

CAPÍTULO 4

LOS RETOS DE LA ACOGIDA E INCLUSIÓN EN ESPAÑA

En 2018, España fue el país europeo que más personas migrantes y refugiadas recibió por vía marítima, 58.569, más del doble que el año anterior y un dato sin precedentes desde 2006, cuando se registraron cerca de 40.000 llegadas. La mayoría de las embarcaciones (más de dos mil) llegaron al litoral situado entre Almería y Algeciras. Este notable incremento en el número de llegadas, que en los años anteriores se había producido principalmente en Italia o Grecia, obligó a potenciar el Programa de Acogida Humanitaria y a reforzar el Sistema de Acogida e Integración de Personas Solicitantes de Protección Internacional, que, aun así, como se analiza en el primer epígrafe, quedaron desbordados durante el verano.

Una vez que han podido formalizar la solicitud de protección internacional, las personas se enfrentan al enorme desafío de la inclusión en la sociedad de acogida. El segundo epígrafe aborda la importancia de la formación (en muchos casos en primer lugar del aprendizaje de la lengua española) y las enormes dificultades para el reconocimiento de los estudios realizados en el país de origen. Y este capítulo se cierra con un análisis de las alianzas con las empresas como estrategia para enfrentar y sortear los obstáculos para el acceso al mercado laboral durante el tortuoso proceso de instrucción de la solicitud de asilo y sobre todo si esta concluye con la denegación de la protección internacional.

4.1. LOS DESAFÍOS ANTE EL AUMENTO DE LAS LLEGADAS POR VÍA MARÍTIMA.

El sistema de acogida de personas solicitantes de protección internacional creció en 2018, alcanzando las 8.500 plazas¹³⁸. El aumento exponencial del número de personas que llegaron por la frontera sur exigió el fortalecimiento del sistema de acogida humanitaria previsto para personas migrantes en situación de vulnerabilidad (algunas posteriormente identificadas como susceptibles de recibir protección internacional), así como la agilidad y adecuación en la atención a las rescatadas en grandes embarcaciones.

2018 superó los máximos históricos en cifras de llegadas de personas migrantes y refugiadas por vía marítima a España: 58.569¹³⁹ personas en más de dos mil embarcaciones (2.109 según datos del Ministerio del Interior)¹⁴⁰. Esta cifra carece de precedentes comparables desde 2006, cuando llegaron más de 39.000 personas migrantes, principalmente a Canarias. El número de embarcaciones también fue superior al de años anteriores y éstas, a su vez, transportaron a más personas de media¹⁴¹. Además, hay que sumar el número de personas migrantes que llegaron por vía terrestre (6.814 personas en 2018), lo que supone un total de 65.383 llegadas. El análisis en este epígrafe se centrará en aquellas personas que fueron incluidas en el Programa de Acogida Humanitaria y en su evolución ante el notable incremento de las llegadas.

Según datos de ACNUR, la costa andaluza (especialmente Málaga, Motril, Algeciras y Almería) fue la región donde estas llegadas aumentaron más. La mayoría fueron hombres (79% de las personas llegadas) y las nacionalidades mayoritarias fueron la marroquí (22%), la guineana (20%) o la maliense (17%)¹⁴².

A lo largo del verano, tras la incorporación del nuevo Gobierno presidido por Sánchez, se pusieron en marcha, casi contrarreloj, distintos dispositivos de emergencia para responder al imperativo humanitario de proveer una primera atención y acogida a las personas migrantes recién llegadas en embarcaciones, tras su identificación

138 El mayor crecimiento se dio de 2016 a 2017, año en que el sistema duplicó la capacidad de las plazas de acogida; posteriormente, creció de manera más lenta hasta las aproximadamente 8.500 plazas existentes en diciembre 2018.

139 Fuente: <https://data2.unhcr.org/en/situations/mediterranean/location/5226>

140 Fuente: Ministerio del Interior. http://www.interior.gob.es/documents/10180/9654434/24_informe_quincenal_acumulado_01-01_al_31-12-2018.pdf/d1621a2a-0684-4aae-a9c5-a086e969480f

141 En 2018, la media fue de 27 personas por embarcación frente a las 17 personas por nave en 2017. Al parecer, muchas de las embarcaciones utilizadas en 2018 se sobreocuparon, lo que ciertamente agravó aún más el riesgo de las personas que viajaron en ellas.

142 ACNUR: *Spain Sea and Land Arrivals*. Datos de enero-diciembre de 2018. <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/67552>

y reseña por parte del Ministerio de Interior. En este sentido, se abrieron los Centros de Estancia Temporal para Extranjeros (CATE) en las costas de Andalucía (Motril y Algeciras), que funcionan como centros de detención temporal, dependientes del Ministerio del Interior. En ellos, las personas pueden permanecer por un máximo de 72 horas, durante las que se identifica a las recién llegadas por mar.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social apostó por fortalecer el sistema de plazas de acogida humanitaria y hubo un incremento considerable de las mismas a partir de septiembre de 2018. Además, se crearon tres Centros de Acogida, Emergencia y Derivación (CAED): uno en Sevilla (gestionado por CEAR, con 200 plazas), otro en el complejo de Campano, en Chiclana de la Frontera (dirigido por Cruz Roja, con unas 600 plazas) y otro en Mérida (a cargo de Cruz Roja, con unas 200 plazas). Las personas pueden estar en estos dispositivos un máximo de quince días y de ahí, si han solicitado protección internacional, se tramita su solicitud por procedimiento en territorio y, si son migrantes en situación de vulnerabilidad, son derivados a plazas de acogida humanitaria. También se abrieron dispositivos de emergencia en grandes ciudades (Bilbao, Valencia, Barcelona y Madrid) y Centros de Día de Emergencia Social en distintos municipios donde habitualmente se producen las llegadas de embarcaciones.

Estos centros permitieron desplegar una atención de emergencia y la cobertura de necesidades básicas, especialmente en materia de atención sanitaria, así como una mejora en el proceso de rápida identificación e información para realizar una correcta derivación a centros de atención humanitaria de media estancia o a centros para solicitantes de protección internacional dependiendo de los perfiles de las personas. Sin embargo, la magnitud de las llegadas por mar del verano de 2018 desbordó los recursos y originó que, pese al aumento de la capacidad de respuesta humanitaria, faltaran medios para atender esta situación¹⁴³.

