

FAMILIA, EMPRESA Y TRANSNACIONALISMO: EL CASO DE LAS EMPRESARIAS ASIÁTICAS EN ESPAÑA

Family, Enterprise and Transnationalism: Asian Women Entrepreneurs in Spain

Amelia Sáiz López

Instituto de Estudios Internacionales e Interculturales- UAB

RICAE (Red de Investigación de Comunidades Asiáticas en España) – CIDOB¹

Edificio E1- Campus de la UAB

08193 Bellaterra (Cerdanola del Vallés) Barcelona

93 5812111

93 5813377

Amelia.saiz@uab.es

Abstract

El empresariado asiático en España tiene dos variantes, una formada por grandes corporaciones empresariales transnacionales y otra de menor capital y con un marcado carácter familiar. El empresariado familiar es el más numeroso y disperso por todo el territorio. Analizar la familia-empresa como una entidad nos permite integrar las funciones productivas y reproductivas en el conjunto de actividades empresariales. Ambas responden a estrategias que se rigen por la misma lógica racional de productividad en la que la transnacionalización ocupa un lugar estratégico. Ilustrado por alguno estudios de casos se verá que dada la superposición de las esfera profesional y personal, las mujeres empresarias asiáticas encuentran en la identidad empresarial la mejor expresión de su dimensión maternal.

Palabras clave: empresariado asiático, empresa familiar, transnacionalismo, estrategias reproductivas, género.

Abstract

The Asian entrepreneurship in Spain has two variants, one composed by big transnational companies, and the other composed by enterprises with less capital and a strong family component. The Asian family entrepreneurship is the largest and the more dispersed in all the Spain territory in front of the big companies. The analysis of the family-enterprise as a unity make possible to integrate the productive and reproductive functions within the whole of the entrepreneurial activities. Both of them are consequences of strategies oriented by the same logical rationality of productivity, where the transnationalization occupy a strategic position. Different case studies show that because the superposition of the professional and personal fields, for the Asian entrepreneurs women the entrepreneurship identity is the best expression of their maternity dimension.

Key words: Asian entrepreneurship, family enterprise, transnationalism, reproductive strategies, gender.

¹ Desde hace unos años (2002) el Programa Asia de la Fundación CIDOB viene realizando una serie de investigaciones relacionadas con la presencia asiática en el estado español. La perspectiva analítica y los resultados que se presentan en este trabajo provienen de la investigación *Comunidades asiáticas y economía. Empresariado étnico y transnacionalismo* realizada por RICAE.

Introducción

El transnacionalismo es una perspectiva que va ganando terreno en los estudios de migración y, entre muchas otras ventajas, nos permite acceder y profundizar en aspectos de este fenómeno social que han quedado tradicionalmente velados – no hay que olvidar que la transnacionalidad ha sido consustancial a la migración internacional-, del mismo modo que posibilita un nuevo tratamiento de las prácticas sociales y culturales que se ponen en juego a lo largo de la experiencia migratoria.

El conocimiento de las migraciones internas e internacionales de que disponemos nos acerca a un hecho social de carácter procesual tanto en lo que se refiere a los flujos (lugares de origen, perfil del migrante, género) como a la presencia y asentamiento en destino. La temporalidad es un elemento clave para entender cómo se desarrolla la relación de los nuevos pobladores en destino y también la continuidad, adaptación y creación de vínculos con origen, así como la creación de nuevos puntos de conexión geográfica, financiera, política o social. La temporalidad también nos ayuda a determinar la fase en la que se encuentran aquellas familias de origen extra-comunitario cuyo proyecto migratorio va más allá de conseguir un medio de vida de carácter exclusivamente asalariado, aunque mantengan relaciones laborales asalariadas en algún momento de su asentamiento en el país de destino, y también cuentan con la expectativa de una actividad económica y laboral dentro del ámbito de la empresa autónoma.

Familia y empresa devienen una entidad con personalidad propia que opera conjuntamente y de manera casi intercambiable tanto en lo que se refiere a la migración, al proceso y a las cadenas migratorias (reunificación familiar, reclutamiento laboral, gestión de permisos de residencia y de trabajo, etc.), como a la propia empresa familiar (movilización de capitales, de mano de obra, dispersión financiera y comercial, conciliación laboral, inversiones multilocalizadas, etc.), y en ambos casos se da una relación más o menos directa entre, por lo menos, dos países.

Muchas de las familias asiáticas establecidas en el estado español comparten un modo de vida basado en la empresa familiar. Familias chinas, pakistaníes, indias y coreanas, especialmente, se caracterizan por disponer de manera estratégica de los recursos que

les proporcionan los vínculos transnacionales familiares y de paisanaje, tanto en lo que se refiere al asentamiento como al establecimiento de la empresa familiar. En este contexto, nacimientos, bodas, estudios de los hijos e hijas, divorcios, viudedad, todos ellos estadios del ciclo vital, conforman también el ciclo empresarial.

La primera parte del artículo presenta las diferentes estrategias y composiciones de familias transnacionales estudiadas en los últimos tiempos, referentes que nos permitirán adelantar una clasificación tentativa de los tipos de familia transnacional asiática presentes en nuestro país. Posteriormente describiremos las principales características de la empresa asiática transnacional localizadas en España y la importancia económica, laboral y social de las familias en el ámbito empresarial. Las estrategias de las familias empresarias chinas nos facilitaran acceder a prácticas culturales familiares que se mantienen en el “espacio social transnacional” (Parella y Solé, 2005: 3)

1. Familia y transnacionalismo. Distintas composiciones y estrategias

La familia transnacional es producto de la migración y ésta responde a una estrategia económica familiar que persigue incrementar el nivel de vida y el bienestar de todos sus integrantes. Si se ha demostrado que la migración de uno o de los dos cónyuges contribuye a la mejora material de la calidad de vida de la familia nuclear y extensa, no parece que afecte de igual manera a la construcción de la afectividad en el seno de la familia transnacional. Si el transnacionalismo ha sido objeto de estudio en el campo de la migración internacional a partir de la década de 1990, la familia transnacional lo es especialmente a partir del siglo XXI. Conocer la estructura y organización familiar nos da acceso a un mejor conocimiento de los procesos de reproducción social y de consumo que acontecen en nuestras sociedades (Yeoh et al., 2005: 308).

