



Arxiu històric FUNDACIÓ JAUME BOFILL

# Migraciones y movilidad social a Catalunya

Esteban Pinilla  
Silvia Segel

FEBRER 1991

FUNDACIÓ  
*Fundació*  
JAUME  
*Jaume*  
BOFILL  
*Bofill*

Tipos de empresa y sistemas de reclutamiento de personal

Se trata aquí de la construcción de un perfil que manifieste diferencias en los criterios de reclutamiento de personal, según las dos dimensiones que definen nuestros tipos de empresa: tamaño y rama de actividad. En cada caso procedemos a establecer las relaciones con la categoría socioprofesional y, luego, con la distribución de la población según que sean nativos de Cataluña o individuos aferentes a la zona.

Obviamente, no nos referimos aquí a criterios de reclutamiento como formas normativas y/o explícitas, sino a las características objetivas de la composición de la mano de obra que, además de su virtud descriptiva permiten inferir la existencia de canales de acceso diferenciados.

Retendremos de lo visto hasta aquí lo referente a la relación entre tamaño de la empresa y sector de actividad, por un parte, y proporción de nativos y no nativos por la otra. Sabemos entonces que el sector secundario y en particular la construcción se caracterizan por un alto porcentaje de mano de obra no nativa mientras que, en el otro extremo, las ramas más nítidamente terciarias: comercio y servicios, y sanidad, hospitalaria etc., son las que, además de tener una estructura socioprofesional donde predominan los puestos no manuales en general y directivos o semidirectivos en particular, son aquellas que tienen como mercado de trabajo preferencial a los catalanes nativos.

Retracemos, entonces idealmente, la secuencia cronológica.

(a) origen laboral

Una primera serie de datos nos muestran que, en general, la población ocupada actualmente en Barcelona ya estaba integrada con funciones económicamente activas, salvo en las categorías más altas donde en algunos porcentajes considerables de individuos que se encontraban estudiando antes de entrar en la empresa donde trabajan actualmente.

Así, para menos del 10% del total de individuos considerados su trabajo actual era el primero, proporción muy escasa en términos comparativos internacionales y aún más teniendo en cuenta que se trata de una zona en expansión que, teóricamente, podría estar captando nuevos sectores, jóvenes, que se encontraban fuera del mercado de trabajo.

Las empresas que en mayor proporción toman personal que no estaba ocupado anteriormente son las de comercio y servicios, siendo en general



el sector terciario estricto el que presenta una mayor proporción de individuos que estudiaban con anterioridad a su trabajo actual:

• Cuadro • Sector de actividad y ocupación anterior de su mano de obra

	Industria	Construcción	Transp.	Comercio (y servicios)	Hoteles, (hosp., etc)
1 <sup>er</sup> trabajo	6.5%	5%	1%	13.5%	3%
Desocupado	3	-	0.3	0.4	-
Estudiaba	5	5	2	10	7
Otra empresa	85	89	96	75	89

Pero esta diferencia en el caso de las empresas de servicios se mantiene sólo para los cargos directivos, es decir que cuando introducimos la categoría socioprofesional vemos que las empresas de servicios reclutan en mayor proporción que las restantes a su personal directivo (categorías A y B) entre individuos que no trabajaban anteriormente; para las categorías restantes (C, D y E) no se observan diferencias apreciables según el tipo de actividad económica de la empresa.

Como era esperable, la asociación entre actividad anterior de los individuos y categoría socioprofesional actual es considerable: a mayor status socioprofesional mayor porcentaje de individuos que estudiaban, siendo el corte entre las categorías directivas, A y B y las restantes; la inversa se verifica para el ítem 'trabajaba en otra empresa', ya que más del 85% de los individuos en C, D y E ya trabajaban en otras empresas anteriormente, frente al 56% de los A, el 66% de los B<sub>1</sub> y el 58% de los B<sub>2</sub>. La distinción entre las dos subcategorías de cuadros B (Cf. definición en apéndice) nos permite señalar un fenómeno que recordaremos más adelante: los B<sub>2</sub>, esto es, los individuos con responsabilidad administrativa como jefes intermedios son los que en mayor proporción han tenido el actual como su primer trabajo: 24% frente a menos del 7% en las restantes categorías.

En lo que se refiere a estudios, las proporciones se ordenan de acuerdo al status socioprofesional: A(38%), B<sub>1</sub>(25%), B<sub>2</sub>(19%), C<sub>1</sub>(5%), C<sub>2</sub>(2%), D(1%) y E(0%). Encontramos individuos que estaban desocupados sólo en las categorías más bajas (E:3% y D:1%), y ello en porcentajes notablemente bajos que tienden a reforzar la imagen de la sociedad catalana como una sociedad a cuasi pleno empleo.

Veamos ahora otro aspecto, para el cual el monto de información con el que contamos es menor pero cuya significación teórica y empírica es considerable: el sector de actividad del cual provienen los individuos estudiados.

La observación más general que surge del cuadro siguiente es el grado relativamente elevado de consistencia entre la rama de actividad previa y la actual (nos referiremos a ello como 'consistencia interramas'); de los individuos para quienes tenemos información sobre la naturaleza de su trabajo anterior, el 64% de los que se encuentran actualmente en la industria habían trabajado antes en la industria, 61.2% de los que están en la construcción lo estaban ya en su trabajo anterior, y 46.5% de los del terciario provienen del terciario.

Estos datos nos proporcionan una primera conclusión: existiría una delimitación relativamente clara en el interior del mercado de trabajo, tendiente a compartimentalizar sectorialmente a la oferta y demanda de trabajo, en particular en el sector secundario. Entre la construcción y la industria, además, los canales de movilidad horizontal parecen ser similarmente abiertos en uno y otro sentido: 11% de los trabajadores de la industria provienen de la construcción y 19% de los de ésta trabajaban antes en la industria. El terciario, por último, proporciona personal a ambas ramas de actividad en proporciones análogas.

El terciario ofrece un panorama algo diferente, y conviene separarlo en sus ramas ya que el comportamiento de los transportes se diferencia considerablemente en este aspecto de las restantes ramas de servicios: en transportes el personal ocupado proviene en su mayor parte de la industria (42.4%) y sólo en un 33.6% del terciario. En 'Comercio y Servicios' y en 'hospitales, hotelería, etc.', en cambio, se reproduce la consistencia intrarrama que habíamos señalado para el sector secundario: los dos tercios de su personal provienen de servicios.

Ya que resulta evidente que los accesos horizontales están condicionados por el nivel de preparación y calificación exigido, para realizar una lectura correcta de estos datos conviene introducir aquí lo concerniente a la relación entre categoría socioprofesional actual y sector de actividad anterior.

Puede afirmarse, entonces, que dos ramas de actividad: agricultura y construcción, están asociadas inversamente con el nivel de categoría sociopro-

fesional, en el sentido de que a mayor nivel en la categoría actual de la población encuestada, menor porcentaje de individuos provienen de aquellas dos ramas. Configurarían entonces los dos sectores donde se recluta preferentemente a los individuos que deberán llenar los puestos con menores exigencias de calificación.

Una segunda conclusión es que los trabajadores manuales calificados (D) constituyen en su conjunto (es decir para todas las ramas de actividad en las que se encuentren) una categoría con una raíz típicamente manufacturera, siendo el 64% de los individuos en tal posición provenientes de la industria. Un segundo grupo que se recluta también masivamente en la industria es el de los B<sub>1</sub>, es decir los individuos con responsabilidad técnica.

Puede afirmarse entonces que el sector industrial de Barcelona proporciona mano de obra para casi la mitad de la población ocupada, y cabe señalar asimismo la presencia de dos categorías socioprofesionales cuyas características parecen rebasar el sector de actividad en que se encuentran para recortarse alrededor de la capacitación que proporciona la industria: los trabajadores manuales calificados y los cuadros técnicos, que provienen mayoritariamente de la industria. Podría inferirse de esto un rol particularmente dinámico jugado por las empresas del sector industrial, en tanto formadoras de personal calificado técnico para el conjunto de la actividad económica de la zona estudiada.

Señalemos por último que el sector terciario en su conjunto está asociado directamente con el nivel socioprofesional actual, ya que a mayor nivel mayor proporción de individuos que provienen del terciario. Es en el terciario, por otra parte, donde reclutan en gran proporción sus cuadros medios administrativos (B<sub>2</sub>, C<sub>1</sub> y C<sub>2</sub>) la totalidad de las empresas analizadas.

Cuadro . Sector de actividad actual y sector de actividad del trabajo anterior.

Ind. total (1111)		Industrias tradicionales	Industrias modernas	Constr.	Transp.	Com. y Hosp. serv. y hot.		Terc. Total
8.5	Agricultura	13.8%	7%	8.4%	4.4%	0.4%	-	2.1%
11	Construcción	7.5	12	61.2	19.4	3.8	9.4	11.2
64	Industria	69.1	62.4	19	42.4	43.8	12.4	40.1
16.4	Terciario	9.4	18.5	11.2	33.6	51.8	77.3	46.5
(N)		(253)	(858)	(142)	(226)	(237)	(453)	(516)

Cuadro . Categoría socioprofesional actual y sector de actividad anterior

	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
Agricultura	-	-	3%	6%	3%	6%	10%
Construcción	1.4	2.5	4.9	7.5	11.4	15.7	21.1
Industria	28	87.5	40.7	47.6	41.4	64	49.7
Transportes	1.4	-	6.1	5.5	14.1	5.2	7
Com., finanzas	26.4	5	29.6	29.5	22.8	7.2	7.8
Serv. pers., artes.	-	-	2.9	4.2	1.2	3.4	
Prof. liberal	39.7	5	7.4	-	-	(0.3)	(0.3)
Func. públ.	2.9	-	4.9	1.7	2.8	0.5	0.6
(N)	(68)	(40)	(81)	(239)	(70)	(634)	(639)

La relación compleja de las tres variables conjuntamente es el resultado de las tendencias señaladas, de su acción combinada: la consistencia intrarramas, por una parte, y la relación entre ciertas categorías socio-profesionales y el sector de proveniencia.

Encontramos así en la industria y los transportes un elevado porcentaje de individuos reclutados en la industria y, asimismo, que en ~~en~~ aquellos sectores donde existe un número relativamente significativo de cuadros técnicos( industria y 'comercio y servicios') éstos se reclutan asimismo en la industria.

La construcción presenta el doble influjo de la consistencia intrarramas y la tendencia al reclutamiento de los estratos menos calificados en la construcción: de este modo, los dos tercios de su personal de ejecución provienen de la construcción y, por otro lado, casi la mitad de sus cuadros administrativos medios (C), de la industria.

Los dos sectores del terciario( 'transportes' y 'comercio y servicios') muestran un comportamiento análogo tendencialmente, siendo 'comercio y servicios' un caso puro de terciario en general. En efecto, en los transportes se observan relaciones que los colocan en una posición intermedia entre el secundario y el terciario propiamente dicho: las categorías de ejecución (C y D) provienen en gran parte de la industria, pero con fuerte peso del sector transporte mismo como sector de proveniencia. En 'comercio y servicios', finalmente, encontramos las proporciones más elevadas de cuadros subalternos y de personal de ejecución (C, D y E) que provienen de 'comercio y finanzas', así como proporciones casi insignificantes de la agricultura o la construcción.



Si la industria provee de mano de obra en general y mano de obra calificada en particular a los restantes sectores, los casos de las empresas industriales encuestadas nos muestran que sus propios cuadros directivos no técnicos (A y B<sub>2</sub>) provienen en menos de la mitad de la industria.

Es decir que en las empresas industriales los estratos socioprofesionales más bajos (C, D y E) están constituidos por individuos que, en una proporción más elevada que en las restantes empresas, provienen de la industria, pero cuando consideramos los estratos más altos, directivos no técnicos (A y B<sub>2</sub>) las diferencias se atenúan o desaparecen, de manera que en el caso de los directivos no técnicos de la industria su origen se encuentra en proporción considerable en el sector terciario y en las profesiones liberales.

Resumiendo:

Los estratos directivos y los directivos no técnicos tanto en la industria como en el sector terciario de comercio y servicios parecen constituir un universo relativamente homogéneo, donde el reclutamiento obedece sólo parcialmente a la consistencia intrarramas (un tercio proviene de la industria, un tercio de servicios y una proporción importante de profesiones liberales).

Los estratos técnicos, sea directivos o de ejecución, se reclutan para el conjunto de las empresas, en la industria, siendo esta relación más evidente en las empresas industriales por efecto de la consistencia intrarramas.

A medida que pasamos a las categorías socioprofesionales menos calificadas o con menor responsabilidad directiva, aumentan las proporciones de individuos reclutados en la construcción o en la agricultura (siendo más evidente esta relación en el caso de la construcción, por efecto de la consistencia intrarramas).

A medida que pasamos a las categorías socioprofesionales más calificadas o con mayor responsabilidad directiva, aumentan las proporciones de individuos reclutados en servicios en su conjunto (siendo esto más evidente en las empresas de servicios, por efecto de la consistencia intrarramas).

Categoría socioprofesional y rama de actividad interactúan, así, como la doble determinación de la estructura de reclutamiento en el mercado de trabajo.

Cuadro . Sector de actividad y categoría socioprofesional actual: sector de actividad anterior.

<u>INDUSTRIA</u>							
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
Agricultura	-	-	2.2	10.9	-	6.9	11.3
Construcción	4.7	-	2.2	12	9	7.7	15.6
Industria	42.8	89.6	47.7	58.2	45.4	74.3	56.6
Transportes	-	-	6.7	5.5	18	2.4	5.5
Com., Finanzas	28.5	6.8	27.2	12	27.2	6.9	7.2
Serv.pers., artes.	-	-	-	-	-	0.4	2.3
Prof. liberal	19	3.4	9	-	-	(0.2)	(0.2)
Func. públ.	4.7	-	4.5	1	-	0.4	0.8
(N)	(21)	(29)	(44)	(91)	(11)	(448)	(466)

  

<u>CONSTRUCCIÓN</u>							
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
Agricultura	-	-	(100)	14.2	(14.2)	2.8	12.7
Construcción	-	(50)	-	14.2	(14.2)	67.1	76.5
Industria	-	(50)	-	57.5	(42.8)	18.5	4.2
Transportes	(100)	-	-	7	(14.2)	5.6	-
Com., finanzas	-	-	-	7	(14.2)	5.6	-
Serv.pers., Artes.	-	-	-	-	(14.2)	-	4.2
Prof. liberal	-	-	-	-	-	1.4	2.1
Func. públ.	-	-	-	-	-	-	-
(N)	(1)	(2)	(1)	(14)	(7)	(70)	(47)

  

<u>TRANSPORTES</u>							
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
Agricultura	-	-	-	3.8	4	3.4	6
Construcción	-	-	(50)	7.6	16	19.5	25.3
Industria	-	-	-	38.4	28	56.3	34.9
Transportes	-	-	(50)	7.6	12	13.7	20.4
Com., finanzas	-	-	-	26.9	24	3.4	6
Serv.pers., artes.	-	-	-	11.5	8	2.2	7.2
Prof. liberal	-	-	-	-	-	-	-
Func. públ.	-	-	-	3.8	8	1.1	-
(N)	(9)	(0)	(2)	(26)	(25)	(87)	(83)

  

<u>COMERCIO Y SERVICIOS</u>							
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
Agricultura	-	-	-	0.9	-	-	-
Construcción	-	-	10	2.8	4.1	-	8.1
Industria	40	(88.8)	45	39.6	54.1	43.4	54
Transportes	48	-	5	4.7	12.5	17.3	5.5
Com., finanzas	-	-	35	48.1	29.1	34.7	27
Serv.pers., artes.	0.8	-	-	1.8	-	4.3	5.4
Prof. liberal	0.4	-	-	-	-	-	-
Func. públ.	-	(11.2)	5	1.8	-	-	-
(N)	(25)	(9)	(20)	(106)	(24)	(23)	(37)



HOSPITALES, HOTELERIA, ETC.

	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
Agricultura	-		-	-	-	-	-
Construcción	-		7.1	-	(33)	(16.6)	(33)
Industria	-		14.2	-	(33)	(16.6)	(50)
Transportes	-		7.1	-	(33)	-	-
Com., finanzas	-		28.4	-	-	(16.6)	-
Serv. pers., artes.	100		7.1	(100)	-	(50)	(16.6)
Prof. liberal	-		-	-	-	-	-
Func. públ.	-		-	-	-	-	-
(N)	(21)	(0)	(14)	(2)	(3)	(6)	(6)



Veamos ahora cómo son afectadas nuestras afirmaciones anteriores cuando reanalizamos la misma información para nuestras dos subpoblaciones de **nativos y no nativos**.

