adelante, en la sanidad pública. (...) En Coruña no tenía quien me ayudara a insertarme en el mundo de la medicina, todo fue más complicado” (Héctor, hombre chileno, 53 años).

Varios de nuestros entrevistados —Graciela, Samba y Paulina, en concreto— han expresado su malestar por la escasa oferta de asesoramiento sociolaboral dirigido a migrantes, llegando a elevar su queja por el enfoque asistencialista y el fomento de un cierto mantenimiento de sesgos étnicos y prejuicios etnocentristas, en cuanto a nichos laborales se refiere, que ofrecen entidades sociales de la ciudad coruñesa, cuya presunta misión, entre otras, es procurar la inserción laboral del colectivo migrante. Se alude especialmente a ONGs locales o entidades municipales como la Unidad de Asesoramiento de Migraciones (UAMI). Es por ello que Samba siempre se muestra disponible a

dar su testimonio como migrante en charlas, debates o documentales, con el fin de erradicar estos prejuicios que encuentra tanto en las calles de la ciudad como en algunos trabajadores de las propias entidades pro migrantes. Paulina, por su parte, relató indignada la anécdota de que un día acudió a una ONG como acompañante de una amiga socióloga, y le ofrecieron buscarle empleo como doméstica. Esta suposición, según Paulina, la dedujo la auxiliar por sus rasgos fenotípicos y su acento.

“Me gusta dar charlas en lugares con público para contar mi experiencia como extranjero, como senegalés o africano y romper con muchas ideas o... prejuicios, sobre nosotros. Yo, por ejemplo tengo mis estudios, que mi padre ayudó a pagarme en Senegal. Yo fui a la universidad, hablo idiomas, varios... aunque aquí sólo se me contrate en trabajos físicos... de descargas... Me gusta, así, crear debates y dar a conocer quién somos los migrantes, porque mucha gente aquí no sabe, no conoce casi nuestra vida (...) Estamos muy desaprovechados” (Samba, hombre senegalés, 38 años).

“Siempre me dicen que hablo como en las telenovelas, he experimentado discriminación, creo que es por parecer latina. Aunque vine a hacer un doctorado, una vez acompañé a una amiga a dejar su CV en una ONG y, al verme a mí, no sé, sin CV ni nada, me dijeron que les diera las cartas de recomendación de las señoras en donde había trabajado limpiando casas para ayudarme a buscar trabajo. Yo creo que fue por mi aspecto. ¡Se me hizo muy gacho! ¡No está padre!” (Paulina, mujer mexicana, 36 años).

Finalmente, dado las características locales e idiosincráticas de la ciudad de A Coruña, la población migrante valora en buena medida la seguridad ciudadana y la calidad de vida que destila la ciudad; no obstante, la realidad laboral se impone y el bienestar cívico se ve ensombrecido por la falta de oportunidades de empleo en la región. Como apreciamos, solo caben dos opciones para salvar este escollo: o emprender una nueva migración hacia otro lugar, abandonando Coruña, o sacrificar la trayectoria laboral adquirida en sus países de origen y aceptar desempeñar trabajos menos cualificados con respecto a su formación y experiencia profesional. Sus experiencias demuestran que existe una serie de limitantes que coadyuvan para dificultar su inclusión social, especialmente en el mundo profesional (Arango, 2007; Muñoz, 2014).

La llegada de migraciones internacionales durante el siglo XXI coincide con cambios sociales y económicos en las sociedades occidentales, cuyo mejor reflejo se atisba en el mercado laboral: desarrollo de las tecnologías de información y conocimiento, procesos de automatizaciones in crescendo que sustituye la mano de obra, devaluación de la fuerza de trabajo intensiva y apreciación de la especialización tecnológica, empleos flexibilizados, polyvalentes y temporales, etc. (Corominas-Rovira, 2006). Dicho escenario social redobla en la población migrante la necesidad de reinventar sus carreras profesionales y tornarse versátiles. Y he aquí donde radica la demostración práctica de las teorías psicológicas de la planificación de la casualidad, de la autoeficiencia y de la incertidumbre positiva. Porque la trayectoria laboral, ya por el mero hecho de partir de un proyecto migratorio e implicar una mudanza a un lugar desconocido, está empañada de acontecimientos imprevisibles e imponderables —aludimos tanto a factores internos de los individuos como externos o ajenos a ellos— lo que obliga a los propios migrantes a mostrarse decididos para afrontarlos a través de una actitud proactiva hacia los cambios de rumbo y especialmente, abiertos a un reciclaje profesional. Por lo demás, si bien es innegable que la migración afectó negativamente a sus trayectorias profesionales, erigiéndose ésta como un punto de inflexión en sus vidas, la realidad es que las personas extranjeras, por lo general, lo perciben como un pequeño sacrificio que han de realizar en aras de ver beneficiada su gran prioridad: vivir dignamente con seguridad en una sociedad desarrollada.