Las estrategias asignadas a la familia transnacional han sido varias. Algunos autores han visto en dejar a la prole al cuidado de los parientes en origen la manera en que los padres podían proteger a sus hijos e hijas del comportamiento racista de la sociedad receptora, una estrategia para negociar las desigualdades raciales en el caso de las familias de Belice emigradas a Estados Unidos (Matthei y Smith, 1998). Sin embargo no en todos los colectivos de migrantes en Estado Unidos la etnicidad implica

necesariamente una desventaja. La teoría de la asimilación segmentada propone tres posibles modelos multidireccionales (aculturación, aculturación consonante, disonante y selectiva) de ser estadounidense en términos de aculturación y adaptación económica en el contexto de una sociedad segregada en segmentos desiguales (Zhou, 1997). La familia transnacional en la que los hijos permanecen al cargo de los parientes en origen puede preservar la aculturación disonante, es decir, la experimentada por los hijos de los inmigrantes con poco capital humano y con una acogida hostil. Se ven abocados a vivir en los barrios céntricos de las ciudades y a compartir el espacio con la minorías nativas. Sus hijos se ven envueltos en un proceso de movilidad social descendente y la etnicidad es un componente reactivo y una marca de subordinación. Sin embargo, existe una tercera posibilidad en la cual los inmigrantes con escaso capital humano pero con una gran habilidad empresarial conforman una red solidaria de coétnicos que les proporciona el capital social que compensa su falta de capital humano. La etnicidad, pues, es una fuente de fortaleza, que denominan “eticidad lineal” y permite a sus hijos e hijas experimentar una movilidad social ascendente mediante la cohesión étnica. Es el caso de las familias empresarias asiáticas en este país (Portes y Rumbaut, 2001).

La transnacionalización de las familias de altos ingresos se da también como estrategia para incrementar el estatus familiar a través de la reproducción social, incrementando el capital cultural y simbólico familiar más que el capital económico. En este caso, las madres de las familias chinas de Hong Kong, de China, o familias coreanas, viajan con sus hijos en edad escolar a países como Singapur, Canadá, Estados Unidos o Reino Unido para asegurarles una mejor educación como táctica familiar y no exclusivamente individual, de adquirir un capital simbólico internacional, capacitando a sus hijos en el desarrollo de competencias cosmopolitas que gozan de una gran valor en el mercado laboral internacional de los ámbitos profesionales, financieros y empresariales (Yeoh et al., 2005: 312).

Desde el punto de vista del género, la familia transnacional comporta una negociación en las relaciones entre los esposos y entre éstos y sus hijos e hijas. Por ejemplo, David Kyle (2000) señala que entre las familias ecuatorianas cuyos maridos han migrado a Estados Unidos o a Europa se da un proceso de dependencia desigual entre el matrimonio pues los esposos ecuatorianos no informan a sus esposas de la vida que llevan en los países receptores para mantener el control sobre ellas. Así el silencio se

convierte en la herramienta que contrarresta la independencia que las esposas pueden desarrollar durante la ausencia de los maridos, lo que en términos de género significa la pérdida de control sobre la sexualidad y fidelidad de sus mujeres.

Por otra parte, la comunicación transnacional y sus efectos en la construcción de la familias transnacionales es otro tema estudiado por Rachel Parreñas en el caso de las familias transnacionales filipinas. Señala que las familias transnacionales de padres migrantes o de madres migrantes difieren en estructura: si las primeras se asemejan a familias nucleares, las segundas componen una extensa red de familia extensa. Las madres migrantes no abandonan a sus hijos, en su ausencia no dejan de ejercer ni delegan sus obligaciones maternales a otros miembros de su red de parentesco construyendo una versión transnacional de la “maternidad intensiva”. Las madres migrantes filipinas “...se sienten responsables de la seguridad emocional de sus hijos después de migrar” (Parreñas, 2005: 323): envían remesas a su familias una vez al mes, mantienen cuentas bancarias conjuntamente con las hijas mayores, aún en el caso de que el padre esté viviendo con los hijos, y, por medio de ellas, las madres acceden inmediatamente a cubrir las necesidades materiales de sus familias en origen. Tienen conversaciones telefónicas semanalmente en las que se informan sobre los estudios de los hijos, y a las hijas también las consultan sobre el bienestar del conjunto de la familia. La maternidad intensiva transnacional que practican las madres migrantes filipinas “...va en contra de la reconstitución de género iniciada por el reacuerdo institucional de la familia en la migración femenina. Los cuidados maternales lamentablemente neutralizan las transformaciones de género iniciadas por las mujeres asumiendo la manutención de la familia” (Parreñas, 2005: 333). A pesar de los esfuerzos de las madres migrantes filipinas, sus hijos muestran su desaprobación a la ausencia física de la madres, actitud sancionada por la creencia social de que ellas tienen que estar cerca de su prole. Así, para esta autora la migración femenina lejos de proporcionar un cambio en las relaciones de género, lo que hace es que las madres refuerzan las normas convencionales y “la comunicación transnacional” es el mecanismo que las perpetúa.

En el caso de las familias transnacionales ecuatorianas de madres migrantes en España han generado un espacio social transnacional donde se desarrollan “nuevas dinámicas familiares transnacionales y su relación con los cambios en las pautas de crianza” (Pedone, 2006). La combinación del trabajo productivo y reproductivo de las madres

ecuatorianas produce unas relaciones entre las mujeres de la familia más horizontales: “En el caso de los grupos domésticos constituidos sólo por mujeres desde el inicio en el lugar de origen, han demostrado una significativa capacidad de organización doméstica para generar ingresos, proveer de los recursos necesarios para la actividad diaria, el cuidado de niños y ancianos y las tareas domésticas, todas actividades a cargo de una red de mujeres que intercambian bienes y servicios para asegurar el mantenimiento del grupo doméstico” (Pedone, 2007: 253). La estrategia familiar del proyecto migratorio establece una división femenina del trabajo productivo, realizado por las mujeres que migran, y el reproductivo, encargado a las mujeres que permanecen en origen, división social del trabajo novedosa tanto en el panorama familiar nacional como transnacional como ya señalaron Hondagneu-Sotelo y Messner (2000) en su estudio sobre la migración masculina mexicana, pues si bien es cierto que la ausencia de los maridos en familias dedicadas a la agricultura obliga a sus mujeres a asumir las tareas productivas que ellos realizaban con anterioridad, la actividad productiva de las mujeres mexicanas se desarrolla en origen siendo su trabajo percibido como una ayuda familiar y no como parte integrante de los ingresos familiares obtenidos por los dos cónyuges.