El Defensor del Pueblo constató en verano un fallo estructural que causó la saturación de las comisarías de policía y que se tuvieron que habilitar como espacios de acogida pabellones polideportivos en muchos municipios para poder ofrecer una mínima atención humanitaria a las personas llegadas por mar¹⁴⁴.

143 Ante esta circunstancia, cabe destacar la puesta en marcha del proyecto conjunto de ACNUR y CEAR en la costa sur española para contribuir a la mejora de la identificación de las personas con necesidades de protección internacional que llegan por mar. <https://www.acnur.org/es-es/noticias/press/2018/8/5b729e014/acnur-refuerza-su-presencia-en-la-costa-sur-de-espana-para-apoyar-en-la.html>

144 Fuente: <https://www.defensordelpueblo.es/noticias/dia-personas-migrantes/>



SOLICITANTE DE ASILO DE 23 AÑOS OBLIGADO A HUIR DEL OESTE DE MALÍ DEBIDO A LA VIOLENCIA Y LA FALTA DE PROTECCIÓN. LLEGÓ EN ABRIL DE 2018 Y VIVE EN EL CENTRO DE MIGRACIONES DE CEAR EN MÁLAGA.
© ACNUR / MARKEL REDONDO.

LA ACOGIDA DE PERSONAS SOLICITANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL LLEGADAS POR VÍA MARÍTIMA

En España, cuando las personas rescatadas llegan a puerto y solicitan protección internacional son incluidas en el Sistema de Acogida e Integración de Personas Solicitantes de Protección Internacional en las mismas condiciones que el resto de personas que han formalizado su solicitud de asilo, aunque con una particularidad especialmente relevante ya que acceden a una plaza sin pasar previamente por el servicio de primera acogida¹⁴⁵. Tras el desembarco, son documentadas con una autorización provisional de estancia de cuarenta y cinco días para que puedan formalizar su solicitud de protección internacional si lo estiman necesario. Con independencia de la fecha de su formalización, estas personas fueron derivadas directamente (tras estancias cortas en dispositivos de emergencia) a plazas del sistema de acogida de solicitantes de protección internacional, sin tener que afrontar prolongadas espera de semanas, incluso de meses, hasta lograr la asignación de una plaza. Una situación que personas que solicitan protección internacional por otras vías padecen.

Por otro lado, es importante destacar la situación de vulnerabilidad física y psicológica de las personas migrantes y refugiadas que llegan en embarcaciones. Cuando se menciona la peculiaridad del proceso migratorio que han vivido la mayoría de las personas rescatadas, se alude especialmente a la violencia, torturas y tratos inhumanos y degradantes que han sufrido en su paso por Libia. En general, estas personas muestran rechazo y un gran temor ante la posibilidad de ser devueltas a este país. Este miedo es absolutamente fundado, ya que en varias ocasiones se ha valorado la posibilidad de devolver embarcaciones de rescate a Libia ante la ausencia de puertos europeos puestos a disposición para el desembarco, pese al posicionamiento de ACNUR y entidades como CEAR en favor del cumplimiento del principio de no devolución¹⁴⁶.

Asimismo, es llamativo el considerable número de menores no acompañados que llegaron en estas embarcaciones. Estas niñas y niños fueron acogidos en el sistema de protección de menores y una parte fueron derivados meses después al sistema de acogida de solicitantes de asilo tras la realización de las pruebas de determinación de la edad que probaron que ya habían cumplido los 18 años. Igualmente, es importante señalar que ninguno de los casos de personas acogidas por CEAR que manifestaron ser parejas o matrimonios haya finalizado su estancia de manera conjunta, por lo que

145 Fuente: https://www.cear.es/desbloqueo_barcos_rescate_y_protocolo_de_desembarco_europeo/

146 Tomando como ejemplo la llegada del *Aquarius* en junio, de las 549 personas que quedaron en España, aproximadamente el 13% ha abandonado el sistema de acogida. <https://www.europapress.es/epsocial/migracion/noticia-fue-630-inmigrantes-acogidos-julio-aquarius-20190218174942.html>

es razonable creer que se trataba de parejas en las que medió violencia tras la llegada, lo que determinó la voluntad o la necesidad de separarse desde las primeras semanas tras la acogida.

Probablemente, muchas de estas personas no tenían proyectado acabar en España cuando decidieron asumir el riesgo de cruzar el Mediterráneo, pero, pese a ello, su permanencia en el sistema de acogida español¹⁴⁷ pone de manifiesto la necesidad de protección que les lanzó al mar por encima de cualquier expectativa construida de llegar a un país europeo en concreto, una expectativa ciertamente diferencial respecto a las personas participantes en los programas de reubicación¹⁴⁸, por ejemplo.

Muchas de las personas que han permanecido en el sistema de acogida en España han necesitado prórrogas de los tiempos de estancia previstos para la acogida temporal inicial (seis meses) debido a sus circunstancias de vulnerabilidad física y mental, la dificultad en el aprendizaje del idioma, las escasísimas posibilidades de encontrar una vivienda y la ausencia de redes de apoyo sociales o familiares. Sin embargo, no se ha dado un trato diferencial a estas personas debido a la gran demanda existente en el sistema y las prórrogas de estancia que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha autorizado apenas han sido de quince días o de un mes para propiciar su salida de los centros, sin considerar en muchos de los casos las secuelas psicológicas de estas personas como barrera objetiva en el proceso de inclusión y adquisición de autonomía en el nuevo país de acogida.

Esto choca frontalmente con la prioridad de la Directiva de Acogida que obliga a los Estados europeos a “garantizar la protección de la salud mental de los refugiados”, así como con el trabajo intensivo en el terreno psicológico y sanitario que se ha iniciado durante su proceso de acogida y pone de manifiesto que el trato diferencial prácticamente solo ha tenido lugar en el momento de acceso al sistema de acogida, pero no en sus etapas posteriores.