Habíamos señalado con cierta sorpresa el alto porcentaje de mano de obra que ya estaba integrado como personal económicamente activo antes de ingresar en la empresa 'actual', es decir en la empresa donde fueron estudiados:

Aunque se mantiene una proporción considerable de individuos que ya estaban en 'otra empresa', se observan diferencias dignas de consideración entre nativos y no nativos, ya que es para estos últimos que se dan con mayor claridad, siendo el 91% de los individuos para los cuales tenemos información sobre su actividad anterior al trabajo actual, que ya estaban integrados en el mercado de trabajo. Esto es que, a partir de la relativa información que nos proporcionan nuestros datos, la población económicamente activa de la zona de Cataluña se nutre de contingentes considerables de individuos aforados que, presumiblemente, ya habían trabajado en su lugar de origen.

El volumen considerable de individuos sobre los cuales no existe información en los archivos de las empresas hace conveniente presentar el cuadro total, donde puede observarse que la ausencia de información es notablemente superior para el caso de los no nativos:

Cuadro . Situación anterior al trabajo actual de nativos y no nativos

	<u>Nativos</u>	<u>No Nativos</u>
1 <sup>er</sup> trab. actual	7%	1%
Desocupado	0.5	1
Estudiaba	6	1
Trabajaba	52	45
Sin datos	35	52
	(1684)	(2716)

El volumen de los 'sin datos' hace difícil la comparación de los restantes items; por ello presentamos el mismo cuadro con los porcentajes tomados sobre el total de las respuestas positivas. Dado que las diferencias de edad entre ambas subpoblaciones podrían estar afectando las distribuciones (los nativos son más jóvenes como promedio y por lo tanto ello podría explicar que su trabajo actual sea más frecuentemente el primero), en el cuadro siguiente hemos igualizado ambas subpoblaciones en tres categorías de edad: '24 a 33' años, '34 a 45' y '46 a 55'.

Cuadro . Situación anterior al trabajo actual de nativos y no nativos para tres categorías de edad.

	46-55 años		34-45 años		24-33 años	
	Nat.	No nat.	Nat.	No nat.	Nat.	No nat.
1 <sup>er</sup> trab. actual	10%	3.5%	10%	1%	12%	3%
Desocupado	2	2.5	1	2	-	3
Estudiaba	8	1.5	6	2	14	4
Trabajaba	80	92.5	81.5	96	74	90
(N)	(187)	(197)	(568)	(623)	(336)	(481)
% sin datos	42%	62%	36%	51%	29%	47%
(N total)	(323)	(510)	(886)	(1303)	(475)	(903)

Las observaciones más importantes sobre el cuadro anterior son las siguientes: en primer lugar, el 'comportamiento' de los porcentajes de 'sin datos', problema clásico en sociología y sobre el cual es difícil proponer conclusiones claras; en nuestro caso parece posible afirmar que no se distribuyen al azar, ya que son siempre más elevados entre los no nativos y, tanto para nativos como para no nativos, disminuyen a medida que se trata de individuos más jóvenes.

(X)

En segundo lugar, que la comparación entre nativos y no nativos sobre los totales de respuestas con información evidencia que, para cualquier categoría de edad los nativos han ingresado más frecuentemente al mercado de trabajo con su trabajo actual y que, como era posible prever, cuanto más jóvenes menor la proporción de individuos que ya trabajaban con anterioridad a su empleo actual. Esta proposición de sentido común, sin embargo, no se aplica al caso de los no nativos, donde las diferencias son prácticamente inexistentes: es que se manifiesta aquí la especificidad de su carácter de población aforante, y permite afirmar que los contingentes que arriban a la zona de Cataluña lo hacen después de haber trabajado en su lugar de origen o en algún punto intermedio de su carrera migratoria. Este hecho, de importancia para el análisis de las oleadas de movimientos de población, no puede sin embargo ser afirmada con seguridad dado el volumen de los casos sin datos; queda, pues, como una hipótesis parcialmente validada.

Concluyamos diciendo que la el descenso de los porcentajes de nativos jóvenes en 'ya trabajaba' proviene sólo parcialmente de un ingreso más tardío en el mercado de trabajo imputable directamente a su menor edad, y que las diferencias radican sobre todo en la proporción de individuos que estudiaban que pasa de 8% a 14%, con una depresión en la categoría intermedia coherente con las hipótesis que se formularon a este respecto en el segundo cuaderno.

Dijimos poco atrás que la situación anterior al trabajo actual estaba ligada con el status socioprofesional actual, en el sentido de que a mayor status mayor porcentajes de 'estudio' y a menor status mayor porcentaje de 'ya trabajaba en otra empresa'.

La comparación del cuadro anterior nos muestra que la subpoblación de no nativos tiende a comportarse en forma análoga a los estratos de menor nivel socioprofesional, por relación con la subpoblación de nativos: mayor proporción de 'desocupados', menor proporción de 'estudiaba' y mayor proporción de 'ya trabajaba'. Como sabemos que los no nativos ocupan proporcionalmente más que los nativos las cepas socioprofesionales inferiores, podría inferirse que las diferencias que acabamos de señalar no reflejen la especificidad del origen en tanto tal sino que son la manifestación de la inserción diferencial de los no nativos en la estructura ocupacional.

En el cuadro que sigue, por lo tanto, hemos comparado ambas subpoblaciones igualizando la categoría socioprofesional, y hemos utilizado para facilitar la lectura los porcentajes tomados sobre el total de respuestas positivas:

Cuadro Situación anterior al trabajo actual de nativos y no nativos para cada categoría socioprofesional

	A		B		C		D		E	
	N	NN	N	NN	N	NN	N	NN	N	NN
1 <sup>er</sup> trab.	8%	-	21%	11%	10%	3%	10%	4%	6%	-
Desoc.	-	-	-	-	0.4	-	1	2	2	4
Estudio	32	32	21	13	6	4	2	1	1	-
Trabajaba	53	68	56	69	84	94	87	93	91	96
(n)	(95)	(28)	(162)	(61)	(267)	(153)	(394)	(424)	(162)	(635)
% S/D	41%	47%	40%	54%	31.5	42%	31%	56%	41%	51%
(N)	(160)	(53)	(271)	(132)	(390)	(262)	(570)	(966)	(293)	(1303)

Tal como puede observarse, las diferencias no se deben a que los no nativos ocupan en mayor proporción las categorías inferiores, por el contrario, las diferencias anotadas se mantienen para cada una de las categorías ocupacionales y aumentan a medida que ascendemos en la escala socioprofesional, produciéndose una cuasi igualización entre nativos y no nativos en las dos inferiores (D y E); es así en las categorías directivas y semidirectivas (A y B) donde se diferencian más netamente ambas subpoblaciones en lo que se refiere a su situación anterior: los no nativos teniendo una proporción mucho mayor de individuos que ya estaban integrados en el mercado de trabajo y los nativos A y B porcentajes mayores que los no nativos A y B que estaban estudiando o para quienes el actual fue su primer trabajo.

Concluuyamos entonces diciendo que para cualquier nivel socioprofesional y para todas las categorías de edad, son siempre los catalanes quienes con más frecuencia han entrado a la empresa actual sin experiencia laboral previa, y que estas diferencias aumentan cuanto mayor el nivel socioprofesional y también cuanto más jóvenes. Y, finalmente, que la relación entre categoría socioprofesional y situación anterior al empleo actual se mantiene tanto entre los catalanes nativos como en los no nativos, en el sentido de proporciones más elevadas de individuos que no tenían experiencia laboral previa, sea que estudiaran o no, cuanto más alto el nivel ocupacional.



Para los casos sobre los cuales tenemos información acerca de su trabajo anterior (y para los que ya estaban integrados como población activa), corresponde ahora emprender el análisis del sector económico de proveniencia, tratando comparativamente a nativos y no nativos.

Cabe señalar antes de comenzar que la proporción de individuos a los que nos referiremos es proporcionalmente mayor entre los nativos (45% del total) que entre los no nativos (38%) y que, a pesar de lo exiguo de los efectivos, creemos que pueden extraerse algunas proposición de interés indicativo.

En el cuadro que sigue puede observarse, como rasgo más general, que en ambas subpoblaciones la mayor parte de los individuos se encontraban trabajando en el sector industrial antes de ingresar en su empresa actual: 48% de los no nativos y 61.5% de los no nativos. Pero estas cifras nos están indicando, al mismo tiempo, que existe una diferencia significativa entre el origen laboral de nuestras dos subpoblaciones. Mientras que los catlanes nativos provienen en más del 60% de la industria y en un 17% del comercio y servicios, la población aforante ha tenido su experiencia laboral previa en una gran proporción en la construcción, 20% y relativamente elevada en la agricultura: 10%.

Cuadro . Sector económico del trabajo anterior en las subpoblaciones de nativos y no nativos.

	<u>Nativos</u>	<u>No nativos</u>
Agricultura	3%	10%
Construcción	8	20
Industria	61.5	48
Transportes	5	6.5
Comercio y serv	17	10
Serv pers., artes.	2	2
Prof. liberal	3	2
Func. públ.	1	1
FFAA	-	0.6
(n)	$\frac{762}{1693}$	$\frac{762}{1015}$
% NR/NC	55%	62.5%
(N)	(1693)	(2710)

NOTA: Los porcentajes han sido extraídos sobre el total excluidos los casos sin información o no codificables.

Ahora bien, si estos datos permiten ya trazar una imagen general del origen diferencial de la fuerza de trabajo catalana, es importante tener en cuenta observaciones precedentes, en el sentido de que los estratos socioprofesionales más bajos se reclutaban en mayor proporción justamente en la construcción y en la agricultura. Con lo cual podría aducirse que las diferencias globales que existen entre ambas subpoblaciones remiten al hecho básico de la mayor proporción de no nativos en los escalones inferiores de la estructura socioprofesional.

Debemos entonces proceder a igualar según posición ocupacional, y preguntarnos si, en ese caso, sigue siendo cierto que los migrantes provienen más frecuentemente de la construcción y de la agricultura y, asimismo, si los catalanes nativos han tenido más a menudo experiencia laboral previa en el comercio y en la industria.

El cuadro permite responder con claridad a los tres primeros interrogantes. Para la 'agricultura' y para 'construcción' las tendencias son similares: no porque los no nativos se encuentran más frecuentemente en las posiciones D y E que hemos arribado a las observaciones del cuadro anterior; si así fuere, deberíamos encontrar proporciones similares en ambas subpoblaciones de individuos con experiencia en esos dos sectores de actividad. Por el contrario, las diferencias anteriores se refuerzan para las dos posiciones de trabajadores manuales. Esto nos permite reformular lo dicho páginas atrás: es cierto que a medida que descendemos en la escala socioprofesional aumenta la proporción de individuos reclutados en la agricultura y en la construcción, pero esta relación es notablemente más marcada entre los no nativos. Es así que la tercera parte de los migrantes que son actualmente trabajadores manuales ('D' y 'E') proviene de la agricultura y la construcción, frente a un 9% y 18% respectivamente de la población nativa en idénticas posiciones ocupacionales. Inversamente, el origen de los trabajadores manuales catalanes nativos se encuentra masivamente en la industria (76% y 61%) frente a un 53% y 47% en los no nativos. Estas diferencias señalan ya un reclutamiento bien diferente de los trabajadores manuales según se trate de nativos o no nativos, siendo los primeros individuos que ya habían tenido en su inmensa mayoría experiencia industrial.

En lo que hace a las restantes categorías ocupacionales vemos que no existen diferencias notables entre ambas subpoblaciones en lo que se refiere a la construcción y la agricultura como sectores de origen, pero que los nativos son en todos los casos reclutados más frecuentemente entre individuos que se encontraban en el sector industrial.

Veremos más adelante en qué medida estas tendencias pueden ser explicadas por el origen predominantemente rural de la población aferente, pero puede indicarse desde ya que tales diferencias sólo podrían dar cuenta, en términos del sentido común, de la mayor experiencia en la agricultura por parte de la población aferente. Queda planteado como interrogante la considerable diferencia en lo que respecta a la construcción, actividad 'urbana' en tanto tal. Al analizar los mismos datos teniendo en cuenta el sector en el que se encuentran actualmente veremos si estas tendencias pueden deberse a la mayor proporción de no nativos en empresas de construcción o bien si la construcción constituye una reserva de mano de obra manual para el caso de los no nativos, algo así como una 'etapa' previa, quizás con canales de acceso más fáciles, a la integración en otros sectores de actividad.

Por último, en lo que se refiere al reclutamiento en 'comercio', vemos que las diferencias iniciales parecen deberse en gran parte, ahora sí, al hecho de que los nativos ocupan posiciones no manuales más frecuentemente que los no nativos, posiciones que estaban asociadas con un empleo anterior en el sector de comercio y servicios. Es así que las diferencias se atenúan o desaparecen entre ambas subpoblaciones al igualar según su posición ocupacional actual, con la salvedad de la posición 'C', donde los nativos presentan una proporción importante de individuos provenientes de 'comercio': 32%, frente a 21% de los no nativos.

El lector no dejará de observar que en las posiciones más altas: 'A' y 'B' encontramos una mayor proporción de no nativos que ejercían profesiones liberales; este hecho, estrechamente ligado con la problemática de la educación, será analizado con más detalle en ese capítulo. A pesar de la escasez de efectivos, obsérvense, en el mismo sentido, las fuertes diferencias en el seno de los 'B', donde los técnicos medios ('B<sub>1</sub>') provienen en ambos casos casi exclusivamente de la industria. Reencontramos aquí, para ambas subpoblaciones, una observación general anterior: los técnicos medios y los trabajadores manuales calificados son las dos categorías socioprofesionales que más frecuentemente provienen de la industria, que, reiteramos, constituiría una fuente de fuerza de trabajo con formación técnica o especializada, mientras que el terciario proveería fundamentalmente de individuos para los puestos no manuales, sean dirigentes o no.





Cuadro . Sector económico del trabajo anterior según categoría socio-PROFESIONAL en la subpoblaciones de nativos y no nativos.

<u>NATIVOS</u>										
	A	B	C	D	E	/	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>
Agricultura	-	2%	4%	1%	5%	-	-	4	3	7
Construcción	2	5	8.5	8	13	3	6	8	10	
Industria	29	60	47	76	61	87	43	49	37	
Transportes	2	4	5	6	6.5	-	6	2.5	17	
Comercio y serv	27	21	32	7	11.5	6	29	20	20	
Serv pers, artes.	-	1	3	2	3	-	2	2	10	
Prof. Liberal	35	5	-	-	-	3	6	-	-	
Func. públ.	4	2	1	0.3	-	-	4	1	1	
FFAA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(n)	(48)	(82)	(190)	(303)	(139)	(31)	(51)	(160)	(30)	
% NR/NC	67%	69%	51%	48%	54%	57%	73%	52%	48%	
(N)	(153)	(262)	(389)	(588)	(301)	(72)	(190)	(331)	(58)	
<u>NO NATIVOS</u>										
	A	B	C	D	E	/	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>
Agricultura	-	-	7%	10%	11%	-	-	-	11%	-
Construcción	-	2.5	8	23	23	-	3	6	12	
Industria	25	47.5	42	53	47	89	35	41	44	
Transportes	-	5	11	4.5	7	-	6	11	12	
Com. y serv.	25	22.5	21	7.5	6	-	29	19	25	
Serv pers, art.	-	5	3	0.6	4	-	6	-	-	
Prof. liberal	50	10	-	0.6	0.4	11	10	-	-	
Func. públ.	-	5	3	0.6	1	-	6	2	5	
FFAA	-	2.5	4	-	-	-	3	5	2	
(n)	(20)	(40)	(124)	(331)	(500)	(9)	(31)	(83)	(41)	
% NR/NC	67%	77%	53%	65%	61%	82%	66%	51%	56%	
(N)	(60)	(150)	(263)	(952)	(1295)	(49)	(91)	(169)	(94)	

Nota: Para extraer los porcentajes se procedió de igual manera que en el cuadro anterior.

(introducción ligando con cuaderno anterior)

•  
Cuáles son las categorías socioprofesionales a partir de las cuales se producen más frecuentemente movimientos de ascenso internos en las empresas? Cuáles son los canales típicos de movilidad? Cómo se diferencian las trayectorias de movilidad según el tipo de sector de actividad económica de las empresas? Cuáles son las diferencias que presentan nuestras dos subpoblaciones de nativos y no nativos en cuanto a monto y tipo de movilidad ocupacional?

Estos son algunos de los interrogantes que guiarán este capítulo.

Examinaremos en primer lugar las pautas generales de movilidad en el interior del conjunto de las empresas estudiadas, de manera de establecer lineamientos iniciales a partir de los cuales estudiar las desviaciones que introducen diferenciaciones subsiguiente en el tipo de población. Consideraremos aquí la categoría socioprofesional con la cual ingresaron los individuos y la categoría socioprofesional actual. Es importante que el lector tenga en cuenta que se tratará siempre de analizar el punto de partida y el punto de llegada de los cambios de posición ocupacional, ya que carecemos de información acerca de las etapas intermedias que han cumplido los individuos en tal proceso.