Hasta ahora hemos visto los análisis de las distintas estrategias de familias transnacionales compuestas por ambos padres migrantes, madres migrantes, padres migrantes y madres que acompañan a sus hijos a estudiar en el extranjero. Las familias transnacionales asiáticas en España también presentan diferentes composiciones en función del tiempo de asentamiento familiar y de la actividad productiva que realicen. La combinación de ambas variables explica la estructura transnacional familiar como se puede ver en la siguiente tipología:

- 1. Transnacionalización masculina del trabajo productivo,** familias transnacionales con padres migrantes como las pakistanís, indias y chinas en las que el padre está en España trabajando de asalariado (pocos años de residencia) y aún no se ha llevado a cabo la reunificación familiar.
- 2. Transnacionalización femenina del trabajo productivo,** familias transnacionales con madres migrantes como las filipinas y chinas. Son casos muy diferentes, en el primero responde al flujo de mujeres filipinas en la migración internacional en la división globalizada del trabajo. En el segundo, el patrón es el mismo que en el caso anterior –padres migrantes–, una familia

pendiente de reunificación sólo que ahora es la madre la primera en iniciar el periplo migratorio.

3. **Transnacionalización del capital cultural y simbólico familiares**, familias con hijos en terceros países. Se refiere a hijos realizando estudios universitarios en Inglaterra o Estados Unidos, hijos de familias indias y algunas coreanas y chinas en España, o estudios de lengua y cultura en los países de sus padres, familias chinas y coreanas sobre todo.
4. **Transnacionalización del trabajo reproductivo**, familias con ambos padres migrantes. Es el caso de familias chinas cuyos hijos pequeños permanecen al cuidado de los parientes en origen aunque hayan nacido en el país de residencia de los padres.

2. Empresa y transnacionalismo

Las empresas familiares de los residentes asiáticos en el estado español presentan una evolución desde la inclusión en el nicho económico étnico a la diversificación tanto espacial como sectorial. Para el caso chino el recorrido que se puede establecer es el siguiente: restauración, talleres de confección, venta al por mayor de ropa, bazares, empresas de construcción; en el caso pakistaní podemos comenzar con los locutorios, tiendas de alimentación, inmobiliarias, empresa de construcción.

Las empresas familiares cuentan con el trabajo de sus miembros, especialmente en las primeras fases de la empresa y con el paso del tiempo se combinan con la contratación de coétnicos y no coétnicos según las necesidades del negocio².

El transnacionalismo en la empresa adquiere distintas formas dependiendo del momento o fase que analicemos. En la toma de decisión sobre el tipo de negocio a establecer los vínculos transnacionales familiares y coétnicos facilitan información sobre la situación del mercado inmobiliario (alquiler de locales), ubicación de los centros de negocio y tipo de producto con más salida comercial, así como información jurídica sobre las

²Desde hace varios años se observa cómo una gran cantidad de bares de barrio están regentados por familias chinas. No se opera ningún cambio en estos bares, ni de decoración ni de oferta, se trata de mantener la clientela que ya está hecha por el anterior propietario y para ello se sigue ofreciendo las tapas y comidas que la clientela demanda. En muchos casos los nuevos propietarios desconocen la cocina local y para suplir esta deficiencia contratan a cocineros o personas capaces de cocinar al gusto nativo.

leyes que operan acerca de la apertura de nuevas actividades económicas en cada ubicación concreta.

El capital inicial necesario para la puesta en marcha del negocio proviene de diversos orígenes: familiares con distinto grado de parentesco residentes en varios países, también de amigos, compañeros de estudio, paisanos, etc., que se encuentran tanto en los lugares de origen como en terceros países trabajando. También se puede conseguir de instituciones financieras del país de origen, solicitud realizada para un tipo de inversión que finalmente se deriva a la apertura de una negocio en el extranjero. Es decir, el capital inicial proviene del trabajo como asalariados de los propietarios del nuevo negocio y de la red coétnica (familiares, amigos y paisanos) así como de créditos obtenidos vía instituciones financieras de varios países.

En la fase de expansión la empresa puede establecer sucursales o filiales en otros países (incluido el país de origen) o cambiar de sector de actividad en el país de residencia o incluso invertir en empresas ya constituidas en terceros países. Es una fase en la que la expansión se realiza bien por vía financiera o empresarial. La capacidad de diversificar la inversión y la actividad económica está directamente relacionada con el tiempo de estancia en el país de residencia o fuera del país de origen.

El reclutamiento de mano de obra suele ser de ámbito transnacional tanto en el establecimiento de la empresa como en la fase de expansión. Para las empresas familiares el trabajo de sus integrantes es una aportación necesaria e imprescindible, al menos hasta la consolidación de la misma, razón por la cual nos encontramos ante una migración de carácter familiar y la reunificación familiar es una de las prácticas jurídicas vitales y frecuentes para este colectivo³. Los trabajadores contratados en origen llegan a formar parte de empresas familiares en comunidades organizadas, así en un primer momento, a pesar del desconocimiento de las lenguas, leyes y costumbres del país, pueden insertarse en el mercado laboral a través de los nichos étnicos para iniciar su personal itinerario profesional que suele orientarse a la creación de una nueva

³ El caso pakistaní en el estado español y especialmente en Cataluña ofrece una variante. Es el grupo más masculinizado de los procedentes de esta parte de Asia pero cuenta con una población menor de 16 años tan numerosa como la del colectivo chino, el más numeroso de los asiáticos en España. Las razones del comportamiento familiar migratorio de las personas pakistaníes todavía no se han estudiado, aunque sí observamos que en el caso de los pequeños negocios familiares (en especial tiendas de alimentación) las mujeres también trabajan como sucede en las familias chinas.

empresa familiar, generalmente en el mismo sector de actividad económica. El tiempo que estos futuros empresarios pasan trabajando para sus jefes coétnicos y paisanos es un periodo de aprendizaje tanto del funcionamiento del negocio como de las normas, costumbres y lenguas del país de residencia.⁴ Las características del reclutamiento y del proyecto migratorio explican la gran temporalidad de la mano de obra en el empresariado asiático transnacional.

