



**Análisis
del Mercado
laboral**

POSTCOVID

**para personas
beneficiarias
y solicitantes
de asilo**

Mayo 2022

INFORME FINAL

Autoría y Redacción: ANDAIRA
Consultoría e Investigación
Social S. Coop. Mad.

Equipo técnico: Alba Moliner Cros
Ester Zaragozá Marquina
Jorge Palmero Monllor
Javier González Abeytua

Coordinación: Coordinación de este informe
por el Servicio de Empleo
y Formación del Área de Inclusión
de CEAR.
Avda. General Perón 32 2º Dcha.
28020 MADRID
TF. 915980535
FAX: 915972361
www.cear.es
www.empleo.cear.es

Depósito legal: M-32900-2023

Diseño y maquetación: Rosy Botero

©Oficinas centrales de CEAR

Nota sobre confidencialidad:

Debido a las posibles repercusiones para las personas participantes en el informe, los testimonios incluidos en este informe han sido anónimos para impedir su identificación. Los verbatim que se relatan se corresponden a casos reales y tenemos el consentimiento de las personas protagonistas para su uso.

Este estudio se realiza dentro del programa Fomento de la Integración Laboral (FILA) - Acciones de Formación e Inserción Laboral, financiado por la Dirección General de Gestión del Sistema de Acogida de Protección Internacional y Temporal del Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones.

www.cear.es - www.empleo.cear.es



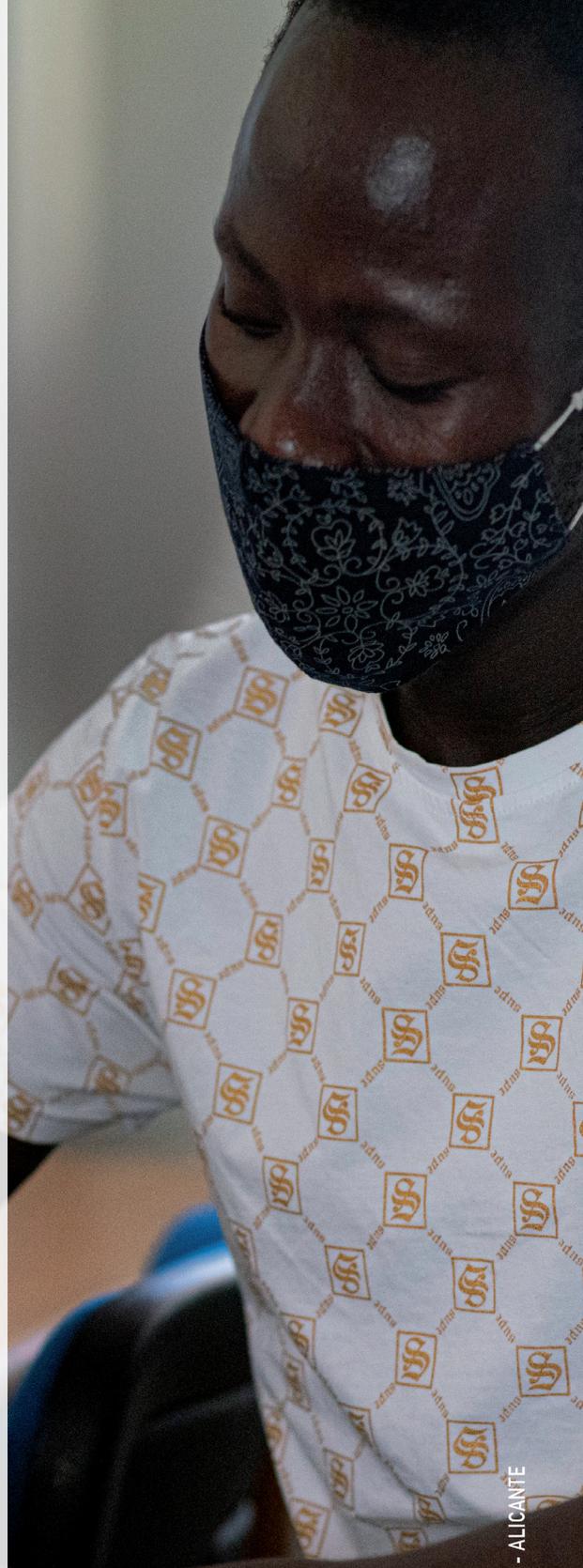
RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL (CC BY-NC-ND): Se permite que la obra sea descargada y compartida siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede modificar de ninguna manera ni se puede utilizar con fines comerciales.

Entidades financiadoras:



SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL
DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE ACOGIDA DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL
Y TEMPORAL



Análisis del Mercado laboral

POSTCOVID

**para personas
beneficiarias
y solicitantes
de asilo**

1

Presentación CEAR

- 7 -

2

Introducción

- 11 -

3

Objetivos

- 15 -

4

Metodología

- 19 -

5

Tendencias en el mercado de trabajo

- 29 -

Misión

- 9 -

Visión

- 9 -

Objetivos generales

- 16 -

Objetivos específicos

- 17 -

Revisión documental y exposición de fuentes secundarias

- 21 -

Metodología cuantitativa

- 22 -

Metodología cualitativa

- 24 -

Grupos nominales

- 28 -

Evolución del mercado de trabajo de la población migrante a nivel estatal

- 31 -

El desempleo en la población migrante

- 45 -

6

Caracterización sociodemográfica

- 49 -

7

Análisis de la evolución del mercado laboral de las personas beneficiarias y solicitantes de asilo

- 61 -

Análisis del mercado laboral desde factores endógenos

- 63 -

Análisis desde los factores exógenos

- 119 -

8

Análisis de la evolución del CEAR y el programa de formación de empleo

- 155 -

9

Líneas de actuación a futuro

- 173 -

C

Conclusiones

- 191 -

Presentación
CEAR



La Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR, lleva desde 1979 defendiendo el derecho de asilo y los derechos humanos, promoviendo el desarrollo integral de las personas refugiadas que vienen huyendo de conflictos bélicos o de violación de DDHH, solicitantes de asilo, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional y/o en riesgo de exclusión social.

A lo largo de más de cuatro décadas, CEAR ha trabajado activamente en la **defensa y promoción del derecho de asilo** en España con el objetivo de avanzar en su reconocimiento y de garantizar el acceso al procedimiento de protección internacional con todas las garantías de la ley.

Desde CEAR damos atención directa e integral a las personas refugiadas en diversos ámbitos: desde la acogida, inserción laboral y la atención psicosocial, hasta la defensa jurídica y la denuncia para avanzar en el reconocimiento de los derechos de las personas refugiadas. CEAR cuenta con centros de acogida a personas solicitantes de asilo y refugiadas, donde se les facilita un espacio para avanzar en

el proceso de su autonomía y la plena integración social. Proceso en el que son acompañadas por los equipos profesionales multidisciplinarios de atención social, psicológica, jurídica y laboral.

En la actualidad, CEAR cuenta con el compromiso de más de 900 personas voluntarias y más de 1.000 trabajadoras. En 2018, atendimos a 32.000 personas que buscaban protección internacional -más de 430.000 en los últimos doce años-. Más de 4.800 socios y donantes y alrededor de 100.000 seguidores en redes sociales apoyan nuestro trabajo. Por todo esto, CEAR es una entidad de referencia en materia de derecho de asilo, trabajando directamente con las personas refugiadas, migrantes y apátridas.



Misión

La **misión de CEAR** es defender y promover los Derechos Humanos y el desarrollo integral de las personas refugiadas, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional y/o en riesgo de exclusión social.

Visión

La visión de CEAR se consolida con los apartados citados a continuación:

- Agente de cambio y transformación social que contribuya a la construcción de una sociedad intercultural y más justa.
- Referente en la defensa y promoción de los Derechos Humanos, del Derecho de Asilo y de la protección internacional.
- Una organización comprometida con la calidad.
- Referente en su funcionamiento tanto para nuestro colectivo de atención y nuestros grupos de interés (personas socias, colaboradoras, voluntarias, remuneradas y financiadores) así como para la sociedad en su conjunto.
- Sostenible económica y organizativamente conforme a los principios éticos y valores de la organización.
- Una entidad con una cultura organizativa compartida y cohesionada en torno a sus valores.
- Impulsora de un movimiento global que aspira a construir un mundo donde desaparezcan las causas de desplazamiento forzoso.
- Comprometida en la lucha contra las causas que originan el desarraigo y el desplazamiento forzoso de poblaciones y con la cooperación al desarrollo.



Los principios de CEAR se corresponden con los apartados enumerados a continuación:

Justicia

Compromiso ético

Pluralidad

Independencia

Participación

Transparencia

Coherencia

©CEAR



SORORIDAD

The image shows four women of diverse backgrounds standing together. They are wearing t-shirts with the word 'REFUGIO' on them. The woman on the far left is wearing a black t-shirt, the woman next to her is wearing a white t-shirt, the woman in the center is wearing a black t-shirt, and the woman on the far right is wearing a white t-shirt. They are all holding a large white sign that has the word 'SORORIDAD' written on it in red, stylized letters. The woman on the far left has her arm around the woman next to her. The woman in the center has long braids. The woman on the far right has long braids and is wearing a white t-shirt with a logo that says 'REFUGIO'.



Este informe, elaborado por Andaira Consultoría e Investigación Social S. Coop. Mad. por encargo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), analiza el impacto que ha tenido la pandemia originada por la COVID-19 en el mercado laboral para las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, así como el impacto del programa para el Fomento de la Integración Laboral (Programa FILA) en el acceso al mercado de trabajo para las personas pertenecientes a este colectivo.

La búsqueda de empleo y encontrar un trabajo en el país de acogida para las personas solicitantes de asilo y refugio es un reto que se ha visto acrecentado por la pandemia de la COVID-19. Con el fin de facilitar la inserción laboral en un mercado laboral transformado por la pandemia del coronavirus, se revela fundamental la elaboración de un estudio del mercado laboral actual atendiendo a las transformaciones exógenas y endógenas, así como al perfil profesional de los y las usuarias del Programa “Fomento de la Integración Laboral”, en adelante FILA.

Este estudio viene a actualizar anteriores estudios de mercado laboral para personas solicitantes de asilo y refugio como el “Estudio de mercado laboral para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y análisis de impacto del programa de asilo Fomento de la Integración Sociolaboral y Trabajo en Red” realizado por el Grupo Cooperativo Tangente y por Dinamia S. Coop. Mad. para esta misma entidad.



Los objetivos específicos del informe son:

1

Analizar la realidad laboral de las provincias donde CEAR tiene sedes.

2

Examinar la evolución del mercado laboral para las personas solicitantes de asilo y refugio atendiendo a los perfiles profesionales, a los sectores laborales y a las condiciones de empleo.

3

Analizar las transformaciones que la pandemia de la COVID-19 ha realizado sobre el mercado de trabajo y su impacto sobre las posibilidades de inserción laboral del colectivo, así como el impacto que ha tenido sobre el Programa FILA y su capacidad de resiliencia.

La estructura del informe responde a los siguientes capítulos:

En el **primer capítulo se encuentra la metodología** aplicada detallando las fases del estudio y las técnicas cuantitativas y cualitativas empleadas.

Seguidamente, se analiza las tendencias del mercado laboral y las principales ocupaciones más demandadas tanto a nivel nacional, como provincial, atendiendo a las provincias donde CEAR tiene presencia.

Esto se ha realizado a partir de fuentes de información secundaria que nos han proporcionado **una panorámica del mercado laboral** de las personas migrantes y centrado específicamente, allí donde ha sido posible sobre **las principales nacionalidades de colectivo beneficiarias del programa FILA**. De este modo finalmente se han seleccionado una serie de ocupaciones para determinar **su evolución territorial y el marco de competencias necesarias para su desempeño**.



A continuación, se realiza un **diagnóstico de los condicionantes en el acceso al empleo en la población beneficiaria del programa FILA**. El análisis se divide entre los **condicionantes endógenos al mercado de trabajo y los condicionantes exógenos**, prestando especial atención a **la crisis de la COVID-19 y sus diversos impactos**, tanto en el mercado laboral propiamente como en los condicionantes de acceso.

Acto seguido se realiza **un análisis del Programa FILA y su capacidad de resiliencia ante la crisis de la COVID-19** atendiendo a sus adaptaciones tanto internas como externas para la consecución exitosa de los itinerarios de formación y empleo.

Por último **y a modo de conclusión, se dibujan las posibles vías de acción a futuro en la formación e inserción laboral** de las personas usuarias atendiendo a las nuevas transformaciones producidas por la pandemia tanto en el contexto legal, laboral, formativo y de perfil de usuario y usuaria. De manera añadida, **se destacan las ideas fuerza presentes a lo largo del estudio de manera conclusiva**.

Finalmente, en **anexos** se incluye información relativa a la encuesta: modelo de cuestionario y tablas de frecuencia del conjunto de preguntas.



En los Términos de Referencia del estudio se han incorporado objetivos –generales y específicos– así como una serie de resultados previstos a los que se ha tratado de responder a partir de las fuentes de información disponibles. Los objetivos generales y específicos del estudio son los siguientes:

Objetivos General

Analizar la oferta de mercados laborales locales post pandemia para la inserción sociolaboral de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional en CEAR.



Objetivos específicos

Analizar la realidad laboral POST COVID de las localidades donde trabajan las delegaciones, identificando potencialidades en el empleo presentes y futuras específicas para el colectivo de actuación (estudio del mercado laboral).

1

Formalizar los principales perfiles profesionales de personas solicitantes y beneficiarias Protección Internacional, actuales y potenciales, así como la posible incidencia del programa FILA en una mejor adaptación y resiliencia a la crisis del mercado laboral originada por la COVID 19.

2

Desarrollar una propuesta de competencias profesionales demandadas en los sectores/ puestos identificados por delegaciones, con especial atención a sectores potenciales a medio plazo (sectores laborales emergentes).

3

Analizar los cambios producidos en los perfiles profesionales de personas solicitantes y beneficiarias Protección Internacional previo a la pandemia tomando como referencia para la comparación la encuesta desarrollada en el 2019 en el estudio Mercado laboral para personas beneficiarias y solicitantes de asilo.

4

Analizar los cambios producidos pre y post pandemia en el mercado laboral de los territorios objeto del estudio, así como de posibles cambios producidos en las competencias profesionales demandadas.

5





©CEAR - BUQUES - CANARIAS

Metodología



Para dar respuesta a los objetivos planteados, el estudio se ha desarrollado con un enfoque multimétodo, mediante la aplicación conjunta de análisis documental, explotación de fuentes secundarias y técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas.

El desarrollo metodológico ha tenido un carácter secuencial partiendo de una revisión bibliográfica, para luego ajustar el diseño de la encuesta y de los guiones de las entrevistas a personal técnico y usuarios/as de CEAR. Paralelamente se ha realizado una explotación de fuentes secundarias.

A partir de estos análisis preliminares se ha llevado a cabo los grupos nominales con expertos para profundizar en las trans-

formaciones del mercado laboral y los sectores emergentes. Como cierre final, se ha realizado un taller con los técnicos de empleo de CEAR de las diferentes delegaciones con un triple objetivo; validar y completar los principales hallazgos además de reflexionar colectivamente hacia líneas de actuación futuras.

El presente informe es el resultado de la triangulación de las diferentes técnicas empleadas en la investigación.



Revisión documental y explotación de fuentes secundarias

Se ha empleado fundamentalmente para el **análisis de tendencias del mercado laboral a nivel nacional y por provincias**, utilizando como fuente principal los informes de:

- Avance de solicitudes y propuestas de resolución de protección internacional, datos provisionales 2021, Ministerio del Interior
- Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística
- Estadísticas de la Seguridad Social
- Observatorio de las Ocupaciones, Servicio Público de Empleo Estatal
- Estudios del Mercado de Trabajo, Servicio Público de Empleo Estatal
- Agencia Tributaria

También se ha efectuado un exhaustivo **análisis de la documentación de CEAR** relativa a los años objeto de estudio.

- Informe 2021 de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado
- Memoria FILA 2019
- Memoria FILA 2020
- Libro blanco del sistema de protección internacional en España una propuesta desde la experiencia de CEAR

Y bibliografía específica:

Asilo en cifras 2020, OAR (Oficina Asilo Refugiado), Ministerio de Interior.



Metodología cuantitativa

Como aproximación cuantitativa se ha realizado una encuesta los usuarios y usuarias de CEAR y participantes del Programa “Fomento de la Integración Laboral” (en adelante FILA) en los últimos 3 años. La realización de esta encuesta ha tenido como **objetivos**:

- Recabar información relacionada con **los perfiles y competencias profesionales**, así como sobre la trayectoria laboral, incluyendo como principales dimensiones:

Variables sociodemográficas: sexo, edad, nacionalidad, provincia de residencia.

Variables socioeducativas y de competencias: nivel y tipo de estudios, comprensión de idiomas, habilidades informáticas y carnet de conducir.

Variables sociolaborales: Situación laboral, tipos de empleos ocupados por sector y funciones desempeñadas en los mismos. Tipos de contratos y duración, acceso a prestaciones de paro, o paso a situación de ERE o ERTE durante el periodo de referencia. Personas que han perdido un empleo a causa de la denegación de asilo o a causa de la Pandemia del COVID-19.

- Analizar la **participación en el proyecto FILA:**

Aspectos relacionados sobre los resultados y efectos del programa en cuanto a la empleabilidad y autonomía en las personas beneficiarias, nivel de satisfacción.

- Medir la **evolución de los principales indicadores de acceso y condiciones de empleo** de la encuesta del 2019 y la encuesta del 2022

Estas pautas generales de diseño de la encuesta se han apoyado en la premisa de garantizar la comparabilidad de los resultados de esta nueva oleada con la encuesta desarrollada en 2019. Para ello, se ha revisado en detalle los contenidos de ambas encuestas –**medición 2019 y medición 2022**– para adaptarlas y hacerlas comparables entre sí teniendo en cuenta la lógica de continuidad temporal de los principales indicadores utilizados en 2019.

Se han revisado preguntas, redefinido conceptos y escalas de valoración, y también se han añadido cuestiones específicas para medir el impacto de la crisis de la COVID-19: cómo afectó a su formación en empleo y a su situación de empleo, cómo afectó a sus trámites administrativos.

Criterios de muestreo y tamaño muestral

Se ha realizado una selección muestral segmentada en función de los dos perfiles identificados anteriormente, de tal manera que no se incurrirá en sesgos de representación de grupos.

El **tipo de muestreo ha sido estratificado**, con una selección de las unidades de manera aleatoria. Se han utilizado cuotas de sexo, edad, nacionalidad y nivel de estudios. Estas cuotas se han establecido teniendo en cuenta la distribución de cada una de estas variables en la Base de Datos de CEAR. En este sentido,

es necesario subrayar que la representatividad de la muestra se restringe a las personas participantes en intervenciones desarrolladas por CEAR y no al conjunto de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional que actualmente se encuentran en España.

Con respecto al **tamaño muestral**, se han realizado un total de **727 encuestas**, 506 se implementaron de manera online y 221 de manera telefónica, corrigiendo en esta segunda oleada de encuestas telefónicas los sesgos en base a las cuotas de sexo, nacionalidad, edad y nivel de estudios de la BBDD de CEAR.

Tabla 1. Ficha técnica del cálculo de la muestra

Población	Universo	Error muestral	Nivel de confianza	Distribución de la población	Tamaño de la muestra
M1	4.844	±3,35%	95%	P=Q	720

Fuente: elaboración propia

Tipos de análisis realizados

El análisis se ha concretado en una explotación estadística a dos niveles en el programa estadístico SPSS:

1

Univariado: análisis exploratorio de frecuencias simples, con el objetivo de identificar los principales hallazgos o focos que requieran un análisis en mayor profundidad.

2

Bivariado: análisis para estudiar la relación entre dos variables. A la hora de abordar este análisis, las variables de composición han intervenido como variables independientes o explicativas: el sexo, edad, la nacionalidad, el nivel de estudios, el nivel de castellano. La situación de empleo.



También se ha realizado un **análisis comparativo** con la encuesta del 2019 para medir la evolución de los principales indicadores:

- Situación de empleo y sector de actividad
- Condiciones de trabajo: tipo de contrato, jornada, salario, nivel de satisfacción
- Itinerarios de empleo: tiempo empleado en la búsqueda, número de empleos.

Significación estadística

En este documento, se han recogido sólo aquellas tablas que incluían resultados estadísticamente significativos, es decir, diferencias no atribuibles al azar. La significación estadística se ha comprobado en todos los apartados en dos niveles diferentes:



Pares de variables: a partir de Chi cuadrado en variables cualitativas (mayoritarias en el cuestionario)

Pares de categorías: a partir de los residuos tipificados corregidos. Los residuos son estadísticamente significativos a partir de +/- 1,96.

El respaldo de la significación estadística se ha reflejado con dos asteriscos (**). En aquellos casos en los que los datos se acercaban al nivel de significación estadística, aunque no alcanzasen ese umbral, se ha señalado con un asterisco (*).

Metodología cualitativa

Como aproximación cualitativa se han implementado tres técnicas que por su naturaleza metodológica responden a los objetivos del estudio. Por una lado, para profundizar en las biografías e itinerarios de empleo se ha realizado entrevistas en profundidad a usuarios y usuarias de CEAR; para analizar las transformaciones del mercado de trabajo en los diferentes territorios se han realizado entrevistas en profundidad a personal técnico; para captar una mirada experta del mercado de trabajo y nuevos horizontes de empleo se han realizado grupos nominales a expertos y finalmente para validar resultados y construcción de estrategias de futuro se ha convocado un taller con personal de CEAR.

Entrevistas en profundidad

Se han realizado un total de **35 entrevistas a personal técnico de CEAR** y a usuarios y usuarias del Programa FILA a razón de 18 entrevistas a personal técnico y 17 a personas usuarias. Parte de ellas se han realizado de manera presencial y otras de manera telemática.

Los **objetivos** de las entrevistas realizadas se concretan en:

- ✓ Profundizar y complementar el análisis de los datos extraídos de las fuentes secundarias y del análisis de la encuesta sobre **los procesos, dificultades y resistencias para la inserción del colectivo** en cada uno de los territorios analizados.
- ✓ Analizar la **evolución y mutación del mercado de trabajo** en los territorios seleccionados y de la transformación de las competencias laborales y formativas que vehiculan el acceso al empleo a partir del impacto de la COVID-19.
- ✓ Ahondar en el **conocimiento relativo al Programa FILA** atendiendo a su proceso de transformación y adaptación a todos los cambios derivados por la COVID-19 y medir su capacidad de resiliencia.