Conviene recordar aquí, antes de comenzar, cuál es la retribución promedio de las siete categorías socioprofesionales basadas en la codificación de la Seguridad Social ya que, como se observa en el cuadro, la nomenclatura utilizada (que denota un orden) no recubre un ordenamiento análogo en el nivel de salarios; es por ello que hemos ubicado a los 'D' antes que a los C<sub>2</sub> (esto es, a los trabajadores manuales calificados antes que a los trabajadores no manuales no calificados):

Cuadro . Salarios mensuales básicos promedio según categoría socioprofesional.

	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	D	C <sub>2</sub>	E
- de 5.000 ptas mes	8%	15%	13%	19%	29%	51%	62%
de 5 a 10.000 "	22	16	45	53	57	45	35
de 10 a 15.000 "	25	42	25	20	13	3	3
de 15 a 30.000 "	25	23	9	6	0.2	-	-
más de 30.000 "	5	-	1	6	0.4	-	-
S/D	14.5	4	7.5	1	0.3	2	-

N: La experiencia en estudios de esta naturaleza indica que para una lectura más ajustada de los datos es conveniente edicionar los casos S/D a la categoría de mayores ingresos.

Sin entrar ahora en el análisis del ingreso, señalemos solamente que la serie se ordena colocando a los manuales no calificados antes que los manuales calificados y que, además, los B<sub>1</sub> (técnicos medios) reciben ingresos superiores en promedio a los B<sub>2</sub> (jefes administrativos intermedios).

Ya que es posible suponer que existen requisitos de naturaleza homogénea para todos los puestos, con variaciones en cuanto al monto de tales requisitos, cabría inferir, siempre como hipótesis de trabajo basada en el sentido común, que el escalonamiento de los ingresos reproduce las etapas posibles (y deseables) para un individuo, en el interior de su empresa. Como veremos, este supuesto no se adecúa a la realidad, y nos interesará establecer el carácter de las desviaciones que se observan.

Para este análisis hemos construido una serie de cuadros con el mismo principio: se han ubicado a los individuos en una matriz que nos permite leer simultáneamente la categoría de admisión y la categoría actual; según el tipo de preguntas que nos planteemos colocaremos sobre el eje horizontal (abscisas) la categoría de admisión o la actual. Pero en todos los casos se trata de la ubicación de los individuos sobre ambas dimensiones al mismo tiempo. Así, en el cuadro que sigue hemos puesto sobre la horizontal las categorías de admisión, de manera de ver cuáles son las categorías de entrada en la empresa que son origen más frecuente de movimientos ocupacionales internos:

Cuadro . Categoría socioprofesional actual según categoría socioprofesional de admisión

Cateq. actual:	Categoría de admisión						
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
A	100%	11%	12%	5%	5%	(1)	(3)
B <sub>1</sub>	-	88	-	5	3	0.7	0.5
B <sub>2</sub>	-	0.5	88	14	31	1	0.3
C <sub>1</sub>	-	-	-	72	31	6	4%
C <sub>2</sub>	-	-	-	-	28	0.5	2
D	-	-	-	2	0.5	91.4	26
E	-	-	-	(1)	(1)	(1)	6%
(N)	(153)	(84)	(115)	(332)	(362)	(1014)	(2343)

NOTA: Figuran ( ) en absolutos los casos que constituyen presumiblemente errores de codificación o perforación.

La primera lectura de este cuadro consiste en observar la diagonal, esto es, el porcentaje de individuos que ingresaron en una categoría dada y que continúan en ella en el momento del estudio: los individuos que denominaremos 'fijos', o sea sin movilidad ocupacional en el interior de la empresa.

Nuevamente siguiendo el sentido común podría afirmarse que es esperable encontrar mayor porcentaje de individuos que han experimentado movilidad a medida que descendemos en la escala socioprofesional. Esto es sólo parcialmente confirmado por los datos, y la indicación más evidente de ello y de las netas diferencias entre las posibilidades de ascenso entre las categorías utilizadas está en el bajísimo porcentaje de individuos que ingresaron como no manuales no calificados ( $C_2$ ) y que continúan arribal en tales puestos: sólo el 28%, en comparación con proporciones que oscilan entre el 68% y el 100% para las restantes.

Proponemos para interpretar este cuadro la hipótesis de que juegan dos factores en la determinación de la frecuencia de movilidad: en primer lugar el status socioprofesional, ya que naturalmente a menor status mayores posibilidades de ascenso y, en segundo lugar, el tipo de desempeño requerido. En este sentido afirmaremos que los puestos no manuales y ligados a tareas administrativas son los que ofrecen mayores posibilidades de ascenso.

Es así como puede interpretarse la alta movilidad de los  $C_2$ , quienes reúnen el doble requisito de no calificados (bajo status) y de no manuales. Si se observa la diagonal del cuadro resulta claro que estamos frente al peso de la dimensión vertical del status, ya que a medida que descendemos en el nivel de categoría socioprofesional disminuye el porcentaje de individuos que han permanecido en la misma categoría en la que entraron. Pero observamos asimismo que, al pasar del sector de los no manuales a los manuales (D y E), la curva se quiebra, para volver a descender en el interior de los manuales, nuevamente en función del nivel de status.

Estas observaciones nos llevan a un intento de sistematización más general: es posible trazar aproximadamente tres 'áreas' de movilidad, esto es tres conjuntos de puestos entre los cuales son más frecuentes los movimientos ocupacionales.

En primer lugar, el 'área' de los trabajadores manuales, donde encontramos (cf. cuadro ) que los calificados ('D') provienen en un 60% de individuos que ingresaron ya directamente a esos puestos y en un 39% de manuales semi o no calificados ('E'). Esto significa que menos del 1% de los trabajadores manuales calificados está constituido por individuos que ingresaron como no manuales no calificados; en otros términos, el pasaje de la posición de no manual no calificado a manual calificado, que sería teóricamente posible y deseable ( en términos de ingreso monetario) no se produce en la realidad. En el mismo sentido ya puede verse en el cuadro que sólo el 1.5% de los C<sub>2</sub>(no manuales no calificados) han pasado a manuales calificados.

Simultáneamente, son prácticamente despreciables los movimientos a partir de la posición de manual calificado: el 91% de los que ingresaron como tales se mantienen en la misma posición actualmente, el porcentaje más elevado de la muestra si se deja de lado el caso obvio de los 'A' (cuya movilidad ascendente es por definición imposible).

Los trabajadores manuales no calificados ('E'), la categoría inferior de la escala, son la única fuente interna de contingentes para los puestos manuales calificados.

La especificidad de los 'D' queda clara cuando observamos lo que sucede con los 'E'. Sería simple afirmar que han escasa movilidad ascendente de los individuos que ingresaron como 'D' debido a que se encuentran en una posición baja, pero si observamos la comparación con los 'E' (que se encuentran desde todo punto de vista en una posición inferior), vemos que ingresar como trabajador semicalificado o no calificado manual ofrece posibilidades de ascenso relativamente superiores a las que ofrece ingresar con una calificación manual: además del ascenso de 'E' a 'D', el cuadro nos muestra que todas las categorías socioprofesionales restantes, desde directores hasta el personal menos calificado no manual se nutren en mayor proporción con individuos que han ingresado como 'E' que con individuos que han ingresado como 'D'.

El 'área' de los trabajadores manuales presente así un tope empírico en la posición de trabajador manual calificado. Los trabajadores manuales no calificados, probablemente debido a la polivalencia que les otorga su condición de fuerza de trabajo simple, constituyen el origen del 39% de los 'D', el 28% de los 'C<sub>2</sub>', el 17% de los 'C<sub>1</sub>' y el 11% de los 'B<sub>1</sub>'.

En segundo lugar, el 'área' constituida por las posiciones no manuales administrativas, dejando de lado las posiciones superiores de los directores gerentes ('A') y la de los  $B_1$  (técnicos medios); nos referimos entonces a los  $B_2$ ,  $C_1$  y  $C_2$ . Es en el interior de este área donde se producen los movimientos de ascenso más frecuentes.

Comencemos observando la categoría de admisión en la empresa: como dijimos, la posición inferior en este conjunto es la que presenta las mayores frecuencias de ascensos ( $C_2$ ): del total de individuos que ingresaron a tales puestos, sólo el 28% permanece en ellos, el 31% habiendo pasado a la categoría inmediatamente superior ( $C_1$ ) y el 31% a la de jefes intermedios ( $B_2$ ). La posición que le sigue jerárquicamente, los  $C_1$  (en su generalidad empleados administrativos), han ascendido en un 14% a la posición de jefes intermedios y los que ingresaron como tales han pasado en un 12% a la categoría más alta: 'A'.

En tercer lugar, cabe señalar la posición particular de los técnicos medios ( $B_1$ ) que presentan una carrera ocupacional análoga a la de los  $B_2$ : el 88% en ambos casos permanecen en la categoría en la que ingresaron y el 11% y 12% respectivamente han ascendido a la categoría superior, 'A'. Pero se produce allí un hiato, (que nos atreveríamos a asimilar al que señalaríamos entre los  $C_2$  y los 'D') en las pautas de movimiento, que marca la existencia de la doble estructura administrativa/técnica a la cual nos hemos referido en el segundo cuaderno: prácticamente ningún jefe intermedio ( $B_2$ ) ha pasado a un puesto de responsabilidad técnica ( $B_1$ ) y viceversa.

Subrayemos que, sorprendentemente, la categoría 'A' se nutre en forma pareja de individuos que han ingresado en las categorías ' $C_1$ ', ' $C_2$ ', ' $B_2$ ' y ' $B_1$ ', cuando lo esperable hubiera sido una mayor proporción de individuos admitidos en los puestos jerárquicamente adyacentes ( $B_1$  y ' $B_2$ ').

Podemos concluir, entonces, que existen dos líneas relativamente separadas: la vía administrativa y la vía técnica (o semitécnica), que aparecen evidenciadas por los movimientos internos: los mínimos o nulos pasajes entre categorías relativamente equivalentes en las dos vías,  $B_1 \leftrightarrow B_2$  y  $C_1 \leftrightarrow D$ , y, como segunda afirmación, la existencia de una zona de alta movilidad alrededor de la carrera administrativa.

:

Cuadro . Categoría socioprofesional de admisión, según categoría socioprofesional actual.

<u>Categ. admisión:</u>	<u>Categoría actual</u>						
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
A	72%	-	-	-	-	-	-
B <sub>1</sub>	4	61	0.4	-	-	-	-
B <sub>2</sub>	7	-	36	-	-	-	-
C <sub>1</sub>	8	15	17	48	1	0.3	0.1
C <sub>2</sub>	7	8	40	23	67	0.3	0.1
D	0.4	6	4	12	3	60	0.2
E	1	11	3	17	28	39	99
(N)	(213)	(122)	(281)	(500)	(152)	(1539)	(1596)

Nuestra última afirmación acerca de la alta movilidad en la carrera administrativa puede ser leída de otro modo: los cuadros de gestión administrativa de las empresas son formados en el interior de las mismas, mientras que los puestos con un componente de calificación técnica son reclutados como tales en el mercado de trabajo.

En efecto (y dejando ahora de lado a los individuos que ocupan los puestos 'E', quienes obviamente no han podido realizar ascensos internos, por definición) vemos en el cuadro anterior que los empleados ('C<sub>1</sub>') provienen en un 51% de individuos que ingresaron a la empresa en otros puestos y en el mismo caso está el 64% de los jefes administrativos intermedios ('B<sub>2</sub>'), mientras que los trabajadores manuales calificados ('D') presentan un porcentaje de 40% y los técnicos medios ('B<sub>1</sub>'), de 39%. Y ya hemos visto la frecuencia con que los individuos que ingresan como C<sub>2</sub> ascienden en la carrera administrativa.

La consideración de los mismos datos codificados con mayor desagregación nos permite confirmar y refinar las observaciones anteriores.

Los cuadros C y D permiten observar en particular el caso de los 'A', diferenciados internamente según que cumplan funciones predominantemente técnicas y funciones de gestión y dirección; análogamente, podemos separar en el interior de los cuadros intermedios 'C<sub>1</sub>' a los empleados de los encargados o capataces y, finalmente, entre los 'E' a los peones de los semicalificados.

1.

Veamos en primer lugar lo referente al corte más general entre posiciones 'manuales' y 'no manuales' (Cf. definición en apéndice); hemos considerado aquí como manuales a los peones, los semicalificados y los manuales calificados.

Ahora bien, para ninguna de las tres categorías se produce un ascenso a las posiciones no manuales que supere el 10% de los individuos (8% de los peones, 9% de los manuales semicalificados y 10% entre los manuales calificados). En cambio los 'subalternos', o sea la categoría inferior entre los no manuales (y con ingresos inferiores en promedio a los trabajadores manuales calificados) constituyen un puesto de ingreso a la empresa que abre la posibilidad de una carrera hacia posiciones superiores no manuales: el 57% de los que así ingresaron han ascendido en la escala socioprofesional (23% a empleados y 26% a jefes intermedios).

En el cuadro D puede observarse el mismo proceso: compárese la desproporción entre los cargos más elevados de la escala socioprofesional (directores o gerentes, profesionales, jefes administrativos y empleados) que han reclutado sus efectivos entre los no manuales no calificados (subalternos) y entre cualquiera de las categorías manuales, sean calificados o no.

Reiteremos entonces la existencia de un corte importante, cual es el de las barreras en el pasaje de manual a no manual, barreras que no coinciden ni con el nivel de calificación ni con la escala de ingresos.

2.

El segundo punto que nos interesa seguir explorando es el de las dos 'vías' de movilidad: la 'técnica' y la 'administrativa'.

Hablaremos entonces de una carrera 'técnica' cuyos eslabones están constituidos por las posiciones de: peón, trabajador semicalificado, manual calificado, en cargado y, menos netamente, técnico medio y profesional. Y de una carrera 'administrativa' compuesta por la cadena empleado, jefe y director o gerente.

Considerando el cuadro sobre los totales de categoría de admisión (cuadro ) vemos entonces que, como ya habíamos observado, las dos categorías inferiores en ambas líneas de movilidad -peones y subalternos- son las que ofrecen mayores posibilidades de ascenso, así como las ventajas en este



sentido de los no manuales (subalternos) respecto a sus equivalentes relativos manuales (semicalificados).

En cuanto a las diferencias entre ambos 'carreras' estos cuadros nos permiten discriminar entre los 'E', confirmando la proposición que avanzamos páginas atrás: es entre los peones, es decir entre los individuos carentes de cualquier tipo de especialización donde se reclutan los escalones más bajos de la carrera administrativa, ya que los porcentajes de semicalificados que han pasado a puestos administrativos más altos es apreciable; es decir que ya la semicalificación manual especifica la pertenencia a la carrera 'técnica'.

Obviamente, y por ello hemos colocado a los peones como puesto inicial de la línea 'técnica', sobre el total de los que ingresaron como peones sólo el 4% ha pasado a puestos de la línea 'administrativa'.

Habíamos afirmado que la posición 'C<sub>1</sub>' pertenecía a la carrera 'administrativa', de acuerdo a las trayectorias objetivas que observábamos. La discriminación entre 'empleados' y 'encargados' nos permite purificar las tendencias. Los primeros, evidentemente administrativos, se reclutan en un 14% entre los no calificados no manuales (subalternos) y sólo en un 2% entre los semicalificados y 1% entre los manuales calificados. Correlativamente, el 26% de los que ingresaron como empleados se ha pasado a la posición de jefe administrativo y el 2% a la de director o gerente, en comparación con sólo un 3% a la de técnico medio y un 2% a la de profesional.

Entre los encargados (es decir entre los C<sub>1</sub> 'técnicos'), en cambio, nos encontramos frente a la situación opuesta: el 12% ascendido a técnico medio y menos del 3% a jefe administrativo intermedio. Y, entre los que son actualmente encargados sólo el 5% proviene de posiciones administrativas (2% subalternos y 3% empleados).

Pasemos ahora a examinar el mismo problema en las posiciones superiores técnicas y administrativas, esto es, los técnicos medios (B<sub>1</sub>) y los jefes administrativos intermedios ('B<sub>2</sub>').

El 20% de los jefes provienen de la posición de 'subalternos', frente a sólo un 3% entre los técnicos medios; inversamente, el 18% de los técnicos medios han ingresado como semicalificados, calificados manuales o encargados, mientras que sólo el 5% de los jefes administrativos provienen de tales posiciones.



Por último, veamos el estrato superior, los 'A', igualmente discriminados entre profesionales ('técnicos') y directores o gerentes ('administrativos').

El 8.5% de los que ingresaron como técnicos medios han ascendido a profesional, frente al 3% de los que ingresaron como jefes intermedios. Inversamente, el 3% de los que ingresaron como técnicos medios ha pasado a la posición de director o gerente, en comparación con un 14% de los admitidos como jefes administrativos intermedios.