Reflexiones finales

Con base en las experiencias de los entrevistados, es fundamental considerar el efecto del contexto jurídico del país de acogida, ya que las restricciones o facilidades para integrar a la población migrante impactan en la vivencia de cada persona. Y es que, sin lugar a dudas, aunque el Estado no garantiza la integración social y la estabilidad laboral, el tipo de políticas migratorias del Estado receptor moldea y define los proyectos migratorios, dado que la estancia legal —la residencia temporal o la permanente— y la adquisición de la nueva nacionalidad influyen sobremanera tanto en la integración como en la decisión de asentamiento de los migrantes y, principalmente, se manifiesta en cierta tranquilidad o seguridad anímica, detalles que benefician a su bienestar personal.

Así, cuando esta política no es adecuada limita la vida de los sujetos porque no les ofrece condiciones para aprovechar al máximo sus capacidades y potencialidades individuales, genera sentimientos de ansiedad, impotencia y derrota en las personas extranjeras —nos referimos al llamado Síndrome de Ulises o hábitus del Migrante—, lo cual dificulta aún más su ejercicio de inclusión en la sociedad de destino.

Tras analizar las necesidades detectadas en sus relatos, hallamos que el acceso al mercado laboral en A Coruña es desigual para las personas migrantes y que éstas tienen menos recursos sociales en comparación con los autóctonos. De ahí que resulte fundamental que realicen esfuerzos para contrarrestar las situaciones desfavorables a través de una reconstrucción y fortalecimiento de su autoestima y de sus propios itinerarios profesionales, sorteando los episodios azarosos y las incertidumbres que les depara la sociedad de destino. Es preciso plantearse una reformulación de sus carreras profesionales en aras a un reciclaje que les permita ser flexibles para insertarse más fácilmente en el mercado laboral que se abre paso en la actualidad en un país como España.

A pesar de ello, la política de integración en España sigue sin combatir la rígida segmentación existente en el mercado laboral siendo indispensable facilitar el reconocimiento de las titulaciones académicas que traen consigo muchos inmigrantes y sensibilizar a los sectores empresariales más especializados para que ayuden a estas personas a hallar empleos acordes con su formación y experiencia laboral adquirida en el país de origen. Así pues, queda comprobado que a las vicisitudes e imprevistos que todo proyecto migratorio presenta per sé a quien lo emprende, se suma el contexto de empleo cambiante que sacude a las sociedades de acogida. Las historias de vida expuestas en este estudio confirman que los migrantes han de adquirir capacitaciones y fortalezas internas que nivelen los óbices externos que deben salvar, si quieren estar activos dentro del mercado laboral.

El contexto espacial en el cual trabajamos esta investigación resulta particularmente interesante, ya que siendo A Coruña una ciudad pequeña y no especialmente rica en ofertas laborales, exige a las personas extranjeras crear un hábitus de cariz resiliente y flexible, donde el individuo no sólo muestre una clara disposición a reinventarse personal y profesionalmente, sino incluso que considere la posibilidad de tener que reemprender nuevas etapas migratorias hacia otras localizaciones. En este sentido, el azar siempre va a formar parte de los derroteros que conforman el proyecto migratorio, pero las personas trashumantes, tal vez más que ninguna otra, tienden a moverse hacia aquellos contextos que les proporcionen oportunidades de crecimiento laboral.

En suma, como vimos en este artículo, en un entorno en constante cambio, como es el de la persona migrante, los actores implicados toman las decisiones vitales que perciben más convenientes a sus biografías y personalidad en ese momento determinado. Así, aquellas personas que persisten en sus objetivos son las que consiguen mantener una actitud empoderada y positiva sobre la vida y convierten las situaciones adversas —la inestabilidad laboral, por citar un ejemplo— en nuevas oportunidades para demostrar sus capacidades y alcanzar sus propósitos —entre los que suele estar no

tener que regresar a sus países de origen. En otras palabras, los proyectos migratorios exigen adquirir una postura continuamente flexible, paciente y abierta a los cambios y desafíos que el país de destino le depare. De esta actitud depende gran parte del éxito de su integración sociolaboral.

Referencias bibliográficas

Agulhon, C. y Xavier De Brito, A. (2009). *Les étudiants étrangers à Paris. Entre affiliation et repli*. Paris: L'Harmattan, pp 284.