Diseño muestral:

Se han realizado **18 entrevistas a personal técnico de CEAR** siguiendo una selección intencionada de la muestra estructural. Se han establecido un conjunto de criterios para garantizar la heterogeneidad y la representatividad de discursos:

- **Dos entrevistas por cada territorio:** Alicante, Euskadi, Navarra, Málaga, Madrid, Valencia, Canarias, Barcelona y Sevilla.
- **Diversidad de funciones:** personal técnico y coordinador de empleo, psicólogo/a, abogado/a, personal técnico de empleo.
- **Diversidad hombres y mujeres**

Los **objetivos** de las entrevistas realizadas a las personas usuarias de CEAR se concretan en:

- ✓ Revelar los **itinerarios laborales** de las personas usuarias en el país de acogida en relación a sus situaciones administrativas, país de procedencia, competencias, expectativas laborales y dificultades del acceso al empleo.
- ✓ Explorar **cómo ha influido la pandemia de la COVID-19** sobre las trayectorias laborales y formativas de las personas usuarias, así como en sus situaciones administrativas.
- ✓ Observar la **valoración** que realizan las personas usuarias de su paso por CEAR y el Programa FILA en relación a su acceso al empleo y a la adquisición de competencias formativas y laborales en correlación con la pandemia de la COVID-19.

Diseño muestral:

Se han realizado **17 entrevistas a personas usuarias de CEAR** siguiendo una selección intencionada de la muestra estructural. Esta técnica no responde en ningún caso a la búsqueda de la representatividad estadística, sino a una selección cuidada de las personas teniendo en cuenta las cuotas de la BBDD de CEAR para establecer unas cuotas sociodemográficas por:

- Edad • Sexo
- País de origen • Territorio

Para alcanzar una representatividad óptima de los diferentes discursos en los itinerarios de empleo se ha establecido las siguientes cuotas:

Situación laboral: 75% con experiencia laboral y 25% sin experiencia laboral

Fecha de permiso de trabajo: 50% han obtenido el permiso de trabajo antes de marzo 2020 (Prepandemia) y 50% han obtenido el permiso de trabajo después de marzo 2020 (postpandemia)



Plan de análisis de las entrevistas

Para realizar el análisis de las entrevistas: a personal técnico de CEAR y a los usuarios/as de CEAR se ha planteado un conjunto de categorías y subcategorías en

base a la matriz de investigación inicial. A través del **Atlas ti** se han codificado los discursos producidos desde los diferentes perfiles. Estas son las categorías principales que estructuran el análisis cualitativo:

Categorías	Subcategorías
Contexto Laboral	Necesidades precovid
	Dificultades precovid
	Necesidades durante la pandemia
	Dificultades durante la pandemia
	Necesidades postcovid
	Dificultades postcovid
	Dificultades_digitalización
	Sectores específicos del territorio
	Nuevos sectores/nichos/oportunidades
	Nuevas competencias
	Recuperación de sectores
	Prospección
	Autoempleo
	Condiciones de trabajo
	Contrataciones
	Pérdida de empleo
	ERTES
	Cambio de sector
Sectores anteriores	
Dificultades por género	
Evolución perfiles sociodemográficos	Edad
	Nacionalidad
	Situación familiar
	Competencias
	Futuros perfiles
	Perfiles anteriores
	Perfiles actuales

Evolución de las trayectorias laborales	Dificultades_Trayectoria laboral
	Facilidades_Trayectoria laboral
	Obstáculos en su trayectoria laboral por el COVID
	Trayectoria laboral_anterior
Evolución perfil sociopsicológico	Trayectoria laboral_actual
	Consecuencias socio-psicológicas por el COVID
	Satisfacción con el trabajo
	Expectativas laborales
	Discriminación
Situación legal	Ajuste de expectativas
	Gestión emocional
	Dificultades administrativas
	Colapso citas
	Concesiones/facilidades
Programa FILA y formación	Nuevos mecanismos/guías de regularización
	Trayectorias legales
	Adaptación del programa a pandemia
	Dificultades en la formación
	Nuevas formaciones
	Dificultades del programa/debilidades
	Resiliencia del programa ante pandemia
Competencias adquiridas en CEAR	
CEAR	Valoración de los usuarios/as del programa CEAR
	Mejoras gral en CEAR
	Nuevas formas organización
	Adaptación gral de CEAR pandemia
	Dificultades CEAR gral
	Cambios en el programa de asilo



Grupos nominales

Con el objetivo de obtener una información más pormenorizada de la situación de determinados mercados laborales a nivel territorial se han realizado tres estudios de caso en las provincias de Madrid, Barcelona y Las Palmas.

Los **objetivos** de análisis por los que se estructuran los grupos nominales se vinculan fundamentalmente con el mercado de trabajo y la evolución de este:

- **Transformación de los sectores** en los que solían insertarse las personas del colectivo por la COVID-19 y otras variables contextuales.

- **Sectores potenciales de empleo** que surgen a raíz de la pandemia de la COVID-19.
- **Nuevas formas de acceso al empleo y nuevas competencias** demandadas por el mercado laboral post-COVID.
- **Mecanismos de prospección y búsqueda de empleo** en el contexto post-COVID.

Los perfiles que se han seleccionado para la participación en los grupos nominales están vinculados al mercado laboral y son conocedores de las especificidades de sus características territoriales. En este sentido se han seleccionado profesores/as universitarios, representantes sindicales y empresariales, profesionales de centros formativos etc.



Tendencias
en el mercado de trabajo



En el presente capítulo se analizan las consecuencias de la pandemia de la Covid-19 en el mercado de trabajo de la población migrante. Para ello, se estudia la evolución de las principales tasas relacionadas con el mercado de trabajo, tanto a nivel estatal como provincial, en aquellas donde CEAR tiene implantación territorial.

El objetivo de este capítulo es aportar información útil que permita establecer los principales cambios producidos a causa de la pandemia y el contexto laboral actual en el que se desarrolla el proceso de acompañamiento e intermediación laboral de los equipos de empleo de CEAR.

Debe tenerse en cuenta que la recogida de información primaria sobre la afectación de la pandemia a los perfiles y a los condicionantes del proceso de inserción laboral de las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional es uno de los principales valores añadidos del estudio, sin embargo, no existe información oficial específica de este colectivo y su situación en el mercado de trabajo. Por ello, se ha partido de los datos sobre población migrante para poder acercarnos a la situación laboral del colectivo objeto de estudio. En aquellas áreas donde ha sido posible acceder a los datos, hemos centrado el análisis sobre las principales nacionalidades beneficiarias del programa FILA.

El capítulo se divide en tres bloques principales: en el primero de ellos se analiza de forma exhaustiva la evolución de las principales tasas del mercado de trabajo (afiliación, ocupación, contratación, paro...) de las personas migrantes a nivel estatal, teniendo en cuenta las principales variables sociodemográficas (sexo, nivel de estudios, nacionalidad, etc.) así como una serie de variables sociolaborales como sector económico, ocupación, condiciones de trabajo, etc.

En el segundo bloque del capítulo se realiza un análisis paralelo de las principales tasas del mercado de trabajo, atendiendo a las mismas variables sociodemográficas y sociolaborales que en el primer bloque, por cada una de las provincias en las que CEAR tiene implantación territorial.

Como se detalla en el apartado metodológico, para llevar a cabo este análisis las principales fuentes de información han sido los informes del Observatorio de las Ocupaciones y del Mercado de Trabajo del Servicio Público de

Empleo Estatal (SEPE), la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística y estadísticas de la Seguridad Social y de la Agencia Tributaria. Sobre los datos aportados, es preciso subrayar que se disponen de dos formas principales, por un lado, datos trimestrales que permiten observar más detalladamente la evolución de los indicadores estudiados y, por otro lado, cuando no es posible disponer de información trimestral, se han recogido los datos anuales. Debido a que el objeto del estudio es analizar las consecuencias de la pandemia en el mercado de trabajo, los datos seleccionados son de los años 2021 (postpandemia), 2020 (pandemia) y 2019 y anteriores (prepandemia).

En el último de los bloques, se han seleccionado aquellas ocupaciones que, según el Observatorio de las Ocupaciones de 2021, presentan una mayor contratación de población migrante. A partir de esta selección, se muestra la evolución de la contratación en cada una de estas ocupaciones segregando por una serie de variables sociodemográficas (sexo, edad, territorio...) y sociolaborales (jornada, tipo de contrato...).

Debe tenerse en cuenta que en este último apartado la información proporcionada es sobre

la población total debido a la ausencia de datos específicos de la población migrante, si bien si se conoce el porcentaje de población migrante ocupada en cada una de las ocupaciones analizadas.

Por último, para cada una de las ocupaciones seleccionadas **se han recogido las necesidades formativas y competencias necesarias** para llevar a cabo estas ocupaciones. Esta información puede servir de ayuda a la hora de diseñar los planes de formación y saber hacia que ocupaciones orientarlos.

Evolución del mercado de trabajo de la población migrante a nivel estatal

La actividad de la población migrante

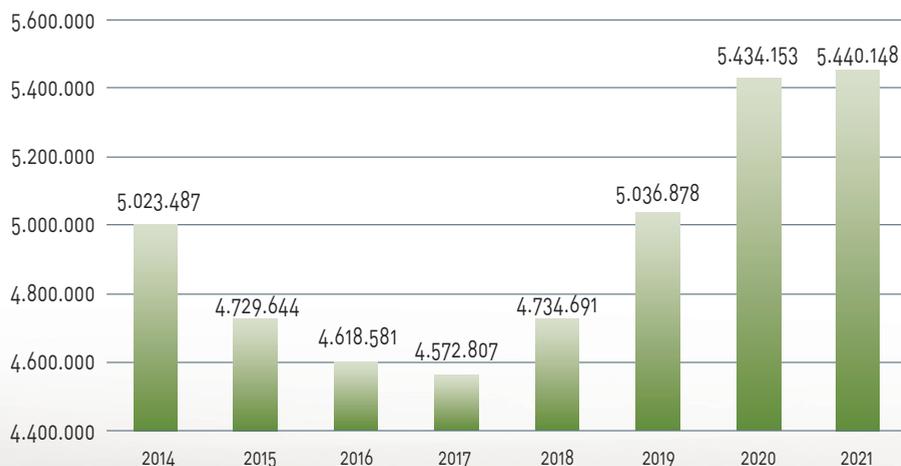
En la última década las cifras de la población migrante en España han experimentado notables variaciones. Tras la crisis económica de 2008, comenzó a reducirse la llegada de población extranjera, e incluso se incrementó la emigración tanto de la población española como extranjera, hasta llegar en 2017 a las 4.572.807 personas extranjeras, cifra más baja en los últimos 10 años. A partir de 2018, se



invierte la tendencia y comienza a incrementarse año tras año de forma gradual. En 2021, en España viven 5.440.148 de personas migrantes (representando el 11,5% de la población del país),

cifra más elevada en los últimos 8 años, si bien es cierto que a causa de la pandemia de la Covid-19, la tendencia al alza mantenida en los últimos años se detuvo.

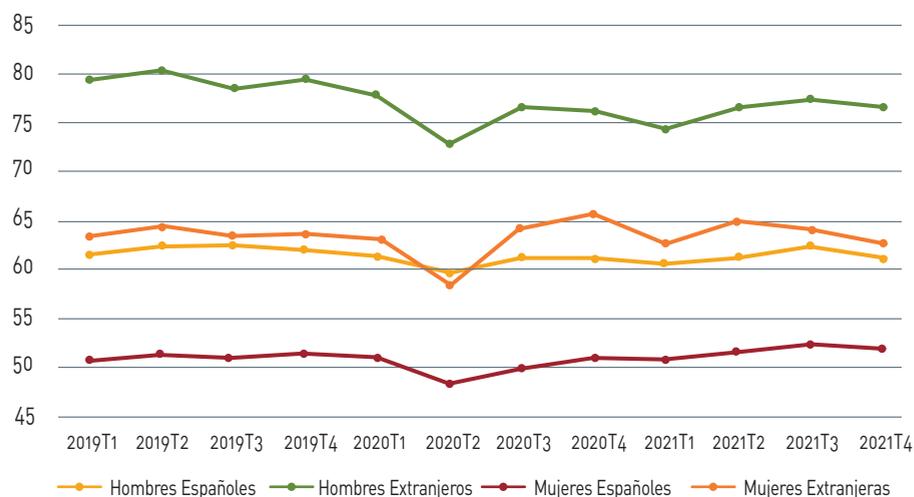
Gráfico 1. Evolución de la población extranjera.



Fuente: Estadísticas del Padrón Continuo, 2022.



Gráfico 2. Evolución de la tasa de actividad por sexo y nacionalidad.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE, 2022.

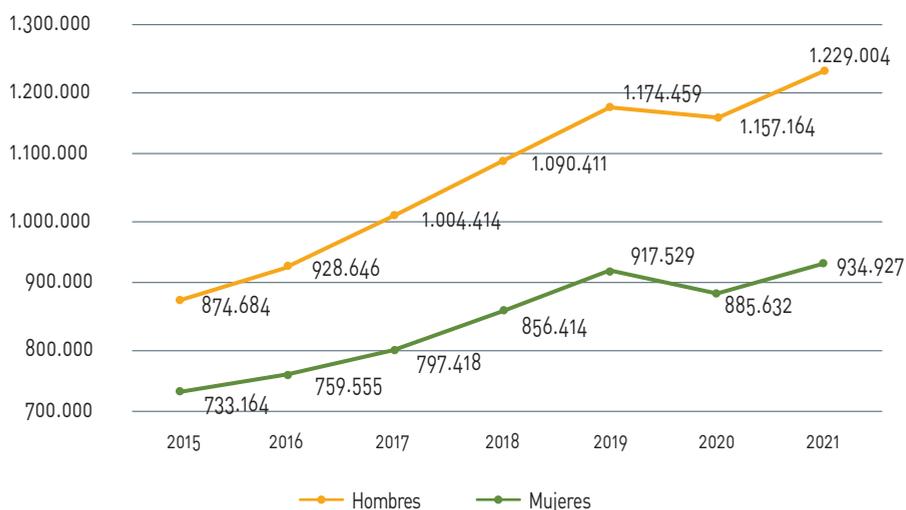
En relación a la actividad, en el gráfico anterior se muestra la evolución de la tasa de actividad de la población migrante y española por sexo. Es posible apreciar a simple vista las diferencias existentes atendiendo al sexo y a la nacionalidad. La población extranjera independientemente del sexo presenta unas tasas de actividad mucho más elevadas que sus homónimos de nacionalidad española: el último dato disponible muestra que los trabajadores migrantes presentan una tasa de actividad del 76,6%, mientras la de los españoles es de 61,5%; misma situación se da entre las trabajadoras, la tasa de actividad de las migrantes es del 62,6% y la de las españolas del 52%.

En cuanto a la afectación de la pandemia en las tasas de actividad, se observa como en todos los casos se produjo una reducción de esta en el segundo trimestre de 2020, sin embargo, fue mucho más acusado en el caso de las personas migrantes, quienes tuvieron otra reducción notable en el primer trimestre de 2021. Destaca también que la tasa de actividad de la población española mantiene una evolución mucho más constante (salvo en el 2º trimestre de 2020) que la de la población migrante, la cual presenta subidas y bajadas mucho más acusadas. Asimismo, la población española ha recuperado las cifras de actividad anteriores a la pandemia, sin embargo, la población migrante, concretamente los hombres, han perdido 3 puntos en la tasa de actividad.



La ocupación de la población migrante

Gráfico 3. Evolución de la población extranjera afiliada en alta laboral en la Seguridad Social por sexo.



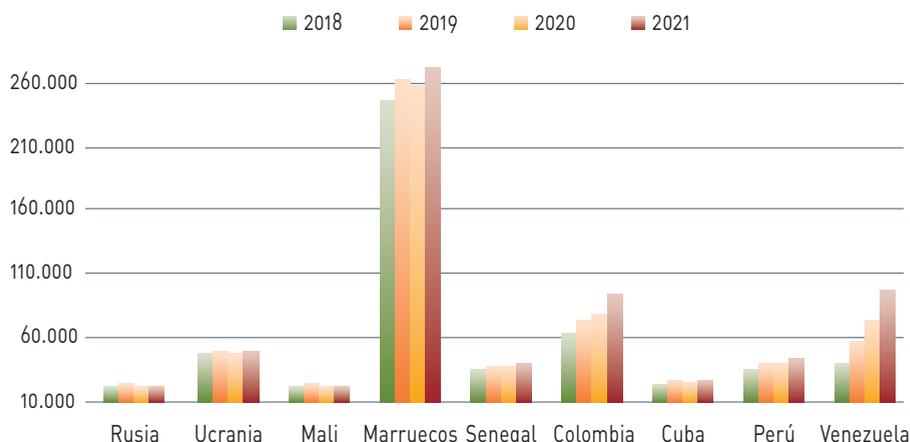
Fuente: Estadísticas de Seguridad Social, 2022.

Según los datos aportados por el Sistema de la Seguridad Social, actualmente la población extranjera afiliada en alta laboral a la Seguridad Social es de 2.163.931 personas, de las cuales 1.229.004 son hombres y 934.927 son mujeres. Como se aprecia en el gráfico, la afiliación de la población migrante ha mantenido una tendencia al alza en los últimos años, con un leve descenso en 2020 a causa de la pandemia, el cual se recuperó y superó las cifras anteriores en 2021, alcanzando este año la cifra más alta de afiliaciones en alta laboral registrada en los últimos años, tanto en hombres como en mujeres.

Si bien, cabe destacar que la caída durante la pandemia en la afiliación fue más acusada entre las mujeres (variación de -3,6%, respecto a la de los hombres que fue de -1,5%), esto puede deberse a una mayor afectación de la pandemia a las ocupaciones más feminizadas como se expondrá en el apartado de ocupaciones con mayor contratación de la población migrante.

En relación a la población total afiliada a la Seguridad Social, los hombres migrantes representan el 11,8% del total de hombres y las mujeres migrantes representan el 10,1% sobre el total de mujeres.

Gráfico 4. Evolución de la afiliación en alta laboral en la Seguridad Social por nacionalidad¹.



Fuente: Estadísticas de Seguridad Social, 2022.

Atendiendo a la nacionalidad de las personas migrantes afiliadas a la Seguridad Social, como se aprecia en el gráfico, la población marroquí predomina sobre el resto, sin embargo, la afiliación de las personas provenientes de Colombia y Venezuela también se ha incrementado notablemente en los últimos años.

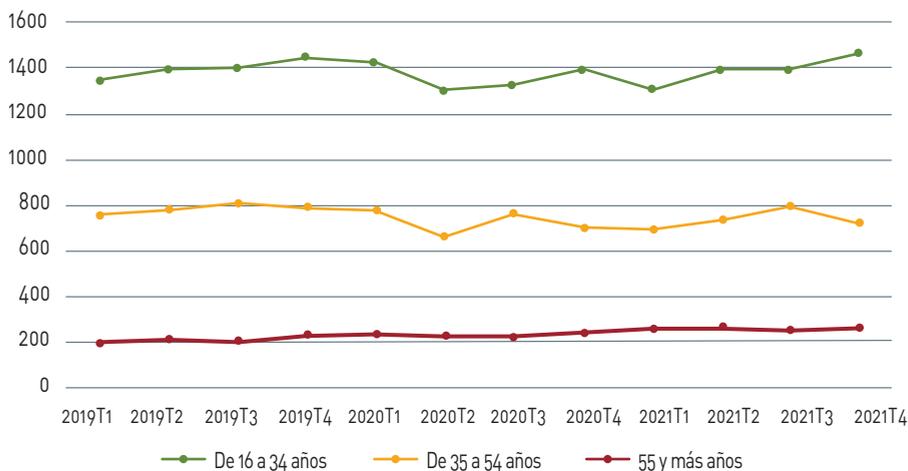
Respecto al efecto de la pandemia sobre la afiliación, se produjo un descenso generalizado, que también se ve reflejado en el análisis de la afiliación por distintas nacionalidades: Rusia, Ucrania, Marruecos, entre otras

sufren una evolución decreciente durante este periodo, si bien en 2021 se recuperan o incluso se mejoran notablemente las cifras de 2019. Por otro lado, la afiliación de personas de países como Mali, Perú o Cuba se estancó y en 2021 reanudó la evolución ascendente. Por último, como se aprecia en el gráfico, la evolución de la afiliación de la población venezolana y colombiana se mantuvo en tendencia al alza a pesar de la pandemia, incrementando en un 22,2% y 7,9%, respectivamente, el número de personas afiliadas respecto a 2019.

1. Según los datos disponibles en la página oficial de la Seguridad Social se han seleccionado para el análisis aquellos países con mayor porcentaje de personas solicitantes de Protección Internacional.



Gráfico 5. Evolución de la población extranjera ocupada por grupos de edad.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE, 2022.

Otra de las variables sociodemográficas que resulta interesante analizar es la edad. En el gráfico anterior se observan notables diferencias entre la población migrante ocupada según los distintos grupos de edad, sin embargo, este hecho sería equivalente en la población en general, pues en cada grupo de edad interfieren una serie de variables que suponen diferencias en la ocupación (estudios, enfermedad, pensiones...). Si resulta interesante observar la evolución en los últimos años de la ocupación de cada uno de estos grupos.