En España contamos con empresas asiáticas que se establecen “desde arriba” (Portes et al., 2002), “...grandes corporaciones empresariales que abren filiales bien sea de distribución o de producción, empleando a un pequeño conjunto de ejecutivos expatriados” (Beltrán, 2007: 24) como son las grandes multinacionales japonesas y coreanas, y aquellas que son de menor capital, menos institucionalizadas, y en su mayor parte de carácter familiar. En esta tipología nos encontramos con empresas de importación/exportación, tiendas de alimentación, bazares, ropa al por mayor y al por menor, hostelería, talleres de confección, empresas de construcción y servicios transnacionales (remesadoras, consultorías, agencias de viajes, cibercafés, etc.).

La familia y la red social transnacionales son inherentes al proyecto migratorio empresarial de las personas de origen asiático. En general, el carácter emprendedor de estas familias expresa el camino de movilidad social ascendente que comparten los originarios de misma procedencia. Compartir objetivos y valores constituye la fuente de la confianza recíproca que genera unas prácticas económicas (préstamos entre amigos y parientes, por ejemplo) y laborales (contratación en origen a precios por debajo del salario interprofesional a cambio de alojamiento, comida y aprendizaje, por ejemplo) alejadas de las que se valoran como normales en los países de residencia, entre ellas, la maternidad transnacional o la transnacionalización de la crianza de los hijos e hijas de las familias empresarias asiáticas.

3. Empresa familiar asiática

⁴ En el ámbito empresarial sindhi, los sueldos de los trabajadores de las tiendas de souvenirs se estipulan en función del grado de conocimiento de las lenguas locales, así el salario se va incrementando paulatinamente con el paso del tiempo ya que el nivel de competencia lingüística es cada vez mayor, una motivación adicional para aprender las lenguas de los países de residencia.

El ciclo empresarial atraviesa varias fases: (1) la instauración de la empresa, (2) su consolidación y (3) expansión. En el apartado anterior lo hemos analizado desde el punto de vista de la dimensión transnacional, ahora lo veremos integrándolo al ciclo familiar.

La familia-empresa es una unidad de producción, distribución y consumo, aspectos que para la mayoría de las familias no se dan conjuntamente, pues lo habitual es una clara separación de los aspectos productivos y reproductivos de la vida familiar, así como también de la actividad económico-profesional. En este contexto, ciclo empresarial y ciclo familiar son los dos pilares básicos de la trayectoria de una actividad empresarial que se realiza desde la unidad familiar.

Antes de poder establecer un negocio familiar, en el caso de que el patrimonio conyugal no sea suficiente o la red familiar no pueda facilitar el capital inicial necesario para constituir el negocio (humano, económico o social), los cónyuges pasan una temporada trabajando como asalariados para otros compatriotas –y más recientemente para empresarios nativos en el caso del colectivo chino- con el fin de conseguir los medios necesarios para establecerse de manera autónoma, medios que no son sólo económicos, también hay que incluir los conocimientos jurídicos administrativos, comerciales, lingüísticos, necesarios para poner en marcha cualquier actividad empresarial. La participación de los cónyuges en esta fase previa no es uniforme en todos los colectivos asiáticos⁵ presentes en España. La pauta habitual proponía un flujo migratorio inicialmente masculino que se iba modificando al ritmo de las reunificaciones familiares, salvo en el caso chino cuyo volumen y experiencia migratoria hacen más complejos los modelos de migración, composición familiar y autonomía familiar empresarial. En la actualidad, en la familia empresaria china hombres y mujeres participan de todas las fases, pero no ocurre lo mismo con otros colectivos. En el caso pakistaní suele ser el marido el encargado de conseguir los elementos necesarios para la constitución del negocio familiar, una vez conseguido la mujer se incorpora a la empresa familiar si son tiendas de proximidad. Así, la familia nuclear en este momento o no está constituida o está en sus inicios, con hijos e hijas infantiles.

⁵ En los trabajos realizados dentro del programa Asia de la Fundación CIDOB y por la red RICAE se incluyen a los originarios de siete países de la región asiática, ubicados entre Pakistán y Japón, dejando a un lado a los residentes de Filipinas por ser una población con baja significación en el área del empresariado. Sobre el concepto de “Asia” véase Beltrán y Sáiz, 2002.

En la puesta en marcha del negocio (fase primera) la toma de decisión sobre el tamaño y producto para vender a los clientes está condicionada al capital disponible y muy relacionado con la red coétnica (Beltrán, 2007; Sáiz, 2007). A veces la solución ante capital(es) insuficiente(s) es crear una sociedad –formal o informal- con amigos y/o paisanos. La rentabilidad de la empresa en esta primera fase se mide a medio plazo; la red familiar y social étnica incrementa las posibilidades de viabilidad del negocio familiar gracias a su apoyo financiero y laboral, proporcionando segundas oportunidades, cambio de negocio o sector de actividad, en caso de que el primer intento no haya sido exitoso. Por ello es frecuente la movilidad espacial y sectorial en el empresariado asiático. En esta fase la mano de obra de los miembros de la familia es imprescindible y hombres y mujeres dedican su tiempo al trabajo productivo, así como también resulta imprescindible la ayuda de los parientes que están en origen o en terceros países. Los hijos e hijas, en edad adolescente dedican parte de su tiempo a ayudar en el negocio familiar (Sáiz, 2006), periodo de aprendizaje similar al que pasaron sus padres antes de tener su propia empresa.