Así, si comparamos la composición de origen de las dos subcategorías de los 'A', podemos concluir, en primer lugar, que los puestos técnicos más altos son reclutados directamente como tales, mientras que las posiciones de director o gerente son en una enorme proporción el resultado de ascensos en el interior de las empresas: el 84% de los directivos técnicos entraron con esa posición, y sólo el 42% de los directores o gerentes lo fueron así admitidos en la empresa. Vamos entonces que en el interior del estrato directivo superior reencontramos el mismo fenómeno que habíamos observado para categorías inferiores, esto es, que las funciones de gestión administrativa son llenadas por individuos que se han formado en el interior de la empresa en mucha mayor proporción que las funciones de dirección técnica, que son cubiertas más frecuentemente por individuos elegidos como tales en el mercado de trabajo.

Observemos asimismo <sup>entre</sup> que los que ascendieron a puestos técnicos directivos encontramos la mayor proporción en puestos técnicos inferiores, mientras que el origen de los directores o gerentes (como dijimos, más del 50% de sus efectivos proviene de ascensos internos) se localiza en individuos que ingresaron en la línea administrativa. Por orden jerárquico: 3% de subalternos, 14% de empleados y 14% de jefes intermedios, en total 31%, en comparación con un 8% que entraron como técnicos medios y un 14% como profesionales.

Señalemos para terminar que, nuevamente, la movilidad entre estas dos subcategorías directivas va en el sentido de pasaje de individuos en puestos técnicos a puestos no técnicos, tal como se observa para las posiciones de directivos intermedios (B).

Los cuadros C y D nos permiten confirmar asimismo una observación anterior: las posibilidades de movilidad son mayores cuanto menor la posición socio-profesional de ingreso, y mayores en los puestos 'administrativos' que en los 'técnicos'.

Si dejamos de lado nuevamente a los directores y gerentes, cuya movilidad ascendente es imposible por definición, vemos que son los profesionales (A<sub>1</sub>) y los manuales calificados quienes se han mantenido en mayor proporción en su puesto de ingreso: 94% y 90% respectivamente.

La mayor movilidad se observa en el estrato inferior, los peones, donde sólo un 36% se han mantenido en el puesto de ingreso.

Cuadro C. Categoría ocupacional de admisión, según categoría ocupacional actual.

<u>Categ. actual:</u>	<u>Categoría de admisión</u>									
	Peón	Semic	Sub.	Man. cal:	Encarg.	Empl.	Tecn	Jefe	Prof.	Dir/ger
Peón	36%	0.2%	-	(1)	-	-	-	-	-	-
Semic.	34	62	1	0.2	3	-	-	-	-	-
Subalt.	2	0.6	40	0.5	-	-	-	-	-	-
m.calif	21	29	2	90	3	0.5	-	-	-	-
Encarg.	4	6	2	6	80.5	2	-	-	-	-
Empl.	1	1	23	0.3	-	64.5	0.6	-	-	-
Tecn M.	1	0.7	3	2	12	3	69	-	-	-
Jefe	0.2	0.2	26	1	3	26	19	83	-	-
Prof.	0.1	-	2.5	-	-	2	8.5	3	94	-
Dir/ger	0.1	0.2	1	0.1	-	2	3	14	5.5	100
(N)	(1550)	(789)	(201)	(1001)	(41)	(400)	(164)	(65)	(162)	(27)

Cuadro D. Categoría ocupacional actual, según categoría ocupacional de admisión.

<u>Categ. actual:</u>	<u>Categoría actual</u>									
	Peón	Semic	Sub.	Man. cal.	Enc.	Empl.	Tecn	Jefe	Prof.	Dir/ger
Peón	100%	52%	28%	22.5	28%	6%	8%	1%	0.6%	1.5%
Semic.	-	48	3	16	24	2	3	0.5	-	1.5
Subalt.	-	0.2	65	0.3	2	14	3	20	3	3
M.Cal.	-	0.2	4	61	29	1	12	4	-	1.5
Encarg	-	0.1	-	6.1	15.5	-	3	0.5	-	-
Empl.	-	-	-	0.2	3	77	7	40.5	4	14
Tecn.M	-	-	-	-	-	0.3	63.5	12	8	8
Jefe	-	-	-	-	-	-	-	21	1	14
Prof.	-	-	-	-	-	-	-	-	84	14
Dir/ger	-	-	-	-	-	m-	-	-	-	42
(N)	(558)	(1028)	(123)	(1463)	(212)	(335)	(178)	(257)	(182)	(64)

Resumamos antes de proseguir las conclusiones más generales a las que hemos arribado:

(1)

Tomando como punto de partida la categoría de ingreso a la empresa, las posibilidades objetivas de ascenso interno son función parcial del nivel de categoría socioprofesional de ingreso, en el sentido que, a menor nivel de ingreso mayores posibilidades de ascenso.

Pero decimos función parcial porque la proposición se verifica en el interior de dos conjuntos mayores: los trabajadores no manuales y los trabajadores manuales. Es decir que, las posibilidades objetivas de movilidad son mayores a medida que pasamos de los  $B_2$  a los  $C_1$  y a los  $C_2$ , pero la progresión se quiebra al pasar a los trabajadores manuales. Allí la reencuentramos comparando los D y los E.

(2)

Esto significa que no es posible establecer una escala hipotética de movilidad en función de los ingresos o de la calificación, ya que existe un primer corte que modula las posibilidades objetivas de movimiento dado por la diferencia entre funciones manuales y no manuales. La cantidad insignificante de  $C_2$  (no manuales no calificados) que han pasado a cumplir funciones D (manuales calificados), a pesar de que estos últimos obtienen ingresos promedio superiores es una indicación en este sentido. Y no puede aducirse que se trate de las dificultades de adquirir una calificación, ya que el volumen de los individuos que ingresaron como manuales no calificados (E) que han pasado a manuales calificados (D) es sumamente significativo.

(3)

Recubriendo parcialmente esta distinción, hemos encontrado otra, que llamamos la diferencia entre la 'carrera técnica' y la 'carrera administrativa'.

En la primera encontramos una proporción menor de movimientos de ascenso internos en la empresa, mientras que en la 'carrera administrativa' se concentran las trayectorias de movilidad.

(4)

La existencia de ambas vías está confirmada por la escasez relativa de intercambio de individuos de una a otra, para las diferentes categorías relativamente equivalentes en otros aspectos (jerarquía, ingresos, preparación).

(5)

Lo afirmado en (3) permite asimismo concluir que los puestos que exigen una preparación técnica, ya sea en el nivel más elevado de los A profesionales, en el de los B técnicos medios o en el de los D trabajadores manuales calificados, han sido reclutados directamente como tales en una alta proporción. Los puestos de la cadena administrativa o de gestión (A, gerentes o directores, B jefes intermedios, C<sub>1</sub> empleados)xx, en cambio, son llenados preponderantemente por individuos formados en la misma empresa y que habían ingresado en puestos inferiores de la misma cadena.

(6)

Ahora bien, hemos tratado hasta aquí ~~la~~ la información haciendo abstracción de un elemento fundamental en los análisis de movilidad, elemento que introduciremos ahora: el tiempo.

Para ello hemos de considerar la antigüedad en la empresa, en tres categorías: ingresados entre 1930 y 1959 (más de 10 años en su empresa actual; ingresados entre 1960 y 1969 (de 3 a 10 años en su empresa actual) y ingresados en los años 1968, 1969 o 1970 (menos de 3 años de antigüedad).

Si las diferentes categorías socioprofesionales estuvieran compuestas por individuos ingresados, en promedio, en tiempos similares, no sería necesario introducir este elemento en el análisis efectuado hasta ahora; pero existen diferencias dignas de consideración que nos muestran que los individuos que están actualmente en las posiciones de gestión administrativa (intermedia o inferior) han ingresado a sus empresas en una proporción superior en el período 1930/1959:

Cuadro . Antigüedad en la empresa según categoría socioprofesional actual.

	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>		E
más de 10 años	37%	34%	63%	44%	43%	37.5	22
de 3 a 10	40.5	44	25	41	39	39	51.5
menos de 3	23.	22	11.5	15	18	24	26.5
(N)	(212)	(120)	(278)	(499)	(152)	(1538)	(1591)

Estos datos permitirían suponer que la mayor movilidad que habíamos constatado en las posiciones de gestión administrativa, en particular en comparación con los trabajadores manuales (especialmente los calificados) podría explicarse no por mecanismos específicos a la estructura de la empresa sino simplemente al hecho de que han tenido más tiempo para ascender en la empresa.

Si siguiendo nuestro criterio habitual deberemos entonces volver a comparar los datos del cuadro B, pero igualizando a los individuos en función de su antigüedad en la empresa; y puede observarse entonces que si bien la mayor antigüedad de los individuos en posiciones B<sub>2</sub>, C<sub>1</sub> y C<sub>2</sub> permite dar cuenta en parte de las diferencias originales, no puede aducirse de ningún modo que esta sea la explicación. La lectura de los porcentajes en la diagonal de los cuadros (especialmente los dos primeros ya que en el último no existen diferencias por razones obvias), nos muestra una secuencia análoga a la que surge del cuadro A.

Cuadro . Categoría socioprofesional actual según la categoría socioprofesional de admisión, igualizada a la antigüedad en la empresa.

I: Más de 10 años de antigüedad

<u>Categ. actual:</u>	<u>Categ. de admisión</u>						
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
A	100%	22%	25%	12%	7%	0.4%	0.3%
B <sub>1</sub>	-	72	-	4	3	2	1
B <sub>2</sub>	-	5.5	75	28	46	2	1
C <sub>1</sub>	-	-	-	53	28	12	8
C <sub>2</sub>	-	-	-	-	13	1	4
D	-	-	-	2	1	81	44
E	-	-	-	1	1	0.4	42
(N)	(33)	(18)	(32)	(116)	(226)	(257)	(827)

II: Entre 3 y 10 años de antigüedad

<u>Categ. actual:</u>	<u>Categ. de admisión</u>						
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
A	100%	10.5%	10%	3%	-	-	-
B <sub>1</sub>	-	89	-	9	3	0.3	0.2
B <sub>2</sub>	-	-	90	9	6	1	.1
C <sub>1</sub>	-	-	-	76	47	7	-
C <sub>2</sub>	-	-	-	1	42	0.5	1
D	-	-	-	1	2	91	20
E	-	-	-	-	1	1	76
(N)	(74)	(38)	(40)	(139)	(105)	(409)	(1072)

(Cuadro cont)

III: Menos de 3 años de antigüedad

	<u>Categ. de admisión</u>						
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
<u>Categ. actual:</u> A	100%	4%	6%	-	-	-	-
B <sub>1</sub>	-	96	-	-	-	-	-
B <sub>2</sub>	-	-	94	1%	-	-	-
C <sub>1</sub>	-	-	-	95	3	0.6	-
C <sub>2</sub>	-	-	-	-	96.5	-	-
D	-	-	-	3	-	99	4
E	-	-	-	1	-	-	96
(N)	(45)	(27)	(33)	(75)	(29)	(347)	(438)

Nuevamente son los 'C<sub>2</sub>' (no manuales no calificados, quienes han experimentado una mayor movilidad luego de su ingreso como tales en la empresa. Y nuevamente encontramos mayores porcentajes de individuos que han ascendido o medido que consideramos niveles inferiores en la escala socio profesional, e, igualmente, debe desaparecer la progresión según que consideremos las ocupaciones manuales o las no manuales, siendo los calificados manuales 'D' una categoría que experimenta muy baja movilidad interna.

No nos detendremos más en señalar la reproducción de las tendencias encontradas en el cuadro general; ni tampoco en subrayar el hecho banal de que para todas las categorías socioprofesionales a mayor antigüedad en la empresa mayores porcentajes de individuos que han efectuado movimientos ocupacionales internos. Pero si nos detendremos en nuestra afirmación (5) acerca del modo diferencial en que son llenados los puestos con componente técnico y los puestos predominantemente administrativos.

Afirmábamos que los primeros eran reclutados en mayor proporción como tales en el mercado de trabajo, mientras que los segundos provenían de cuadros inferiores formados por la empresa misma.

Ahora bien, si tenemos en cuenta la antigüedad mayor de los cuadros administrativos, podemos agregar que, en lo que se refiere a las diferencias entre jefes administrativos intermedios ('B<sub>2</sub>') y técnicos medios ('B<sub>1</sub>'), nuestra afirmación inicial se mantiene y se acentúa para el caso de los individuos con mayor antigüedad en la empresa, y desaparece cuando consideramos aquellos que han ingresado hace menos de 10 años. En lo que se refiere a la comparación entre los 'C<sub>1</sub>' (predominantemente empleados) y los 'D' (manuales calificados), en cambio, nuestra proposición se mantiene aproximadamente independientemente de la antigüedad en la empresa.

Para simplificar la lectura de los datos figuran a continuación los porcentajes de individuos de cada categoría que ingresaron con la misma a la empresa, o sea los porcentajes de la diagonal de los cuadros correspondientes, únicamente:

Cuadro . Proporción de individuos que ingresaron con la misma categoría en la que se encuentran actualmente, sobre el total de los efectivos de la categoría actual. Según año de ingreso a la empresa.

	Categoría actual						
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
TOTAL(Cuadro C) (N)	72% (213)	61% (122)	36% (281)	48% (500)	67% (152)	60% (1539)	99% (1596)
Ingr. 1930/1959 (N)	42% (78)	32% (41)	14% (176)	28% (222)	46% (65)	36% (578)	99% (3490)
Ingr. 1960/1967 (N)	86% (86)	64% (53)	66% (70)	52% (203)	75% (59)	62% (595)	100% (821)
Ingr. 1968/9/70	94% (48)	100% (26)	97% (32)	96% (74)	100% (28)	95% (365)	100% (421)

Dejemos de lado la última línea, donde las movilidades son prácticamente nulas.

Leemos entonces que, para el total de la muestra, el 61% de los individuos que son actualmente técnicos medios (B<sub>1</sub>) habían ingresado como tales, en comparación con el 36% de los jefes intermedios (B<sub>2</sub>). Y vemos que esta diferencia se debe a las características de los individuos ingresados entre 1930 y 1959, (el 63% de los B<sub>2</sub> actuales y sólo el 34% de los B<sub>1</sub> actuales) y que es para ellos para quienes vale ajustadamente nuestra afirmación, mientras que para los individuos ingresados posteriormente prácticamente no existen diferencias. Es entre los jefes intermedios, el sector que -en promedio- tiene la mayor antigüedad en la empresa, que es evidente que han sido formados en el interior de la misma a lo largo de más de 10 años de pertenencia a la empresa. Y es en ellos que el factor tiempo es más importante como determinante del quantum promedio de movilidad, en comparación con los técnicos medios.

Cómo medir la importancia del factor tiempo? Hemos procedido del modo



más simple: tenemos en primer lugar la proporción de individuos en cada categoría socioprofesional que han llegado a ella por ascensos internos, discriminados según que ingresaron hace 3 a 10 años o hace más de 10 años.

Por orden, entre quienes ingresaron entre 1960 y 1967: 14% de los 'A', 36% de los B<sub>1</sub>, 34% de los B<sub>2</sub>, 48% de los C<sub>1</sub>, 25% de los C<sub>2</sub> y 38% de los D (no consideraremos a los E por obvias razones).

Luego, entre quienes ingresaron entre 1930 y 1959: 58% de los 'A', 68% de los 'B<sub>1</sub>', 86% de los 'B<sub>2</sub>', 72% de los 'C<sub>1</sub>', 54% de los 'C<sub>2</sub>' y 64% de los 'D'.

Las diferencias porcentuales de individuos que han experimentado movilidad son entonces, en el mismo orden: 44%, 32%, 52%, 24%, 29% y 26%. Ya puede observarse que es entre los 'B<sub>2</sub>' y, luego, entre los 'A' donde la mayor antigüedad en la empresa ha dado lugar a diferencias más importantes en cuanto a movilidad objetiva en la empresa. Quizás las diferencias se hagan más claras si presentamos la proporción de incremento en los individuos móviles al pasar de una menor a una mayor antigüedad en la empresa: los 'A' incrementan en 314%, los B<sub>1</sub> en 89%, los 'B<sub>2</sub>' en 152%, los 'C<sub>1</sub>' en 50%, los 'C<sub>2</sub>' en 116% y los 'D' en 68%.