La ocupación entre las personas migrantes más jóvenes en los últimos años ha tenido

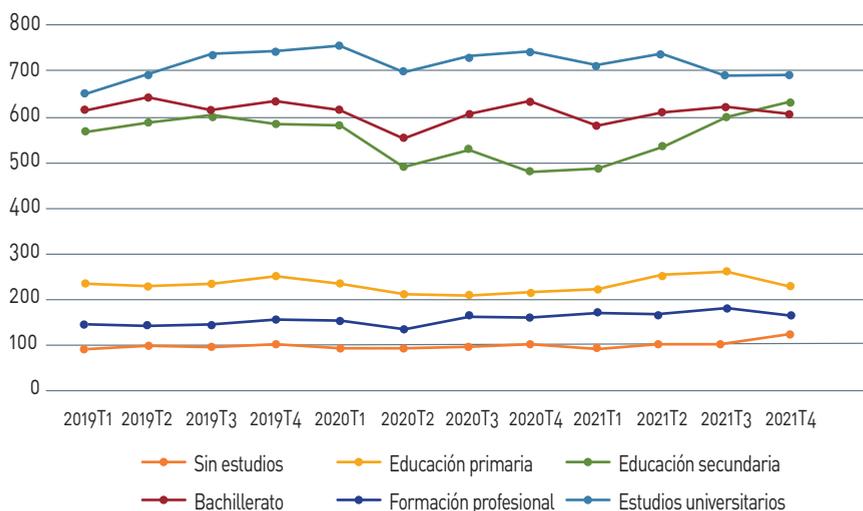
constantemente cambios debido a diversos factores, entre ellos la pandemia. No obstante, la estacionalidad también es uno de los factores más determinantes en la ocupación de las personas jóvenes. Se percibe una evolución cíclica anual, la cual se incrementa en su tercer trimestre y se reduce de nuevo en el cuarto trimestre de cada año. Con la pandemia, se produce una caída muy acusada en el segundo trimestre de 2020, sin embargo, pese a la pandemia se continúa percibiendo la estacionalidad.

Entre la población migrante de 34 a 55 años, la evolución de la ocupación es completamente diferente al grupo anterior. Hasta 2019 se mantenía una

tendencia ascendente de la ocupación que cayó en picado en el segundo trimestre de 2020, se recuperó ligeramente en verano y volvió a descender el primer trimestre de 2021, a causa del endurecimiento de las medidas contra la pandemia. A partir de ese momento, ha aumentado de forma acelerada hasta alcanzar cifras superiores a las registradas antes de la pandemia.

Por último, las personas mayores de 55 años han mantenido una evolución generalmente positiva en los últimos años, desde 2019 hasta finales de 2021, con un ligero descenso en el segundo trimestre de 2020 que se recuperó rápidamente. A día de hoy, las cifras en ocupación son mucho más favorables que las anteriores a la pandemia.

Gráfico 6. Evolución de la población extranjera ocupada por nivel de formación alcanzado.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE, 2022.

La última variable sociodemográfica que se ha tenido en cuenta para el análisis es el nivel de estudios alcanzado. Si bien existen grandes diferencias entre los distintos niveles formativos, la pandemia ha afectado

a todas las personas de forma similar, independientemente del nivel de estudios: tendencia al alza en la ocupación anterior a la pandemia y descenso de esta en el segundo trimestre de 2020 y en el primero de 2021.



Sin embargo, la ocupación entre las personas sin estudios o con educación secundaria se sitúa actualmente en cifras superiores a las anteriores a la pandemia, mientras el resto si bien han incrementado sus cifras desde el inicio de la pandemia todavía no

han recuperado las cifras anteriores a esta. Por último, la ocupación entre las personas con Formación Profesional, si bien se redujo el segundo trimestre de 2020, ha mantenido desde los inicios de 2019 una tendencia alza, incluso durante la pandemia.

Gráfico 7. Evolución de los hombres extranjeros ocupados por sector económico.

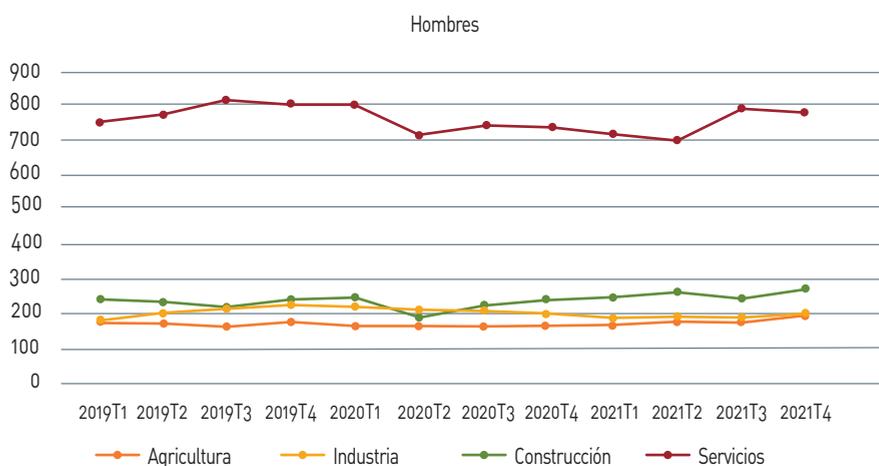
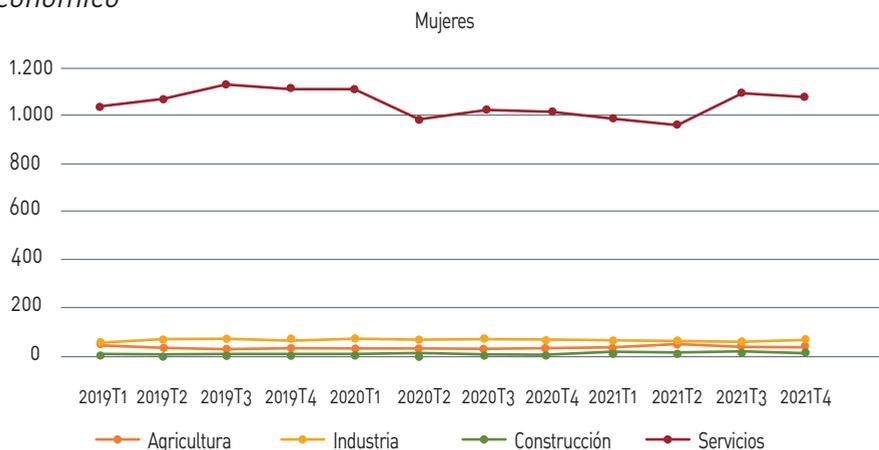


Gráfico 8. Evolución de las mujeres extranjeras ocupadas por sector económico.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE, 2022.

Dentro de las variables socio-laborales, el sector económico donde se ocupan las personas migrantes es muy relevante, ya que la pandemia ha afectado de forma muy diferente a cada uno de ellos. Se ha distribuido la información en dos gráficos (hombres y mujeres) para facilitar la visualización de los datos.

La evolución de la ocupación en la agricultura ha sido muy diferente si atendemos al sexo de las personas trabajadoras. El caso de los hombres, el empleo en la agricultura en 2019 venía mostrando mucha variabilidad, mientras que en 2020 se mantiene estable a lo largo de todo el año, incluso en su segundo trimestre se incrementa ligeramente, para en 2021 mantener una tendencia al alza hasta alcanzar en el cuarto trimestre los 166 mil ocupados, cifra muy por encima que las registradas antes de la pandemia. Por su parte, la ocupación de las trabajadoras ha tenido una evolución mucho más variable y más ligada a la estacionalidad característica del sector. Se aprecia una tendencia a la baja desde el inicio de 2019, hasta el segundo trimestre de 2020, cuando se produce un incremento del 15% de la ocupación, el cual no se mantiene ya que cae un 52% en el siguiente trimestre, para incrementarse de forma exponencial en los siguientes periodos y

volver a reducirse en el tercer trimestre de 2021. Estos cambios tan acusados responden no tanto a la pandemia y las consecuencias de la misma sino a la estacionalidad propia de la agricultura.

Respecto al sector industrial, la ocupación de los hombres migrantes mostraba una tendencia positiva hasta la llegada de la pandemia cuando se produce una caída continuada hasta el cuarto trimestre de 2021, cuando se ha producido un incremento, si bien no se han recuperado las cifras anteriores a la pandemia. En el caso de las mujeres, la ocupación se ha mantenido muy estable salvo picos o caídas concretas en el segundo y tercer trimestre de 2020 y 2021, respectivamente. El último dato disponible es ligeramente superior a los anteriores a la pandemia.

En la construcción, sector altamente masculinizado, las tendencias en los últimos años han sido muy diferentes entre hombres y mujeres. La ocupación masculina situada en torno a los 200 mil puestos de trabajo antes de la pandemia, cayó hasta los 161 mil durante el segundo trimestre de 2020. A partir de ese momento comenzó a recuperarse la ocupación anterior y, en el último trimestre de 2021, se situaba en 248 mil hombres contratados, mejorando la cifra

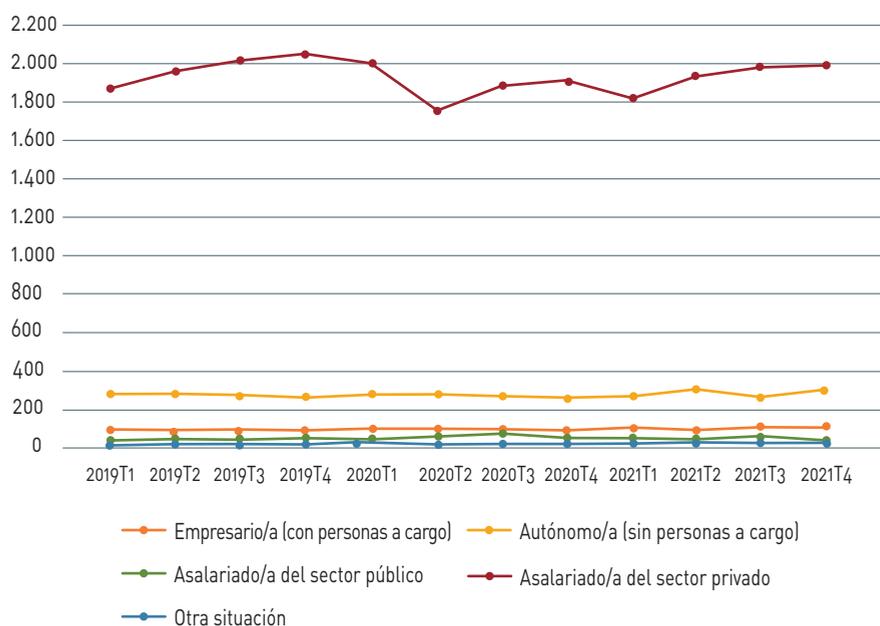


prepandemia. La ocupación femenina es muy inferior a la masculina, sin embargo, si bien descendió durante la pandemia, aunque no de forma muy acusada, desde el tercer trimestre de 2020 ha mantenido una tendencia al alza hasta alcanzar los 16 mil empleos.

Por último, el sector servicios, con mayor ocupación en ambos sexos, ha sufrido dos caídas notables a raíz de la pandemia: la primera de ellas el segundo trimestre de 2020 y la segunda el primer trimestre de 2021. En el caso de los hombres se pasó

de unos 810 mil empleos, a alrededor de 700 mil, el último dato disponible muestra cierta recuperación (774 mil empleos) pero no alcanza las cifras prepandemia. Por su parte la ocupación femenina, se situaba en torno al millón de empleos, los cuales se redujeron por debajo de los 900 mil el 2º trimestre de 2020, los cuales se recuperaron parcialmente para volver a reducirse en el 1º trimestre de 2021. A partir de ese momento se consiguió regresar a las cifras prepandemia, pero en el último trimestre de 2021 se ha producido una caída, con 960 mil mujeres ocupadas.

Gráfico 9. Evolución de la población extranjera ocupada por situación profesional.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE; 2022.

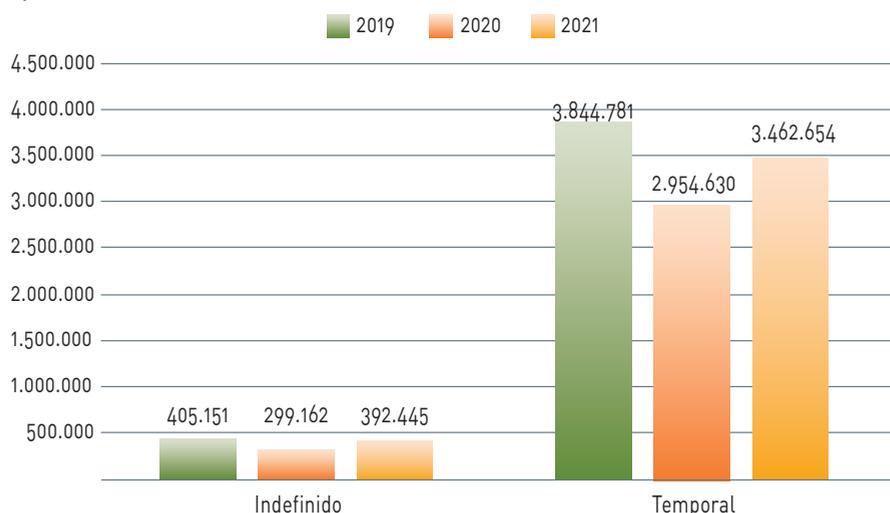
La mayor parte de la población migrante es asalariada en el sector privado (igual que la población total). Su ocupación ha evolucionado de la misma forma que se ha visto anteriormente: tendencia al alza hasta la llegada de la pandemia; descenso acusado en el segundo trimestre de 2020 y el primero de 2021 y recuperación anterior, que, en este caso, todavía no se han recuperado las cifras prepandemia.

Por su parte, la población migrante ocupada en el sector público ha tenido una evolución contraria al resto. Antes de la pandemia, la ocupación tenía una tendencia al alza, pero muy paulatina y con el inicio de la pandemia se incrementó notablemente, casi doblando la cifra de la ocupación, para luego descender y volver a aumentar durante

el tercer trimestre de 2021. Este aumento se debe al incremento de la contratación por parte del sector público para hacer frente a las necesidades ocasionadas por la pandemia, principalmente en el sector sanitario. En el último trimestre de 2021, la ocupación ha caído por debajo de las cifras anteriores a 2019.

Por su parte, las personas migrantes que trabajan por cuenta propia (con o sin trabajadoras a cargo) han tenido una evolución muy diferente a las personas asalariadas. Durante el segundo trimestre de 2020, cuando las medidas eran más estrictas no se produjeron grandes cambios en el número de personas trabajando por cuenta propia, sin embargo, una vez pasado este periodo, se han producido grandes cambios de subidas y bajadas trimestralmente.

Gráfico 10. Evolución de la contratación de la población extranjera por tipo de contrato.



Fuente: elaboración propia a partir del Observatorio de las Ocupaciones.

Gráfico 11. Evolución de la contratación de la población extranjera por tipo de jornada.

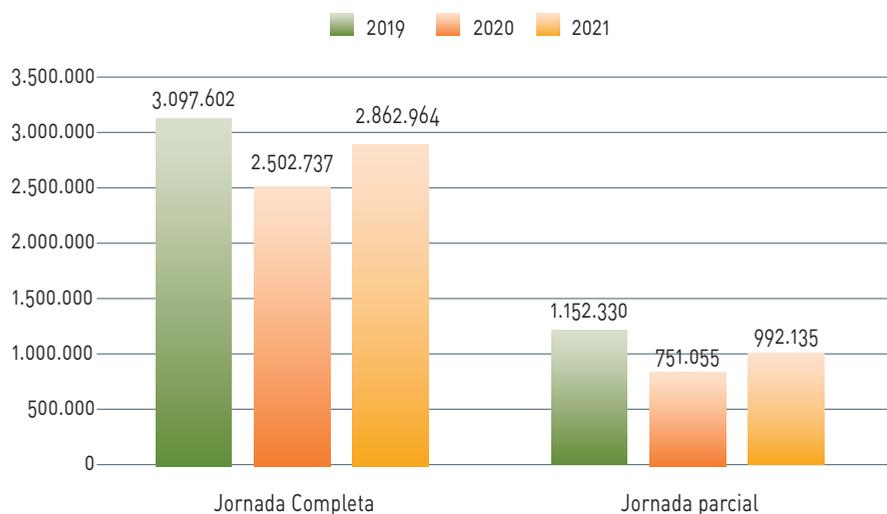


Tabla 2. Salario medio anual y brecha salarial de género por nacionalidad y sexo, 2020

	Extranjeros		Españoles	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Salario medio	13.935	10.545	23.930	18.896
Brecha salarial	32,15%		26,64%	

Fuente: Agencia tributaria, 2022

Atendiendo a los datos disponibles no ha sido posible establecer una evolución de los salarios medios anuales segregando por sexo y nacionalidad. Por ello, en la tabla anterior se presentan las cifras de 2020 (últimas disponibles) de los salarios medios anuales por nacionalidad y sexo, sobre los que se ha calculado la brecha salarial de género.

Como se observa en la tabla, los salarios medios anuales de la

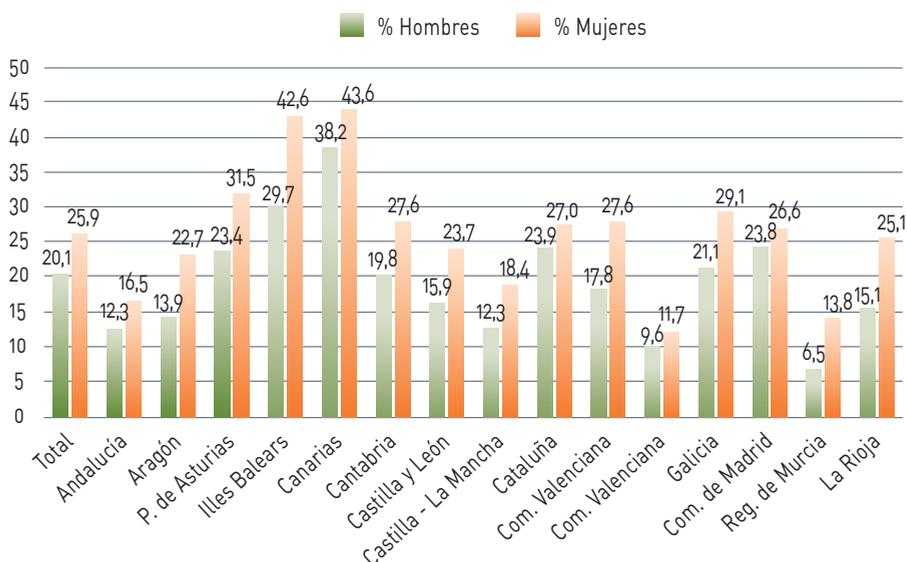
población migrante, independientemente del sexo, son inferiores a los de la población española. En el caso de los hombres, la diferencia es de 9.995 euros anuales y, en el caso de las mujeres es de 8.351 euros anuales. Teniendo en cuenta que el Salario Mínimo Interprofesional en 2020 era de 13.300 euros anuales, se aprecia que el salario de los hombres migrantes estaba ligeramente por encima, mientras que el de las mujeres quedaba considerablemente por debajo.

Respecto a la brecha salarial de género, segregando por nacionalidad, en ambos casos los salarios de los hombres se sitúan por encima de los de las mujeres, no obstante, en el caso de la población extranjera la diferencia es mayor. El salario de las mujeres migran-

tes debería incrementarse en un 32,15% para igualarse al de sus homónimos hombres, que en términos absolutos se traduce en un incremento anual de 3.390 euros. En el caso de la población española, la diferencia es de 26,64% o 5.034 euros anuales.



Gráfico 12. Distribución porcentual de personas extranjeras asalariadas en ERTE sobre el total de personas extranjeras por CCAA y sexo, año 2020.



Fuente: Agencia Tributaria.

En relación a la población migrante en ERTE no ha sido posible establecer una evolución, por lo que los datos disponibles muestran la población migrante que en 2020 se ha encontrado en situación de ERTE, si bien no disponemos de información sobre su duración, ni el tipo de suspensión.

El gráfico muestra el porcentaje de hombres y mujeres migrantes en ERTE sobre el total de hombres y mujeres migrantes asalariados por cada una de las comunidades autónomas. En el conjunto de España, el 20,1% (256.115) de los hombres migrantes asalariados y el 25,9% (226.964) de las mujeres

migrantes asalariadas se encontraron en ERTE en 2020. En todas las comunidades autónomas el porcentaje de mujeres en ERTE es mayor que el de los hombres, esto puede explicarse, en buena medida, por los sectores de actividad en los que se emplean. La ocupación de las mujeres está más concentrada en el sector servicios, el cual ha sido el más afectado por la pandemia.

La población migrante se ha visto especialmente afectada por los ERTES en Canarias (43,6% de mujeres y 38,2% de hombres) y Baleares (42,6% de mujeres y 29,7% de hombres), comunidades autónomas donde el turismo

es pieza central en su economía y mercado de trabajo, teniendo las medidas para amortiguar los efectos de la pandemia un efecto mucho más acusado que en el resto. En el lado opuesto, Extremadura y la Región de Murcia son las comunidades autónomas donde un menor porcentaje de personas asalariadas se ha visto afectada por los ERTES: 11,7% de mujeres y 9,6% de hombres y 13,8% de mujeres y 6,5% de hombres, respectivamente. En estos territorios la agricultura es uno de los sectores más importantes, especialmente en lo relativo al empleo de las personas migrantes, y esta no se ha visto tan afectada por la pandemia por considerarse una actividad básica y fundamental.

El desempleo de la población migrante

El desempleo es otra de los principales indicadores del mercado de trabajo, por ello, se ha introducido en este estudio, analizando este a través de una serie de variables sociodemográficas y sociolaborales.

Las medidas establecidas para frenar el contagio de coronavirus supusieron la suspensión de las actividades no esenciales y consecuentemente, la suspensión del trabajo. Si bien, para

frenar las consecuencias en el empleo se tomaron una serie de medidas, entre ellas, la más importante: los ERTES. Otra parte de la población se vio afectada por la pandemia perdiendo su empleo, por ello, resulta interesante observar la evolución del paro estos últimos años.

En el primer gráfico, se presenta la evolución del paro de la población extranjera por sexo. El desempleo es superior en todo momento entre las mujeres extranjeras que, entre los hombres, si bien su evolución ha sido generalmente similar. Los años anteriores a la pandemia, el desempleo de las mujeres se mantenía estable entorno a las 220 mil mujeres, mientras que en 2020 se incrementó bruscamente hasta alcanzar las 288 mil mujeres y en 2021 ha continuado incrementándose, si bien de forma mucho más paulatina.

En el caso de los hombres, antes de la pandemia, se mantenía una tendencia a la baja, es decir, se estaba reduciendo el paro, hasta los 161 mil hombres en 2019, que se incrementó hasta los 215 mil con la llegada de la pandemia. En 2021, la cifra de desempleo masculino se situaba en torno a las 205 mil personas, es decir, a diferencia de las mujeres, se ha reducido el paro una vez pasada la pandemia.