El negocio familiar está consolidado (segunda fase) cuando es rentable facilitando cambios en la organización familiar tendentes a liberar a algunos de sus miembros del trabajo productivo sustituyendo su aportación por la contratación de personas ajenas a la familia dentro y fuera de la red coétnica en función de las necesidades de la empresa. Las familias de las distintas comunidades asiáticas estructuran la organización laboral de diferentes maneras. En el caso de las familias chinas, si coincide con hijos e hijas en edades adolescentes o post-adolescentes, la nueva fase de estabilidad económica les permite dedicar menos tiempo al negocio familiar y más a los estudios y al ocio. Generalmente en esta fase se benefician los hijos e hijas más pequeños, pues los mayores han sido imprescindibles en la consecución de la consolidación empresarial. Las mujeres chinas no dejan de trabajar en su empresa familiar, realizando más tareas productivas, caso contrario al de las madres indias, pues cuando el negocio familiar ya se ha estabilizado se sustituye su aportación contratando a varones de la red coétnica. Si los hijos e hijas están en edad laboral, el negocio familiar puede iniciar su fase de expansión con la apertura de uno nuevo, por ejemplo, si la familia tiene un restaurante puede abrir una tienda de ropa que suele permanecer a cargo de algunos de los hijos o hijas más mayores.

La tercera fase de la empresa familiar, o de expansión, representa el éxito de la misma. A esta fase llegan las familias que tienen un asentamiento de larga duración, entre 15 y 20 años (familias chinas e indias y coreanas sobre todo para el caso español), familias con hijos e hijas en edad adulta y con formación universitaria en el país de residencia. La expansión puede ser de dos tipos, la que necesita de capital económico (crear una nueva empresa como, por ejemplo, las de importación exportación) o las que también exigen capital humano (consultorías, centros de negocios, asesorías, etc.). Ambos tipos de expansión empresarial mantiene la transnacionalidad como un valor añadido en el mercado nacional: las empresas de importación/exportación porque importan productos manufacturados en los países de origen (China), las que englobamos en la categoría de empresas de servicios transnacionales porque ofrecen la logística necesaria para establecer conexiones empresariales y económicas con los países de economía emergente, en especial China y son los hijos e hijas de estas familias empresarias formadas en los países de residencia los y las encargadas de poner en marcha estas empresas, filiales de la originaria empresa familiar. Por tanto, los hijos e hijas crecidos y formados en el país de asentamiento de los padres devienen un activo importante en todas las fases de las empresas familiares y en especial en la de expansión.

Algunas biografías familiares nos ilustran estas trayectorias empresariales. Por ejemplo la familia Luo (nombre supuesto) originaria de Qingtian⁶ migró a principios de la década de 1980 a Francia, país en el que residían familiares del marido y de la mujer. Su hija de corta edad no fue con ellos y se quedó al cuidado de familiares del marido. El marido trabajaba en el restaurante de la hermana de su mujer y la esposa en un taller de confección. La red familiar y coétnica les ha facilitado el trabajo y alojamiento en esta fase intensiva de acumulación de capital. Tras tres años de trabajo asalariado emigran desde Francia a una ciudad del sur de España para abrir un restaurante y allí nacerá la segunda hija. El negocio no funcionó como se esperaba, es decir, no alcanzó la fase de consolidación y un año después, la familia (padres y segunda hija) se trasladó de nuevo a Francia, para iniciar una nueva fase de acumulación en el seno de la red familiar y coétnica afianzada en ese país. Allí nació su tercera hija y se reagruparon con la primera. Cinco años después la familia completa emigró de nuevo a otra ciudad

⁶ Comarca situada al sur de la provincia de Zhejiang (República Popular de China) de la que son originarios gran parte de la población china residente en España.

española donde iniciar de nuevo la aventura empresarial. Establecieron un nuevo restaurante de comida china, pero en esta ocasión la ciudad y la ubicación del establecimiento ha permitido una trayectoria larga del mismo hasta llegar a la fase de consolidación, en la que se encuentra en estos momentos. Todos los miembros de esta familia han contribuido al éxito del restaurante y en la actualidad cuenta con varias personas contratadas, todas ellas del mismo lugar de procedencia. La contratación de mano de obra externa a la familia no significa que ninguno de sus miembros haya dejado de estar comprometido con la empresa familiar: los padres y la hija mayor son los encargados de gestionar el negocio, comprar y cocinar y las personas contratadas, junto con las hijas menores, suelen ser las encargadas de servir a los clientes. Las dos hijas menores estudian en la universidad Ciencias Empresariales y Derecho y dedican varias horas al día (horario de comidas y de cenas) a trabajar en el negocio familiar. Es previsible que sea la hermana mayor la que se quede con el negocio familiar cuando sus padres se jubilen. Hace años, cuando el restaurante alcanzó su fase de consolidación, la familia decidió ampliar la empresa familiar abriendo una tienda de ropa a cargo de las hijas. La tienda se cerró poco después porque requería mucho esfuerzo y no era muy rentable.