Ello permitiría afirmar que en los 'B<sub>2</sub>' el factor tiempo introduce diferencias proporcionalmente más importantes en cuanto a movilidad interna que entre los 'B<sub>1</sub>' sino también, sorprendentemente, la enorme diferencia que se verifica en el interior de los cuadros superiores de dirección según el período de su ingreso en la empresa: reiteramos, entre los 'A'(actuales) que ingresaron entre 1930 y 1959 el 58% proviene de cuadros internos de la empresa, mientras que entre los 'A'(siempre actuales) que ingresaron entre 1960 y 1967 sólo el 14% ha sido reclutado en el interior de las empresas a través de ascensos ~~de~~ a partir de categorías inferiores. Este hallazgo deberá ser explorado más adelante, y verificar cuáles son los factores que pueden contribuir a su explicación o su interpretación. Nos indica, por el momento, que entre los estratos dirigentes superiores podrían distinguirse gruesamente dos 'grupos': aquéllos con una gran antigüedad en la empresa, y ~~en su mayoría~~ donde más de la mitad provienen de ascensos internos, y los que han ingresado entre 1960 y 1967, donde sólo el 14% ha sido reclutado en el interior de la empresa.

## II

Siquiendo el plan de análisis que nos hemos trazado, procederemos a continuación a subdividir la población en estudio en catalanes nativos y no nativos, de manera de observar diferencias en cuanto al monto y tipo de movilidad ocupacional . . .

Recordaremos, para comenzar, cuál es la distribución de los nativos en la escala socioprofesional, en el momento del estudio, es decir, cuál es el porcentaje de nativos en cada uno de los puestos, siendo el (N) la suma de nativos y no nativos en cada uno de los puestos. Y agregaremos ahora la misma distribución, pero referida a la categoría de admisión.

Recordemos también que habíamos observado que la proporción de nativos  $\alpha$  disminuía a medida que descendíamos en la escala socioprofesional; nos interesará estudiar ahora si tal era la situación referida al momento del reclutamiento de personal y avanzar lo más posible en la búsqueda de respuesta a uno de nuestros interrogantes centrales: cuáles son los elementos que permiten explicar o interpretar la asociación entre nivel socioprofesional y proporción de catalanes nativos?

Cuadro . Proporción de nativos en las categorías socioprofesionales (escala de la Seguridad social) y en la codificación según características del puesto.

	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
<u>Categ. admisión</u>	74%	58%	68%	69%	65%	37%	26%
<u>Категорія адмісії</u> (N)	(153)	(84)	(115)	(332)	(362)	(1014)	(2343)
<u>Categoría actual</u>	72%	59%	67.5%	66%	38%	38%	19%
(N)	(213)	(122)	(281)	(500)	(152)	(1539)	(1596)

---

	Peón	Semic	Sub.	Man. cul.	Enc.	Empl. Tecno	Jefes	Prof.	Dir/ger	
<u>Cat. adm.</u>	20%	37%	63%	37%	52%	70%	56%	76.5	72%	85%
(N)	(1550)	(789)	(201)	(1001)	(42)	(400)	(164)	(64)	(159)	(27)
<u>Cat. act.</u>	12%	22%	40%	37%	52%	64.5	67%	68.5	75%	74%
(N)	(558)	(1028)	(126)	(1483)	(212)	(335)	(179)	(257)	(182)	(61)

La progresión de los porcentajes, en el sentido de que los nativos ocupan más frecuentemente los puestos superiores, se mantiene en forma análoga si observamos las distribuciones de las líneas 'categoría de admisión'. No debe incurrirse en el error, sin embargo, de considerar que estas distribuciones corresponden a la distribución 'real' de

la fuerza de trabajo en un momento 'x' anterior en el tiempo; y ello debido por lo menos a dos razones: en primer lugar, a que no tenemos ninguna razón para suponer que las empresas que han sido seleccionadas en el momento de nuestro estudio, y que constituyen una muestra representativa de la estructura económica de la zona, lo eran también en un momento anterior. Y en segundo lugar porque el momento en el que fueron admitidos los diferentes individuos no es el mismo, y no puede constituir por lo tanto una representación simultánea. Nuestro objetivo por el momento es puramente analítico, una primera etapa en la exploración de las variaciones en la composición de la mano de obra catalana.

Hecho esta salvedad, puede observarse que no existen variaciones significativas en la proporción actual de catalanes y en la proporción de catalanes en el momento de ser admitidos para las cuatro primeras categorías: 'A', 'B<sub>1</sub>', 'B<sub>2</sub>' y 'C<sub>1</sub>', esto es, para los cuadros no manuales, directivos o no, con por lo menos un mínimo de preparación. Y tampoco para la categoría de los trabajadores manuales calificados 'D'.

Es en las dos posiciones de trabajadores no calificados ('C<sub>2</sub>' y 'E') que puede verse que la proporción de catalanes nativos ha disminuido entre la categoría de admisión y la categoría actual. En otros términos, estos datos permitirían una primera aproximación: la distribución de las dos subpoblaciones en la escala socioprofesional es ligeramente menos 'desigualitaria' considerando la categoría de admisión, y el factor que parece contribuir a acentuar las diferencias sería el ascenso de catalanes nativos que ingresaron como no calificados (manuales y sobre todo no manuales) a categorías superiores.

La segunda parte del cuadro, donde figuran las categorías codificadas descriptivamente, permite agregar observaciones adicionales.

**Rapo** Debemos tener en cuenta que la composición numérica de las categorías no es la misma, ya que por ejemplo si la cantidad de peones en el momento del estudio es de 558, la cantidad de individuos que ingresaron como peones es de 1550, diferencia que no debe sorprender ya que justamente estamos tratando de medir la movilidad ocupacional, esto es, el pasaje de individuos que ingresaron en posiciones más bajas, para ascender con el tiempo. Queda evidenciado así que de ninguna manera pueden extrapolarse las distribuciones correspondientes a la 'categoría de admisión', ya que obviamente no puede hablarse de un momento en el tiempo en el cual los 'peones' fueron el 35% de la mano de obra mientras que en el momento del estudio son el 13% aproximadamente.

Estas diferencias no afectan, en cambio, un análisis comparativo según lo estamos efectuando, ya que consideramos siempre como '100' el total de individuos en cada puesto.

En la segunda parte del cuadro, entonces, vemos que en prácticamente ambas las categorías inferiores, pero también en la de directores o gerentes, los porcentajes de catalanes nativos son más elevados en la admisión, salvo en los puestos de técnicos medios y de profesionales donde, la situación se invierte.

Hay por lo menos dos hipótesis para interpretar estas variaciones: o bien se trata de un cambio en el tiempo de los criterios de reclutamiento o bien se trata del resultado de movimientos internos, que irían entonces en el sentido de un 'avance' de los catalanes nativos en el interior de las empresas de otros puestos para ocupar los de técnicos medios y de profesionales y, a la inversa, de no nativos que quedan fijados en los puestos más bajos o bien ascienden en la línea administrativa: empleado, jefe administrativo y director o gerente.

Para explorar la primera hipótesis es necesario contar con el mismo tipo de datos discriminados según el período de admisión en la empresa. Para explorar la segunda se requiere replicar las matrices que hemos utilizado hasta ahora, esto es, ubicando a los individuos simultáneamente en el puesto de ingreso y en el puesto actual, discriminando ahora las dos subpoblaciones.

Comencemos por esta última, que nos permitirá al mismo tiempo establecer líneas más generales en las pautas de movilidad en nativos y no nativos.

Cuadro a . Categoría socioprofesional actual, según la categoría socioprofesional de admisión, para nativos y no nativos.

I) NATIVOS	Cateq. admisión						
	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
<u>Cateq. actual:</u>							
A	100%	14%	14%	6%	5.5%	-	0.5%
B <sub>1</sub>	-	84	-	5	4	1	1
B <sub>2</sub>	-	-	86.8	15	38	1	1
C <sub>1</sub>	-	-	-	73	34	10	7
C <sub>2</sub>	-	-	-	-	17	0.5	3
D	-	-	-	1	1	88	39.5
E	-	-	-	0.4	1	-	47.5
:	(N)	(113)	(47)	(78)	(229)	(235)	(374) (608)

(Cuadro n, cont.)

		Cateq. admisión						
		A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
<u>Cateq. actual:</u>								
A		100%	6%	8	5%	2%	0.2	-
B <sub>1</sub>		-	94	-	7	1	1	0.3
B <sub>2</sub>		-	-	92	13	20	1	0.2
C <sub>1</sub>		-	-	-	74	27	4	2
C <sub>2</sub>		-	-	-	-	49	0.5	1.5
D		-	-	-	-	2	93	21
E		-	-	-	-	-	1	75
(N)		(40)	(35)	(37)	(103)	(127)	(640)	(1735)

1. Comencemos por las comparaciones más globales entre ambas subpoblaciones.

La primera constatación es que los catalanes nativos han efectuado, en promedio, movimientos de movilidad más frecuentes que los no nativos. Si adicionamos el total de los individuos en la diagonal (o sea quienes no han cambiado de posición desde su entrada hasta su situación actual) vemos que se encuentran en tal situación el 62% de los nativos frente a casi el 79% de los no nativos.

~~Esta diferencia es significativa cuando se compara con el factor de movilidad de los no nativos.~~

Significa esto que el sistema de promoción de las empresas tiende a favorecer a los catalanes nativos? La respuesta afirmativa es, por el momento, dudosa, ya que el factor tiempo (obviamente crucial para el análisis de la movilidad) 'juega' en favor de los nativos. Estos tienen, en promedio, una mayor antigüedad en la empresa, lo cual podría explicar que hayan tenido la oportunidad objetiva de ascender en la empresa.

El 48.6% de los nativos han ingresado a su empresa actual hace más de diez años, frente al 25.5% de los no nativos; el 35.7% hace 3/10 años en comparación con el 47.4% de los no nativos y, finalmente, el 15.7% de los nativos hace menos de 3 años que están en su empresa actual en relación con el 27.3% de los no nativos.

Deberemos, entonces, repetir nuestra observación igualizando el tiempo de permanencia en la empresa.

:

Nos restringiremos entonces, por ahora, al análisis de los tipos comparativos de trayectorias de movilidad.

2.

- a) Retomando algunas de las afirmaciones avanzadas en la parte general, digamos que se mantiene, para ambas subpoblaciones, la relación parcial entre frecuencia de movilidad y jerarquía socioprofesional, parcial ya que se sigue observando por separado en el interior de las categorías de la línea administrativa y, luego de la quiebra en los porcentajes al pasar a las posiciones manuales, en el interior de éstas.

La mayor movilidad que habíamos observado en las categorías del 'area' administrativa se reproduce ahora sólo en parte, y parece poder afirmarse que los resultados generales son en gran parte el resultado del peso diferencial de ambas subpoblaciones en las diferentes categorías socioprofesionales (mayor porcentaje de nativos en las categorías superiores y en las no manuales en general), y, simultáneamente, mayor movilidad de los nativos). La categoría de los trabajadores manuales calificados ('D') se presenta en ambas subpoblaciones como una posición que es llenada en altísima proporción (similar a las categorías directivas) con individuos reclutados como tales en el exterior de las empresas y a partir de la cual los movimientos ascendentes son muy escasos.

Finalmente, reencontramos el mismo fenómeno ya observado: los cuadros directivos técnicos ( $B_1$ ) han sido reclutados como tales directamente en el mercado de trabajo en mucha mayor proporción que los cuadros directivos administrativos ( $B_2$ ): 57% y 34% respectivamente entre los nativos y 66% y 41% entre los no nativos (Cf. cuadro b).

También se observa, pero más netamente entre los no nativos, que los ~~manuales calificados~~ comparación entre manuales calificados y empleados reproduce una situación similar: 57% de los 'D' nativos fueron admitidos así frente al 51% de los ' $C_1$ '; entre los no nativos la diferencia es de 62% en los 'D' y 43% en los ' $C_1$ '.

En ambas subpoblaciones, por último se repite que los individuos que han efectuado movildades más frecuentes son los no manuales no calificados (' $E_2$ ').

b)C



Cuadro b. Categoría socioprofesional de admisión, según la categoría socioprofesional actual, para nativos y no nativos.

		<u>Categ. actual</u>						
		A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
<u>I) NATIVOS</u>								
<u>Categ. admisión:</u>								
A	71%	-	-	-	-	-	-	-
B <sub>1</sub>	4	57%	0.5%	-	-	-	-	-
B <sub>2</sub>	7	-	34	-	-	-	-	-
C <sub>1</sub>	8	15	17	51	-	0.3	0.3	
C <sub>2</sub>	8	12.5	44	24	68	0.3	1	
D	-	4	1.5	11	3	57	-	
E	2	11	3	14	29	42	99	
(N)	(160)	(72)	(199)	(331)	(59)	(572)	(293)	
<u>II) NO NATIVOS</u>								
<u>Categ. admisión:</u>								
A	75%	-	-	-	-	-	-	
B <sub>1</sub>	4	66%	-	-	-	-	-	
B <sub>2</sub>	6	-	41%	-	-	-	-	
C <sub>1</sub>	9	14	16	43%	2	0.3	0.1	
C <sub>2</sub>	4	2	30	20	67%	0.3	-	
D	2	8	8.5	14	3	62%	0.3	
E	-	10	4	23	28	38	99%	
(N)	(53)	(50)	(82)	(169)	(93)	(967)	(1303)	

De acuerdo con lo dicho hasta ahora, entonces, en líneas generales nuestras proposiciones generales se mantienen para ambas subpoblaciones, esto es que los resultados encontrados no pueden ser explicados por la distribución diferencial de nativos y no nativos en las categorías socioprofesionales, con las salvedades que marcaremos.

Nuestra proposición (1) se mantiene para ambas, así como la (2).

La proposición (3), si bien describe en forma adecuada lo que sucede en ambas subpoblaciones, es parcialmente función de la distribución diferencial de nativos y no nativos y la mayor frecuencia de movilidad de los primeros.

La proposición (4) se mantiene para ambas.

La proposición (5) debe ser reformulada en parte: se valida para nativos y no nativos en lo que se refiere a las posiciones 'B' ('técnica' y 'administrativa') pero se presenta más marcada para los no nativos que para los nativos en lo que se refiere a la comparación entre las posiciones 'C<sub>1</sub>' y 'D'.

Esto se debe a que, entre los nativos, la categoría 'C<sub>1</sub>' (aproximadamente 'empleados' en su mayor parte) han sido admitidos como tales en mayor proporción que entre los no nativos, ya que en éstos es proporcionalmente más frecuente encontrar individuos que son actualmente 'C<sub>1</sub>' y que provienen de ascensos internos. Y se debe, asimismo, que la situación se invierte en el caso de los trabajadores manuales calificados ('D').

Estamos en condiciones de agregar a esta lista una proposición (6): los individuos catalanes nativos han efectuado movimientos de ascenso ocupacional en el interior de sus empresas con más frecuencia que los no nativos. Como dijimos, esta proposición deberá ser controlada según la antigüedad en la empresa de ambas subpoblaciones.

Ello debido a que:

(7) los nativos tienen una antigüedad promedio en sus empresas superior a la de los no nativos.

Podemos avanzar ahora en el estudio de la composición de nativos y no nativos en lo que se refiere al momento de su ingreso en las empresas.

Del cuadro c pueden establecerse las siguientes proposiciones:

(8) para el total de la muestra, y también para nativos y no nativos separadamente, la categoría socioprofesional con mayor antigüedad en la empresa son los 'jefes intermedios ('B<sub>2</sub>') y la más reciente los manuales no calificados ('E').

(9) Para todas las categorías socioprofesionales se verifica que siempre los nativos han ingresado en mayor proporción entre los años 1930 y 1959. (Atención, esto no significa necesariamente que en esos años la proporción de nativos era superior en todas las categorías a la de no nativos; significa que para cada una de las categorías actuales se verifica que los nativos han ingresado proporcionalmente antes).

Siempre trabajando sobre la distribución actual de los puestos la afirmación (7) puede ser leída de otro modo, esto es, viendo la proporción de nativos entre quienes han ingresado hace más de diez años en la empresa, entre tres y diez y entre los que fueron admitidos hace menos de tres años. Los porcentajes de nativos son, en ese orden, de 54%, 32% y 27%. De manera que puede afirmarse que entre la población ocupada de mayor antigüedad en las empresas, más de la mitad son catalanes nativos, mientras que entre los que han ingresado recientemente (en los años 1968,



1969 y 1970) casi las tres cuartas partes son individuos aferentes a la zona.

De este modo es posible señalar una tendencia notal la fuerza de trabajo en la zona se recluta en proporciones crecientes, y notablemente crecientes, entre individuos que provienen de otras regiones. Esta tendencia deberá ser ~~desarrollada~~ especificada desagregando en períodos más cortos el año de admisión en la empresa, de manera de medir más exactamente la forma de la curva. Por el momento digamos que la proporción de catalanes nativos, como dijimos, 54% entre los ingresados antes de 1959, sufre una disminución de un 41% aproximadamente al considerar el período 1959/1967, y entre éste y el promedio de los últimos tres años, una disminución del 16%. (la tasa anual podrá ser calculada con la desagregación propuesta).