Álvarez, Z. y Suárez, S. (2018). *A lei de estranxeiría española vulnera os dereitos das persoas migrantes*. Blog SOS Racismo-Galicia Recuperado de <http://www.sosracismogalicia.org/gl/a-lei-de-estranxeiria-espñola-vulnera-os-dereitos-das-persoas-migrantes/>

Arango, J. y Sandell, R. (2004). *Inmigración: prioridades para una nueva política española*. Informes Elcano, Nº 1. Real Instituto Elcano. Recuperado de: http://www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/03cd2200417235ff9f06bf5d0eace3c6/InformeElcano_1_Inmigracion.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=03cd2200417235ff9f06bf5d0eace3c6

Arango, J. (2007). *Las migraciones internacionales en un mundo globalizado*. En *Inmigración en Canarias: contexto, tendencias y retos*. Fundación Pedro García Cabrera, pp, 11-22. Recuperado de: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/gemi/descargas/articulos/45ARANGO_Las_Migraciones_Mundo_Globalizado.pdf

Blanco, A. (2009). El modelo cognitivo social del desarrollo de la carrera: revisión de más de una década de investigación empírica. *Revista de Educación*, 350. Septiembre-diciembre. pp. 423 - 445. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re350/re350_18.pdf

Cachón Rodríguez, L. (2008). La integración de y con los inmigrantes en España: debates teóricos, políticas y diversidad territorial. *Política y Sociedad*, Vol. 45, Nº 1, pp. 205-235. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0808130205A/22149>

Carrasco Carpio, C. (1999). *Mercados de trabajo: los inmigrantes económicos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Imsero), Vol. 4. Recuperado de: http://ibdigital.uib.cat/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/sn0111.dir/sn0111.pdf

Castañón, M. (2017). Las siete pérdidas que afectan la salud mental de las personas migrantes. Diario La Hora. Recuperado de: <http://lahora.gt/las-siete-perdidas-afectan-la-salud-mental-las-personas-migrantes/>

Ceniceros, J. (2008). La intermediación laboral en el tercer sector: un adecuado marco desde la perspectiva de la mediación social. *Documentación social*, 148, pp. 61-76. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/195728>

Colectivo IOÉ (2010). *Discursos de la población migrante en torno a su instalación en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

Cordero, M. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot* (Etapa IV-Colección completa), 5(1), pp. 50-67.

Corominas-Rovira, E. (2006). Nuevas perspectivas de la orientación profesional para responder a los cambios y necesidades de la sociedad de hoy. *Estudios sobre educación*, Nº 11, pp. 91-110.

Recuperado de: <https://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/24328>

Cuadros, A. (2001). Mediación intercultural en el ámbito laboral: una propuesta desde el marco sindical. *Migraciones*, nº 9, junio. Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones. U. P. Comillas, pp. 239-252. Recuperado de: <http://revistas.upcomillas.es/index.php/revistamigraciones/article/viewFile/4394/4214>

De Groot, C.; Manting, D. y Mulder, C. (2011). Intentions to move and actual moving behavior in the Netherlands. *Housing Studies*, Vol. 26, Nº. 3, pp 307-328. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02673037.2011.542094?journalCode=chos20>

Domínguez Cartes, J. (2016). El educador social como un recurso para la inserción sociolaboral. Una experiencia con jóvenes extranjeros. *Revista de Educación Social*, nº 23, julio. Recuperado de: <http://www.eduso.net/res/23/articulo/el-educador-social-como-un-recurso-para-la-insercion-sociolaboral-una-experiencia-con-jovenes-extranjeros-l-educador-social-com-a-recurs-per-a-la-insercio-sociolaboral-una-experiencia-amb-joves-estrangers>

Duncan, G. y Newman, S. (1976). Expected and annual residential mobility. *Journal of the American Institute of Planners*, 42, Nº 4, Vol. 19, pp. 174-186. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01944367608977718>

Fowks, J. (1996). La identidad y lo subjetivo. Experiencia y vida en la sociología de las emociones. *Debate Feminista*, 14, pp 295-308. Recuperado de: http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/vols_completos/014_DF.pdf#page=293

Gelatt, H. (1993). *La toma creativa de decisiones: como aprovechar la incertidumbre positiva. Aplicación de las técnicas racionales e intuitivas para tomar las mejores decisiones* (1a. ed.). México: Iberoamérica.