La familia Wang (nombre supuesto), también originaria de Qingtian, comparte algunos elementos -además del origen- con la anterior. El matrimonio llegó a España a mediados de la década de 1990 dejando a su hija en origen al cuidado de la familia de la madre. Cuando llegaron se insertaron en el nicho étnico trabajando en el restaurante de la hermana de la esposa. Al nacer su segundo hijo fue enviado a origen, donde permaneció junto con su hermana al cuidado de la familia materna. Unos años después la madre se desplazó a Madrid para trabajar con su cuñado -el hermano de su marido-, en una empresa de importación/exportación, mientras el marido continuó trabajando en el restaurante de la hermana. Antes de emigrar de China trabajaba en un hotel como contable y realizó cursos de formación relacionados con este campo profesional. Esta es la fase de acumulación de capital que se desarrolla en un ámbito nacional pero siempre dentro de la red familiar. Los años que la madre dedicó a trabajar en la empresa de su cuñado le sirvieron de aprendizaje para la que fundaron unos años después junto con un matrimonio amigo. A finales de la década de 1990 formaron una sociedad limitada a nombre de los esposos, aunque ellas también trabajan en la actual empresa de importación/exportación, observándose una división sexual del trabajo o de funciones:

el señor Wang y el socio conducen los vehículos y distribuyen los productos, la señora Wang compra a través de proveedores nacionales y chinos, para lo cual a veces viaja a ese país, y la otra mujer es la encargada de la facturación. Además tienen 10 empleados, todos ellos procedentes de China. En 1999 la familia nuclear se reunificó y ahora sus hijos en edad adolescente estudian secundaria en una escuela privada-concertada. A diferencia de otros jóvenes de origen chino, estos no tienen que ayudar a sus padres disponiendo de todo su tiempo. La trayectoria empresarial de esta familia nos ofrece un ejemplo claro de cómo la capitalización humana (de la señora Wang) acelera la movilidad social ascendente de la familia, que no necesita de la aportación laboral de los hijos, a la vez que altera las fases de la empresa incorporando a la segunda fase de consolidación un tipo de empresas que hasta ahora eran prototípicas de la tercera fase de expansión empresarial e indicadores del éxito de la empresa familiar (Sáiz, 2007).

4. Cultura familiar transnacional y género

De las empresas familiares asiáticas localizadas en España, las chinas son las más numerosas y en las que más participan las mujeres. El colectivo chino es el que presenta uno de los mayores porcentajes de permisos de trabajo por cuenta propia, para hombres y para mujeres, de todos los extranjeros con permisos de trabajo. Esta característica laboral no es exclusiva de las personas chinas, también la comparten los indios, coreanos y taiwaneses, especialmente. Para las mujeres la situación es casi similar⁷, aunque merece la pena reseñar que para el grupo de mujeres pakistaníes residentes en Cataluña este dato adquiere una relevancia mayor debido al escaso número de mujeres de este origen con permisos de trabajo, así el porcentaje por cuenta propia es el segundo mayor de todas las extranjeras en Cataluña, por detrás de las chinas.

Tabla 1. Mujeres asiáticas en Cataluña dadas de alta en la Seguridad Social en Régimen General y Autónomo. A 11 de enero de 2007

Origen	General	%	Autónomo	%	Total
Asia	8.223	67,3	1.783	14,6	12.220
China	5.423	74,3	1.453	19,9	7.295
Filipinas	1.283	45,7	27	1,0	2.806*
Pakistán	198	70,7	42	15,0	280

⁷ Un análisis más pormenorizado de los permisos de trabajo de las comunidades asiáticas por tipo de contratación y sexo se encuentra en Sáiz, 2007.

Fuente: Miguel Pajares (2007) *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2007. Análisis de datos de España y Cataluña*. Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración, nº 14. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

*Las 1.310 mujeres filipinas no contabilizadas en estos dos regímenes están registradas en el Régimen Especial de Servicio Doméstico

Los casos de las familias chinas expuestos más arriba, demuestran que las mujeres chinas participan en todo el proceso migratorio, desde facilitar la migración de su familia nuclear cuando es su propia familia natal la que está en el extranjero, hasta contribuir a la acumulación de capital trabajando para otros parientes o amigos en el nicho étnico, aunque para ello sea necesario una separación temporal de la residencia en destino. Conseguir que la empresa familiar sea rentable puede requerir varios intentos seguidos de tomas de decisiones acerca de la conveniencia o no de mantener el negocio, volver a acumular capital, migrar de nuevo, estrategias productivas que afectan a la estructura de la familiar transnacional y en la que participan los dos cónyuges. Pero la implicación de las mujeres en la empresa familiar no termina con la estabilidad o consolidación de la misma, como ocurre en el caso de otras empresas familiares asiáticas. Las mujeres chinas integrantes de una empresa familiar valoran positivamente poseer negocios (estén o no a su nombre) porque incrementa su valor económico en la familia. La lógica de la empresa familiar china proporciona el marco ideal para que la presencia femenina en la esfera productiva no altere el sistema de género ya que es una obligación de los padres proporcionar a sus hijos e hijas las mejores condiciones de vida posible.

Antonella Ceccagno, que estudia la migración china en Italia, señala que hombres y mujeres participan en el trabajo compartiendo horarios, salarios y categorías ocupacionales. Por otra parte, el nicho étnico promociona también a las mujeres empresarias. Para esta autora la competitividad de las empresas chinas en este país se debe a la rapidez y flexibilidad de la fuerza productiva y ambas son posibles porque “...en los talleres étnicos la tendencia en las pasadas dos décadas ha sido comprimir todos los aspectos relacionados con la familia y su reproducción: vida matrimonial, paternidad y cuidado de los hijos se han reducido a las necesidades esenciales” (Ceccagno, 2007: 645).

En España las empresas familiares chinas (incluidos los pequeños talleres de confección) en fase de instauración dedican su tiempo a la actividad productiva dejando a los hijos e

hijas al cuidado de parientes, en general los padres de alguno de los cónyuges⁸, en origen. Tanto la paternidad como la maternidad transnacionales de las familias chinas son temporales pues la empresa necesita del trabajo productivo de los miembros de la familia nuclear para que se consolide y pueda expandirse. Hace un lustro, la migración familiar iniciaba su proceso con la salida hacia algún país de Europa Occidental del padre, la madre o ambos, dejando a los hijos e hijas al cuidado de la familia extensa. En la fase de acumulación de capital los padres realizan trabajo intensivo, de largas jornadas laborales y descansan en alojamientos compartidos, ya sean familiares o de paisanos, lo que abarata los costes reproductivos de la mano de obra. La reagrupación familiar espera hasta la apertura del negocio familiar, estén los hijos e hijas en edad laboral o no. En la actualidad, está aumentando el número de hijos e hijas de madre china nacidos en el territorio español, lo cual no es un impedimento para mantener la estructura de la familia nuclear transnacional. Una vez que quedan registrados y aparece la oportunidad del viaje⁹, estos bebés “migran” al país originario de los padres en donde permanecerán hasta que llegan a la edad escolar, momento en que regresan al país donde han nacido para escolarizarse, aunque no siempre las circunstancias lo permiten y la reagrupación requiere más tiempo.