Por lo tanto, si bien los Ertes fueron una herramienta fundamental para frenar la pérdida de empleo de la población, si hubo población, especialmente mujeres, que quedaron en situación

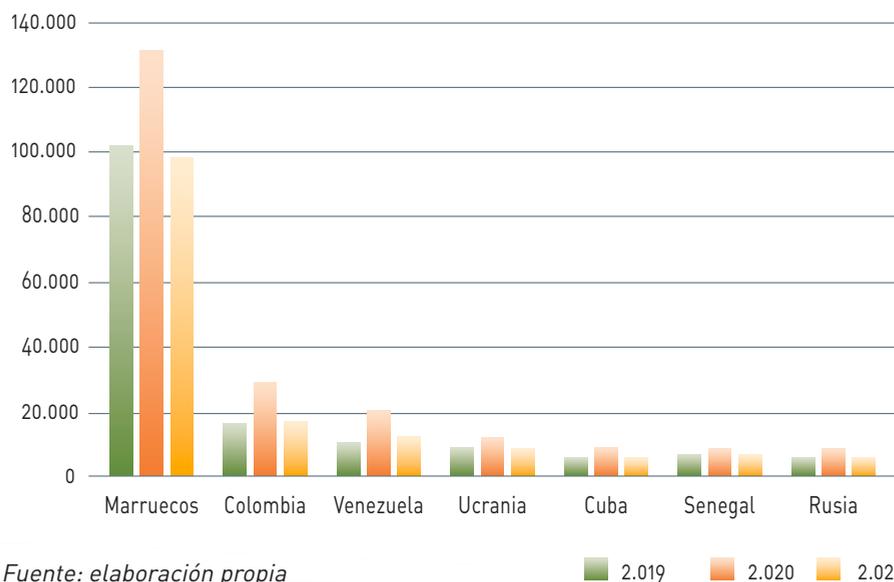
de desempleo. Además, estas personas están teniendo dificultades para encontrar un nuevo empleo una vez pasada la pandemia, ya que las cifras de empleo se mantienen.

Gráfico 13. Evolución del paro registrado de la población extranjera por sexo.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Gráfico 14. Evolución de personas demandantes de empleo por país de procedencia.



Fuente: elaboración propia a partir del Observatorio de las Ocupaciones.

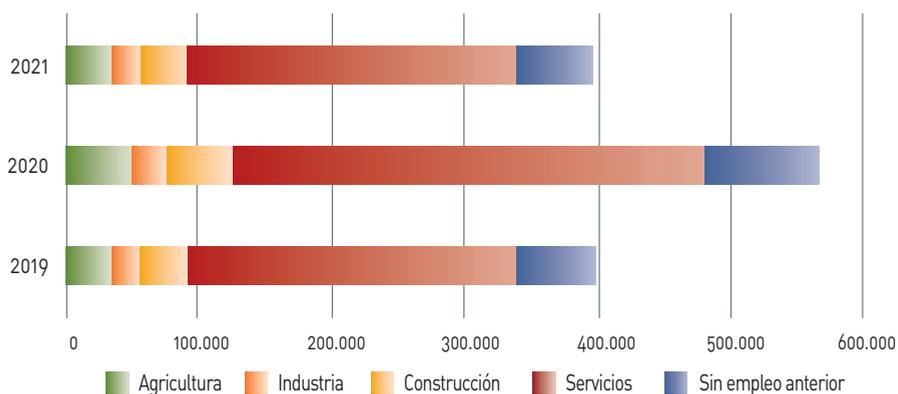
Asimismo, resulta interesante analizar la evolución del desempleo por aquellos países con mayores solicitudes de protección internacional. En estos la evolución ha sido muy similar: un incremento del paro en 2020, a causa de la pandemia, para reducirse de nuevo en 2021. Como principal diferencia en la evolución, se aprecia que, entre las personas de países como Marruecos, Cuba, Senegal y Ucrania, el desempleo ha descendido en 2021, situándose en la misma cifra que 2019 o, incluso, por debajo. Sin embargo, entre las personas procedentes de Colombia, Venezuela y Rusia, el desempleo ha descendido, pero todavía no se han alcanzado las cifras anteriores a la pandemia.

Por último, en el gráfico anterior se presenta la distribución de las personas demandantes de

empleo por sector económico. A grandes rasgos la pandemia no ha afectado a especialmente a la distribución de las personas demandantes de empleo. Si bien es cierto que el sector servicios se vio especialmente afectado por las medidas para controlar la pandemia, lo que hizo que aumentará en mayor medida las personas demandantes de empleo, respecto a otros sectores.

En todos los sectores se incrementó el número de personas demandantes de empleo, sin embargo, solo en la construcción, el sector servicios y aquellas personas sin empleo anterior, han recuperado las cifras anteriores a la pandemia. No como en el caso de la agricultura y la industria donde, si bien se ha reducido el número de personas demandantes de empleo tras la pandemia, las cifras todavía no alcanzan a las de 2019.

Gráfico 15. *Evolución de la población extranjera demandante de empleo por sector económico.*



Fuente: elaboración propia a partir del Observatorio de las Ocupaciones.

Caracterización
sociodemográfica



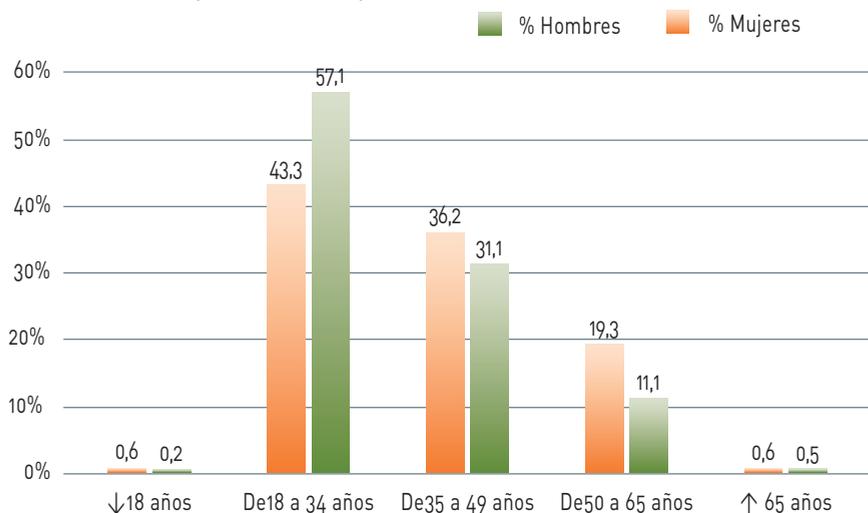
En este apartado se presenta una descripción sociodemográfica de aquellas personas participantes en la encuesta, las cuales son solicitantes o beneficiarias de Protección Internacional y usuarias de CEAR. La caracterización sociodemográfica a partir de variables como sexo/género, edad, situación familiar, nivel de estudios y país de origen además de competencias como nivel de castellano, carnet de conducir permitirá conocer el perfil de las personas que han respondido a la encuesta y analizar con mayor profundidad los datos extraídos de la misma. A partir del conocimiento de estos factores sociodemográficos posibilita el análisis de forma mucho más certera del impacto de la pandemia en la empleabilidad de las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional, pues si bien este factor tiene un impacto central en su empleabilidad, deben sumarse estos otros factores.

Un total de 648 personas han respondido a la encuesta, de los cuales 337 son hombres (52%), 302 mujeres (46,6%), 5 personas con otras identidades de género (0,8%) y 4 de ellas prefieren no decirlo (0,4%). Por edad, se han establecido 5 grupos de edad: menores de 16 a 18 años, con 3 personas (0,5%); **de 18 a 34 años, 330 personas, el grupo más numeroso (50,9%)**; de 35 a 49 años, 201 personas (31%); de 50 a 65 años, compuesto por 112 personas (17,3%) y, por último, mayores de 65 años, 2 personas (0,3%).

En el siguiente gráfico se presenta la distribución por sexo entre los distintos grupos de edad. **El grupo de edad de 18 a 34 años que es el más numeroso**

en ambos sexos exhibe una concentración mucho mayor de hombres (57,1%) que de mujeres (43,3%). En segundo lugar, están las personas con edades comprendidas entre 35 y 45 años, habiendo en este caso una concentración ligeramente mayor de mujeres (36,2%) que de hombres (31,1%). En tercer lugar, entre el grupo de edad de 50 a 65 años también se observa un mayor volumen de mujeres (19,3%) que de hombres (11,1%).

Por lo que dentro de este colectivo **los hombres son más jóvenes que las mujeres** siendo la edad media de **34 años** y la moda de 29 años en los hombres encuestados y la edad media de **37 años** y moda de 30 años en las mujeres encuestadas.

Gráfico 16. Grupos de edad por sexo (*)

Fuente: elaboración propia

La nacionalidad también constituye un factor sociodemográfico importante en lo relativo a la empleabilidad, como se hará manifiesto más adelante, además de presentarse notables diferencias entre las distintas nacionalidades atendiendo al sexo.

El 25,1% de las personas que han participado en la encuesta es de nacionalidad venezolana (275 personas), siendo esta la nacionalidad con mayor presencia, seguido de Colombia con una presencia del 15,3% (168 personas). Con mucha diferencia respecto a las anteriores se encuentran Marruecos (64 personas, 5,8% del total), Honduras (4,7%, 52 personas) y Ucrania (62 personas, 5,7%), si bien debe tenerse en cuenta que a partir

del inicio de la guerra de Ucrania se ha producido un cambio en las tendencias, suponiendo un cambio en la distribución porcentual presentada anteriormente si se compara con datos más recientes.

Clasificando las principales nacionalidades de mujeres y hombres se aprecian notables diferencias. Entre las mujeres, los principales países de origen son Venezuela (30,5% de las mujeres solicitantes de Protección Internacional), Colombia (19,6%), Ucrania (7,9%), Honduras (5,1%) y El Salvador (4%), mientras, en el caso de los hombres, Venezuela (21%), Colombia (11,7%), Marruecos (7,8%), Guinea (5,9%) y Honduras (4,4%). **Las nacionalidades latinoamericanas**



coinciden en ambos sexos como las más predominantes, mientras las diferencias entre sexos provienen principalmente del reducido número de mujeres provenientes de países de África. Y es que observando la distribución de hombres y mujeres en cada una de las nacionalidades se aprecian notables diferencias. Las mujeres provenientes de Costa de Marfil

representan el 15,8% de la población total solicitante de Protección Internacional, así como el 2,8% en el caso de Guinea, 5,6% en el de Mali o el 17,3% en el de Senegal, mientras predominan sobre los hombres en países como Bolivia (el 83,3% de las personas solicitantes de Protección Internacional son mujeres), o Perú (81,8%).



Tabla 3. País de origen por sexo (*)

	Mujeres		Hombres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Venezuela	151	30,5%	124	21,0%	275	25,1%
Colombia	97	19,6%	69	11,7%	168	15,3%
Otros países	41	8,3%	85	14,4%	128	11,7%
Marruecos	15	3,0%	46	7,8%	64	5,8%
Ucrania	39	7,9%	23	3,9%	62	5,7%
Honduras	25	5,1%	26	4,4%	52	4,7%
El Salvador	20	4,0%	22	3,7%	42	3,8%
Guinea	1	0,2%	35	5,9%	36	3,3%
Cuba	10	2,0%	17	2,9%	27	2,5%
Senegal	4	0,8%	19	3,2%	23	2,1%
Camerún	8	1,6%	14	2,4%	22	2,0%
Siria	8	1,6%	13	2,2%	21	1,9%
Costa de Marfil	3	0,6%	16	2,7%	19	1,7%
Nicaragua	8	1,6%	11	1,9%	19	1,7%
Nigeria	9	1,8%	10	1,7%	19	1,7%
Mali	1	0,2%	17	2,9%	18	1,6%
Rusia	6	1,2%	10	1,7%	16	1,5%
Ápatrida	8	1,6%	7	1,2%	15	1,4%
Argelia	7	1,4%	5	0,8%	13	1,2%
Bolivia	10	2,0%	2	0,3%	12	1,1%
Georgia	9	1,8%	3	0,5%	12	1,1%
Irán	4	0,8%	7	1,2%	11	1,0%
Perú	9	1,8%	2	0,3%	11	1,0%
Pakistán	2	0,4%	8	1,4%	10	0,9%

Fuente: elaboración propia

Atendiendo al nivel de estudios, el 33,6% de las personas encuestadas tiene estudios universitarios (368 personas en términos absolutos), seguidos

de un 30,7% con Bachillerato o educación secundaria de segunda etapa. Con bastante diferencia respecto a los anteriores, las personas con educación



secundaria de primera etapa suponen el 11,4% (121 personas) y aquellas con grado superior FP un 11% (119 personas). Por último, aquellas con estudios de educación primaria representan el 7,5% (82 personas) y aquellas sin estudios, el 4,3% (46 personas).

Segregando la información por sexo se aprecia diferencias destacables. **Las mujeres presentan un nivel de estudios superior a los hombres.** El 38,6% de las mujeres poseen estudios universitarios, mientras que en

los hombres es de 29,9%. Respecto a Bachillerato son ellos quienes presentan un mayor porcentaje, 32,9%, frente al 28,3% de las mujeres. Con un nivel de estudios de formación profesional aparecen el 11,7% de hombres y 10,1% de mujeres. También es superior el porcentaje masculino en educación primaria (8,6% frente al 6,3% de ellas). Por último, las cifras son iguales entre aquellas personas sin estudios y con educación secundaria de primera etapa, 4,2% y 11,1%, respectivamente.

Tabla 4. Nivel de estudios por sexo (*)

	Sexo			Total
		Mujer	Hombre	
Sin estudios	Recuento	21	25	46
	%	4,2%	4,2%	4,3%
Educación primaria (de los 6 a los 12 años, aprox.)	Recuento	31	51	82
	%	6,3%	8,6%	7,5%
Educación secundaria de primera etapa (de los 12 a los 15 años, aprox.)	Recuento	55	66	121
	%	11,1%	11,1%	11,4%
Bachillerato/Educación secundaria de segunda etapa (de los 15 a los 18 años, aprox)	Recuento	140	195	335
	%	28,3%	32,9%	30,7%
Grado Superior FP (Formación con más de 18 años)	Recuento	50	69	119
	%	10,1%	11,7%	11,0%
Estudios Universitarios	Recuento	191	177	368
	%	38,6%	29,9%	33,6%
Otros	Recuento	7	9	16
	%	1,4%	1,5%	1,5%

Fuente: elaboración propia

Otra de las competencias analizadas y, en muchas ocasiones, de gran importancia en relación con la empleabilidad es la posesión del carnet de conducir.

Muchos empleos requieren de este permiso para llevarse a cabo y, en otras ocasiones, dependiendo del entorno en el que se encuentra la persona disponer del carnet y un automóvil permiten llegar al puesto de trabajo. Además, el disponer de vehículo también es un factor importante a la hora de elegir el lugar de residencia, ya que la falta de este no permite residir en lugares con mala conexión de transporte público.

Entre las personas encuestadas solo **187 disponen de carnet de conducir (28,8%), de las cuales el 71,7% de ellas son hombres (134 hombres) y el 26,7% mujeres (53 mujeres). Esto supone una importante brecha de género que ha de tomarse en consideración en los itinerarios y la prospección laboral a fin de reducir por un lado la brecha y facilitar su incorporación por el otro.**

El reducido número de personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional se debe en primer lugar a las dificultades de homologación del permiso obtenido en su país de origen y, por otro lado, el elevado coste que supone conseguir el carnet de conducir.

Gráfico 17. Posesión del carnet de conducir por sexo



Fuente: elaboración propia



La situación personal y familiar de las personas es otro de los factores sociodemográficos que deben tenerse en cuenta en el estudio de la empleabilidad. Como ya se ha dicho anteriormente, la empleabilidad de las personas no solo se ve afectada por variables y circunstancias producidas dentro del mercado de trabajo, sino que otros ámbitos de la vida como el personal y el familiar tienen sobre el ámbito laboral una afectación que debe tenerse en cuenta en el análisis del mismo.

En la siguiente tabla se presentan diversas situaciones personales y familiares que pueden suponer un mayor grado de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social, así como el número y porcentaje de personas que se encuentran en dicha situación, segregando por sexo.

El 52% de las personas encuestadas dicen no encontrarse en ninguna de las situaciones personales enumeradas, sin embargo, se aprecia una clara diferencia entre sexos. **Solo el 40,8% de las mujeres dicen no estar en ninguna de las situaciones, mientras en los hombres, la cifra es de 59,2%. Esta diferencia ya nos dice que las mujeres tienen un mayor riesgo a encontrarse en situaciones de vulnerabilidad**, sumada al hecho de ser una persona migrante.

De entre estas personas que señalan situaciones de vulnerabilidad, destaca que el 75,4% de las familias son monomarentales (95 mujeres, frente a 31 hombres). **Así como que el 73,8% de las personas LGTBQ+ son hombres** (48 frente a 17 mujeres).

Por su parte, 7 mujeres se encuentran en situación de embarazo, hecho que dificulta la empleabilidad; 29 mujeres y 9 hombres son víctimas de violencia de género; y 6 mujeres y 11 hombres dicen haber sido víctimas de trata de personas.

Por último, en relación con la salud, son las mujeres las que padecen más enfermedades. El 57,1% (12 mujeres) presenta problemas de salud mental, frente al 42,9% de hombres (9 hombres); y, en cuanto a discapacidad de carácter físico las cifras son muy similares, el 51% son mujeres (26) y el 49% hombres (25).

También debe tenerse en cuenta que **son varias las personas que presentan más de una de estas situaciones personales y familiares**, lo que incrementa la situación de vulnerabilidad y reduce la empleabilidad.



Tabla 5. Situaciones personales por género

	Sexo			Total
		Mujer	Hombre	
Familia monoparental	Recuento	95	31	126
	%	75,4%	24,6%	
Embarazada	Recuento	7	0	7
	%	100,0%	0,0%	
Víctima de violencia de género	Recuento	29	9	38
	%	76,3%	23,7%	
Víctima de trata	Recuento	6	11	17
	%	35,3%	64,7%	
Problemas de salud mental	Recuento	12	9	21
	%	57,1%	42,9%	
Problemas de salud física persistentes	Recuento	26	25	51
	%	51,0%	49,0%	
Soy LGTBIQ+	Recuento	17	48	65
	%	26,2%	73,8%	
Ninguna de las anteriores	Recuento	148	215	363
	%	40,8%	59,2%	
	Recuento	340	348	688

Fuente: elaboración propia

Otra de las circunstancias que mejoran las condiciones de vida de las personas y consecuentemente las oportunidades de empleabilidad es la red social con la que cuenta cada persona. **El 43,3% de las personas encuestadas cuentan con su familia directa**, el 9,5% cuenta con familia extensa y el 22,1% cuenta con una red de amigos/as y conocidos/as. No obstante, el 24,9% de las personas encues-

tadas no cuenta con ninguno de los círculos sociales anteriores.

Segregando por sexo, se observa que las mujeres cuentan, en mayor medida, con la red familiar tanto directa (186 mujeres y 127 hombres) como extensa (32 mujeres y 37 hombres), mientras que su red de amigos/as es considerablemente inferior a la de los hombres (59 mujeres dicen tener amigos/as frente a



101 hombres). Sin embargo, el número de hombres sin red social es mucho mayor que el de las mujeres, siendo 106 hombres los que dicen no tener red social frente a 74 mujeres.

Por tanto, se puede extraer que las mujeres se encuentran respaldadas en mayor medida por la familia que los hombres, quienes no cuentan con una red social, pero, a su vez, también establecen más frecuentemente relaciones sociales fuera de la familia.

Para finalizar el perfil socio-demográfico, se ha tenido en cuenta si se convive con hijos/as o personas dependientes a cargo. **El 42,8% de las personas encuestadas tienen hijos/as, de los cuales el 59,5% son mujeres (175) y el 40,5% hombres (119).** Por otro lado, 183 personas (26,7% de las encuestadas) tienen personas dependientes a cargo, predominando en este caso los hombres (64,5% del total, frente al 35,5% de mujeres). Por último, el 30,5% dice no tener familiares a cargo, los cuales, segregando por sexo, representan un 37,8% las mujeres (79) y un 62,2% los hombres (130).

Tabla 6. Red social por sexo

	Sexo			Total
		Mujer	Hombre	
Familia directa	Recuento	186	127	313
	%	59,4%	40,6%	
Familia extensa (primos/as, tíos/as, sobrinos/as, abuelos/as)	Recuento	32	37	69
	%	46,4%	53,6%	
Amigos/as	Recuento	59	101	160
	%	36,9%	63,1%	
Ninguno de los anteriores	Recuento	74	106	180
		41,1%	58,9%	
	Recuento	351	371	722

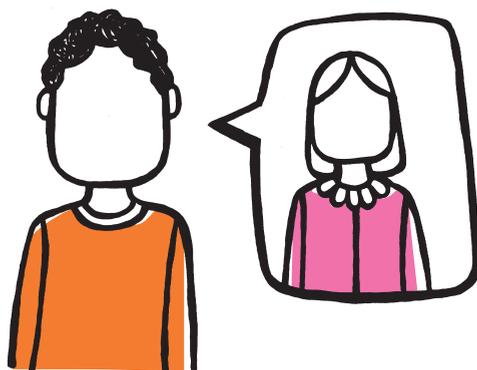
Fuente: elaboración propia



Tabla 7. Hijos y personas dependientes por sexo (*)

	Sexo			Total
		Mujer	Hombre	
Hijo/s	Recuento	175	119	294
	%	59,5%	40,5%	
Familiar dependiente mayor de 18 años	Recuento	65	118	183
	%	35,5%	64,5%	
No tengo familiares dependientes económicamente de mí	Recuento	79	130	209
		37,8%	62,2%	
	Recuento	319	367	686

Fuente: elaboración propia





Análisis de la evolución del mercado
laboral de las personas beneficiarias
y solicitantes de asilo



En este capítulo, y una vez ya caracterizado el perfil de las personas participantes en la encuesta realizada en el 2022, se elabora un análisis de los condicionantes del acceso al mercado laboral de este colectivo desde factores endógenos y exógenos.

Dentro de cada una de las dos clasificaciones se realiza un análisis pormenorizado de distintos condicionantes relativos a los perfiles sociolaborales del colectivo con la perspectiva del impacto de la COVID-19 de manera transversal, aun teniendo un tratamiento concreto en lo

relativo a los condicionantes exógenos de empleo.

Indicar, finalmente, que el análisis que se presenta a continuación incorpora la triangulación de los resultados cuantitativos, cualitativos y fuentes secundarias.