Ahora bien, esta tendencia, que presentamos globalmente, se repite con igual intensidad para cada una de las categorías socioprofesionales? (Subrayamos nuevamente que no estamos en condiciones de hablar de las categorías de admisión, sino de las categorías actuales, o sea que ya incluyen fuertes movimientos de movilidad interna).

El cuadro siguiente permite afirmar que, si bien en todas las categorías socioprofesionales se observa una disminución en la proporción de individuos nativos entre las dos categorías extremas de momento de entrada en la empresa, estas diferencias no pueden de ninguna manera subsumirse en la misma afirmación general anterior.

Cuadro . Proporción de catalanes nativos en la escala socioprofesional según período de ingreso en la empresa.

	<u>Período de ingreso</u>		
	<u>1930/1959</u>	<u>1960/1967</u>	<u>1968/9/70</u>
A	86%	67%	71%
(N)	(78)	(86)	(48)
B <sub>1</sub>	71%	58%	42%
(N)	(41)	(53)	(26)
B <sub>2</sub>	76%	58.5%	72%
(N)	(176)	(70)	(32)
C <sub>1</sub>	71%	58%	73%
(N)	(222)	(203)	(74)
C <sub>2</sub>	39%	34%	36%
(N)	(75)	(59)	(28)
D	49.5%	36%	21%

(Cuadro , cont.)

	(577)	(593)	(365)
F	33%	15%	13%
(N)	(349)	(821)	(421)

Nota: La línea (N) indica la cantidad total de individuos en cada celda, nativos y no nativos, sobre la cual se ha extraído el porcentaje.

En afirmación acerca de una disminución creciente en la proporción de nativos (10) puede ser ahora especificada, generalizando lo que denominaremos proposición

(11)

\*(11) 1.

Considerando los dos extremos de las categorías de período de admisión se observa una tendencia general (excepción hecha de los C<sub>1</sub>) a una disminución de la proporción de catalanes nativos. Esto es, entre los individuos que han ingresado hace más de diez años a la empresa encontramos mayor proporción de nativos que entre los que ingresaron en los últimos tres años, para cada categoría socioprofesional actual. \*\*

El monto de las diferencias es, sin embargo, significativamente distinto: las diferencias más netas las encontramos entre los cuadros directivos superiores ('A'), los técnicos medios ('B<sub>1</sub>') y las dos categorías de trabajadores manuales ('D' y 'E').

Dejando de lado por el momento el caso de los 'A', hasta tenerlos discriminados según que se trate de funciones predominantemente técnicas o de gestión administrativa, podemos generalizar que los puestos donde las alteraciones en la composición de origen de la mano de obra según el período de ingreso son los puestos ubicados en la 'vía administrativa': Jefes intermedios, emplearlos y no manuales no calificados ('B<sub>2</sub>', 'C<sub>1</sub>' y 'C<sub>2</sub>').

(11) 2.

Si consideramos la forma de la distribución para los tres períodos de admisión afirmaremos que las únicas tres categorías para las cuales la disminución de la proporción de no nativos es constante son las dos categorías de trabajadores manuales y la categoría de cuadros técnicos ('B<sub>1</sub>'): en estos tres casos la proporción de individuos provenientes de otras zonas aumenta ~~xxxxxx~~ entre el primer y segundo período y entre éste y el último.

En las categorías ubicadas en la 'línea administrativa', y también entre los dirigentes superiores 'A', la proporción de nativos desciende entre quienes ingresaron en el período 1930/1959 y los que ingresaron entre 1960/1967, para aumentar entre éste último período y los que ingresaron en los tres últimos años, aunque sin alcanzar en la mayor parte de los casos las proporciones iniciales.

Resulta arriesgado a esta altura intentar algo más que un señalamiento descriptivo, ya que sólo podrían hacerse inferencias acerca del tipo de reclutamiento para los individuos que entraron en la empresa en los últimos tres años, para quienes ya vimos que los porcentajes de cambio de posición son prácticamente inexistentes; para los demás, las tasas relativamente altas de movilidad imponen cautela hasta tener la información acerca de la relación entre período de ingreso y categoría de admisión.

Subrayemos simplemente que, entre los recién ingresados, la proporción de no nativos en los puestos 'B<sub>1</sub>' se aparta de las tendencias generales vistas hasta ahora y señalaría a este puesto como una vía de entrada de los no nativos a puestos de jerarquía en las empresas.

A título informativo consignamos a continuación la composición de cada una de las categorías socioprofesionales actuales según que sean nativos o no nativos y según el período de admisión:

Cuadro . Antigüedad en la empresa y origen, para cada categoría socioprofesional.

	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
Nat., 10 años	31.6%	24.2%	48%	32%	19.1%	18.6%	7.2%
No nat., "	5.2	10	15.5	13	23.7	19	14.8
Nat., 3/10 años	27.4	26.2	14.8	23	13.1%	13.5	7.8
No nat., "	13.2	18.3	10.4	17	25.6	25.2	43.7
Nat., - 3 años	16	9.2	8.3	11	6.6	5.1	3.4
No nat., "	6.6	12.5	3.2	4	11.8	18.7	23
(N)	(212)	(120)	(278)	(499)	(152)	(1535)	(1591)

b)

Retomaremos ahora la comparación en las trayectorias de movilidad entre ambas subpoblaciones, haciendo nuevamente abstracción de la variable 'tiempo'.

En la pág. 19 nos habíamos planteado un interrogante frente a las diferencias en la proporción de nativos en las categorías de admisión y en las categorías actuales: veíamos que, salvo en el caso de los técnicos medios y de los profesionales (codificación según tipo de tareas), los porcenta-

8

jes de nativos eran más elevados al considerar la posición de admisión que la actual. Habíamos dejado de lado provisoriamente la posibilidad de poner a prueba la hipótesis de un cambio temporal en los criterios de reclutamiento, hasta obtener la información adecuada, y nos proponíamos verificar si tales diferencias podían deberse a un 'avance' de los catalanes nativos, en el interior de las empresas, de otros puestos hacia los puestos de jerarquía técnica. mientras que, inversamente, los no nativos quedarían fijados (relativamente) en los puestos inferiores o bien ascenderían en la línea 'administrativa'.

El cuadro b indicaría, pero solo en forma tendencial muy tenue, que los técnicos medios nativos provienen ligeramente más (en comparación con las restantes categorías socioprofesionales) ~~que~~ de cuadros inferiores de la misma empresa que los técnicos medios no nativos. Pero este cuadro nos proporciona otro tipo de información, más neta. Si comparamos nativos y no nativos a partir de la categoría actual, (y recordando que en general los no nativos presentan proporciones mayores de individuos que se encuentran en el mismo puesto en el que fueron admitidos, o sea que no experimentaron movilidad interna), la comparación entre los orígenes de la movilidad de ambas subpoblaciones nos permite afirmar que las categorías superiores (y no manuales) son llenadas en el caso de los nativos, predominantemente por individuos que ingresaron como no manuales, en la 'línea administrativa', y que entre los no nativos tales puestos superiores son, comparativamente, cubiertos por individuos que ingresaron como trabajadores manuales. Simplificando para facilitar la lectura:

Cuadro . Puestos 'origen' de movilidad, para nativos y no nativos  
Categoría actual

		A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>
Entraron con la misma cat.:	<u>N</u>	71%	57%	34%	51%
	<u>NO N</u>	75%	66%	41%	43%
Entraron B <sub>2</sub> , C <sub>1</sub> o C <sub>2</sub>	<u>N</u>	23%	27.5%	61%	24%
	<u>NO N</u>	19%	16%	57%	20%
Entraron 'D' o 'E'	<u>N</u>	2%	15%	4.5%	25%
	<u>NO N</u>	2%	18%	12.5%	37%
(N) nativos		(160)	(72)	(199)	(331)
(N) No nativos		(53)	(50)	(82)	(169)

Nota: 71% de 'A' son  
cuantos como por  
porcentaje de B<sub>1</sub>

Es considerando la codificación desagregada de la situación ocupacional que nos es posible validar -parcialmente- la hipótesis de un "avance", en el interior de las empresas, de los nativos hacia los puestos técnicos.

En los cuadros que siguen hemos repetido el procedimiento utilizado hasta ahora, en este caso contruídos de modo de observar cuál ha sido la trayectoria promedio de a partir de la categoría de admisión, comparando nativos y no nativos.

Cuadro . Categoría de trabajo actual, según la categoría de admisión.

I - NATIVOS

Cateq. actual%	Cateq. de admisión										
	Peón	S.C.	Sub	Maq. cal	Encar	Empl	Tecno medio	Jefe	Prof.	Dir+G	
Peón	19%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Semicalif.	29.5	47%	2	-	-	-	-	-	-	-	
Subalterno	4	1	26%	1	-	-	-	-	-	-	
Man. calif	36	37	2	85%	-	8.3	-	-	-	-	
Encarg.	6	11	3	8.5	73%	26%	-	-	-	-	
Empl adm	1	2	24	0.3	-	63%	1	-	-	-	
Técno.medio	3	1.5	4	3	23	4	75%	82	-	-	
Jefe intm.	1	0.5	35	1	4.5	27%	8	84%	-	-	
Profesional	0.3	-	3	-	-	2	12	54	97%	-	
Dir/Gerente	0.3	0.5	2	-	-	2.5	1	17 <sup>14</sup>	3	100%	
(N)		(315)	(289)	(127)	(371)	(22)	(280)	(92)	(49)	(115)	(23)

II - NO NATIVOS

Cateq. actual%	Cateq. de admisión										
	Peón	S.C.	Sub	M.C.	Encar	Empl	Tecno	Jefe	Prof.	Dir/Ger	
Peón	40%	(1)	-	(1)	-	-	-	-	-	-	
Semicalif	36	71%	-	0.3	5	-	-	-	-	-	
Subalterno	2	0.3	63.5	0.3	-	-	-	-	-	-	
Man. Calif.	17.5	25	3	92	5	1	-	-	-	-	
Encarg.	3	3	-	5	85	1	-	-	-	-	
Empl. Adm.	1	0.3	20	0.3	-	71%	-	-	-	-	
Técnico M.	0.4	0.1	1	1	5	1	57%	-	-	-	
Jefe interm	0.1	-	11	1	7	24	33	87%	-	-	
Profesional	-	-	1	-	-	1	4	-	93%	-	
Dir/Gerente	-	-	-	0.3	-	2	8.5	15.8	7	100%	
(N)		(1235)	(500)	(74)	(630)	(20)	(120)	(72)	(15)	(44)	(4)

Nota: Las celdas (1) se refieren a la existencia de un individuo presuntamente mal codificado o mal perforado.

Agroguemos, finalmente, la misma información pero considerando como unidad de análisis el total de cada categoría actual de trabajo:

Cuadro . Categoría de admisión, según la categoría de trabajo actual, para nativos y no nativos.

I - NATIVOS	Categoría actual									
	Peón	S.C.	Sub.	M.C.	Encar	Empl.	Técno med.	Jefe	Prof	Dir/ger.
Cateq. admis.:										
Peón	100%	40%	24%	21%	18%	2%	8%	1%	1%	2%
Semicalif	-	58	4	20	30	3	3	1	-	2
Subalterno	-	1	66	0.4	4	14	4	25	3	4
Manual calif	-	-	6	59	30	0.5	10	3	-	-
Encargado	-	-	-	-	14	-	4	1	-	-
Empl. adm.	-	-	-	-	5	80	10	43	4	15.5
Técnico m.	-	-	-	-	-	0.5	59	4	8	2
Jefe interm	-	-	-	-	-	-	-	23	2	15.5
Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-	82	7
Dir/gerente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51
(N)	(60)	(230)	(50)	(540)	(111)	(216)	(120)	(176)	(136)	(45)

II - NO NATIVOS

II - NO NATIVOS	Categoría actual									
	Peón	S.C.	Sub.	M.C.	Encar	Empl.	Técno. med.	Jefe	Prof	Dir/ Ger.
Cateq. adm:										
Peón	100%	55%	29%	23.5%	38%	13%	8%	1%	-	-
Semicalif.	-	44.5	3	13	15.5	2	2	-	-	-
Subalterno	-	-	62	2	-	13	2	10	2	-
Manual cal.	-	(2)	3	63	28	2	15	7	-	6
Encargado	-	(1)	-	(1)	17.5	-	2	-	-	-
Empl. adm.	-	-	-	(1)	1	71.5	2	36	2	12.5
Técno. medio	-	(1)	-	-	-	-	69	30	6.5	25
Jefe interm.	-	-	-	-	-	-	16	16	-	12.5
Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-	89	19
Dir/gerente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
(N)	(498)	(798)	(76)	(923)	(101)	(119)	(59)	(81)	(46)	(16)

En efecto, si observamos la diagonal del cuadro , vemos que (excluyendo las categorías inferiores de peón y semicalificado), los nativos presentan porcentajes superiores en las categorías: director/gerente, jefe administrativo intermedio, empleado administrativo y subalterno, mientras que la inversa es cierta para las categorías "a componente técnico" .

Qué significan estas tendencias? Nos indican que, cuando se trata de puestos de la línea administrativa, los no nativos han llegado a ellas a través de movilidades internas dentro de la empresa y que, correlativamente, los nativos han accedido a ellas en mayor proporción directamente, reclutados como tales en el mercado de trabajo. Y nos indica asimismo que, cuando se trata de cargos que suponen alguna preparación técnica, (desde manuales calificados hasta profesionales) los nativos han sido formados proporcionalmente más en el interior de las empresas mientras que los no nativos han llegado a ellos directamente.

El cuadro , donde podemos observar las trayectorias comparativas a partir de la posición de admisión en la empresa, nos proporciona diferencias más marcadas:

a) las posibilidades comparativas de movilidad entre nativos y no nativos son función parcial del status socioprofesional de ingreso: han permanecido en su categoría de ingreso el 40% de los no catalanes que entraron como peones, frente a sólo el 19% de los nativos en igual situación de ingreso, o sea una diferencia  $\times 2$  de 21% de mayor movilidad de los nativos; para el caso de los semicalificados, la diferencia es de 24% y para los subalternos de 41%. Aunque menores, las diferencias siguen favoreciendo a los nativos en las categorías superiores, con dos excepciones:

b) en el caso de los profesionales y más claramente en el de los técnicos medios, son los nativos quienes, cuando han ingresado como tales, se han mantenido comparativamente más en su puesto de ingreso; los no nativos, en cambio, el 42% de los que ingresaron como técnicos medios han pasado a jefes intermedios, profesionales o directores/gerentes.

Estos datos parecerían indicar dos fenómenos, que consignamos a título hipotético: que parecería existir una escasez relativa de nativos con formación adecuada para los cargos técnicos o que requieren una formación calificada en esa dirección, y que esa escasez (que se verificaría en el nivel de la oferta en el mercado de trabajo) sería suplida parcialmente por la formación en el interior de las empresas o, al menos, por la posibilidad de acceso a tales puestos a partir de posiciones inferiores en las mismas. Para los puestos de la línea administrativa, en cambio, los nativos acceden en forma directa, mientras que los no catalanes los hacen proporcionalmente más por movilidad interna.

El segundo fenómeno (ligado al anterior), es que el ingreso como técnicos medios y, en menor medida, también como profesionales, constituya una vía de ascenso para los no catalanes, o, al menos, de acceso a posiciones de responsabilidad administrativa.



Quizás no sea inútil subrayar ciertos porcentajes; nos referimos a la discriminación interna dentro de los A y dentro de los B, según funciones administrativas o técnicas.

Tanto para nativos como para no nativos se confirma nuestra observación de páginas atrás: para los puestos de responsabilidad, cuando se trata de funciones técnicas los individuos son reclutados directamente como tales. Para los nativos, el 59% de los que son actualmente técnicos médicos ingresaron como tales, en comparación con el 23% de los jefes administrativos intermedios; para los no nativos, los porcentajes respectivos son 69% y 16%.

Pasemos a los A, a pesar de la escasez de los efectivos: el 82% de los profesionales nativos entraron como tales, en comparación con el 51% de los directores o gerentes, siempre nativos. Y para los no nativos las cifras son, respectivamente, 89% y 25%.

Aunque las cifras de directores o gerentes son muy pequeñas, no se dejará de notar que entre los nativos, el 51% ingresaron directamente con esos puestos, frente a sólo el 25% de los no nativos, esto es, el 75% de los directores o gerentes no catalanes han accedido a esos puestos a través de movimientos internos dentro de la empresa.

Dejemos por el momento la comparación entre las dos subpoblaciones para referirnos a lo que ocurre cuando comparamos las posibilidades objetivas de movilidad ocupacional entre sectores de actividad económica.



## EDUCACION

Iniciamos entonces este capítulo con el interrogante que nos planteáramos al finalizar el anterior: cuáles son los factores que determinan, o mejor dicho, que condicionan el acceso diferencial a los puestos de las subpoblaciones de nativos y no nativos?