Gómez Ayala, A. (2005). Inmigración y salud mental. El síndrome de Ulises. *Farmacia Profesional*, Vol.19, núm.7, Julio-agosto, pp. 60-63. Recuperado de: <http://www.elsevier.es/es-revista-farmacia-profesional-3-articulo-inmigracion-salud-mental-13077363>

Izquierdo, A. (2008). El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión. En FOESSA, *VI Informe sobre exclusión y desarrollo en España*. Madrid: Cáritas Española-Fundación FOESSA, pp.599-679. Recuperado de: http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/sensepublisher/sn0060.pdf

Izquierdo, A. (2002). El proyecto migratorio y la integración de los extranjeros. *Revista de Estudios de Juventud*. Minorías étnicas, migración e integración social, Nº. 49, Instituto Nacional de Juventud (Injuve), pp.43-52. Recuperado de: <http://www.injuve.es/sites/default/files/Revista49-3.pdf>

Izquierdo, A. (2000). El proyecto migratorio de los indocumentados, *Papers*, Nº. 60, pp. 225-240. Recuperado de: <https://papers.uab.cat/article/view/v60-izquierdo/pdf-es>

Kan, K. (1999). Expected and unexpected residential mobility, *Journal of Urban Economics*, Nº. 45, pp.72-96. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0094119098920824>

King, R. y Zontini, E. (2000). The role of gender in the South European immigration model. *Papers*, nº 60. Recuperado de: <https://papers.uab.cat/article/view/v60-king-zontini/0>

Kley, S. y Mulder, C. (2010). Considering, planning, and realizing migration in early adulthood. The influence of life-course events and perceived opportunities on leaving the city in Germany. *Journal of Housing and the Built Environment*, N° 25, pp.73-94. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10901-009-9167-8>

Krumboltz, J. y Levin, A. (2004). *Luck is no accident*. Atascadero, CA: Impact Publishers.

Laparra, M. y Martínez, A. (2008). *Las políticas de integración social en España*. En: Irregularidad y el modelo migratorio español como palanca de exclusión social de los extranjeros (1985-2005). Izquierdo, A. (coord.). Madrid: Fundación FOESSA.

Martínez Buján, R. (2005). El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento. *Panorama social*, N° 2, pp. 86-97. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1456632>

Mármora, L. (1993). *La Definición de las políticas de Migraciones Internacionales*. En: XIII Curso Interamericano sobre Migraciones Internacionales, Argentina.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). *Portal de Inmigración*. Recuperado de: <http://extranjeros.mtramiss.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanosnocomunitarios/Autorizresiexcep.html>

Ministerio de Relaciones Exteriores de España (12 de enero de 2000). *Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su Integración Social*. Boletín Oficial del Estado Español, N° 10, pp 1139 – 1150. Recuperado de: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/ServiciosAlCiudadano/InformacionParaExtranjeros/Documents/LEY%20ORG%C3%81NICA%2042000%20DE%2011%20DE%20ENERO.pdf>

Monroy-Gómez Franco, L. (24/3/2016). La pobreza y sus efectos sobre las decisiones de las personas. *Nexos, Economía y Sociedad*. Recuperado de: <http://economia.nexos.com.mx/?p=36>

Montero Obelar, S. (2009). *Prostitución e inmigración: realidad e intervención social*. España: Cruz Vermella Española.

Muñoz, J. (2014). La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo español: efectos del cambio del ciclo económico. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Departamento de Sociología IV (Metodología de la Investigación Social y Teoría de la Comunicación). Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/33100295.pdf>

Oso, L. (1997). *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Recuperado de: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/5583>

Oso, L. y Martínez Buján, R. (2009). Domésticas y cuidadoras: la inserción laboral de las mujeres latinoamericanas en el mercado de trabajo español. *Reveu L'Ordinaire des Amériques*, 208-209, pp.143-162. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/ordea/3295#quotation>

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

Romero, M. (26/8/2015). Los Derechos Humanos de los migrantes: una vulneración impune. *El Orden Mundial*. Recuperado de: <http://elordenmundial.com/2015/08/26/los-derechos-humanos-de->

los-migrantes/

Trejo, A. y Soares, J. (en prensa). *De turistas académicas a inmigrantes cualificadas: estrategias de movilidad de las latinoamericanas en España*, Capítulo del libro “Perspectivas de género en la industria turística: estudios necesarios”. Thomson Reuters Aranzadi ed.

Universitat Autònoma de Barcelona (2017). Las redes de contactos son ya una vía estructural para la inserción laboral de los jóvenes. **Sala de Prensa**. Recuperado de: <http://www.uab.cat/web/sala-de-prensa/detalle-noticia/las-redes-de-contactos-son-ya-una-via-estructural-para-la-insercion-laboral-de-los-jovenes-1345667994339.html?noticiaid=1345727377032>

Vargas Vargas, J. (2014). Elementos a considerar en el diseño y establecimiento de una política migratoria integral en Costa Rica. *Revista Reflexiones*, Vol. 51, Nº 1, pp 2-19. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/10928>

Xavier de Brito, A. (2010). Habitus de migrante: um conceito que visa captar o cotidiano dos atores em mobilidade espacial. *Sociedade e Estado*, 25(3), 431-464. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922010000300002>