Análisis cuantitativo

Mediante la explotación de la encuesta realizada en el año 2022 a la población solicitante de asilo que ha recibido atención dentro del Programa de asilo PV FILA y su comparación con la encuesta realizada en el 2019.

Análisis cualitativo

A partir de la realización de entrevistas a los perfiles técnicos de CEAR como a la población usuaria y de la realización de grupos nominales conformados por expertos y conocedores del mercado laboral se ha profundizado en lo aportado por la parte cuantitativa, así como en aportar nueva información para comprender las transformaciones en el acceso al empleo.

Análisis del mercado laboral desde factores endógenos

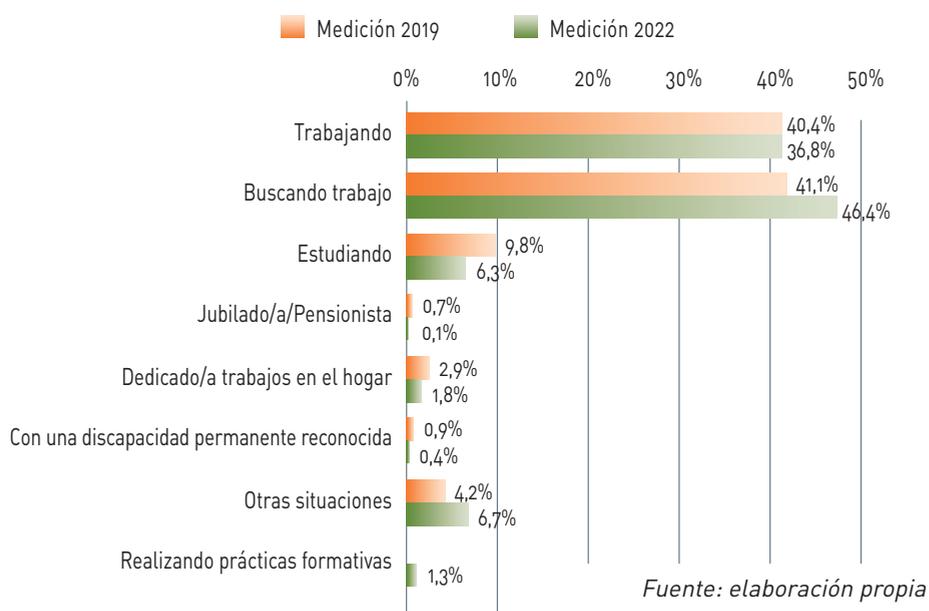
En este primer subapartado se realiza un análisis a través de los factores que condicionan el acceso al empleo de los perfiles existentes a través de los condicionantes endógenos, el sexo, la edad, el país de origen y el nivel de castellano que tienen potencial explicativo en la evolución de la situación de empleo para este colectivo.

Para ello, se ha establecido un estudio comparativo entre la encuesta realizada en el 2019 y la encuesta del 2022, para luego analizar si los cambios detectados se alinean con las tendencias del mercado laboral de la población migrante.

1. Evolución de la situación de empleo

En la encuesta realizada en febrero del 2022, el 36,8% de las personas encuestadas está trabajando, 3,6 puntos menos si lo comparamos con la situación de empleo registrada en la encuesta de febrero del 2019. También se registra una diferencia significativa en las personas que están buscando trabajo, siendo en la actualidad 5,3 puntos mayor (46,4%) que en el 2019 (41,1%). De igual forma, hay un ligero descenso en las personas que están estudiando, siendo 6,3% en el 2022 frente al 9,8% del 2019.

Gráfico 18. Evolución de la situación de empleo



La evolución que muestran estos datos coincide con la tendencia general de caída de empleo que presentan los datos del mercado de trabajo de las personas migrantes. En 2021, el 39,8% de las personas migrantes se encontraban en alta laboral, casi dos puntos menos que en 2019, cuando la cifra se situaba en 41,5%. Respecto a la población migrante en situación de desempleo, si bien la tendencia es similar que la de las personas encuestadas, las cifras son muy diferentes. El paro de las personas migrantes se incrementó 1,5 puntos porcentuales en 2021 (9,1%) respecto a la cifra de 7,6% registrada en 2019.

1.1. Impacto del sexo en el acceso al trabajo

En la situación de empleo se encuentran diferencias estadísticamente significativas en cuanto al sexo (*) en las dos encuestas. La evolución de la brecha de género entre 2019 y 2021 entre aquellas que se encuentran trabajando se ha incrementado, pues en 2019 el porcentaje de hombres trabajando era de 8,9 puntos porcentuales mayor que el de mujeres, mientras en 2022 esta diferencia es de 9,6 puntos. Esto se debe a que, si bien en ambos sexos se ha reducido el porcentaje de población

ocupada, en las mujeres la caída ha sido ligeramente más acusada, es decir, la recuperación del empleo derivada de la pandemia está siendo más paulatina en el caso de las mujeres.

En cuanto a la búsqueda de empleo, los porcentajes en las mujeres son más elevados respecto a los hombres en ambas mediciones. Por lo tanto, **las posibilidades de acceso al empleo son más elevadas en los hombres, siendo este acceso diferencial algo más acusado en el periodo después de la crisis del COVID.** Situación inversa ocurre con la brecha de género entre hombres y mujeres buscando empleo. Es **mayor el porcentaje de mujeres en situación de desempleo, con una diferencia de 8 puntos respecto a los hombres, si bien esta diferencia se ha reducido hasta los 6,2 puntos en 2022,** debido a un aumento de las tasas de paro en ambos sexos, con mayor incidencia entre los hombres.

Esta situación se produce de igual forma entre la población migrante. Las mujeres presentan mayores tasas de desempleo que los hombres en todo momento, incluso en 2021. Mientras la tasa de desempleo masculina se ha reducido ligeramente, la de las mujeres ha continuado incrementándose paulatinamente.



Tabla 8. Evolución de la situación de empleo por sexo (*)

	Medición 2019		Medición 2022	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Trabajando	35,4%	44,3%	32,0%	41,6%
Buscando trabajo	45,6%	37,6%	51,2%	45,0%
Estudiando	8,2%	11,0%	4,5%	7,0%
Dedicado/a trabajos en el hogar	6,7%	0,0%	3,1%	0,6%

Fuente: elaboración propia

Por último,



los hombres acceden más a formaciones con respecto a las mujeres, con la misma diferencia de 3 puntos porcentuales en los dos periodos. Este hecho ya se percibió en el informe del 2019 “*Estudio de mercado laboral para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y análisis de impacto del programa de asilo fomento de la integración sociolaboral y trabajo en red*”, donde se percibía mayor predisposición de las mujeres por buscar empleo, renunciando, en muchas ocasiones, a trabajos equivalentes a su cualificación, mientras los hombres se mostraban reacios a insertarse en empleos de menor cualificación. Con ello, el ajuste de expectativas laborales es más rápido en mujeres que en hombres. Esto se relacionó, entre otros motivos, con el imperativo del sostenimiento de la familia, acentuándose en caso de haber menores a cargo, que empuja a las mujeres con mayor urgencia a aceptar una amplia variedad de puestos de trabajo.

Bueno yo soy licenciada en Derecho y allá tenía la especialidad de oficial de prevención de menores (...) En febrero empecé el curso de profesionalidad, fueron 6 meses, lo terminé en agosto con las prácticas y todo. En octubre hice de supermercado (...) porque después eché currículum en Hiper Dino y me llamaron.

Usaria Las Palmas

Yo aprovecho cualquier oportunidad que... que se presente, yo siempre doy lo mejor de mí y a la gente le gusta.

Usaria Alicante

No llegamos a un punto crítico pero, yo pensé en el futuro de mis hijas; yo soy adulta y me las apañó (...) Era mucho dolor comprimido y, cada vez que venía aquí a pedir ayuda, era llorar y llorar. Yo era la fuerte de la casa porque mi marido se vino abajo y yo era la que, "no pasa nada todo va a estar bien".

Usaria Las Palmas

En su mayoría, las mujeres migrantes entienden las oportunidades laborales que les puedan surgir como un ingreso económico necesario que no puede ser eludido debido a que la necesidad económica es mayor a la necesidad de que el mercado laboral responda a sus competencias y cualificaciones. Como se ha señalado, al recaer frecuentemente sobre las mujeres las cargas de cuidados familiares, **las mujeres tienen mayor probabilidad de introducirse en sectores laborales precarios, muy feminizados y/o dentro del mercado de trabajo**

informal que no se correlacionan con sus competencias y trayectorias laborales en origen.

Llegamos a Granada y en menos de un mes conseguí un empleo cuidando a una señora. **Busqué el trabajo por Mil Anuncios.**

Usuaría Valencia

Por el contrario, los hombres con formación y trayectorias laborales cualificadas en sus países de origen tienden a priorizar los recorridos académicos y de formación en el territorio de acogida, sea a través de la convalidación y homologación de sus títulos o bien a través de un periodo de formación prolongado. La inserción laboral en el mercado de trabajo nacional por parte de los hombres

con competencias elevadas en origen no es un fin último en sí mismo. Hay una **predisposición por parte de los hombres a comprender la entrada al mercado laboral local como un primer paso en el desarrollo de su carrera laboral** por lo que elaborar itinerarios formativos más largos no es un problema si estos le van a otorgar una mejor entrada al mundo del trabajo. Se tiende a entender que a través del tiempo y de estar trabajando puede darse el camino hacia el ascenso económico y social. Esta visión está más presente en unos perfiles que en otros, destacando sobre todo el perfil latinoamericano.

Me acuerdo un chico venezolano, tenía un currículum estupendo, pero hizo un curso de comercio, empezó a trabajar en Carrefour y luego le dieron otro trabajo. Un trabajo de más (...) **haciendo una red de trabajo y habiendo tenido una experiencia laboral en España**, pues hace un trabajo de gestión cuentas, de comercial (...) Además creo que había trabajado en AstraZeneca.

Personal técnico Sevilla. Usuaría Valencia

Por otra parte, algunos sectores del mercado de trabajo a los que tienen más posibilidades de acceder este colectivo están intensamente masculinizados,

como el sector de la logística, almacén. Para corregir esta demarcación por sexo tan fuerte y excluyente, CEAR aún a esfuerzos para que las mujeres también realicen estas formaciones en estos sectores emergentes mejorando así su acceso al trabajo. Sin embargo, **esta demarcación por sexo es tan rígida que muchas de ellas desisten a la formación y al itinerario de empleo en este sentido.**

Mira, nosotras, este año pasado hemos hecho un esfuerzo grande en que en los **cursos de perfiles masculinizados hubiera mujeres (...)** en concreto en almacén, las que había eran 3 mujeres (...) han salido muy bien preparadas (...) pero al final las 3 han ido derivando a sectores... algunas informal y otras hostelería, es decir, que ellas mismas al final han salido.

Personal técnico Málaga

Aun así, que exista una configuración sexual del mercado de trabajo no significa que exista una imposibilidad directa de que las mujeres accedan a puestos masculinizados. **Existen historias de éxito entre mujeres que han conseguido un puesto de trabajo en un puesto ocupado generalmente por hombres.** Para que se den este tipo de historias de éxito es cierto que

se han de dar un conjunto de competencias específicas que ha de tener la persona para ser validada como candidata dentro de un proceso de selección masculinizado como puede ser la posesión de formación y titulaciones, dominio del idioma, capacidad de liderazgo, etcétera. Si bien se pueden dar estas historias de éxito, lo cierto es que no es algo común entre las mujeres migrantes por lo que este tipo de accesos al empleo han de entenderse como posibles, pero no probables.

(...) El otro día conocí a una mujer de Colombia que es **la primera mujer que está trabajando manejando una carretilla, es coordinadora de un equipo de hombres.** Es un carnet que está al alcance de todos y todas. Incluso hay empresas, que por sus planes de igualdad les favorece.

Personal técnico Valencia

Cabe destacar también el elevado número de mujeres que quedan relegadas al cuidado del hogar y de la familia pese a que existe una evolución hacia la reducción de las mujeres “amas de casa” pasando de un 6.7% en el año 2019 a un 3.1% en el año 2022 según las encuestas realizadas. **Las construcciones culturales de la familia generalmente relegan a la mujer al papel de cuidados**



y no es solo una cuestión de la población migrante si no que, si se observa la brecha de género dentro del trabajo doméstico no remunerado en España, la relación es similar. Aun así, es cierto que en función del país de origen de las personas migrantes pueda darse con mayor o menor frecuencia este relego, hecho que impide a estas mujeres no solo acceder al mercado de trabajo, sino incluso a las formaciones mínimas para un desarrollo vital autónomo en España como puede ser el aprendizaje del castellano.

Te diría que creo que **no tenemos a ninguna mujer que haya pasado por nuestro programa con velo que esté trabajando.**

Personal técnico Navarra

1.2. La edad sigue influyendo en la situación de empleo, pero con ligeros cambios

Si analizamos la situación de empleo por edad, se observan diferencias significativas de acceso al empleo de los grupos de edad en las dos encuestas (*). En la medición del 2019 las personas de 18 a 34 años eran aquellas que tenían más acceso al empleo (**) con 7,9 puntos más

La variable de género en la empleabilidad de los núcleos familiares suele ser más complicado llegar a un procedimiento que ellos acepten. (...) si viene una familia con cinco miembros la mujer no suele, no aprende español porque a lo mejor la configuración familiar que tienen o el marido no se lo permite de la misma manera, y se quedan rezagadas.

Psicóloga Sevilla

Sí que tenemos algún caso de que están trabajando, pero **siempre han sido con muchísimo apoyo o un empleo social protegido o muchísima acompañamiento** por parte de las trabajadoras sociales del servicio público. Ese tipo de situaciones, pero así que digas, "uff, mira, está trabajando en Zara..." Pues no, no tenemos.

Trabajador social Navarra

que en la encuesta actual, mientras que **en esta última medición las personas que se encuentran en el tramo de 35 a 49 años son las que exhiben una mayor tasa de empleo con un 40,7%.**

Por último, sorprende la diferencia en el grupo de 50 a 65 años, el porcentaje de personas trabajando en el 2022 es de 11,3 (**) puntos más que en el 2019. En el análisis del mercado de trabajo de las

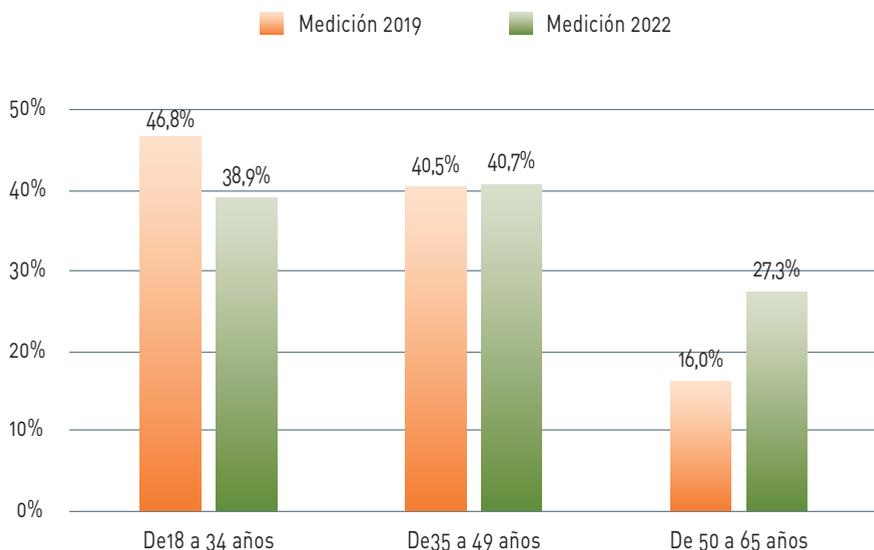
personas migrantes también se aprecia esta mejora de la situación laboral de las personas mayores de 45 años en los últimos años, si bien la mejora no resulta tan significativa.

Estas diferencias entre los distintos grupos de edad pueden explicarse, en cierta medida, por las características laborales que suelen atribuirse a cada grupo. Por un lado, el **empleo de las personas jóvenes se caracteriza por condiciones precarias** como la temporalidad, la parcialidad, así como salarios bajos, además de ocuparse en sectores especialmente afectados por la pandemia como la hostelería.

Por último, señalar que el mercado laboral de las personas **mayores de 45 años, en líneas generales, suele ser más estable** y mejor remunerado, además de distribuirse entre los distintos sectores.

Esto explica en parte la evolución del empleo seguida en la pandemia según los grupos de edad. Sin embargo, las personas mayores de 45-50 años han mejorado las cifras de empleo anteriores a la pandemia, lo que puede deberse a incentivos o bonificaciones de carácter público para fomentar e incrementar la contratación de este colectivo.

Gráfico 19. Evolución de la situación de empleo (“trabajando”) por grupos de edad



Fuente: elaboración propia



1.3 Los cambios en el perfil como factor explicativo de la evolución de la situación de empleo

En un análisis más detallado y como veremos a lo largo de este bloque, el descenso de personas en edades comprendidas entre los 18 y los 34 años que están actualmente trabajando puede deberse, aparte de lo ya señalado, a una doble condición originada por la COVID-19. Por un lado, **ha aumentado la presencia relativa de personas de origen subsahariano** que necesitan un periodo de formación mayor y tienen más dificultades de acceso al trabajo. A esto se suma el cierre de fronteras y en consecuencia la nula llegada de población de países de América

Latina desde el mes de marzo del 2020. Por otro lado, que **el mercado de trabajo español presenta grandes cotas de precariedad, temporalidad e inestabilidad** en los trabajos no cualificados o con baja cualificación ocupados mayoritariamente por población joven que se han visto muy afectados por la pandemia.

Como ya se ha comentado, con el estallido de la pandemia y con el establecimiento del estado de alarma el 14 de marzo del año 2020, las vías migratorias quedan cerradas debido a la imposibilidad de poder desplazarse tanto por el territorio como por el cierre de fronteras y del espacio aéreo. Esto afecta enormemente a los flujos migratorios procedentes de Latinoamérica



porque su única vía de acceso al país queda completamente bloqueada y permanecerá en ese estado hasta tiempo después del fin del primer estado de alarma. Esto también afecta a otro tipo de rutas migratorias, sobre todo a personas de países del este como Ucrania, Georgia o Rusia que llegaban a España a través de vuelos comerciales.

Por el tema de las fronteras **bajó mucho las personas que venían de Latinoamérica**, no digo que no vengan, pero antes del COVID, el 60% era latinoamericano y ahora estaríamos en menos del 20% en Cataluña.

Personal técnico Barcelona

Estos cierres de las vías aéreas y terrestres, sin embargo, no afecta a la población de origen subsahariano ya que sus rutas migratorias no son con una entrada legal en el país sino a través de vías irregulares, generalmente a través de pequeñas embarcaciones mediante las que se cruza el Mediterráneo entre Marruecos y España o el océano atlántico hacia las Islas Canarias. Como la pandemia, los cierres y restricciones no influyen en sus rutas migratorias, **la presencia relativa de personas de origen subsahariano aumentó durante este periodo** en comparación a la presencia y llegada de otras nacionalidades.

Este aumento de la llegada de personas subsaharianas **tampoco es originado por el aumento de la COVID-19** en sus países de origen, todo lo contrario, la COVID-19 no es más que uno de los muchos problemas a los que se enfrentan en su día a día y su razón para migrar y solicitar protección internacional es la situación en su país de origen.

Yo te diría que la mayoría que nos están... que nos llegaban de la zona de África subsahariana eran refugiados climáticos, ¿no?, otra cosa es que se le reconozca.

Trabajador social Navarra

El perfil subsahariano es un perfil distinto al perfil proveniente de América Latina. Si el perfil latinoamericano se caracterizaba por un alto nivel de competencias, dominio del idioma, mayor entendimiento del mercado de trabajo, mayores redes sociales en el territorio y mayores competencias tecnológicas, el perfil subsahariano es un perfil muy masculinizado y joven, con trayectorias laborales en su país de origen muy precarias, sin conocimientos del idioma, sin competencias digitales y con muy pocas competencias laborales o académicas homologables a las del estado español.



Con todo el cierre de fronteras por el coronavirus, la gente de Latinoamérica ha dejado de llegar prácticamente. Entonces, el perfil está rotando, está virando hacia un perfil, pues de **no castellano, de no competencia digital, de no estudios, de competencias personales muy básicas en muchos casos, competencias transversales muy limitadas...**

Personal técnico Navarra

Este cambio de perfil entre las personas en edades comprendidas entre 18 y 34 años condiciona la medida en la que personas con estas edades acceden al trabajo. Las personas de origen subsahariano que llegan al territorio muchas veces necesitan un mayor acompañamiento y procesos de formación más prolongados para acceder a un primer empleo. En comparación, las personas de origen latinoamericano que sí solían tener mayores competencias y el dominio del idioma por lo que podían enfrentarse a itinerarios formativos más cortos y acceder al empleo de manera más sencilla. Debido a ello, **el perfil subsahariano tiene mayores dificultades para acceder al empleo y si accede a este suele ser mediante redes de contactos que les derivan al ámbito agrícola o al mercado de trabajo informal.**

En el campo. (...) he trabajado dos semanas en la aceituna, pero es muy duro.

Usuario Sevilla

La otra condición que explica el descenso del empleo en la población entre 18 y 34 años se debe a que el mercado de trabajo español es muy precario e inestable para las personas en edad joven. **El impacto de la pandemia a nivel laboral se centró en los sectores laborales de cara al público** donde muchas personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional tenían su empleo, como puede ser en el sector de la hostelería y los servicios en general. Este sector se cerró con el estado de alarma y, fruto de las restricciones impuestas a posteriori, ha tenido una **recuperación más lenta** que el resto de los sectores laborales. Esta ruptura de la trayectoria laboral conjuntamente con una recuperación lenta e inestable influye en que haya una menor tasa de ocupación que en el año 2019.

Después de la pandemia un poco la hostelería, pero no tanto como anteriormente que la pandemia.