En el caso de las personas rescatadas en el mar (aunque no es exclusivo de ellas) son usuales las graves secuelas por la desaparición de referentes vitales y la pérdida de vidas humanas que generan síntomas agravados cuanto más largo y peligroso ha sido el trayecto migratorio. Muchas han sufrido experiencias traumáticas en sus países de origen, pero también detenciones, torturas, abusos, violaciones y agresiones

147 En la experiencia de CEAR con las personas acogidas procedentes del programa de reubicación para solicitantes de protección internacional desde finales de 2015 (personas sirias, iraquíes, libias, eritreas y nigerianas procedentes de Italia, Grecia y Malta), analizado en los Informes anuales anteriores, la tasa de abandono alcanzó el 39,4%. Este dato evidencia la brecha que existe entre las expectativas de las personas tras su salida de Grecia, Italia o Malta, muy relacionadas con el deseo de reunificarse con redes familiares que están en países del norte de Europa y no en España.

148

durante el trayecto migratorio y, tras la travesía en el mar en condiciones de extrema precariedad e incertidumbre, aumenta la presencia de sintomatología asociada al trastorno de estrés postraumático o la sucesión de angustia, ansiedad, pesadillas, apatía, desesperanza, frustración, somatizaciones como cefaleas o dolores musculares, problemas de sueño, depresión...; se trata de situaciones habituales que se agravan tras la llegada a España.

4.2. LA FORMACIÓN COMO VEHÍCULO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL.

La formación es un pilar esencial tanto para quienes quieren comenzar a trabajar como para el reciclaje de quienes ya forman parte del mercado laboral. Sin la formación, las dificultades y los obstáculos para la inserción sociolaboral aumentan de manera considerable y sin un empleo digno la inclusión social es imposible. Para las personas refugiadas, la inclusión social es una meta a largo plazo difícil de conseguir puesto que deben comenzar de cero por varias razones. En el caso de aquellas que desconocen la lengua española, el aprendizaje del idioma es el primer objetivo. Y para todas las personas refugiadas, los procesos de homologación, convalidación, certificación y acreditación de la formación realizada en su país de origen son arduos y complicados, ya que han huido de sus países, en la mayoría de los casos, solo con el pasaporte.

EL APRENDIZAJE DEL IDIOMA Y LA INCLUSIÓN SOCIAL

El aprendizaje de la lengua española ocupa un papel central dentro del programa de acogida e integración de las personas refugiadas y solicitantes de protección internacional y, aunque de antemano pudiera parecer obvio, no siempre fue así. La priorización de esta cuestión y el crecimiento del sector de la enseñanza de la lengua española dirigido a personas extranjeras, aún con mucho margen de mejora en lo referente a las personas migrantes, ha supuesto la profesionalización del servicio y una mejora exponencial de los resultados.

El avance no ha sido solo la especialización del profesorado encargado de impartir clases a personas solicitantes de asilo y refugiadas, sino el encaje de este proceso dentro de una estructura con un programa y un método definidos. Estas clases son para la mayoría de estas personas mucho más que un lugar de aprendizaje del idioma, se convierten también en un espacio de encuentro, de compañerismo, de nuevas amistades, de libertad, en suma. En esa línea, es preciso remarcar la contribución del profesorado, ya que comparten con estas personas una gran cantidad de horas den-

tro del aula, en especial en los primeros pasos tras su llegada, un periodo de tanta complejidad como de especial importancia para su desarrollo posterior.

Joanna, una de las docentes que trabaja en CEAR en Canarias, atendió a un total de 108 personas a lo largo de 2018 dentro del Servicio de Aprendizaje del Idioma. “Es una experiencia profundamente enriquecedora, el aprendizaje es mutuo”, señala esta profesora, quien añade que uno de los mayores retos al entrar en clase es “poder trabajar de forma individualizada con grupos de tan diversas procedencias y sometidos a un goteo constante de incorporaciones”. Sin embargo, en su opinión, este último aspecto no representa un obstáculo, ya que esta misma situación “fortalece a nivel emocional al alumnado que lleva más tiempo asistiendo a los cursos, dado que se genera empatía por haber vivido la misma parte del proceso y se genera una ayuda continua que permite hacer fluir las lecciones”.

El compromiso y la empatía son fundamentales en el desempeño de estos profesionales, que en su día a día tienen que afrontar retos como lograr que cada persona cuente con su espacio de aprendizaje. En este sentido, existe consenso sobre el rol clave que el aprendizaje del español tiene en el proceso de inclusión y se destaca su importancia para establecer relaciones con la población local, favorecer el acceso rápido al mercado laboral o encontrar una vivienda; en definitiva, contribuye a crear un entorno social para la persona refugiada y a que llegue a tener la mayor autonomía posible.

La transversalidad del Servicio de Aprendizaje del Idioma de CEAR y la aplicación de una metodología basada en un aprendizaje participativo permiten un trabajo flexible y adaptado a las circunstancias individuales de cada una de las personas solicitantes de asilo y refugiadas. En el caso de las mujeres se tiene en cuenta, por un lado, la creación de grupos específicos con alumnas con un perfil académico determinado (normalmente con poco o ningún bagaje académico y con carencias en la destreza lectoescritora) y, por otro, con una elevada responsabilidad en las tareas familiares, por lo que se garantiza flexibilidad horaria. El fin último es estimular la motivación, la predisposición y el interés por la autonomía propia facilitado por el manejo de la lengua meta. Para A. M., mujer de origen sirio, la clase de lengua española es “el lugar para desconectar, reír, compartir mi tiempo con otras mujeres y estar con mi niño, pero de otra manera”. Y para R. S., mujer de origen paquistaní, “en la clase de español aprendo y me siento bien. Conozco a otras personas que no son paquistanís y que no hablan urdu”.

Ciertamente, ofrecer un recurso que atiende las necesidades de las mujeres solicitantes de asilo o refugiadas muestra cómo los espacios de aprendizaje de la lengua

española son un primer vehículo de inclusión que impulsa la creación de redes y el empoderamiento para las alumnas que acceden a este recurso. El aprendizaje de la lengua ha cambiado sus realidades: lo integran en su día a día, en la nueva sociedad de acogida.