Pensamos que la educación es un punto clave para explicar el proceso.

Recordemos que existe una relación positiva entre nivel socioprofesional y proporción de nativos: en "A", 72%; en "B<sub>1</sub>" 59%; en B<sub>2</sub> 67.5%; en C<sub>1</sub>: 66%, en C<sub>2</sub>: 38%; en "D": 38%; en "E": 19%, o sea que a medida que observamos las categorías más elevadas aumenta la proporción de nativos en tales puestos.

La presunción de que la educación juegue aquí un rol importante ha sido ya establecida parcialmente en el texto del segundo cuaderno; veamos ahora la relación para la totalidad de la muestra:

	A	B <sub>1</sub>	B <sub>2</sub>	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	D	E
Baja	-	-	0.5%	3%	16%	33%	51%
Media baja	11%	13%	66.5%	76	77.5	65.5	48.5
Media alta	8.5	84	26	21	6	1	0.4
Alta	80.5	2.5	7	-	-	-	-
(S/D)	(6%)	(10%)	(34%)	(29%)	(47%)	(43%)	(52%)
(n)	201	119	209	355	80	872	772
(N)	213	130	281	500	152	1540	1596

Nota: Hemos considerado educación "baja": primaria completa o incompleta; "media baja": secundaria incompleta; "media alta": secundaria completa, maestría industrial, universitaria incompleta, cursos o estudios diversos no oficiales; "alta": universitaria completa.

Los porcentajes que se presentan han sido tomados excluyendo los S/D, cuya proporción se presenta. (n) corresponde al total de casos excluidos los S/D y (N) a la totalidad de los casos incluidos los S/D.

Y, tal como puede observarse en el cuadro siguiente, la subpoblación de nativos posee un nivel educativo promedio superior al de los no nativos:

Cuadro . Educación de las subpoblaciones de nativos y no nativos

	<u>Nativos</u>	<u>No nativos</u>
Baja •	12%	40%
Media baja	62.5	50
Media alta	14	6.5
Alta	11	3
(S/D)	(30%)	(48%)
(n)	1176	1424
(N)	1686	2718

Nota: Los criterios utilizados son similares a los del cuadro precedente.

Hasta aquí, entonces:

- (a) aumenta la proporción de catalanes nativos a medida que ascendemos en la escala socioprofesional;
- (b) existe una fuerte asociación entre nivel educacional y nivel en la escala socioprofesional;
- (c) la subpoblación de nativos posee niveles educativos promedio superiores a los de la subpoblación de no nativos.

El hecho que nos preocupa en este momento, esto es el reclutamiento diferencial de nativos y no nativos en la escala ocupacional (a), podría ser explicado aparentemente a partir de estos datos diciendo que los nativos ocupan más frecuentemente los puestos altos debido a que para entrar en ellos se requiere un nivel más elevado de educación y que son justamente los catalanes nativos quienes poseen en mayor proporción tales niveles.

Esta hipótesis supondría afirmar que estamos, en gran medida, frente a un sistema de reclutamiento de personal guiado por requisitos de logro asociados a propiedades personales (educación) que hacen a unos individuos más aptos que a otros para el desempeño de los puestos. Y como sucede que la población nativa posee tales propiedades más frecuentemente, es por ello que tiene un acceso más frecuente a los puestos más altos. Estamos excluyendo por lo tanto, toda suposición acerca de la existencia de algún sistema explícito o implícito, consciente o inconsciente de discriminación en contra de los no nativos o, aún, estamos dejando de lado la acción posible de otros factores que llevarían a la adjudicación preferencial de los puestos más altos a los nativos.

Ahora bien, en sociología no basta llegar a conclusiones a partir de proposiciones aisladas, suponiendo relaciones de causalidad o condicionalidad; tal procedimiento conduce frecuentemente a las llamadas 'falacias'. Es por ello que para poner a prueba tal hipótesis (aparentemente de sentido común), debemos conectar las tres variables consideradas: origen, nivel socioprofesional y educación.

Parafraseemos el clásico ejemplo del análisis multivariado, de Lazarsfeld, quien frente a datos que mostraban que las mujeres tenían índices de accidentes automovilísticos más elevados que los hombres, procedió a igualar a ambos sexos según la cantidad de horas al volante. Se vió entonces que, a igual cantidad de horas no había diferencias apreciables, o sea que la tendencia inicial se debía no a factores propios al sexo femenino que lo hacían más proclive a tener accidentes, sino a que las mujeres (en EEUU, en la zona estudiada) conducían sus vehículos más tiempo por día que los hombres.

Del mismo modo, trataremos de ver si la presencia más frecuente de los catalanes en los puestos más altos se debe a características propias del sistema de empleo de la zona, o bien si son la consecuencia de un nivel educativo superior en el interior de la población nativa. Si los nativos ocupan más frecuentemente los puestos altos porque están, en promedio, más educados, debemos encontrar que, igualando los niveles educativos de nativos y no nativos tal asociación debe atenuarse o desaparecer. O sea que, cuando consideremos individuos con igual educación debe desaparecer la asociación entre origen y nivel de la categoría socioprofesional.

Cuadro . Proporción de catalanes nativos en la escala socioprofesional, igualando según nivel educativo.

	A (n)	B <sub>1</sub> (n)	B <sub>2</sub> (n)	C <sub>1</sub> (n)	C <sub>2</sub> (n)	D (n)	E (n) (N)
TOTAL	72%	59%	67.5%	66%	38%	38%	19%
Baja	-	-	100 (1)	75%(12)	54% (13)	23%	14%
Media baja	77%(22)	75%(16)	64%(139)	71%(269)	45%(62)	53%	26%
Media alta	88%(17)	57%(91)	66%(50)	75%(65)	40%(5)	0%(3)	--
Alta	68%(162)	66%(3)	93%(15)	-	-	-	-
S/D	92%(12)	55%(11)	69%(72)	52%(145)	29%(78)	32%(668)	18%

Nota: La columna (n) indica la cantidad de individuos (catalanes nativos y no nativos) en cada celda de nivel socioprofesional y educación. Ej: hay un total de 22 individuos "A" de educación 'media baja', de los cuales el 77% son catalanes nativos.

En la distribución original ("Total") de los puestos habíamos visto que el corte importante se situaba entre los cuadros dirigentes y los empleados, o sea hasta la categoría  $C_1$  inclusive, y las categorías no manuales subalternas y manuales de ejecución ( $C_2$ , D y E). Vemos ahora que esta diferencia se mantiene aproximadamente para todas las categorías de educación, es decir que si para el total de la muestra el porcentaje de catalanes pasaba de 65% a 38% entre  $C_1$  y  $C_2$ , algo semejante se observa cuando consideramos a los individuos de educación 'baja', media baja' o '~~alta~~ media alta'. O sea que no es porque están más educados que los catalanes se ubican preferencialmente en los puestos más altos, dejando para los no nativos los puestos  $C_2$ , D y E, ya que considerando nativos y no nativos de igual educación observamos una distribución análoga.

No nos detendremos ahora sobre las categorías más elevadas, ya que han sido objeto de un análisis detallado en el segundo capítulo; señalemos, sí, que en la distribución general los puestos de gerencia técnica ( $B_1$ ) muestran una vía de acceso a los no nativos, mientras que los nativos parecen 'reservarse' preferentemente no sólo los puestos de máxima autoridad ('A'), sino también los que están situados sobre la vía administrativa, en comparación con la 'técnica'. Así, a igualdad de 'nivel' hay mayor proporción de catalanes nativos en los puestos  $B_2$  que en los  $B_1$ , y aún en los  $C_1$  (empleados) que en los  $B_1$ . Y algo similar puede afirmarse para las categorías inferiores, si comparamos el 38% que aparece en  $C_2$  y en D, siendo los primeros puestos peor retribuidos (se trata de personal subalterno sin calificación, en ocupaciones no manuales). Teóricamente, 'deberíamos' encontrar un porcentaje más elevado de catalanes nativos en D que en  $C_2$ , si se siguiera la hipótesis según la cual los catalanes nativos ocupan preferencialmente los puestos mejor retribuidos; parece primar entonces aquí como en el caso de los B, la 'preferencia' (término ambiguo sobre el cual volveremos después) de los catalanes nativos por los puestos que no implican una calificación técnica y que se ubican sobre la dimensión administrativa no manual.

Si observamos ahora lo que sucede al igualar según nivel de educación puede concluirse sumariamente que:

a) se mantiene la tendencia a que los catalanes nativos ocupen proporcionalmente más los puestos de mayor jerarquía o calificación, y en particular entre las categorías inferiores y en el gran corte que separa las 'áreas de preferencia':  $C_1 / C_2$  y manuales.

b) que hasta la categoría  $C_1$  (empleados) inclusive no puede afirmarse que la distribución no equitativa de las dos subpoblaciones se deba al nivel educacional superior promedio de los catalanes nativos;

es)

c) que para las categorías superiores (A, B<sub>1</sub> y B<sub>2</sub>) las conclusiones deben ser más matizadas, en particular teniendo en cuenta el volumen reducido de los efectivos. En primer lugar, entre las categorías de empleados (C<sub>2</sub>) y jefes intermedios (B<sub>2</sub>) que presentaban una escasa diferencia de 1.5% en la distribución general (en el sentido de mayor proporción de catalanes nativos en la categoría superior), las diferencias se mantienen (y aumentan) sólo para el caso de los individuos S/D, que corresponden probablemente a niveles educativos muy bajos; para los niveles de educación intermedia, por el contrario, los catalanes nativos tienden a ocupar más frecuentemente los puestos de empleados que los de jefes intermedios, pero constituyen la casi totalidad de los individuos con educación universitaria completa en tales posiciones. En segundo lugar, la posición B<sub>1</sub> como vía de acceso de los no nativos (en comparación con los B<sub>2</sub>, es decir la vía técnica frente a la administrativa) que observamos en la distribución general, se mantiene para los individuos de educación alta y media alta, pero no para los de educación menor. Asimismo se observa que los catalanes nativos tienden a monopolizar los puestos de jefes intermedios cuanto mayor el nivel de educación: 64% entre los de educación 'media baja', 66% al pasar a 'media alta' y el 93% entre los de educación universitaria, fenómeno que no se observa entre los "A" ni entre los "B<sub>1</sub>".

d)

Esto nos lleva a considerar la cuestión preguntándonos cuáles son las posibilidades 'objetivas' de un nativo y un no nativo de igual nivel educativo para acceder a los puestos. La presentación del mismo cuadro bajo otra forma permite visualizar mejor lo dicho.

En el cuadro siguiente puede observarse con claridad que entre los individuos que sólo tienen una educación primaria, completa o incompleta, más de la mitad de los no nativos están relegados al escalón inferior de la escala socio profesional: 60% frente a 40% de los no nativos; algo similar sucede entre quienes han cursado estudios secundarios incompletos, donde sistemáticamente los no nativos ocupan puestos más elevados, y en particular puestos B<sub>2</sub> y C<sub>1</sub>: es en esos puestos donde las diferencias con los no nativos son más significativas, además, por supuesto de la categoría inferior, los manuales no calificados. En el nivel de educación 'media alta' casi la mitad de los no nativos se encuentran en puestos B<sub>1</sub>; los nativos se distribuyen aquí en forma similar entre 'técnicos medios' (B<sub>1</sub>) y empleados (C<sub>1</sub>). Este caso es muy interesante, y exige un reanálisis en función del tipo de educación de que se trata, ya que (si dejamos de lado a los dirigentes superiores, donde como en el caso anterior, a igualdad de educación existe un mayor porcentaje de catalanes na-



Cuadro . Distribución de nativos y no nativos en la escala socioprofesional, igualando nivel educativo.

ED:	'Baja'		'Media baja'		'Media alta'		'Alta'		'S/D'	
	N	NN	N	NN	N	NN	N	NN	N	NN
A	-	-	2%	1%	9%	2%	87%	96%	2%	(0)
B <sub>1</sub>	-	-	2	0.5	34	45	2	2	1	0.4
B <sub>2</sub>	1	-	12	7	21	20	11	2	10	2
C <sub>1</sub>	6	5	26	11	32.5	19	13	-	15	5
C <sub>2</sub>	5	1	4	5	1	3	-	-	4	4
D	48	39	41	38	2	7	-	-	41	35
E	40	59	13.5	38	0.5	2	-	-	28	53
(N)	(141)	(571)	(735)	(718)	(175)	(88)	(126)	(54)	(523)	(1.280)

Retomando entonces el interrogante con el que abriéramos este capítulo, podemos concluir que la educación es efectivamente un factor importante en el condicionamiento del acceso a los puestos. Y ello en el sentido de que si encontramos proporciones superiores de nativos en los puestos 'A' y B (tanto B<sub>1</sub> como B<sub>2</sub>), ello se debe efectivamente a que los nativos tienen niveles educativos superiores, y no parecen existir otros factores que jueguen en la atribución de estos puestos más allá de la posesión de una educación alta. Pero la educación no explica la atribución de los puestos que les siguen en la estructura socioprofesional, es decir los puestos C (C<sub>1</sub> y C<sub>2</sub>), D y E. Para estos escalones más bajos del sistema existe una tendencia a que los catalanes nativos se ubiquen en mejores posiciones a igual educación. Otros factores están actuando, entonces, para la distribución de los puestos no directivos de la escala socioprofesional, factores que llevan a un privilegio relativo de los catalanes nativos.

Señalemos, sin embargo, que todo lo dicho hasta ahora no significa que se haya alterado la distribución general de la educación: siguen siendo los catalanes nativos quienes están más educados en todas las categorías socioprofesionales, manteniendo así las diferencias que habíamos observado para el conjunto de la muestra. (Cf. cuadro )

Queda entonces abierto el problema de la adjudicación de los puestos inferiores de la escala socioprofesional. Y quedan asimismo abiertas nuevas hipótesis de trabajo: a qué factores generales responden las tendencias observadas?

:

Retomando entonces el interrogante con el que abiréramos este capítulo, podemos concluir que la educación es efectivamente un factor esencial en el condicionamiento del acceso a los puestos, pero que es necesario especificar dos modos diferentes de condicionamiento.

El primero de ellos, que se evidencia en la distribución de los puestos superiores, en particular los dirigentes de empresa ('A') y los técnicos medios ( $B_1$ ) (y parcialmente en los jefes intermedios,  $B_2$ ).

En este área observamos que a igual nivel de educación de los individuos desaparecen las diferencias a favor de los nativos, o sea que las proporciones generales se deben efectivamente a que los nativos posean, en su conjunto, niveles educativos superiores y es gracias a ello que acceden más frecuentemente a los puestos de dirección. Más aún, entre quienes tienen educación universitaria completa encontramos mayor proporción de no nativos en puestos 'A' y entre quienes poseen educación secundaria completa mayor proporción de no nativos en puestos ' $B_1$ ' y similar en ' $B_2$ '.

Estos datos nos llevan a presentar la hipótesis de que en el estrato superior del sistema ocupacional de Cataluña los no nativos con alto nivel educativo ('media alta' y 'alta') tienen iguales o mayores posibilidades que los nativos con idéntico nivel educativo para acceder a esos puestos.

Pero, quiere decir esto que estamos frente a un sistema de reclutamiento donde reinan criterios de desempeño en función de la educación y donde existe una apertura no condicionada por otros factores que la capacidad personal de los individuos para llenar los puestos directivos?

Para que pudiera llegarse a tal afirmación debería suceder que el nivel educativo de nativos y no nativos en esos puestos fuera aproximadamente el mismo, es decir que fuera claro que el desempeño de esos cargos no responde más que a exigencias de capacidad que rigen igualmente para nativos y no nativos. Esto es que, en lugar de considerar como 'unidad' de análisis el conjunto de individuos con igual educación y ver como se distribuyen en los diferentes puestos, consideremos los mismos datos desde otro ángulo: considerando como 'unidad' los individuos en determinados puestos y observando cuál es el nivel educativo promedio de nativos y no nativos.

Es así que en el cuadro puede observarse que para los puestos 'A' y  $B_1$  (y relativamente en  $B_2$ ), los no nativos tienen un nivel educativo más elevado que los nativos, contrariamente a lo que sucedía en la distribución general de ambas subpoblaciones. Concluamos entonces, y sobre todo para los cargos dirigentes máximos, que la educación no es criterio de selección estricto y, además, que no es 'utilizado' en forma similar para nativos



y para no nativos.