Las estrategias reproductivas de las familias chinas se diversifican con la estabilización y crecimiento de la empresa. En ambos casos las empresarias madres optan por el trabajo dejando a terceros el cuidado de sus hijos e hijas en edad preescolar. Algunas familias contratan como internas o por horas a mujeres chinas no empresarias (por lo general procedentes del noreste de China) que llevan a cabo el trabajo doméstico incluido el cuidado de los hijos e hijas pequeñas. Otras familias optan por dejar sus hijos e hijas pequeñas al cuidado de matrimonios nativos con hijos adultos e independizados, de manera que los padres externalizan localmente el trabajo reproductivo, una variante de la familia transnacional pues en la mayoría de estos casos los padres no disponen de mucho tiempo para visitar a sus hijos e hijas, quienes regresarán a la casa paterna cuando se escolaricen.

⁸ La norma parece que adjudica a la familia paterna el cuidado de la prole de los hijos migrantes debido al sesgo patrilíneo de la familia china, sin embargo, a lo largo de los años nos hemos encontrado diversas prácticas en función de las estrategias productivas de la familia nuclear migrante.

⁹ No siempre son el padre o la madre quien lleva a su bebé con la familia a China, a veces la oportunidad se presenta porque otro familiar o amigo viaja y se lleva al bebé con él. No olvidemos que la mayor parte de los residentes chinos en España proceden de una misma zona, lo que facilita la cohesión social y la solidaridad étnicas.

La edad escolar de los hijos e hijas suele coincidir con la instauración y/o consolidación de la empresa familiar¹⁰. En esta fase el cuidado de los hijos se comparte con la escuela y los hijos e hijas mayores que están encargados de llevar a sus hermanos y hermanas de casa a la escuela y viceversa, entre otras cosas. Algunos de ellos y ellas actúan como padres subrogados con los tutores escolares, pues muchos padres no tienen una buena competencia lingüística. En esta fase el continuum familia-empresa está representado por el uso que hacen los niños y las niñas de las tiendas y negocios familiares, a ellas se dirigen cuando terminan su jornada lectiva y permanecen hasta que regresan con los padres al hogar, y allí realizan sus deberes escolares, aprenden sus lecciones, juegan, e interactúan con los adultos. Los locales comerciales y los restaurantes acogen parte del trabajo reproductivo que las madres comparten con la atención a los clientes. En las trayectorias familiares empresariales chinas, la identidad empresarial es una constante en las mujeres mientras que la maternidad presente y ausente (transnacional) es temporal.

Sin embargo la movilidad social ascendente de las familias chinas migrantes permite a las empresarias mantener un discurso sobre “la maternidad intensiva” a la vez que elogia las cualidades de una familia nuclear no transnacional¹¹. La asunción de la ideología dominante sobre la maternidad se puede explicar a partir de las “geografías de poder generizadas” de Pessar y Mahler, propuesta que se articula a partir de tres conceptos: el primero se refiere a las “escalas geográficas” que configuran relaciones e ideologías de género simultáneamente en múltiples espacios sociales; el segundo a la “localización social” sugiere que las personas están posicionadas en una jerarquía de poder interconectada y experimentan diferentes grados de ventajas y desventajas y, por último, a la “geometría del poder” que explica la agencia de las personas en función de su localización social (Pessar and Mahler, 2003: 629).

Las madres empresarias chinas manifiestan una disonancia entre las estrategias reproductivas adoptadas para asegurar la viabilidad de la empresa familiar y su discurso

¹⁰ Obsérvese que estamos realizando un itinerario familiar lineal (en el que no aparecen hijos e hijas con diferentes edades) para mantener el paralelismo con el ciclo empresarial. En las familias con hijos adolescentes y otros en edad preescolar, las estrategias reproductivas también se condicionan a la productividad de la empresa familiar.

¹¹ Incluso en aquellas que han transnacionalizado el trabajo reproductivo con consecuencias positivas tanto para la empresa como para la familia.

sobre la maternidad una vez obtenida, disonancia que no cuestiona ni la práctica (corroborada por el éxito) ni el discurso, convergente con el hegemónico de la sociedad receptora gracias al efecto homogeneizador de las “escalas geográficas de las geografías del poder generizado” .

La constitución de nuevas unidades familiares nucleares chinas en el contexto del territorio español nos ofrece una variante interesante del concepto de las “escalas geográficas”, en este caso aplicadas a una pauta matrimonial propia del sur de China y no del sureste, lugar de procedencia de las personas que la practican en el territorio español. Las hijas adultas de las familias empresarias económicamente bien situadas combinan la formación de un nuevo hogar, una nueva familiar nuclear, con su contribución a la familia natal manteniendo una relación con su futuro marido no formalizada, es decir, estableciendo una “pareja de hecho” consentida por las familias de los futuros esposos, mientras él acumula capital económico y humano, y ella sigue trabajando para la familia natal a la espera de recibir la parte de la herencia que le corresponde y que unida a los ingresos del futuro marido, será invertida en la creación de otra nueva empresa familiar.

El valor económico de la mujer para la familia natal ha sido un elemento decisivo en las formas matrimoniales tradicionales de China meridional. Un caso ya estudiado y clarificador en este contexto, es el *matrimonio de transferencia aplazada* que se practicó en el Delta del río de las Perlas hasta tiempos no muy lejanos (Sáiz, 2001). La mujer permanecía en casa de su familia natal después del matrimonio y el producto de su trabajo en la hilatura de la seda, su salario, iba estaba destinado a la economía doméstica de su familia natal hasta que tenía un hijo, momento en que se desplazaba a vivir a casa de la familia de su marido¹². No obstante, ni en la China actual ni en Qingtian son normativas las parejas de hecho aunque su existencia es admisible, además de pertinente, en el contexto migratorio, escenario que da sentido a una transregionalización cultural en un ámbito transnacional.