Sin embargo, el aprendizaje de la lengua española no está exento de dificultades, tanto internas como externas a las personas solicitantes de asilo y refugiadas. Algunas de ellas ya han sido comentadas, como la atención en solitario a las familias (agravado por ser mujer) o las dificultades de las personas con carencias de habilidades lectoescriptoras.

Además, cabría señalar, en primer lugar, que el período medio para alcanzar una comunicación eficaz en la nueva lengua dura unos veinticuatro meses, según el perfil de la persona y su lengua materna. En segundo lugar, apenas existen escuelas, centros de formación o profesorado expertos en la enseñanza de español al colectivo de personas solicitantes de asilo y refugiadas. En tercer lugar, la formación de los grupos es siempre heterogénea porque responde al ritmo de ingreso de las personas en el programa de acogida e integración y no a su nivel idiomático. En cuarto lugar, sus expectativas laborales hacen que los esfuerzos, el tiempo y los recursos se centren esencialmente en la búsqueda de empleo, incluso cuando carecen de un nivel básico o medio de conocimiento del español. En quinto lugar, conviene tener presente la incertidumbre que sufren ante la renovación de sus documentos de identidad o por la necesidad de acceder a una vivienda de alquiler, puesto que ambas circunstancias crean unos sentimientos de inquietud, desazón y cuestionamiento de si el esfuerzo invertido para aprender español será proporcional a los resultados posteriores. En último lugar, está el desánimo por conseguir tan largo plazo el objetivo de aprendizaje del español, ya que las personas tienen que hacer frente en su día a día a los estereotipos y las creencias sobre las personas solicitantes de asilo y refugiadas, que terminan afectando a su proceso de aprendizaje.

Estudios como el de Van Tubergen y Kalmijn (2005)¹⁴⁹ demuestran que este colectivo es porcentualmente menos competente en la lengua del país de acogida en comparación con otras categorías de inmigrantes. Según su investigación, solo una persona refugiada de cada dos, con más de diez años de residencia en un país de la Unión Europea, logra adquirir un conocimiento avanzado de la lengua. Estas conclusiones avalan la recomendación de CEAR de diseñar y utilizar una metodología de aprendizaje de la lengua del país de acogida basada en la comunicación, que proporcione los recursos necesarios para desenvolverse de manera autónoma en su

149 Van Tubergen, F. y Kalmijn, M.: "Destination-Language Proficiency in Cross-National Perspective: A Study of Immigrant Groups in Nine Western Countries". *American Journal of Sociology*, nº 110 (5). 2005. pp. 1.412-1.457.

vida, y a la vez trabaje la autoestima del alumnado a través de estrategias basadas en el aprendizaje afectivo y en la atención individual para elaborar una programación que aúne los distintos modelos de aprendizaje que se abordan en el aula, así como la necesidad de unificar criterios y de dotar de más recursos a un servicio cada vez más importante en el proceso de inclusión sociolaboral.

LA HOMOLOGACIÓN, CONVALIDACIÓN, CERTIFICACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS EN EL PAÍS DE ORIGEN

Uno de los primeros obstáculos que una persona solicitante de protección internacional encuentra para iniciar el itinerario de empleo es el reconocimiento de la formación realizada en su país de origen. Este proceso es diferente en función del tipo de titulación que se posea (si son estudios universitarios o no, si es formación obligatoria o no, si existen convenios entre el país de origen y España), de la forma de legalizar la documentación y del grado de la formación, ya que el proceso se puede resolver desde las comunidades autónomas (los procedimientos cambian de unas a otras) o desde el Ministerio de Educación y Formación Profesional. Además, a veces también tendrán que superar unas pruebas de aptitud, realizar un proyecto o algún curso adicional para que se reconozca la formación.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional, en función de la normativa aplicable, diferencia entre la homologación de títulos¹⁵⁰, la equivalencia¹⁵¹, la convalidación¹⁵² y la acreditación. El procedimiento de uno u otro difiere si son estudios universitarios o no, pero no establece ninguna distinción respecto a las personas refugiadas, como sí ocurre en algunos países de la UE, como es el caso de Alemania, donde la Oficina Federal de Migración y Refugiados tiene una línea directa para la convalidación de titulaciones profesionales de estas personas. En el caso de la formación no universitaria, mediante la tabla de equivalencias de competencias se determina el curso al que pertenecen los estudios realizados en su país y es competencia de la comunidad autónoma donde resida la persona refugiada¹⁵³. En cambio, la convalidación de los estudios universitarios extranjeros corresponde a las universidades y por tanto al Ministerio de Educación y Formación Profesional. Por otro lado, hay que señalar que existen etapas del sistema educativo español (como

150 Véase: <http://www.todofp.es/pruebas-convalidaciones/convalidaciones-equivalencias-homologaciones/convalidaciones-equivalencias.html>

151 Véase: <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/en/catalogo/educacion/gestion-titulos/estudios-no-universitarios/titulos-espanoles/equivalencias.html>

152 Véase: <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/en/catalogo/educacion/gestion-titulos/estudios-no-universitarios/titulos-espanoles/convalidaciones.html>

153 Véase: <http://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias/convocatorias/2017.html>

la educación primaria o la Enseñanza Secundaria Obligatoria) que no requieren la convalidación de los estudios realizados en el país de origen, solo se tienen que incorporar al curso que corresponda en función de la edad.

Las dificultades de las personas refugiadas para homologar o convalidar sus estudios son varias y obedecen no solo a los requisitos establecidos, sino también a la necesidad de legalización de la documentación exigida, un trámite que debe hacerse en el país de origen, bien por vía diplomática o con la apostilla de La Haya.

Otra dificultad es la acreditación de la competencia lingüística necesaria para el ejercicio de la correspondiente profesión regulada (recogida en el Anexo I del Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre). Para ello es necesario aportar el Diploma DELE que otorga el Instituto Cervantes (en nombre del Ministerio de Educación y Formación Profesional) de nivel B2 por lo menos, un certificado oficial de nivel avanzado (B2), el anterior certificado de aptitud en español para extranjeros (expedido por las escuelas oficiales de idiomas), un documento emitido por el centro donde se han cursado los estudios en el que conste que al menos el 75% de la formación se cursó en español o un certificado de que la formación previa al acceso a los estudios superiores fue cursada en castellano.