Personal técnico Valencia

Si comparamos la evolución de las principales nacionalidades de las personas que estaban trabajando en la encuesta del 2019 y en la del 2022 (*), los porcentajes de la mayoría de las nacionalidades en el primer periodo son superiores respecto al segundo. Con excepción de las personas de

origen marroquí que en el último periodo aumenta 3,5 puntos, las personas de origen cubano que aumentan más de 30 puntos (**) y las personas de origen colombiano que aumentan 6,3 puntos más respecto al periodo

anterior. Como ya se ha mencionado, **las competencias lingüísticas y laborales de la población latinoamericana, similares a las requeridas en España, favorecen la inserción y mantenimiento del empleo.**

PERFIL ANTERIOR

Preminentemente personas provenientes de América Latina con:

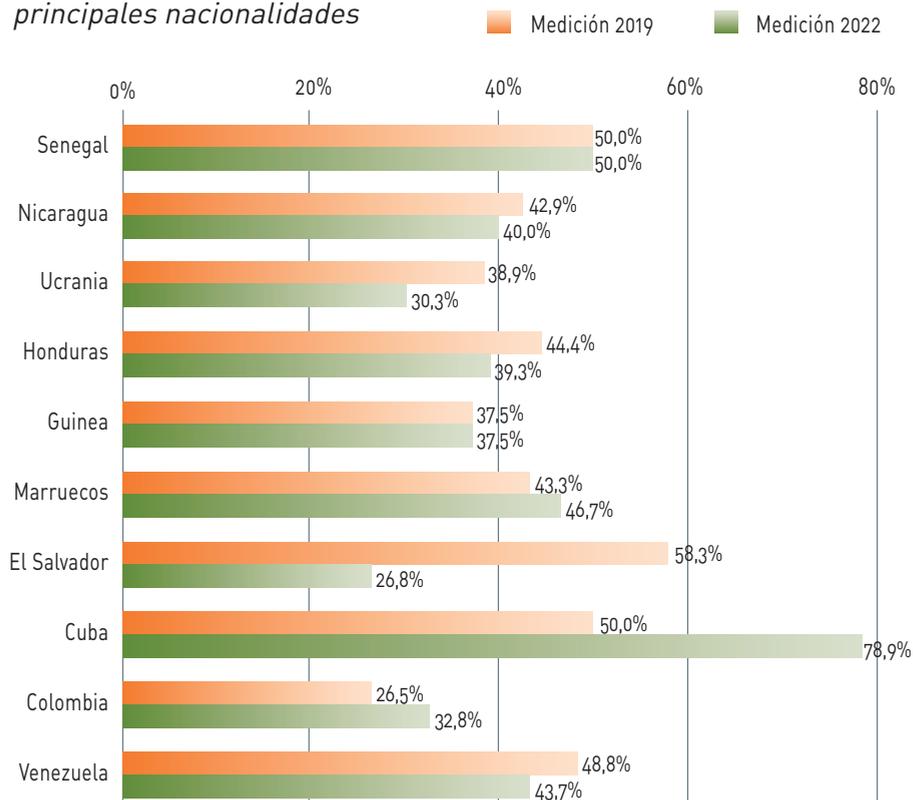
- Idioma materno
- Nivel medio-alto de competencias académicas
- Competencias tecnológicas medias
- Altas expectativas laborales
- Redes laborales y sociales en el territorio

PERFIL DURANTE LA PANDEMIA

Alta llegada de personas provenientes del África Subsahariana con:

- Falta de competencias idiomáticas
- Falta de competencias académicas
- Falta de competencias laborales
- Falta de competencias digitales
- Ansiedad laboral
- Falta de redes laborales en el territorio

Gráfico 20. Evolución de la situación de empleo (“trabajando”) por las principales nacionalidades



Fuente: elaboración propia

1.4. El nivel de castellano como facilitador de acceso al empleo, pero no tan determinante

El nivel de castellano sigue siendo uno de los factores que determinan el acceso al trabajo de las personas encuestadas en ambos periodos analizados (*). Siendo las personas con mayor conocimiento de castellano las que presentan mayores porcentajes de ocupación en ambos periodos.

Incluso tras el paso de la COVID-19, el idioma actúa como un elemento de contención para conservar el empleo. En contra de lo que pudiera parecer, ante la caída del empleo de las personas con competencias idiomáticas muy buenas a un 34.7% frente a las tasas del 66.7% del año 2019, estas mantienen una tasa superada únicamente por las personas que tienen el castellano como lengua materna. La pérdida tan grande de empleo entre las personas que tienen muy buen nivel

de castellano se debe más a los sectores en los que estas personas estaban empleadas y no tanto con sus carencias idiomáticas. **Tras el paso de la pandemia, se da una relación directa entre el conocimiento que uno tiene del idioma y la capacidad que tiene de acceder al empleo** por lo que el conocimiento del castellano se convierte en eje vertebrador para el empleo. **A pesar de ello, en la actualidad tener un buen nivel de castellano no favorece tan intensamente el acceso al trabajo como lo hacía en el año 2019,** con respecto a algunos sectores, como por ejemplo el acceso a los trabajos agrícolas no es necesario el castellano pero si es necesario para el sector turístico.

El aprendizaje del castellano sigue teniendo una posición principal en los itinerarios formativos de las personas que llegan al programa. Teniendo en cuenta la entrada en vigor del Real Decreto 220/2022 del 29 de marzo por el que se aprueba el

Tabla 9. Evolución de la situación de empleo (“trabajando”; “buscando trabajo”) por nivel de castellano

	Nativo / Lengua materna		Muy bueno		Nivel intermedio		Nivel bajo	
	Medición 2019	Medición 2022	Medición 2019	Medición 2022	Medición 2019	Medición 2022	Medición 2019	Medición 2022
Trabajando	45,1%	42,1%	66,7%	34,7%	32,3%	31,9%	36,7%	29,5%
Buscando trabajo	40,5%	46,2%	16,7%	51,0%	48,4%	46,6%	38,1%	47,7%

Fuente: elaboración propia

Reglamento que regula el sistema de acogida en materia de protección internacional, unido al decrecimiento de espera en las resoluciones y al cambio de perfil de las personas solicitantes de PI durante la pandemia ha repercutido de manera negativa en los itinerarios de personas no hispanohablantes. Luego, si antes de la modificación cualquier persona no hispanohablante estaba seis meses en un itinerario de aprendizaje del castellano para pasar después a las formaciones de empleo con un nivel medio del idioma, ahora **con la resolución rápida de las solicitudes** y con la imposibilidad de pasar a segunda fase sin la confirmación del asilo, **el personal técnico de empleo interviene de manera temprana sobre los y las solicitantes, tengan o no las suficientes competencias idiomáticas.**

Entonces, a la hora del empleo, antes pasaban a empleo con un nivel B1, y ahora hay gente con un A2 o un A1, ¿cómo te comunicas? **tienen un nivel de comunicación suficiente, pero para aprender una ocupación...** quiero decir, los cursos son complejos.

Personal técnico Sevilla

Este hecho hace que exista una **adaptación de expectativas** tanto por la parte del personal técnico como de los y las usuarias con

el fin último de que las personas encuentren un empleo antes de la resolución de su solicitud de asilo. Este hecho puede llevar a que las personas que están en los itinerarios de idioma que se ven animados a entrar en el mercado laboral por parte de las y los técnicos **sobredimensionen su conocimiento del idioma** y creen que tienen un conocimiento que todavía no han adquirido.

Nos hemos acelerado tanto que la gente **tiene un mínimo conocimiento del idioma verbal y cree que domina el idioma.** A la que tiene un mínimo conocimiento verbal, ya cree que puede asumir cualquier tipo de reto profesional sin tener ninguna homologación, ni tampoco estudios reglados, ni tampoco una capacitación profesional. Menos mal que eso no es la mayoría.

Personal técnico Barcelona

Yo estudié el idioma hasta el B2.

Usuario Sevilla

Los resultados de la tabla anterior que correlacionan el nivel de castellano con la situación de empleo, analizan la percepción que tiene el usuario/a de su



nivel de idioma, pero no analiza el nivel de idioma que realmente tiene, por lo que, es una cuestión de percepción subjetiva. Una variable que influye en esa percepción subjetiva es el hecho de haberse producido un alto número de inserciones laborales en el sector agrario por dos razones:

- Por no requerirse el castellano.
- Por ser un sector estable durante el 2020 y con tendencia a crecer en el 2021¹

No obstante, las empresas del resto de los sectores, sobre todo el de servicios, si demandan un buen nivel de castellano para poder acceder a un puesto de trabajo.

Por el contrario, el personal técnico tanto de idiomas como de empleo atribuye un valor indispensable al conocimiento del idioma, aunque sea un conocimiento limitado a un sector laboral o a una comunicación simple. **El idioma aparece como punto de partida fundamental para la búsqueda de empleo** y para tener posibilidades para acceder a una oferta en el mercado laboral.

1. Capítulo 2 del presente estudio: Tendencias en el mercado de trabajo. Fuente: Encuesta de Población Activa. INE 2022.

(...) Para buscar trabajo y nadie quiere coger, en **principio no español**, segundo con tarjeta roja y tercero sin experiencia en España.

Usuario Alicante

Y si el idioma acompaña sí encuentran cosas. Pero se ha agravado las posibilidades de aquellas personas que no tienen idioma, tengan o no nivel alto o bajo académico, o tuvieran profesión o no en país de origen, si el idioma no acompaña no acceden, pero no... pero, pero no es que no accedan ni a trabajillos puntual (...) de ETTs.

Personal técnico País Vasco

Eso nos lo han dicho, ...tiene buena actitud, pero **con el nivel de español yo no puedo estar explicándole las cosas 7 veces...** eso en las prácticas.

Personal técnico Sevilla

Inclusive, el valor que las y los técnicos atribuyen al idioma no queda solamente relegado al itinerario de aprendizaje del idioma, sino que se traslada también hasta las formaciones laborales específicas. En ocasiones en los cursos de CEAR se realizan **formaciones en idioma**

de un empleo específico o de un sector específico porque el conocimiento del idioma técnico en un sector facilita la entrada en el mercado de trabajo y la posibilidad de contrataciones en este.

Pues nosotras podemos proponer crear un curso o una actividad específica para... se llama EFE **...español con fines específicos...** pues español con fines específicos para trabajo de peluquería.

Técnica de idiomas Málaga

Por otra parte, la caída brusca del empleo entre las personas que tenían un nivel alto del castellano se debe al impacto de la COVID-19 en la hostelería y otros servicios vinculados con la atención cara al público como ya se ha señalado anteriormente.

Pese a la importancia que se le da al conocimiento del idioma por parte de los técnicos y técnicas de empleo e idiomas de CEAR, lo cierto es que se observa una tasa relativamente elevada de población con un nivel bajo de castellano que se encuentra trabajando. Este nivel se ha rebajado desde el año 2019 fruto de la pandemia, pero mantiene todavía una tasa considerable de personas trabajando. **Las personas que no tienen**

idioma buscan empleo a través de otros canales, generalmente mediante redes de contactos que les facilitan el empleo en el campo o en negocios entre sus connacionales.

Normalmente esta gente por la red que ya tienen de antemano van a trabajar al campo, al **sector agrícola**.

Trabajadora social Alicante

redes sociales que tenga en la propia ciudad (...) han ido a cursos pero muy poco tiempo de español, que no tenían un nivel para nada (...) gente de su nacionalidad que no necesita... bueno, se comunican en su idioma (...) digamos que **tienen sus redes muy marcadas y que le ofrecen empleo**.

Personal técnico Málaga

Por el contrario, las personas que tienen un nivel del castellano como lengua materna han sufrido un ligero descenso en el empleo como se observa en la tabla. Al igual que entre la población con un nivel muy bueno de castellano, estas personas se dedicaban generalmente a trabajos que se



han visto afectados directamente por la pandemia. Además, **el perfil de persona latinoamericana es un perfil con el que cuesta hacer un reajuste de expectativas en lo laboral.** Este hecho hace que estas personas se mantengan más tiempo en búsqueda de empleo hasta que surja una oferta laboral que se ajuste a sus competencias y al mismo tiempo es un perfil que si obtiene un empleo inferior a sus competencias no lo mantienen durante mucho tiempo por este desajuste.

Una vez que se ponen a trabajar en la empresa y me imagino que las exigencias como aquí... Entonces, la empresa no está tan preparada, las carreras **no están en la misma línea.**

Personal técnico Valencia

2. Sectores de actividad y situación profesional

Se registran cambios significativos en la evolución de los sectores de actividad en los dos periodos comparados que coinciden con los cambios analizados en el mercado laboral de la población migrante, donde la contratación en cada uno de los sectores ha tenido una evolución muy distinta.

Desde el estudio pormenorizado del mercado laboral, en el que se analiza la evolución por trimestres, se observa que la agricultura descendió durante el año 2020, a pesar de que en su segundo trimestre se incrementó ligeramente, para en 2021 tomar una tendencia ascendente superando cifras anteriores a la pandemia. Por su parte, la construcción cayó en picado en el 2º trimestre de 2020, para a partir de ahí recuperarse rápidamente y también superar las cifras anteriores a la pandemia. La industria, sin embargo, se mantuvo durante la pandemia, para descender a partir del último trimestre de 2020. Por último, el sector servicios cayó durante el 2º trimestre de 2020 y el 1º trimestre de 2021, cuando las medidas contra la pandemia eran más estrictas. Ya en 2021, comenzó a incrementarse, pero en el 4º trimestre de 2021 volvió a descender.

Desde el análisis de resultados de las encuestas del 2019 y 2022 el siguiente gráfico muestra la evolución de los sectores de actividad. **El sector servicios, la hostelería y la restauración siguen siendo los principales sectores de actividad** de las personas encuestadas en los dos periodos analizados, **sin embargo, se registra un descenso significativo, de 5,5 puntos en la medición del 2022.**

Gráfico 21. Evolución de los sectores de actividad



Fuente: elaboración propia

El sector de la hostelería ha sido a lo largo de los años una salida profesional viable para las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional y una buena puerta de entrada al mercado laboral nacional. La hostelería es un sector que precisa constantemente de mano de

obra con relativa poca formación y con un conocimiento medio del idioma por lo que las personas usuarias encontraban una posibilidad de mejorar sus condiciones de vida, además de una salida hacia el arraigo laboral en caso de no ser aprobada su solicitud de asilo.



Está claro que **antes el sector de la hostelería estaba muy consolidado**, y no solo las ofertas sino los propios itinerarios de los participantes.

Personal técnico Barcelona

Sin embargo, con el **estallido de la pandemia** este fue uno de los sectores más afectados en el que el cese de la actividad fue absoluto con el estado de alarma en marzo del 2020 y la actividad no llegó a recuperarse con normalidad con el fin de este y se mantuvo con muchas restricciones en su funcionamiento. Ello sumado a la precariedad laboral del sector **dejó los itinerarios de los usuarios y las usuarias rotos y cayó la contratación de estos perfiles drásticamente.**

No alcancé esos 6 meses porque llegó la pandemia. Cuando llega la pandemia se acaban las bodas.

Usuaría Las Palmas

Poco a poco, y al ser la hostelería un sector económico estratégico nacional, esta ha ido recuperándose del parón que supuso el momento álgido de la COVID-19 y ha vuelto a introducir personas solicitantes y beneficiarias de

Protección Internacional dentro del sector como explicita el estudio del mercado laboral por trimestres. Sin embargo, **todavía no ha conseguido llegar a los niveles previos a la pandemia.**

Después de la pandemia un poco la hostelería, pero no tanto como anteriormente que la pandemia. (...) **algunas las han arrasado porque eran micro pymes** (...)

Personal técnico Valencia

Si, en todos lo que son hoteles, restaurantes y demás eso ha quedado **muy mermado.**

Personal técnico Barcelona

También se registran caídas considerables en el sector de los servicios de comercio y en el sector de los cuidados domésticos.

Por lo que respecta al sector de **los servicios de comercio**, estos han sufrido un **proceso parecido al de la hostelería** en cuanto a capacidad de trabajar con normalidad durante la pandemia y se han visto afectados de igual manera los itinerarios de las personas usuarias. Aun así, la caída en la contratación de este sector está también influenciada por la decadencia originada en el sector

por los servicios de comercio online que llevan asentándose años, especialmente en las ciudades, y que se ve reflejado en el **drástico aumento** de la contratación de la categoría “otros” en el gráfico anterior que representa el 16,5%.

Este aumento podría estar vinculado al aumento de la contratación de las personas usuarias en **nuevas tipologías de trabajo que han surgido en los últimos años** y que son capaces de absorber personas con las competencias y situaciones legales que presentan las personas solicitantes de Protección Internacional. Empleos como los conocidos “riders” son capaces de absorber una gran cantidad de mano de obra en condiciones precarias y pueden adaptarse al periodo de vigencia de las tarjetas rojas (6 meses) mediante la fórmula de “falsos autónomos”. Al mismo tiempo, **no se vieron afectados en ningún momento por la pandemia** ya que este empleo nunca se paralizó. La entrada en vigor del Estado de alarma dejó desprovista de empleo a una parte de las usuarias por lo que una alternativa de empleo viable eran los “riders”, continuando con el mismo empleo una vez finalizado el Estado de alarma.

Mi esposo cuando les salían pedidos de Uber, ellos podían trabajar.

Usuaría Valencia

Pero, si me preguntas, o sea, este el tema de riders, ha salvado muchísimos, por lo menos en mi zona. Muchísimo el **poder susten-tarnos y poder mantener los gastos del mes a mes.**

Usuaría Alicante

Sin embargo, algunos usuarios/as comentan que cuando se les caducaba la documentación en los meses más duros de la pandemia y al no poder actualizar la tarjeta roja por el colapso en el sistema de citas, quedaban en un periodo de desamparo. En este periodo no podían trabajar ya que **las apps al no tener la documentación en regla les impedían entrar en la gestión de citas.** Podría decirse que estos casos atestiguan la fragilidad de estos sistemas de trabajo.

Sí, claro, porque por lo menos en globo tenemos que tener nuestra documentación vigente y si no, entonces es como que **nos paran hasta que renovemos.** Entonces, claro, dura un mes en mes después para dar la cita y después que sacas la tarjeta son 15, 20 días más, son un mes y 20 días que no podemos trabajar porque no nos deja la aplicación.

Usuaría Alicante



Atendiendo a los datos del mercado de trabajo de las personas migrantes en general, su contratación **se ha incrementado en ocupaciones como teleoperadores/as y recadistas y mensajeros/as a pie**, los cuales podrían encuadrarse dentro de "otros". Con ello se observa que no es una tendencia únicamente de las personas solicitantes de asilo y refugiadas si no que es común a las experiencias migrantes en España.

Por lo que respecta al **sector de los cuidados domésticos**, la pandemia también ha afectado a este sector, especialmente durante el confinamiento más intenso. Sin embargo, el cambio de perfil que se ha producido recientemente derivado de la COVID-19 ha originado que las mujeres latinoamericanas empleadas, tanto formal como informalmente, en el trabajo doméstico no han podido llegar a España y el perfil actual de hombre joven subsahariano no accede ni quiere acceder al trabajo de cuidados domésticos. Estos dos factores son los que reducen la tasa de trabajo doméstico que se observa en el gráfico anterior, que pasa del 12,1% en el 2019 a un 7,1% en la medición del 2022.

Por otro lado, **en la encuesta actual aparecen sectores emergentes como son los servicios de salud y el cuidado de personas**

y la construcción con aumento de más de 3,5 puntos cada uno de ellos respecto al periodo anterior. Estos sectores han absorbido una mayor cantidad de personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional con respecto al año 2019.

En cuanto al sector de **los servicios de salud y cuidados, la pandemia ha requerido de un aumento de personal** sanitario para atender a la demanda de atención sanitaria y a la saturación de los servicios sanitarios, no solo durante el estado de alarma si no durante todo el año 2020 y el año 2021. Si en una situación normal este perfil de personas no hubiera accedido al sector sanitario debido a la falta de homologación de sus estudios, las necesidades del momento requirieron de la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras posibles y, a día de hoy y fruto de las necesidades del sector sanitario, algunas de estas personas mantienen este empleo o siguen pudiendo acceder a este.

Nos llegaban bastante perfiles de enfermería de Latinoamérica y sin la titulación homologada las han contratado porque ha habido un repunte, por las bajas, por lo que ha pasado en los centros de mayores, con enfermeras...

Personal técnico Valencia

La construcción también ha aumentado su capacidad de captar trabajadores y **ha aumentado considerablemente la cantidad de personas usuarias que actualmente se emplean** en este sector laboral. Si bien ha sido un sector que se ha recuperado con relativa facilidad de la pandemia como explicita los datos del estudio del mercado laboral, el aumento de la contratación puede venir derivada de un mejor momento económico en general y en específico en el sector de la construcción y la vivienda y de la atención que se pone desde CEAR en las formaciones en este sector como los **cursos de PRL.**

Lo más que he notado ha sido que la construcción está repuntando de nuevo, al menos en la Costa del Sol, y es verdad que está absorbiendo a algunas personas que ya saben... que tienen las bases y que le... gracias a la formación que organizamos nosotras, pues sacan su PRL en su prevención de riesgos laborales.

Personal técnico Málaga

Tras el análisis de los actuales sectores en los cuales se emplean las personas usuarias de CEAR, los técnicos y técnicas de CEAR destacan **sectores con elevada empleabilidad** dentro

de sus ámbitos locales de actuación que caben ser destacados.

En **Navarra** se destaca como sector de relevancia el sector industrial para personas con cualificación en mantenimiento de **líneas de producción, operarios de electromecánica, conductores de camiones, cocineros, oficiales de construcción y empleadas internas.**

En Navarra es muy fuerte el sector de la industria, entonces la industria en Navarra había cualificaciones de mantenimiento de líneas de producción, operarios en ámbitos como la electromecánica etcétera, que esos no encuentran, no tienen gente (...) no se pueden cubrir son los de conductores de camión, por ejemplo. Otros puestos de trabajo que no hay gente son del de cocinero en hostelería, otro puesto de trabajo que no se puede cubrir en Navarra es el de empleada interna, empleada doméstica en, sobre todo empleada interna en domicilios particulares. Y oficiales de la construcción tampoco.

Personal técnico Navarra

Para la ciudad de **Alicante**, se destaca en especial un proyecto llamado "Alicante Futura" donde parece que se prevé una inversión fuerte en **energía fotovoltaica** y en diversas tecnologías



para convertir Alicante en una provincia de producción con un alto valor añadido. El **sector digital** parece ser un sector especializado que pudiera darse en un medio plazo de tiempo por lo que realizar sobre determinado tipo de perfil una formación más larga podría resultar en mayores contrataciones en trabajos no precarios.

Hace poco sacaron una noticia de que se iba a invertir mucho en energía fotovoltaica (...) ahora hay un proyecto que se llama Alicante futura, donde quieren como, es decir, convertir a Alicante en el nuevo Silicón Valley.