Conclusión

¹² Este tipo de practica matrimonial junto con un lenguaje propio de mujeres, *nüshu*, son el motivo principal de la novela “El abanico de seda” de Lisa See.

Las familias transnacionales asiáticas en España responden básicamente a dos modelos, las compuestas por trabajadores asalariados (especialmente pakistaníes y filipinas) y las que desarrollan su actividad en el ámbito empresarial. En éstas, la metáfora del ciclo vital empresarial nos permite visualizar y recuperar analíticamente la labor e importancia del papel de las mujeres en la instauración del negocio, en su consolidación y expansión, pues en cada una de estas fases las mujeres propietarias y/o copropietarias -formal o informalmente- de las empresas familiares, activan sus redes transnacionales (familia natal, amigos de la familia natal, compañeros y amigos de la escuela, etc.) para optimizar los recursos humanos y financieros que requieren cada nueva etapa del ciclo familiar-empresarial que hay que afrontar, dando origen con ello a adaptaciones y/o recreaciones de pautas culturales propias de las zonas originarias de estas familias tales como la transnacionalización del trabajo reproductivo y la transregionalización transnacional de nuevas uniones matrimoniales, entendidas como estrategias productivas que revitalizan y activan las empresas familiares.

Bibliografía

Beltrán, J. (2007) “El transnacionalismo en el empresariado asiático de España” en en *Revista CIDOB d’ Afers Internacionals*, 78, pp.13-32.

Beltrán J. y Amelia Sáiz (2002). Comunidades Asiáticas en España. *Documentos CIDOB, serie Relaciones España-Asia*, nº 3.
www.cidob.org/Castellano/Publicaciones/documentos%20cidob/pdf/beltrán.pdf

Beltrán Antolín, Joaquín; Sáiz Lopez, Amelia (2007) “Nouvelles circulations, activités économiques et présence asiatique dans les villes espagnoles” en Isabelle Berry-Chikhaoui, et al., dirs., *Villes internationales: Entre tensions et réactions des habitants*. París: La Découverte.

Ceccagno, Antonella (2007) “Compressing Personal Time: Ethnicity and Gender within a Chinese Niche in Italy” en *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33:4, 635 - 654
Disponible en URL: <http://dx.doi.org/10.1080/13691830701265495>

Herman, Emma (2006) “Migration as a family business: The role of personal networks in the mobility phase of migration” en *International Migration*. Vol. 44, nº. 4 pp.191-220.

Hondagneu-Sotelo, P. y M. Messner (2000) “Gender displays and men’s power: the “new man” and the Mexican immigrant man” en Brod, H. y Kaufman, M. (eds) *Theorizing masculinities*, 5th edn, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 200–18.

Kyle, D. (2000) *Transnational peasants: migrations, networks, and ethnicity in Andean Ecuador*, Baltimore, MD: Johns Hopkins Press

Liu, Fei-Wen (2004) "From being to becoming: *Niishu* and sentiments in a Chinese rural community" en *American Ethnologist* vol. 31 n° 3, pp. 422-439.

Matthei, L. M. and D. A. Smith (1998) 'Belizean "boyz 'n the hood"? Garifun a labor migration and transnational identity' in M. P. Smith and L. E. Guarnizo (eds) *Transnationalism from below*, New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 270-90.

Parella, S. y Solé, C. (2005) "Discurso sobre "la maternidad transnacional" de las mujeres de origen latinoamericano residentes en Barcelona" presentado en el Congreso Mobilités au féminin, Tánger 15-19 de noviembre.

Disponible URL [Http://www.mmsch.uni-aix.fr/lames/Papers/Parella.Sole_ES.pdf](http://www.mmsch.uni-aix.fr/lames/Papers/Parella.Sole_ES.pdf)

Parreñas, Rachel (2005) "Long distance intimacy: class, gender and intergenerational relations between mothers and children in Filipino transnational families" en *Global Networks* Vol 5, n° 4 pp. 317-336.

Pajares, M. (2007) *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2007. Análisis de datos de España y Cataluña*. Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración, n° 14. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Pedone, C. (2006) "Los cambios familiares y educativos en los actuales contextos migratorios ecuatorianos: una perspectiva transatlántica" en *Atenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, n°. 10, pp. 154-171

Pedone, C. (2007) "Familias transnacionales ecuatorianas: estrategias productivas reproductivas en Bretón, V., García, F., Jové, A., y Vilalta, M.J. *Ciudadanía y Exclusión: Ecuador y España frente al espejo*. Madrid: Catarata, pp. 251-278.

Pessar P. y Mahler, S. (2003) "Transnational Migration: Bringing Gender In" en *International Migration Review* 37 n° 3, pp. 812-846.

Portes, Alejandro, et al. (2002) "Transnational Entrepreneurs: An Alternative Form of Immigrant Economic Adaptation" en *American Sociological Review*, Vol. 67, n°. 2 pp. 278-298.

Portes, A. y R. G. Rumbaut (2001) *Legacies: The History of the Immigrant Second Generation*, Berkeley, Los Angeles, Londres: University of Los Angeles Press, Nueva York: Russell Sage Foundation.

Saíz López, A. (2001) *Utopía y género. Las mujeres chinas en el siglo XX*. Barcelona: Edicions Bellaterra

Saíz López, A. (2006) *Procesos de socialización de los hijos e hijas de las familias de origen chino*. Fundació J. Bofill, Barcelona.(Manuscrito sin publicar)

Saíz López, A. (2007) "Mujeres en la empresa familiar. El caso de las empresarias asiáticas" en *Revista CIDOB d' Afers Internacionals*, 78, pp. 57-76.

Yeoh, B. Huang, S. y Lam, T. (2005) “Transnationalizing the ‘Asian’ family: imaginaries, intimacies and strategic intents” en *Global Networks* Vol. 5, pp. 4307–315.

Zhou, Min (1997) Segmented Assimilation: Issues, controversies, and Recent Research on the New Second Generation. *International Migration Review*, vol. 31, n° 4, pp. 975-1008.