Una dificultad añadida es la excesiva duración del proceso de homologación o convalidación, puesto que, a pesar de estar fijada en tres meses para la formación no universitaria y en nueve para la universitaria, suele alargarse durante años¹⁵⁴. Este es un hándicap notable para las personas refugiadas, que deben comenzar sus itinerarios de inclusión sociolaboral desde cero sin poder aportar su formación y experiencia laboral previas.

En otros países de la UE el proceso es diferente. A partir del propósito de la Convención de Lisboa¹⁵⁵, que busca facilitar una mayor movilidad académica en Europa, los países firmantes se han comprometido a desarrollar procedimientos satisfactorios para reconocer las cualificaciones de la educación superior. Este compromiso incluye los procedimientos para decidir si las personas refugiadas, desplazadas y en una situación similar cumplen los requisitos pertinentes para el acceso a la educación superior, los programas de educación superior o las actividades de empleo. Esto también se aplica a los casos en que las calificaciones obtenidas no pueden documentarse.

Para ello las autoridades de los países firmantes de esta Convención deben trabajar con los empleadores para facilitar el acceso de estas personas al mercado

154 Véase: http://www.ugt.es/sites/default/files/ok-folleto_por_un_trabajo_digno_2018_homologaciones.pdf

155 Véase: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/165>

laboral. Por tanto, la institución educativa, el Ministerio responsable de educación o el centro de información nacional ENIC-NARIC¹⁵⁶ serán responsables del reconocimiento de la cualificación académica de las personas refugiadas. Si estas no pueden proporcionar documentación, sus cualificaciones deben reconocerse utilizando métodos alternativos y los empleadores deberán tener confianza en el reconocimiento realizado por las instituciones.

Algunos centros ENIC-NARIC han puesto en marcha modelos y señalan las mejores prácticas. Algunos ejemplos son el procedimiento de reconocimiento para personas sin documentación verificable de la Agencia Noruega para el Aseguramiento de la Calidad en la Educación (NOKUT), el centro NUFFIC de Holanda, que proporciona información a las personas refugiadas, la Agencia Danesa de Educación Superior, que realiza el informe de antecedentes sobre cualificaciones educativas a personas extranjeras, o el Centro de Información sobre la Movilidad y la Equivalencia Académica de Italia, que entrega información sobre el reconocimiento de las cualificaciones de las personas refugiadas.

En esa línea, el Consejo de Europa impulsa un documento como el *Pasaporte Europeo de Cualificaciones para las personas Refugiadas*¹⁵⁷, que se obtiene una vez evaluado el nivel de educación, la experiencia laboral y el dominio de idiomas de las personas refugiadas que carecen de los documentos necesarios para demostrar dichas cualificaciones. Este documento se ha puesto en marcha en Grecia, Italia, Noruega, el Reino Unido, Francia, Alemania, los Países Bajos y también en Armenia y Canadá¹⁵⁸ y sirve para que las autoridades públicas y las instituciones tales como las universidades y las empresas puedan evaluar mejor las capacidades y así ayudar a las personas refugiadas a acceder al mercado laboral o continuar sus estudios.

En el caso de Alemania, en 2012 se modificaron varias leyes para facilitar la incorporación al mercado laboral de personas extranjeras especializadas, se creó un visado de seis meses de duración para facilitar la búsqueda de empleo y se mejoró el proceso de reconocimiento de los títulos académicos extranjeros¹⁵⁹. Para los estudios universitarios, en este país el procedimiento de homologación varía en función de si la carrera universitaria está relacionada con una profesión regulada o con ámbitos profesionales no regulados. Si la persona desea trabajar en una profesión regulada (como por ejemplo enfermería o auxiliar médico, doctores o profesores),

156 European Network of Information Centres in the European Region / National Academic Recognition Information Centres in the European Union. Véase: <https://www.enic-naric.net/recognise-qualifications-held-by-refugees-employers.aspx>

157 Véase: <https://www.coe.int/en/web/education/recognition-of-refugees-qualifications>

158 Fuente: <https://www.acnur.org/noticias/press/2018/3/5af2ea5914/el-pasaporte-europeo-de-cualificaciones-para-refugiados-integrarse-a-traves-de-la-educacion-y-el-empleo.html>

159 Fuente: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/es/>

debe homologar oficialmente el título y este procedimiento es similar al español. Si tiene un título universitario, pero no está relacionado con una profesión regulada, el título no podrá someterse a un procedimiento de homologación formal. Sin embargo, puede solicitar una evaluación de certificados para títulos universitarios no alemanes ante la Oficina Central de Educación para Extranjeros. En esta evaluación se describirá la titulación universitaria extranjera y se certificarán las posibilidades de ejercicio profesional y académico. No es obligatoria, pero concede la oportunidad de demostrar al empleador potencial la calidad y el nivel del título universitario.

Para la homologación de cualificaciones profesionales obtenidas en el extranjero con documentación, el procedimiento vuelve a ser similar al español¹⁶⁰. En el caso de no tener todos los documentos necesarios en Alemania, dentro del procedimiento de homologación puede realizar un análisis de cualificaciones en el que podrá demostrar sus competencias profesionales en el ámbito de las profesiones de formación profesional dual y la maestría, por ejemplo, por medio de una prueba de trabajo, preguntas técnicas o un examen práctico en una empresa. Se trataría de una demostración práctica de su cualificación profesional. En el caso de otras profesiones reguladas, ante la falta de documentos se estipula que se puede realizar una prueba de conocimientos y el órgano competente de la homologación asesorará respecto al proceso.

En esta Ley se recoge el derecho en Alemania al procedimiento de homologación para personas refugiadas, con independencia de su nacionalidad, su permiso de residencia o su permiso de trabajo. Las personas refugiadas, las solicitantes de asilo y las que tienen un permiso de "estancia tolerada"¹⁶¹ también pueden presentar una solicitud de homologación. Si no puede demostrar su cualificación profesional por falta de documentos o porque se tengan dudas sobre el contenido, el órgano competente deberá evaluar las competencias profesionales a través de expertos, por medio de un examen práctico o de preguntas técnicas. Este órgano competente puede exigir que preste una declaración jurada afirmando que no es responsable de carecer de los documentos.