Personal técnico Alicante

Sin embargo, se destaca que se pretende también **transformar el sector servicios de Alicante en uno que sea capaz de generar mayor valor añadido** y no tan dependiente de determinados tipos de turismo o de las temporalidades de este.

Centro de Turismo que es una entidad pública que... que quiere profesionalizar el sector, ya que el turismo y la hostelería es un valor añadido en la Comunidad entonces, bueno, pues hace formaciones buenas, tiene bastante... bastante caché.

Personal técnico Alicante

En **Barcelona** se destacan como sectores y nichos interesantes la cuestión de la **logística y de almacén** donde se afirma que pueden llegar a entrar personas con un bajo nivel de competencias, incluso lingüísticas, y el **sector sociosanitario** para un perfil de mujer debido a la feminización de los cuidados.

Cogió fuerza la logística, de mozos de almacén, todo lo que era la prevención de riesgos laborales para (...), tema socio sanitario con el perfil de mujer. Esos fueron cogiendo fuerza (...) El tema socio sanitario sí, eso es una corriente de fondo de la pirámide demográfica de este país.

Personal técnico Barcelona

Para la provincia de **Valencia** y en especial para el municipio de Cullera, donde se sitúa una de las sedes de CEAR, se destaca la **hostelería como nicho específico al igual que la cuestión socio-sanitaria**, común en muchos de los verbatims debido al pasado reciente como a la estructura de cuidados y necesidades de la pirámide poblacional. Se destaca como algo particular del territorio la necesidad de personas especializadas en **soldadura**.

Yo que estoy en Cullera (...) Necesitamos gente para hostelería, para cocina, para montar y desmontar terraza, para atención, limpieza. (...) en ese sector hay muchas ofertas de soldadura (...) Ha habido un repunte, sobre todo en los centros de cuidados socio sanitaria, de perfiles de enfermería.

Personal técnico Valencia

Para **Sevilla** destacar la particularidad de que se precisa personas con formación en **placas de yeso laminado** donde las personas extranjeras del servicio pueden formarse en CEAR y acceder a este nicho.

Nos reunimos con ellos y nos dijeron, ...existe este sector, que es placas de yeso laminado donde falta mucho personal...

Personal técnico Sevilla

En **Madrid** se destaca el aumento en la contratación en los supermercados en empleos como **carnicería o pescadería** como nicho específico donde los y las usuarias pueden entrar en el mercado laboral.

Lo que hemos detectado es en temas de frescos, supermercados, nos comentaban que falta de profesionales en frescos, carnicería, pescadería.

Coordinación de empleo Madrid

Destacar que en Madrid y en las ciudades grandes de España se ha notado un aumento en las contrataciones de los **sectores de reparto** tanto de productos como de comida, así como un refuerzo en el resto de sectores de **atención al cliente** de manera online o de venta online.

Pedido online, ha crecido mucho el comercio electrónico también cosas tipo Amazon (...) todos los servicios de Atención al Cliente, teleoperadores, comerciales (...) También estaba pensando en los servicios de comidas a domicilio (...) los repartidores. No necesariamente con carné de conducir.

Personal técnico Madrid

Aun así, no solamente en las grandes ciudades se expande el **sector del servicio de productos y comida a domicilio**, en ciudades de tamaño medio como **Málaga** aparecen este tipo de empleos.



¿Aquí es que está como un poquito más en auge, ahora. Bueno, y de Amazon sí está habiendo, pero tienen que tener carnet y como no acceden a carnet todavía, pues no...

Personal técnico Málaga

Si, se cambiaron todos los sectores, se empezó a demandar más alimentación, lo que es más personal de supermercado, durante la pandemia se demandó el tema de repartidores, tipo Glovo y esas empresas remontaron bastante; logística, perfiles de camiones, de transporte, con homologaciones de ese tipo de carnet se demanda.

Personal técnico Las Palmas

En el **País Vasco** se destacan los **conductores repartidores** como uno de los sectores más demandados en el territorio.

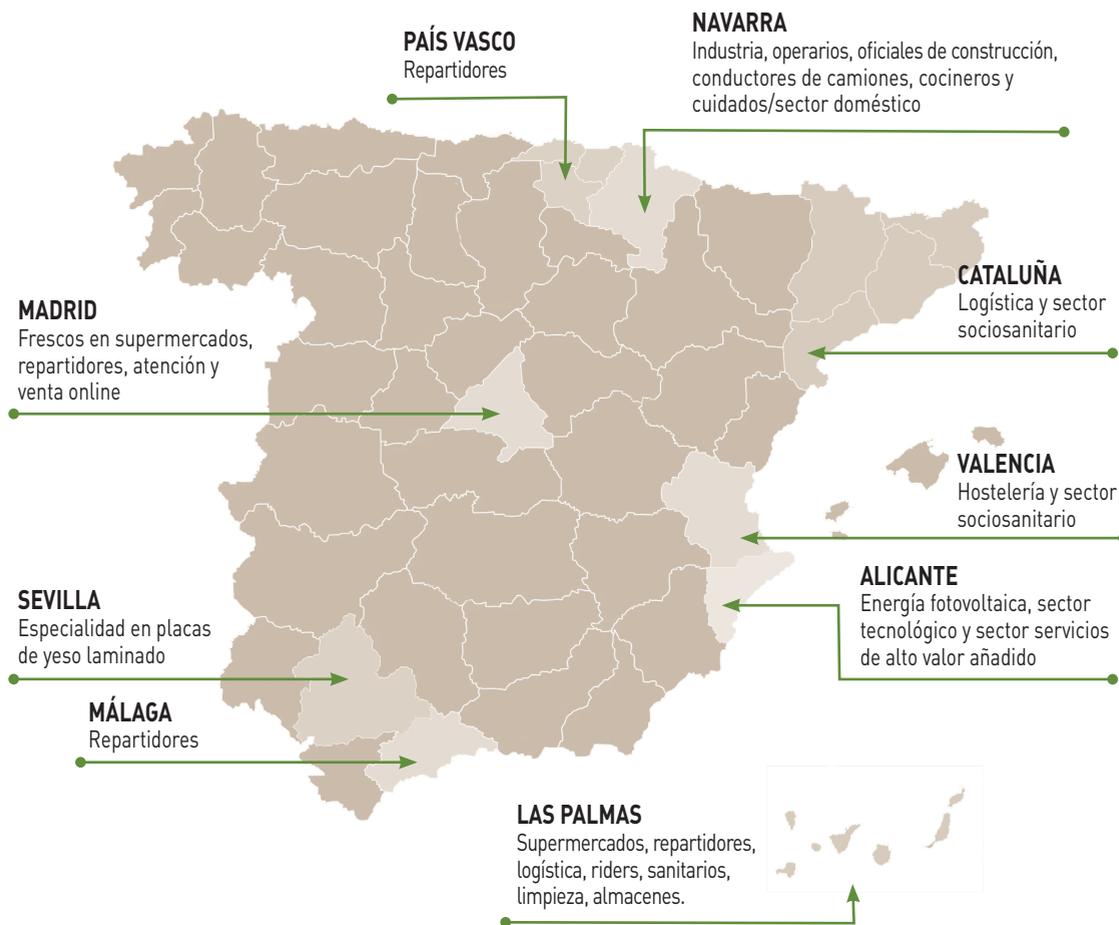
Por ejemplo, también mucha demanda de conductores repartidores, tanto en ofertas como en demanda, ambas dos últimamente sí.

Personal orientador País Vasco

Tipo auxiliar de enfermería, ese tipo de perfiles. (...) de limpieza sobre todo y cosas que en ese momento se empezó a requerir más que los protocolos de limpieza cambiaran. (...) Toda la cadena logística aumentó mucho. (...) Pero ahora necesito más gente en el BackOffice, almacén, empaquetado, preparar la compra, que me maneje la plataforma de pedidos on-line, que me sepa...

Personal técnico Canarias

Por último señalar que en **Las Palmas** se destaca que todos los sectores se han transformado. Las Palmas es una región que vive prácticamente del sector servicios y del turismo por lo que la pandemia ha obligado a rediseñar el sector. Se destacan sectores como **supermercados, repartidores, logística y riders, perfil sanitario, limpieza y almacenes.**



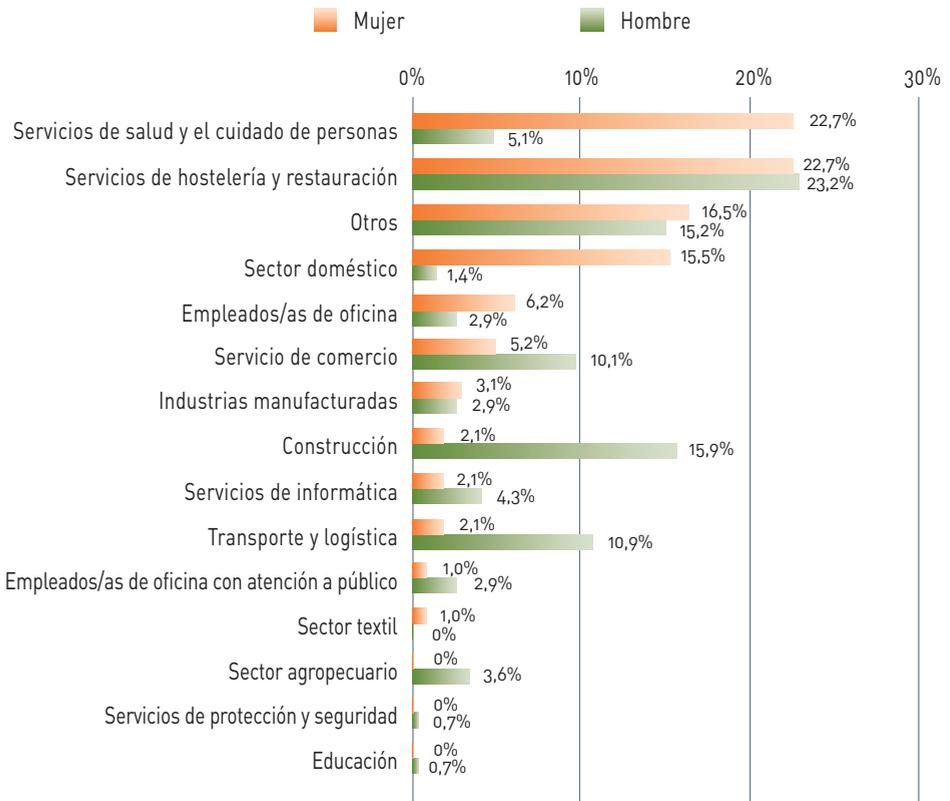
2.1 El sexo como estructurador de los sectores de actividad

Segregando la información por sexos, es posible observar entre las personas encuestadas, así como en el mercado de trabajo de las personas migrantes, una clara **segregación sexual del trabajo**. Si bien el 22,7% de mujeres y 23,2% de hombres se emplean en **los servicios de hostelería y restauración, siendo esta actividad la más**

representativa para ambos, el resto de las actividades donde se emplean las mujeres son servicios de salud y cuidado de personas (22,7%) y sector doméstico (15,5%), mientras los hombres se encuentran empleados en actividades como servicios de comercio (10,1%), construcción (15,9%) y transporte y logística (10,9%).



Gráfico 22. Sectores de actividad por sexo (*)



Fuente: elaboración propia

Por último, como ya se ha mencionado anteriormente, la categoría “otros” tiene un peso considerable entre las personas encuestadas, donde podrían encuadrarse ocupaciones como teleoperadores/as, ocupación con gran población migrante y feminizada, así como recadistas y mensajeros/as a pie, también con un gran porcentaje de población migrante empleada y más masculinizada.

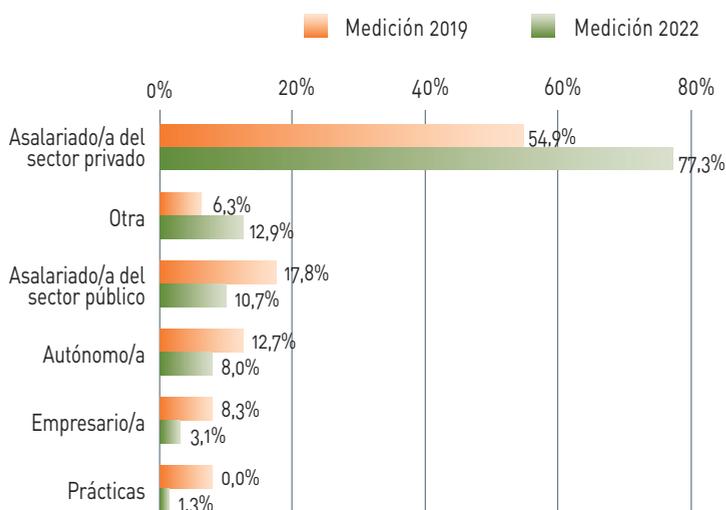
2.2 Cambios en la situación profesional

Respecto a la evolución de la situación profesional de la población objetivo del estudio, **se observa un gran aumento de personas asalariadas en el sector privado, siendo en la actualidad 22,4 puntos más respecto a la medición del 2019.** En contraste se registra un menor número de personas asalariadas en el sector público, menos de 7 puntos respecto

al 2019. Esto podría deberse a una distribución más desigual de las distintas situaciones profesionales que han supuesto un crecimiento disparado de las personas asalariadas del sector privado sobre el total de situaciones profesionales. Comparando con el mercado de trabajo de las **personas**

migrantes, este incremento de ocupación entre las personas asalariadas del sector privado no se ha producido de forma tan llamativa, pues entre las personas migrantes, si bien se ha recuperado empleo, todavía **no se han alcanzado las cifras anteriores a la pandemia**.

Gráfico 23. Evolución de la situación profesional



Fuente: elaboración propia



Por otro lado, se observa un **descenso en el porcentaje de personas que son autónomos/as o empresarios/as en 5 puntos** porcentuales para cada una de las categorías. La incertidumbre originada por la **COVID-19** y el impacto que ha tenido la pandemia sobre prácticamente todos los modelos de negocio posiblemente ha hecho que los proyectos empresariales que tienen las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional hayan quedado mermados. Las condiciones de partida para constituirse como empresario/a por parte de estas personas son diferentes a las que tiene la población nacional debido a sus condiciones de **vulnerabilidad tanto económica como social y documental** y por ello el impacto de cambios sobrevenidos como la pandemia afecta a la raíz de sus proyectos empresariales.

Yo me sueño siendo autónoma porque a mí me encanta pues generar empleo y ser empresaria. Eso hacía yo en Colombia.

Usuaría País Vasco

Entonces **seguí con (...) autónomo**. Y por casualidad, haciendo mi trabajo bastante bien me ofrecieron poner placas solares en una empresa.

Usuaría Alicante

Lo mismo sucede con las personas que se constituyen como autónomas donde la pandemia también ha afectado a su modelo de negocio. A nivel general de la población migrante, durante la pandemia el número de trabajadores/as por cuenta propia se mantuvo, pero tras el confinamiento se produjo una caída debido al cierre de negocios por la situación de emergencia, coincidiendo con la tendencia entre las personas encuestadas. Sin embargo, no hay que perder la dimensión de los nuevos empleos como los "riders" donde el modelo contractual de este tipo de empresas pasaba por que las personas trabajadoras se constituyeran como **falsos autónomos**.

Esto ha **distorsionado la categoría real de las personas usuarias que son realmente trabajadores y trabajadoras por cuenta propia con las que no**. Por lo tanto, este descenso en el porcentaje de personas autónomas puede tener parte de su origen en el **cambio legal** que obliga a las empresas de "riders" a contratar por cuenta ajena y no como "falsos autónomos", desdibujando una realidad que no existía y acercando la cifra al porcentaje real de personas autónomas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional.

Yo les digo que, si es para riders, que existe una normativa refrenda por el tribunal, o sea que **deben ser personas asalariadas**.

Personal técnico Valencia

3. Condiciones de empleo

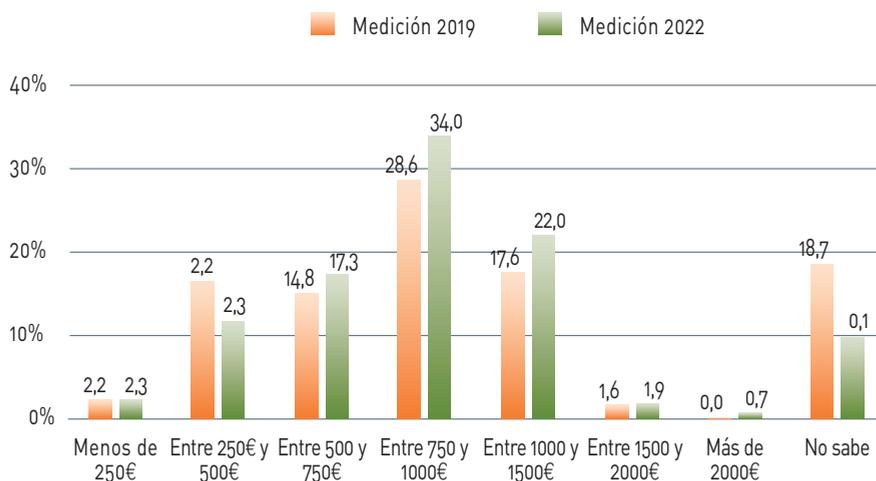
Así como se ha analizado la situación laboral de las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional y su evolución y afectación en la misma de la pandemia y otros factores, a continuación, se va a analizar la afectación de la pandemia y otros factores a las condiciones de trabajo de la población objeto de estudio, ya que, si bien ha habido una recuperación del empleo, debe analizarse cuales son las condiciones que lo componen, así como los principales cambios en las mismas.

3.1 Mejora de las condiciones salariales

En la comparativa entre las dos mediciones, se constata una tendencia al alza de las condiciones salariales de las personas encuestadas en 2022. En la actualidad, más del 50% se sitúa en la horquilla salarial de 750 a 1500 euros, siendo el 34% los y las que reciben entre 750 y 1000 euros de salario, más de 6 puntos respecto al 2019 y el 22% los y las que reciben entre 1000 y 1500 euros, 5 puntos más respecto al 2019.

Esta mejora en las condiciones económicas se deriva del **aumento del Salario Mínimo interprofesional**, que estaba fijado en 900 brutos al mes en septiembre de 2021 y en febrero 2022 aumenta a 1000 euros mensuales.

Gráfico 24. Evolución de los salarios



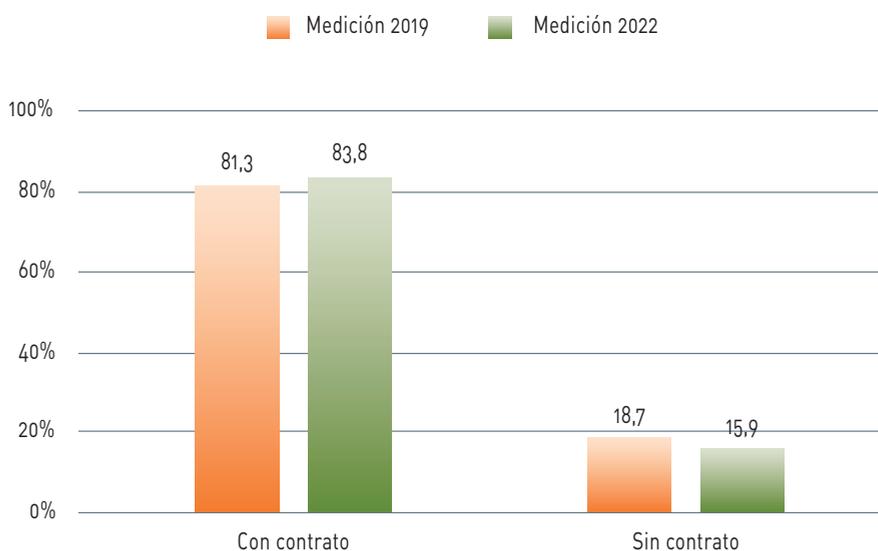
Fuente: elaboración propia

3.2 Variaciones en la modalidad de contratos

El próximo gráfico también muestra **un ligero aumento de personas que trabajan con contrato**, 2,5 puntos más que en la encuesta del 2019 y un ligero descenso de personas que están trabajando sin contrato, 2,8 punto menos en el 2022.



Gráfico 25. Evolución de situación de contrato



Fuente: elaboración propia

La evolución en la tasa de personas que trabajan con contrato es positiva, sin embargo, el hecho de que un 15,9% de las personas usuarias que trabajan lo hagan **sin contrato** supone un grave problema. Primero porque son personas en situaciones de

gran vulnerabilidad que pueden ser más propensas a aceptar **peores condiciones y más riesgos laborales** por su necesidad económica, y segundo porque trabajar sin contrato agota su tiempo para conseguir un contrato de trabajo que le permita

en última instancia recurrir al **arraigo laboral** si lo llegara a necesitar. Desde el equipo técnico del servicio de empleo y formación de CEAR se insiste en la importancia del acceder a un empleo mediante un contrato.

En el caso de mi mamá (...) nosotros te dejamos trabajar aquí en la empresa, pero en B. Entonces, claro, nosotras no... no **nos sirve porque nosotras tenemos que cobrar.**

Usuaría Navarra

Las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional que han de trabajar sin contrato son, generalmente, las personas en circunstancias más vulnerables. Generalmente aceptan este tipo de trabajos por necesidad económica, aunque la economía sumergida también da respuesta a otro tipo de necesidad como es el caso de las personas que están trabajando como autónomas y cobran parte de sus servicios sin declararlos para ganar más o para que no quede registrada su actividad económica por miedo a que haya controles si les han denegado el asilo o no tienen permiso de trabajo. También se dan casos en los que las personas creen que van a trabajar bajo un contrato o unas condiciones determinadas y las empresas finalmente no les dan de alta en la Seguridad Social.

No mira, mira eso. **Todo es sin contrato**, yo te cuento, eso sin contrato, eso en efectivo. (...) También ilegal también sin permiso de... sin dar de alta, sin pagar impuestos entiendes, entonces vamos hacemos reforma nos pagan en efectivo y ahí está arreglado.

Usuaría Alicante

Me hacen el contrato, pero cuando creían que me habían hecho el contrato y yo les decía, estoy (...), al final no me dieron el contrato. Nunca me lo presentaron, pero me decía mi encargada, ...¿dónde está tu contrato?... ...a mí no me han dado nada... Y **al volver a la Seguridad Social, estaba, pero no tenía contrato, y no me pagaban lo que me decían**, entonces, era complicado.