Esto es que si bien un no nativo con educación alta tiene igual o mayores posibilidades que un nativo con igual educación para llegar a estos cargos, no puede afirmarse que para acceder a ellos nativos y no nativos deban tener igual nivel educativo. Dicho de otro modo: estos cargos están abiertos para los no nativos con alto nivel educativo pero son llenados por no nativos que no poseen una educación 'correspondiente', o sea que un no nativo debe (relativamente) tener alta educación para llenarlos y, si la tiene, tiene posibilidades objetivas de llegar pero que un nativo no está 'objetivamente' obligado a cumplir con idénticos requisitos de educación. Estos últimos presentan un 'residuo' de individuos con educación menor en puestos altos que remite para ser explicado a la existencia de canales no regidos estrictamente por el desempeño individual. Apertura y cerrazón caracterizan así el acceso a los puestos superiores, en lo que a los canales abiertos por la educación se refiere.

Pasemos ahora a considerar el segundo 'modo' de condicionamiento del acceso a los puestos, aquél que define las categorías no directivas de la escala socioprofesional: desde empleados (C<sub>1</sub>) hasta trabajadores manuales no calificados (E).

Y aquí nos encontramos frente a la situación simétrica opuesta.

Para este área de puestos la educación no explica la atribución de los mismos para ambas subpoblaciones, ya que aquí encontramos reproducida -y ampliada- la tendencia a que los nativos se ubiquen en los estratos mejores, a igualdad de educación. Está claro que otros factores están actuando, entonces, para la distribución de los puestos no directivos, factores que llevan a un privilegio relativo de los catalanes nativos.

Siguiendo un procedimiento análogo al anterior, cabe preguntarse si este acceso diferencial favorable a los catalanes nativos es tal que ubica en la misma categoría socioprofesional a nativos con un nivel educativo inferior al de los no nativos, lo cual configuraría una situación de discriminación clara en la cual la atribución de los puestos no seguiría la línea de la capacidad individual otorgada por la educación.

En el cuadro vemos, inversamente a lo que sucedía en los puestos superiores, que los catalanes nativos poseen en todos los casos una educación promedio superior a la de los no nativos, diferencias que se acentúan si consideramos (aproximativamente) a los casos sin información como casos de baja educación.

Esto significa, entonces, que puede proponerse como hipótesis que para un nativo con educación 'baja' o 'media baja', sus posibilidades para acceder a un puesto superior, o más calificado, o no manual, son mayores que para un no nativo con igual educación: para los estratos más bajos del nivel educativo los catalanes nativos gozan de un privilegio ocupacional relativo.

Pero, al mismo tiempo, para cada uno de los puestos 'inferiores' la educación de los nativos es superior, lo cual reproduce el mayor nivel educativo general de la población nativa de nuestro estudio.

Un no nativo de educación baja tiene menos posibilidades para acceder a un puesto dado (relativamente mejor) que un nativo, pero existe una proporción mayor de no nativos con baja educación en los mismos puestos.

Para estos puestos, entonces, la educación no constituye un factor de acceso a mejores puestos para la población no nativa, que parece cubrir los estratos ocupacionales inferiores con individuos de menos educación.

Mientras que para los cargos superiores la educación constituye a la vez un canal de acceso y una exigencia para un no nativo, para los cargos inferiores la educación no constituye una vía de acceso para un no nativo, pero tampoco constituye una exigencia.

La flexibilidad que puede predicarse del reclutamiento en los puestos superiores parece remitir a un 'vacío' relativo de individuos con la educación requerida para la demanda de puestos, 'vacío' que es llenado por los no nativos si y solo si (con la precisión que tal formulación puede tener en las ciencias sociales) posee los atributos educativos necesarios.

La flexibilidad que parece caracterizar a los puestos inferiores puede ser interpretada ~~como~~ en función de la escasez relativa de individuos para llenarlos, pero escasez que no está ligada a la educación sino que tiende a ser una escasez 'absoluta' que caracterizaría a una zona en pleno empleo y en una etapa expansiva. Los puestos son llenados entonces 'en primer lugar' por los nativos con mayor o igual educación que los no nativos, y luego por los no nativos; la mayor educación promedio de la población nativa lleva a que, finalmente, encontremos que están más educados que los no nativos para cada uno de los escalones del sistema ocupacional.

La 'cerrazón' en este área está dada por la preferencia relativa por los ~~no~~ nativos, a igual nivel educativo.

Cuadro . Educación de las subpoblaciones de nativos y no nativos según categoría socioprofesional.

	A		B <sub>1</sub>		B <sub>2</sub>		C <sub>1</sub>		C <sub>2</sub>		D		E	
	N	NN	N	NN	N	NN	N	NN	N	NN	N	NN	N	NN
Primaria, c.o i,	-	-	-	-	1%	-	3.7%	2%	12%	6%	12%	23%	19%	26%
Sec. incompleta	11	8	17	8	47	55	57	47	48	36	51	28	33	21
M.i., sec. compl.														
univ. incompl.	10	4	71	80	19	19	16	10	3	3	-	1	-	-
Univ. completa	72	87	3	2	7	1	6	-	-	-	-	-	-	-
S/D	7	2	8	10	26	24	23	41	36	54	37	47	46	52
(N)	(153)	(60)	(72)	(49)	(190)	(91)	(331)	(169)	(58)	(94)	(588)	(952)	(301)	(1295)

IDEM, eliminando los S/D:

Primaria	-	-	-	-	1%	-	3.5	3%	19%	14%	18%	45%	36%	55%
Sec. inc.	12	8	18	9	64	72	74	79	76	79	81	54	63	44.5
Sec. compl.														
m.i., univ. i.	11	3	79	90	26	26	22	17	5	7	1	1	1	0.3
Univ. compl.	77.5	88	3	-	10	1	-	-	-	-	-	-	-	-
(N)	(142)	(59)	(66)	(44)	(140)	(69)	(256)	(99)	(37)	(43)	(372)	(500)	(156)	(616)

Nota: hemos sumado 'estudios diversos, no oficiales' a la categoría: "secundaria completa, maestría industrial y universitaria incompleta".

Las observaciones anteriores nos llevan, entonces, a abandonar provisoriamente el factor 'tamaño de la empresa' para los análisis futuros, ya que parece evidente que su importancia reside más en su valor descriptivo que en su valor explicativo. Queremos decir con ésto que existen variaciones significativas, en lo que se refiere a las dimensiones que nos preocupan, en función del tamaño de las empresas consideradas. Pero que tales diferencias no 'se deben', no pueden ser 'explicadas por' la variable tamaño en tanto tal sino que remiten a la relación entre tamaño y tipo de actividad. Así, es 'porque' las empresas pequeñas pertenecen en su gran mayoría al sector terciario que deben ser explicadas las asociaciones descriptas, y no ~~por el tamaño de las empresas~~ debido a las propiedades que pueden atribuirse al tamaño en sí.

Resulta así que el tipo de actividad económica, cuyos 'efectos' se mantienen homogeneizando según tamaño, aparece como la dimensión más significativa para proseguir nuestra exploración.

Retomemos entonces nuestras proposiciones iniciales: dijimos que las categorías socioprofesionales más bajas están ocupadas en mayor proporción por individuos de origen migrante. Preguntémosnos ahora: se mantiene esta afirmación cuando consideramos cada uno de los sectores de actividad económica por separado?

El cuadro 8 nos lleva a responder por la afirmativa (nota aclaratoria del cambio de codificación).

y no nativos

Cuadro 8. Proporción de catalanes nativos/en las categorías socioprofesionales, para cada sector de actividad económica.

		<u>Industria tradicional</u>				
		A	B	C	D	E
%	nativos	85	77	68	48	17
%	no nativos	14	22	32	52	82
	(N)	(27)	(39)	(56)	(308)	(214)
		-----				
		<u>Industria moderna</u>				
		A	B	C	D	E
%	nativos	72	66	61	53	24
%	no nativos	28	33	39	47	75
	(N)	(43)	(91)	(150)	(486)	(636)
		-----				

(Cuadro 8. cont.)

<u>Construcción, obras públ.</u>					
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>
% nativos	71	59	65	13	10
% no nativos	29	40	35	87	90
(N)	(21)	(37)	(71)	(481)	(311)
-----					
<u>Transportes</u>					
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>
% nativos	62	72	44	43	10
% no nativos	37	27	46	57	90
(N)	(13)	(29)	(81)	(131)	(165)
-----					
<u>Comercio y servicios</u>					
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>
% nativos	82	66	63.5	45	24
% no nativos	18	34	36	55	75
(N)	(17)	(24)	(131)	(156)	(49)
			156	49	51
-----					
<u>Servicios (otros)</u>					
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>
% nativos	67	60	56.5	49	29
% no nativos	32	39	43	50	71
(N)	(92)	(172)	(138)	(85)	(219)
-----					

En efecto, en todos los casos se observa una progresión ascendente en los porcentajes de catalanes nativos, a medida que nos elevamos en la escala socioprofesional.

Pero este cuadro nos permite realizar otro conjunto de observaciones. Señalamos páginas atrás que nuestras dos subpoblaciones no se distribuían en forma pareja en los diferentes sectores de actividad; ~~si~~ para la codificación que utilizamos en este momento las cifras son las siguientes: 'Comercio y servicios' (55% de nativos), 'Servicios(otros): 49%; Industria tradicional: 43%, Industria moderna: 42%, Transportes: 33% y 'Construcción y obras públicas': 19%. Es decir, el sector terciario propiamente dicho con los porcentajes más elevados de catalanes nativos y la construcción y obras públicas con los porcentajes más bajos.

La pregunta que inmediatamente puede plantearse es la siguiente: estas diferencias, se deben a criterios de reclutamiento diferentes en los distintos sectores, por razones a ellos asociadas que deben estudiarse o bien, más simplemente, se trata de los efectos de la diferente estructura socioprofesional en uno y otro sector? Quiere decir esto, el porcentaje más elevado de trabajadores de origen no catalán en la construcción, por ejemplo, no será la consecuencia del importante volumen de mano de obra no calificada en este sector, mano de obra que se nutre entonces de población aferente menos preparada, mientras que los porcentajes elevados de catalanes nativos en el terciario de servicios a la mayor proporción de puestos directivos y no manuales en general que hemos observado ya?

La respuesta no es tan neta como en el caso (análogo teóricamente) de la variable tamaño, ya que se siguen observando diferencias importantes entre los sectores cuando igualamos categoría socioprofesional. Pero puede afirmarse que, sin embargo, los porcentajes más elevados de catalanes nativos en el sector de comercio y en el de servicios en general se debe a la composición interna de su mano de obra, ya que sólo mantienen su preeminencia en este sentido para el caso de los trabajadores no calificados. Inversamente, la construcción -y parcialmente los transportes- mantienen su posición de sectores absorbentes de mano de obra aferente en casi todas las categorías socioprofesionales, en particular en las más bajas.

Finalmente, la industria tradicional se perfila como un sector que selecciona a sus cuadros directivos y no manuales en general entre la población catalana nativa (casos 'A', 'B' y 'C').

Es posible aún presentar dos conclusiones más, a confirmar mediante los tests apropiados:

(1) que son los dos sectores que, en conjunto, tienen los porcentajes más elevados de personal catalán nativo: 'Comercio y servicios' y 'Servicios varios', los que manifiestan una distribución más homogénea -relativamente- de sus puestos entre ambas subpoblaciones, mientras que el sector que emplea en mayor proporción a población aferente a la zona, 'Construcción y obras públicas' el que presenta una distribución más heterogénea, es decir donde existe una preferencia relativa mayor por catalanes nativos en los puestos más altos y por no nativos en los puestos más bajos. (podemos ubicar, con el mismo criterio, a la 'industria tradicional', 'transportes' e 'industria moderna', en ese orden, de más heterogéneos a más homogéneos.

Esta conclusión está apoyada en el simple cálculo del promedio, para cada sector, de las diferencias porcentuales entre el porcentaje de población nativa total del sector y los porcentajes de población nativa en cada una de las categorías socioprofesionales. Resulta así que obtenemos las siguientes cifras, donde los valores más altos corresponden a una mayor heterogeneidad interna del sector, esto es a una distribución en ~~cada~~ <sup>las</sup> categoría socioprofesionales que se aleja más de la distribución global del sector: Construcción y obras públicas': 30.6; 'industria tradicional': 26.4; 'Transportes': 22.4; 'industria moderna': 20.8; 'Comercio y servicios': 17.5; 'Servicios diversos': 11.3.-

Algo similar se obtiene por medio de otro tipo de medición, dirigida sólo a evaluar la distancia entre los extremos, esto es, la diferencia que existe entre la proporción de catalanes nativos en los puestos más elevados, 'A' y la proporción de catalanes nativos en los puestos más bajos 'E'. En este sentido vemos nuevamente que 'construcción y obras públicas' aparece como el sector más 'heterogéneo', ya que la diferencia entre la proporción de nativos en los puestos 'E' (trabajadores manuales no calificados) es 85% inferior a la proporción de nativos en los puestos 'A' (directores gerentes), seguidos por 'transportes': 84%; 'industria tradicional': 80%, 'Comercio y servicios': 71%, 'industria moderna': 67% y 'Servicios varios' (la más homogénea en este sentido, por lo tanto): 57%.

Como aproximación muy general, parecería entonces que es en los sectores donde existe una mayor proporción de población aferente donde existe al mismo tiempo una distribución interna más heterogénea de los puestos entre nativos y no nativos, 'favorable', por supuesto, a los nativos.

(2)

La segunda conclusión se refiere también a la misma idea de 'heterogeneidad', pero considerando como unidad de análisis a los puestos de la escala socioprofesional. Nos interesaba saber cuáles eran las posiciones ocupacionales que eran llenadas en forma menos pareja en los diferentes sectores de actividad económica. En el cuadro siguiente puede observarse la desviación, para cada conjunto de empresas, de la proporción de catalanes nativos respecto a la distribución general de los mismos en el total de la muestra. La adición de las diferencias porcentuales que figura al pie constituye una indicación simple de que es en la categoría de trabajadores manuales calificados donde se concentran las mayores diferencias entre los sectores de actividad económica:

Cuadro 9. Diferencias porcentuales en la distribución de catalanes nativos entre la distribución general y las distribuciones por sector de actividad económica.

% de nativos	<u>Total de la muestra</u>				
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>
	72%	65%	60%	38%	19%
Ind. tradicional	+13	+12	+8	+10	- 2
Ind. moderna	0	+ 1	+ 1	+15	+ 5
Constr.,o. públ.	- 1	- 6	+ 5	-25	- 9
Transportes	-10	+ 7	-16	+ 5	- 9
Com. y serv.	+10	+ 1	+ 3.5	+ 7	+ 5
Serv. varios	- 5	- 5	- 3.5	+11	+10
	39	32	37	73	40

Nota: Los signos negativos significan que en el sector la proporción de nativos es inferior a la del conjunto de la muestra, los positivos que es superior. La línea final es la sumatoria simple, eliminando los signos, de las diferencias porcentuales.

(Señalemos que la sumatoria horizontal de las diferencias porcentuales nos permite reencontrar los dicho anteriormente acerca del orden de homogeneidad intrasectorial).

Para concluir esta sección digamos entonces que la proposición enunciada anteriormente acerca de la mayor proporción de catalanes nativos a medida que consideramos categorías ocupacionales más elevadas, se mantiene para los diferentes sectores de actividad económica y, agreguemos, es en los sectores donde existe una mayor proporción de población catalana nativa (servicios en general) donde la distribución interna de los puestos parece menos heterogénea, mientras que en los sectores que absorben mayor proporción de individuos aferentes (construcción y también transportes), la distribución interna es más heterogénea. Si consideramos a la industria, las diferencias entre el sector moderno y el tradicional son marcadas, en el sentido de una mayor homogeneidad en el moderno y una mayor heterogeneidad en el tradicional.

A título informativo consignamos a continuación la distribución de nativos y no nativos según categoría socioprofesional, para la lista desagregada de ramas de actividad económica.



Cuadro 10. Proporción de catalanes nativos según categoría socioprofesional, en las ramas de actividad.

(N: Hemos mantenido el orden del cuadro 6) la cifra entre paréntesis que figura al pie de cada porcentaje es el total de individuos (nativos y no nativos) en la posición).

	A	B	C	D	E
Constr. y o. públ.	83% (12)	74% (31)	59% 34)	11% (426)	6% 277)
Textil, calz., conf.	100% (16)	83% (23)	83% (24)	49% (210)	14% (108)
Alim. y bebidas	33% ( 6)	43% ( 7)	73% (15)	22% (46)	19% (36)
Quím., plást. etc	75% (16)	67% (39)	49% (39)	35% (43)	10% (119)
Transportes	62% (13)	72% (29)	44% (81)	43% (131)	10% (165)
Mat. de constr.	100% ( 5)	89% ( 9)	41% (17)	69% (52)	20% (70)
Metal., siderometc	70% (27)	65% (52)	66% (111)	54% (443)	27% (517)
Agua y energía	56% ( 9)	56% (16)	70% (37)	31% (55)	15% (34)
Servicios div.	67% (92)	60% (172)	56.5 (138)	49% (85)	29% (219)
Comercio y serv.	82% (17)	66% (24)	63.5 (156)	45 (49)	24 (51)