En Alemania, hay aproximadamente 1.500 órganos competentes para la homologación profesional: son, por ejemplo, las cámaras de industria y comercio, las cámaras artesanales o los colegios de médicos. Incluso los gobiernos de distrito, los juzgados locales, los ministerios y las oficinas públicas también pueden ser órganos competentes para algunas profesiones. El tiempo que puede tardar el proceso es de un mes inicial para confirmar la recepción de la solicitud y se establece un plazo de

160 Fuente: https://www.bmbf.de/files/bqfg_englisch.pdf

161 Permiso de "estancia tolerada" según lo dispuesto en el artículo 60 de la ley de residencia alemana.

tres meses desde el momento en que se disponga de toda la documentación para decidir sobre la equivalencia.

Vista la eficacia de sistemas de homologación como el alemán, y como es injusto que las personas refugiadas también tengan que renunciar a sus años de formación y experiencia laboral previos, sería recomendable la aplicación en España de métodos alternativos que evalúen las competencias, no solo transversales, sino también las técnicas y lingüísticas, para el desarrollo tanto de titulaciones profesionales recogidas en el Anexo I como en el Anexo II del Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, para aquellas personas refugiadas que no pueden presentar la documentación requerida.

4.3. LAS ALIANZAS CON EMPRESAS: UNA ESTRATEGIA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL.

En una sociedad como la española, el derecho al trabajo se desarrolla en un contexto de mercado, generalmente en el mercado laboral, aunque también en el de los bienes y servicios en aquellos casos en que las personas optan por el trabajo por cuenta propia¹⁶². En ambos, el grueso de la demanda corresponde a las empresas: por un lado, contratan trabajo por cuenta ajena¹⁶³; por otro, consumen bienes y servicios en las diferentes fases de su proceso productivo. Por tanto, desde una perspectiva de pleno derecho, que incluye el derecho al trabajo, las empresas son aliadas fundamentales para la inclusión laboral de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas.

LAS ALIANZAS CON LAS EMPRESAS

Estas alianzas pueden concretarse en un amplio abanico de acciones. En lo que se refiere al trabajo por cuenta ajena, las empresas pueden contratar y por tanto incorporar a sus plantillas a personas migrantes, refugiadas y solicitantes de protección internacional, ofreciendo oportunidades de empleo y, en función de las condiciones, de autonomía económica. En lo relacionado con los itinerarios de inclusión de las personas migrantes y refugiadas en España, estas tienen un papel relevante tanto en la generación de estas oportunidades de empleo como en el acceso a las mismas.

162 Según la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018, el número de trabajadores por cuenta propia se sitúa en 3.104.500 personas frente a las 16.453.600 de personas asalariadas.

163 Según la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018, el empleo privado se sitúa en 16.353.600 personas contratadas y el del sector público en 3.211.000.

Las personas solicitantes de protección internacional carecen, en su inmensa mayoría, de redes profesionales, sociales y familiares y tienen una nula o escasa experiencia laboral en España y, por tanto, encuentran grandes dificultades para acceder al mundo profesional. En muchos casos, poseen competencias técnicas, especializadas y suficientes para un adecuado desempeño profesional, pero las posibilidades reales son reducidas pues son pocas las oportunidades de empleo cualificado a las que suelen acceder. La ausencia de redes es la principal causa de la escasez de oportunidades, pues alrededor del 75% de las oportunidades profesionales se generan en el “mercado oculto” y son los puestos menos cualificados los que más se publican en el mercado laboral “abierto”¹⁶⁴. Por otro lado, muchas de estas personas carecen de un dominio del idioma suficiente para generar estas redes y en la mayoría de los casos, si no en todos, desconocen los canales y espacios profesionales donde desarrollarlas. Además, los códigos profesionales que manejan, y que en su trayectoria profesional previa han podido ser claves de éxito, no siempre se consideran de utilidad en España, lo que genera en muchos casos una gran sensación de frustración.

A todos los factores de riesgo de exclusión social presentes para estas personas, se les suma, en el caso de aquellas con formación cualificada, la dificultad para la homologación de sus títulos, especialmente complicada en el caso de las solicitantes de protección internacional. “Soy licenciada en Derecho, litigué en mi país como tal. Homologar mi carrera en España es una de mis siguientes metas. Es un segundo paso que daré, buscar el hueco para retomar mi carrera y homologarla. Darme de nuevo la oportunidad”, afirma Damaris, quien trabaja como supervisora en una reconocida empresa de hostelería en Madrid.

Las empresas no solo tienen la capacidad de generar empleo en forma de ofertas de trabajo, procesos de selección y contrataciones, sino que también tienen un gran potencial en forma de recursos intangibles útiles para que esos procesos de selección e incorporación a las organizaciones se realicen en mejores condiciones y con mayores probabilidades de éxito. Estos recursos intangibles se concretan en aspectos como el conocimiento sobre sectores específicos en materia de formaciones reconocidas, las competencias valoradas, las publicaciones de referencia, las tendencias de mercado, los contactos, las redes profesionales, los códigos profesionales, los usos y costumbres en el entorno de trabajo...

En este sentido, es interesante destacar el potencial de generación de redes de las empresas y organizaciones, puesto que al fin y al cabo están formadas por pro-

164 Según el informe publicado por Lee Hecht Harrison (del Grupo Adecco) en marzo de 2017, en España el mercado laboral oculto supone el 75% de las vacantes y hace referencia a aquellos puestos que las empresas prefieren cubrir acudiendo a sus propias fuentes de reclutamiento, bases de datos, intermediarios o referencias de personas de confianza.

fesionales que son parte de la sociedad de acogida. “Con mi tutor me quedo hoy y creo que para toda la vida porque lo conocí como persona, como jefe y como la mejor persona que me ha apoyado y sigue actualmente aquí”, comenta Damaris, participante de la primera edición del programa de formación, mentoría y tutoría que CEAR desarrolla en colaboración con la empresa donde ahora está empleada. Así pues, el trabajo desde las entidades por una mejor inclusión de las personas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas en la sociedad de acogida consiste no solo en el acompañamiento en su itinerario, sino también en desarrollar alianzas con actores clave como las empresas. Alianzas que permitan acercar la realidad empresarial de la sociedad de acogida a las personas migrantes.

TUTORÍA Y MENTORÍA: HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

En el contexto empresarial actual, las políticas de recursos humanos se articulan en torno a la gestión por competencias, de ahí que trabajar su desarrollo de la mano de las empresas sume eficacia a la intervención. Este desarrollo puede promoverse a escala individual o grupal, en aula o en puesto (formación en prácticas) y enfocarse al desarrollo de competencias técnicas, transversales o para la empleabilidad. Cuando se da en puesto, se facilita a través de “tutores”, es decir, de profesionales que comparten su experiencia y conocimientos con otros que están en proceso de formación. Este proceso suele darse a nivel individual y con un gran componente técnico.

También se utiliza a nivel individual la mentoría para el desarrollo de competencias transversales y para la empleabilidad con resultados positivos, aunque aún son escasas las mediciones que avalan su eficacia con personas refugiadas¹⁶⁵. En el programa belga *DUO for a JOB*¹⁶⁶, en el que las parejas de mentoría se proponen en función de la experiencia y conocimiento del mentor en el sector en que la persona mentorizada busca empleo, el 54% de los participantes logró un contrato de trabajo y el 22% accedió a prácticas o volvió a estudiar¹⁶⁷.

Una de las características principales de la mentoría es que se construye sobre la confianza, de ahí que las primeras sesiones del proceso suelen dedicarse a la generación de este vínculo. Se caracteriza también por ser un proceso a través del cual personas con experiencias vividas valiosas comparten su utilidad en torno a un

165 Fuente: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0313592617301613?via%3Dihub>

166 Véase: <https://www.duoforajob.be/en/about/>

167 Fuente: <https://www.equaltimes.org/mentors-for-migrants-integrating#.XI0R0kxFw2w>

objetivo determinado. “Recibí mucho apoyo por parte de mi mentora, mucha confianza, mucha empatía” destaca Damaris.

La inclusión en la sociedad de acogida es el objetivo general de la persona solicitante de protección internacional y como objetivos específicos se consideran otros más concretos, como la búsqueda de empleo. Incluso dentro de esta podrían trabajarse otros más tangibles, como el desarrollo de una competencia específica, por ejemplo, la comunicación no verbal en un proceso de selección o la generación de redes en un sector concreto como el de la ingeniería.

Desde el proyecto *Mentoring Partnership*¹⁶⁸, desarrollado en alianza entre la Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), entidades comunitarias y empresas privadas, el responsable de una de estas, Faisal Yusuf, de TD Bank, afirma que “los mentores suelen abrir sus redes a los *mentees* al proporcionarles orientación de valor incalculable para el desarrollo del *networking* y otras competencias transversales”¹⁶⁹. En esa línea, la consolidación de relaciones fue el principal resultado de los treinta y dos procesos evaluados en el marco del proyecto piloto *Mentoring Program for Migrants* desarrollado en Portugal¹⁷⁰.

Además de la búsqueda, el mantenimiento del empleo es un componente fundamental para la inclusión que también puede trabajarse a través de la mentoría. Y aquí de nuevo las empresas destacan por su potencial, ya que conocen qué aspectos son importantes para desempeñar correctamente un puesto de trabajo concreto. “Mi mentora principalmente me ayudó a avanzar en el camino que estábamos recorriendo para conseguir que nos contrataran, conseguir adaptarnos a esta sociedad, al ritmo de trabajo, a los cambios y compañeros”, señala Damaris.

Estas experiencias, con las que las empresas comparten sus recursos intangibles con las personas en itinerario, tienen un denominador común y es que son los profesionales que las integran quiénes las desarrollan a través de su participación como formadores, tutores o mentores. Si, además, esta participación se realiza de manera altruista, podría hablarse de un voluntariado corporativo enfocado a la mejora de la empleabilidad. “Firmé mi contrato después de las prácticas, un proceso que superamos todos y que dependió mucho de la gente que me formó, que me acompañó en el camino, de mi tutor, de mi mentora y del apoyo que recibí por parte de CEAR”, indica Damaris.

168 Véase: <http://www.mentoringpartnership.ca/about-us/how-the-program-works/>

169 Véase: <http://www.mentoringpartnership.ca/2019/02/27/td-bank-on-reaching-1500-matches/>

170 Véase: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intrract/mentoring-program-for-migrants>

EL ARRAIGO SOCIAL COMO INSTRUMENTO PARA LA SOSTENIBILIDAD EN EL EMPLEO

Por el potencial de estabilidad que supone en materia de derechos, una de las herramientas en manos de empleadores que más contribuye a la sostenibilidad en el empleo de las personas migrantes es el arraigo social, que es también una vía para obtener una autorización de residencia por circunstancias excepcionales. La Ley de Extranjería posibilita que una persona que pueda demostrar tres años de estancia en España y presente un compromiso de contratación igual o superior a un año y una jornada no inferior a las treinta horas por parte de una persona empleadora solvente y dentro de los rangos salariales definidos en función del salario mínimo interprofesional, obtenga un permiso estable de residencia y trabajo.

Se califica como estable una situación que no excede del año vista¹⁷¹ y que, si se compara con la de las personas solicitantes de protección internacional, la duración del permiso de residencia y trabajo concedido en virtud de la Ley de Extranjería duplica la de las autorizaciones de estancia y trabajo otorgadas en el marco de la Ley de Asilo, ya que las personas solicitantes de protección internacional están autorizadas a trabajar a partir del sexto mes desde la formalización de su solicitud. Esta autorización de trabajo es temporal y está sujeta a la vigencia de la tarjeta roja de identificación, que expresamente indica “autoriza a trabajar” y que se renueva cada seis meses mientras el procedimiento de solicitud de asilo está en curso. Sin embargo, el periodo de duración del procedimiento es incierto y por tanto, también el tiempo durante el cual la autorización de trabajo se renueva. Así, el derecho al trabajo de las personas solicitantes de protección internacional está sujeto a la temporalidad y la incertidumbre.

“Mi primera experiencia de trabajo en España fue un logro, me costó mucho trabajo por mi documentación, que caducaba cada seis meses, y era difícil que la empresa contratara a las personas así”, recuerda Damaris. “Vives con la incertidumbre de qué pasará dentro de seis meses porque dependes de una autorización de trabajo”. En esta línea, las experiencias de mentoría con jóvenes solicitantes de protección internacional del proyecto *Referents*¹⁷² de la organización Punt de Referència, representan bien esta realidad: “El acompañamiento fue dando sus frutos y el joven encontró trabajo. Su primer día iba a ser un lunes del pasado mes de abril. El viernes anterior, Pedro acompañó a Abdoulaye a la renovación de la ‘tarjeta roja’. (...) A Abdoulaye le fue denegada

171 Se trata de un permiso de residencia y trabajo por un año, renovable al año siguiente demostrando un mínimo de nueve meses de cotización o la vigencia del contrato en virtud del que se concedió o un nuevo contrato de empleo con las características ya mencionadas.

172 Véase: <http://www.puntdereferencia.org/es/project/referentes/>

la renovación y con ella perdió la oportunidad de trabajar y de seguir residiendo de manera regular en Barcelona”¹⁷³.

Hasta el reciente informe emitido por la Secretaría de Estado de Migraciones sobre la petición del Defensor del Pueblo de clarificar la compatibilidad entre los procedimientos de protección internacional y extranjería, el procedimiento de solicitud de arraigo podía ser paralelo al de la solicitud de asilo. Esto se traducía en que una persona, de acuerdo con los requisitos que exige la Ley de Extranjería, podía presentar su solicitud de arraigo social tanto cuando el procedimiento de asilo estaba en curso como cuando estaba resuelto. La obtención del permiso de residencia y trabajo a través del arraigo social que se produce mientras el procedimiento de asilo está en curso ofrecía protección ante una posible denegación, tanto para la persona titular del permiso como para la empresa de cuya plantilla forma parte. “Pasé un proceso muy difícil cuando se me denegó el asilo. Por parte de la empresa recibí el mejor de los apoyos porque no finiquitaron mi contrato, siguió en vigor, pero suspendido. Eso demostraba que la empresa me seguía esperando y eso significaba mucho para mí porque fue y es uno de los requisitos para el arraigo social”, reconoce Damaris.

En aquellos casos en que la solicitud de asilo es resuelta con la concesión del estatuto de refugiado o de la protección subsidiaria, la persona afectada mantiene el derecho de residencia y trabajo.

El citado informe de la Secretaría de Estado de Migraciones establece la incompatibilidad de los procedimientos de extranjería y de protección internacional, aunque reconoce que se podrá computar el periodo de residencia en España durante la solicitud de protección internacional en una posterior solicitud de residencia por arraigo en caso de denegación. Estos criterios están siendo aplicados de forma desigual, dependiendo del territorio.

EL AJUSTE PERSONA-PUESTO COMO CONDICIÓN PARA LA CONTRATACIÓN ESTABLE

Sin embargo, aunque podría interpretarse que el arraigo social es un “salvavidas” ante la denegación de la protección internacional, no está al alcance de todas las personas, puesto que las personas empleadoras no ponen esta herramienta a disposición de las personas de manera genérica, sino que la experiencia señala que son las personas, con su buen desempeño, quienes las animan a realizar un esfuerzo extra en materia de gestión administrativa para la contratación.

173 Fuente: <http://mentoriasocial.org/actualidad/la-experiencias-los-mentores-acompanamiento-personas-refugiadas/#.Xl-0d20xFw2w>

En este sentido, es interesante retomar la idea de cómo los profesionales de las empresas pueden participar en los itinerarios de inclusión como formadores, mentores o tutores. Y debe unirse este concepto con el del ajuste persona-puesto que buscan las organizaciones en el momento de vincular de manera estable una persona a su plantilla para tener una visión global de las colaboraciones ONG-empresa que, a través de programas de voluntariado corporativo enfocado a la mejora de la empleabilidad y otras acciones de formación y desarrollo, contribuyen a la sostenibilidad en la inclusión (y por tanto a la prevención de la exclusión) precisamente porque coadyuvan a mejorar ese ajuste persona-puesto que facilita la contratación estable que exige la solicitud del arraigo social.

Sin embargo, este ajuste persona-puesto es complicado de estimar cuando la persona solicitante ve denegada su solicitud de asilo, pues son nulas las herramientas legales que permiten a una persona en situación irregular acceder, por ejemplo, a experiencias de formación en puesto (prácticas) que pudieran permitir al empleador evaluar su desempeño y su posible contratación. Esta cuestión administrativa es relevante para la intervención sociolaboral en la medida en que pone de manifiesto que es recomendable que este tipo de aspectos se tengan presente con carácter previo a la resolución de la solicitud de asilo pues, ante una posible denegación, el trabajo previo con el empleador puede resultar decisivo.

Por último, si bien las alianzas con empresas son un eje estratégico dentro del trabajo en favor de la inclusión de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo en la sociedad de acogida, el Sistema de Acogida e Integración de Personas Solicitantes de Protección Internacional del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social no contempla recursos técnicos específicos para su desarrollo. En este sentido, y a partir de iniciativas como las desarrolladas en Suecia¹⁷⁴ y Canadá¹⁷⁵, sería importante la posibilidad de complementar el Sistema de Acogida e Integración con otras iniciativas de ámbito más local que permitan iniciar, sostener y evaluar este tipo de colaboraciones con empresas.

174 En 2010, el ministro de Trabajo sueco encargó a la Comisión Nacional para Asuntos de la Juventud el desarrollo de un programa experimental de mentoría enfocado a la empleabilidad. El presupuesto asignado a este propósito había de ser distribuido entre entidades no lucrativas para financiar programas de mentoría.

175 Véase: <http://www.mentoringpartnership.ca/about-us/how-the-program-works/>