Usuario Sevilla

El trabajo sin contrato tiene implicaciones y consecuencias graves para su itinerario dentro del programa de CEAR ya que les pone en una situación de vulnerabilidad al aceptar trabajos precarios y con malas e inestables condiciones laborales. Esta situación suele darse durante el primer periodo de 6



meses en el que no hay autorización de trabajo. Sin embargo, **la imposibilidad formal de buscar trabajo no evita a las personas que busquen empleo en el sector informal**, lo que lleva a las personas a ser más propensas a recibir abusos por parte de su empleador/a al no poder comunicar que están realizando trabajos durante esta fase. Los trabajos a los que se suele acceder de esta manera **suelen ser trabajos puntuales que responden a una necesidad económica inmediata**.

Te encuentras mucha gente que lo que hace en acogida (acogida temporal) es **trabajar de forma informal, sin que nadie se entere**, escapándose los fines de semana para cuidar a una persona mayor o para limpieza de hogar, cosas muy puntuales que van haciendo esto y lo hacen con el riesgo de ser expulsados, pero sin darse de alta. Hay personas que se van a trabajar al campo y vuelven y no les pagan, pero no los pueden decir. Entonces **la vulnerabilidad en ellos es mayor**.

Psicóloga Sevilla

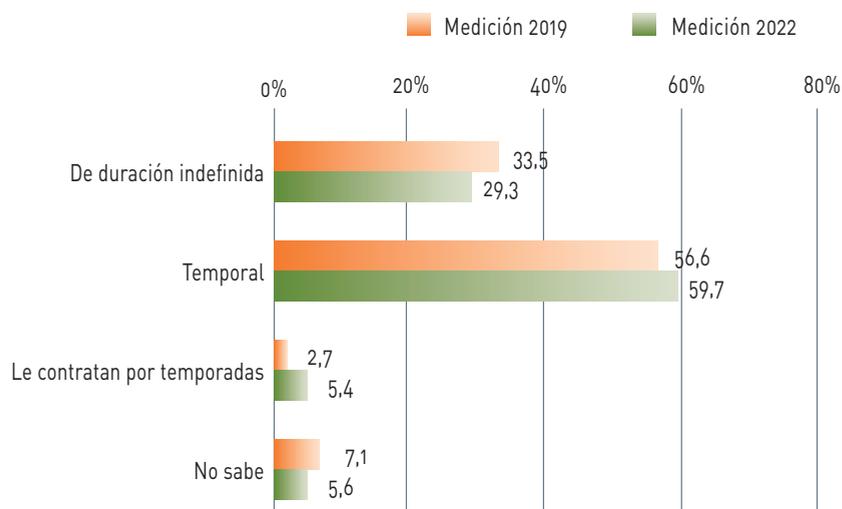
Por otro lado, **las personas que durante la pandemia no estaban en el marco legal de contratación se han visto doblemente afectadas** en los meses

del confinamiento y posteriores. En primer lugar, porque para ellas **se ha detenido el empleo igual** que para el resto (contrataciones ilegales en hostelería y servicios), y en segundo lugar porque al no tener contrato han quedado **desprotegidas del escudo social** que se puso en marcha en la crisis de la COVID-19, no teniendo la posibilidad de beneficiarse de las medidas de urgencias como los ERTES, ayudas a autónomos o las prestaciones de desempleo.

En la encuesta del 2022² aumenta la temporalidad de las contrataciones y disminuye la contratación indefinida. Se pasa del 33,5% de personas con contrato indefinido en el 2019 a 29,3% en el 2022, lo que representa una diferencia de 4 puntos menos, aumentando 3 puntos los contratos temporales en el 2022. El aumento de los contratos temporales tiene mayor prevalencia entre los hombres que entre las mujeres, probablemente debido a la distribución sexual del mercado de trabajo donde los empleos masculinizados para personas migrantes tienen mayor tasa de temporalidad.

2. Se realiza antes del 30 de marzo de 2022, fecha de entrada en vigor de la Reforma Laboral.

Gráfico 26. Evolución de tipo de contrataciones



Fuente: elaboración propia



Los técnicos y técnicas de empleo destacan la prevalencia de los contratos temporales sobre los indefinidos como el tipo de contratación prevalente entre los y las usuarias. **Los contratos temporales constituyen una puerta de entrada** relativamente asequible para este tipo de población y supone un comienzo de su vida laboral en España. Así, con los primeros contratos temporales, la población usuaria de CEAR es capaz de ir tejiendo redes laborales en el territorio que pueden repercutir positivamente en sus posibilidades de inserción laboral de larga duración o con contratos temporales más largos.

El primer trabajo que conseguí fue de repartidor en una empresa que le tienen unos contratos con Berlys, el grupo Berlys, reparto del pan. Para una ruta que había para pueblos y una ruta interna y el manejo de un almacén en Mutilva (...) luego hice un reemplazo de unas vacaciones directamente en la empresa, para la empresa. Luego volví otra vez al reparto del pan pero ya estaba haciéndolo con el reparto del pan, trabaja directamente con esa empresa (...) me llamaron hacer unas vacaciones con director de la empresa, pero mediante ETT. Y luego volví de transporte (...) luego me llamaron otra vez para unas vacaciones a la empresa y ya me dijeron que me hacían contrato para que **me quedara trabajando directamente en la empresa.** (...) Sí, sigo trabajando con ellos.

Usuario Navarra

Entonces, al principio se empieza como hemos empezado nosotros, con algo temporal pero una vez que te conoce gente y **vas haciendo red**, te van conociendo, esos contratos cada vez se van alargando más.

Personal técnico Valencia

Estos contratos temporales también vienen influenciados por los sectores específicos de cada territorio. Dependiendo del territorio, los contratos temporales van condicionados a las temporalidades derivadas de sectores turísticos o agrarios que dependen de mano de obra en función de las condiciones del momento. Así existen territorios donde existe una mayor prevalencia de este tipo de sectores por lo que las personas usuarias se insertan en el mercado laboral a partir de estacionalidades.

Claro, un contrato temporal y la duración en general, salvo que sea una duración, pues eso, en hostelería, pues para el verano de 1, 2, 3 meses generalmente ha solido ser hasta la fecha de vencimiento del documento. Que... que en algún caso han prorrogado en caso de que hayan podido renovar y en el caso de que no, pues...

Personal técnico Alicante

Los contratos laborales son **los que marcan los sectores**, en hostelería contratos temporales, en agricultura también...

Personal técnico Valencia

Esta configuración precaria del mercado de trabajo repercute directamente sobre los itinerarios laborales dentro del proceso de asilo de los y las usuarias y sobre las ayudas sociales que perciben por su condición de personas solicitantes o beneficiarias de Protección Internacional. Si las personas usuarias aceptan un empleo antes de recibir su permiso de trabajo con la hoja blanca³ han de abandonar el programa de acogida de Protección Internacional y, si pierden el empleo, han de pedir su reingreso dentro del programa de asilo, cuestión que muchas veces es rechazada. Este hecho supone que existe un **hándicap de acceso al mercado de trabajo** donde personas en especial vulnerabilidad que acaban de llegar al país no pueden compaginar el trabajo con las ayudas que reciben y acceder al empleo mediante otro tipo de fórmulas como el empleo protegido. La

3. Durante los primeros 6 meses una vez han formalizado la solicitud de protección internacional.

necesidad económica, así como la necesidad de tener una vida laboral en España para poder acceder al arraigo laboral, influye sobre las decisiones de las personas que por desesperación pueden aceptar este tipo de contratos de muy corta duración aun a riesgo de quedar fuera de las ayudas e incluso acceder a los mercados de trabajo ilegales con el fin de compaginar las ayudas con la remuneración económica quedando así más expuestos a vulnerabilidades y abusos laborales.

Estamos hablando que la gente nuestra encuentra trabajos temporales. Van juntando uno con otro y luego cojo este y me quedé tantos meses... Al estar en el marco con ayudas sociales y demás hay que ir con mucho cuidado. Si cogen un contrato de trabajo de tres meses o menos, **el programa lo tienen que dejar y luego poder volver a entrar en muy difícil**, por tanto, es muy precario.

Personal técnico Barcelona

Sobre esta temporalidad se ha intentado incidir a través de la actual reforma laboral que refuerza el contrato indefinido sobre el contrato temporal con el fin de reducir las altas tasas de temporalidad presentes en el



mercado laboral español. Esta modificación afecta de manera directa sobre el tipo de contrataciones que tiene la población usuaria en un doble movimiento: el refuerzo de las contrataciones indefinidas puede tener un reflejo en el aumento de las contrataciones indefinidas sobre esta población al tiempo que este refuerzo puede hacer disminuir la cantidad total de contratos a los que acceden debido a temores o reticencias de los empleadores.

Muchos contratos son **indefinidos desde el principio**, cada vez más. Yo sí que estoy viendo un cambio con la reforma laboral...

Personal técnico Valencia

Ahora entramos en otro tema, la reforma laboral. Justamente con Decathlon iban a hacer dos sesiones de taller y dos de entrevistas, y han dicho, quitamos las dos de taller y adelantamos las entrevistas porque tenemos que contratar gente ya, y como lo retrasamos... Yo creo que los nuevos contratos tienen que empezar el 30 de marzo por la reforma laboral y eso **puede perjudicar**.

Personal técnico Sevilla

A pesar de esta reforma laboral, lo cierto es que el mercado laboral español sigue dependiendo en gran medida de las contrataciones temporales y la estructura de contratación responde a esta situación. De hecho, las personas usuarias son más vulnerables que las personas nacionales incluso en la manera de acceder no ya al mercado laboral, sino a las contrataciones propiamente. Empresas como las **ETTs** "posibilitan" el acceso al mercado laboral para personas más vulnerables al tiempo que aprovechan esta vulnerabilidad para ofrecer condiciones peores que si accedieran al mercado laboral por sus propios medios.

Hay algunas ETT que son empresas intermediarias en las que yo muchas veces les digo a las personas, **...huir de estas ETT...**, sobre todo en el campo, se quedan el 60% de tu salario.

Personal técnico Valencia

La pandemia también ha jugado su papel dentro de la forma de contratación reforzando los contratos de tipo temporal, agudizando sus condiciones de inestabilidad y corta duración, dejando a las personas que acceden a este tipo de contratos en una mayor vulnerabilidad.

Te diría que yo creo que en general contratos... posiblemente, pero es una intuición, contratos más cortos. (...) Sí, **menos compromiso, más incertidumbre** y menos compromiso.

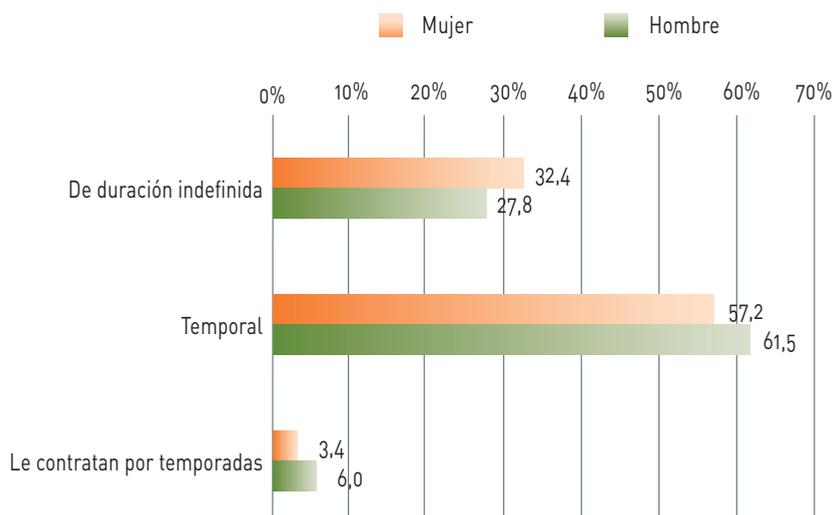
Personal técnico Sevilla

A diferencia de lo anterior, en el mercado de trabajo de las personas migrantes, si bien no se han recuperado las cifras anteriores a la pandemia en ninguna de las tipologías de contratación (indefinido y temporal), la contratación indefinida ha tenido una evolución más positiva, con un incremento del 31,2% respecto a 2020, mientras en el caso de la contratación temporal esta se ha incrementado en un 17,2%

Subrayamos asimismo el **aumento del contrato por temporadas**, que se incrementa 2,7 puntos en la medición del 2022. Este tipo de contrataciones que se realizan cuando hay picos de trabajo o en temporadas altas (verano, vacaciones) va en aumento según los discursos del personal técnico de empleo de CEAR.

La contratación segregada por sexo (*) muestra una distribución similar, predominando la contratación temporal, tanto para hombres como mujeres, si bien estas últimas presentan una situación ligeramente más estable. El 32,4% de las mujeres tienen un contrato indefinido frente al 27,8% de los hombres, quienes presentan una mayor temporalidad (61,5% con contrato temporal y 6% con contrato de temporada, frente a las mujeres, 57,2% y 3,4%, respectivamente).

Gráfico 27. Tipo de contrato por sexo (*)



Fuente: elaboración propia



3.3 Cambios en el tipo de jornada laboral

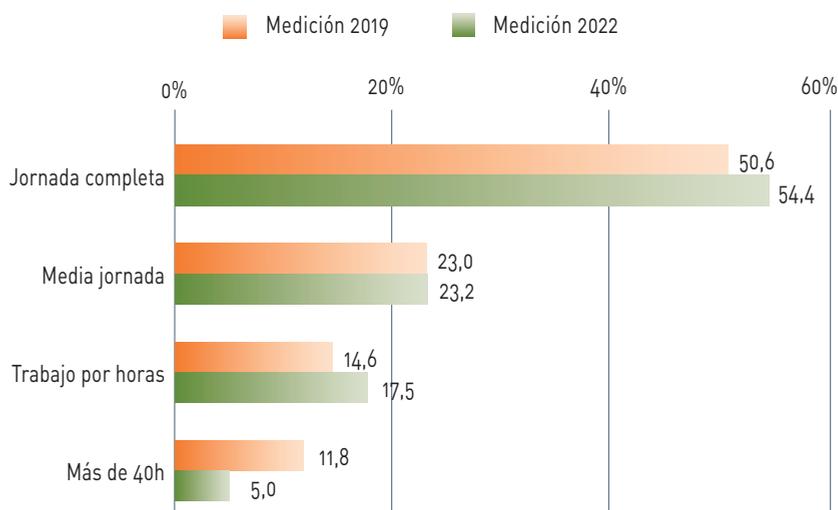
El 54,4% de las personas encuestadas trabaja a jornada completa, 4 puntos más que en la medición del 2019. La tasa de parcialidad se mantiene, pero aumentan las personas que trabajan por horas, aumentando de 14,6% en la encuesta del 2019 y 17,5% en el 2022, lo que representa 3 puntos más en la actualidad.

Este dato difiere de la tendencia seguida en el mercado de trabajo de la población migrante, donde ni la jornada a tiempo completo, ni parcial han recuperado las cifras anteriores a la pandemia. No obstante, **la jornada a tiempo parcial ha tenido una mejor**

recuperación tras la pandemia: descendió un 34,8% en 2020 para incrementarse en un 32,1% en 2021. Por su parte, la contratación a tiempo completo descendió en un 19,4% en la pandemia, para incrementarse en un 14,4% en 2021.

Entre el personal técnico del servicio de empleo y formación de CEAR se ha percibido un incremento de la parcialidad, ya no solo a causa de la pandemia, sino también anterior a la misma. La jornada a tiempo parcial, según sus testimonios, se concentra en sectores como comercio y hostelería, detectando en esta última un fraude en la contratación, al trabajar más horas de las recogidas en el contrato.

Gráfico 28. Evolución de tipo de jornada



Fuente: elaboración propia

Hemos detectado un aumento de los contratos a media jornada, ¿vale? (...) en Málaga es exagerado. Las grandes superficies ya habían empezado antes del COVID, Ikea, Media Markt y decir todo lo que es el comercio ya había empezado con estacionalidad de sólo contratos a media jornada y se está manteniendo, se está extendiendo a otro, a otros sectores también. (...) De hecho, de los pocos contratos que han empezado a haber ahora indefinidos (...) son a media jornada. Los han hecho **indefinidos a media jornada y me consta que ellos están más, están más horas**. Son restauración y están echando más horas, aunque ellos nos digan que no, pero sí.

Personal técnico Málaga

El mercado laboral estaba muy marcado por la temporalidad y por las formas parciales. Y esto se ha visto un poquito más acusado, sobre todo **no es fácil encontrar jornadas completas**. Pues, empleo de 20 horas, 25, 30, mucha temporalidad y esto sí que sí, lo hemos visto más acusado

Personal técnico Madrid

Especialmente significativa es la distribución de la jornada por sexo (*). Siguiendo la distribución general de la jornada, **la parcialidad es una característica del empleo de las mujeres**. En este caso, **el 52,5% de las mujeres encuestadas realizan trabajo a jornada parcial o por horas (**)**, mientras en el caso de los hombres es del 31,4%, diferencia de más de 20 puntos. Consecuentemente, los hombres trabajan en mayor medida a jornada completa (60,9%), incluso excediendo la jornada completa (7,7%); frente a un 46,3% de las mujeres que trabajan a jornada completa, y 1,3% con una jornada superior a 40 horas (**).

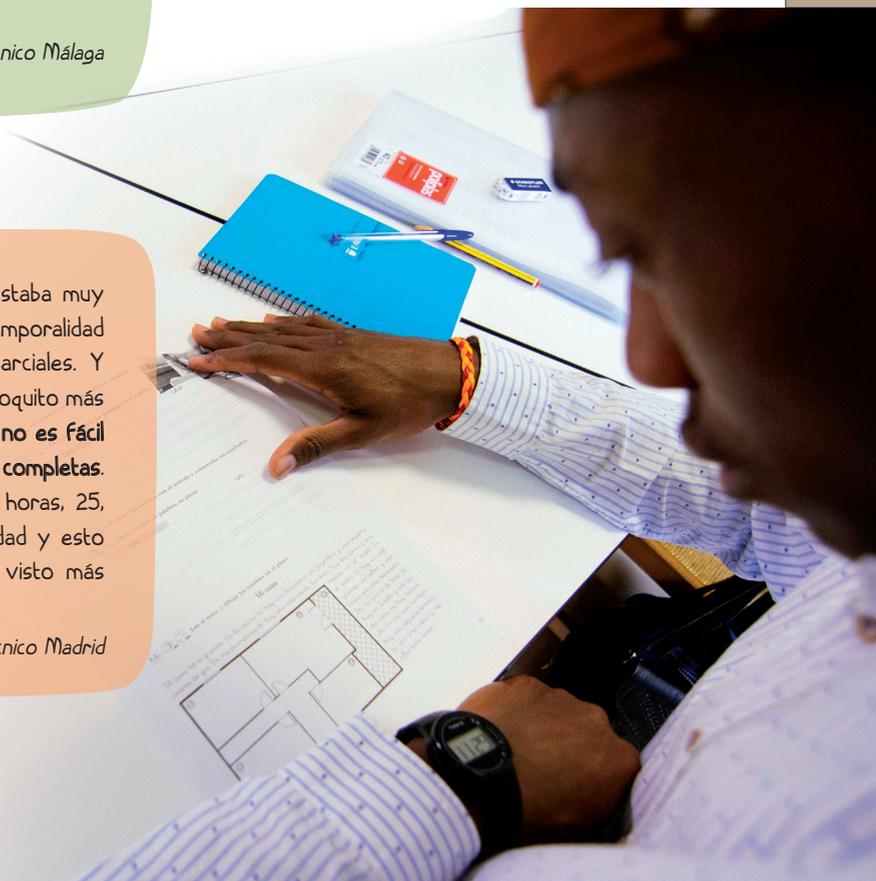
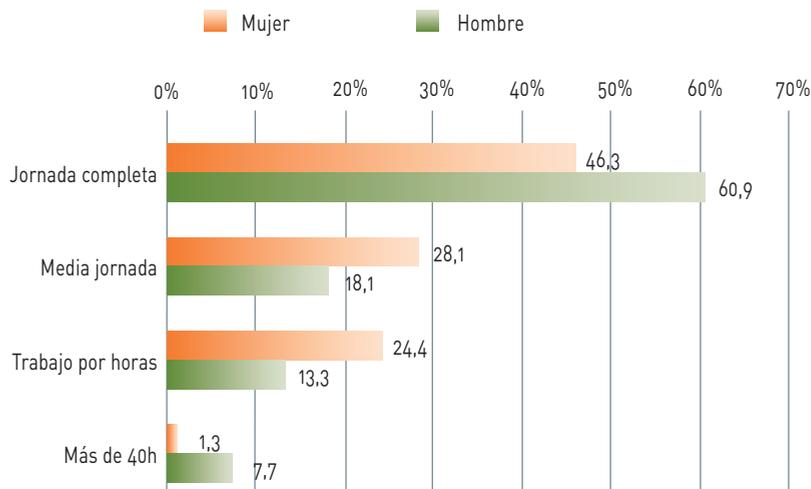


Gráfico 29. Tipo de jornada por sexo (*)



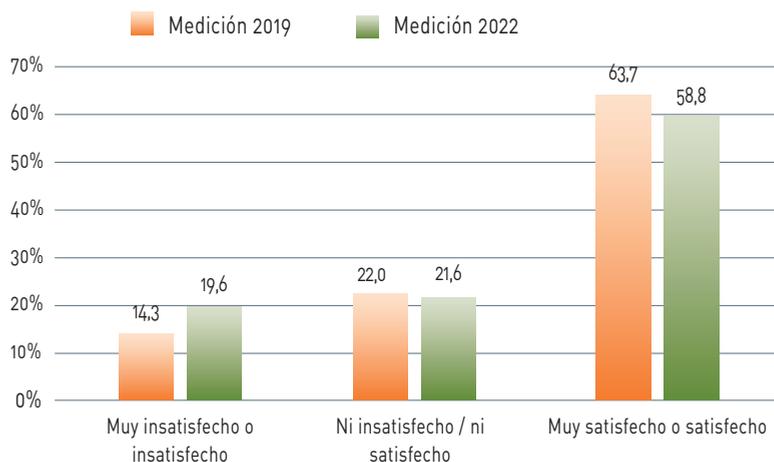
Fuente: elaboración propia

3.4 Trabajadores/as menos satisfechos/as por múltiples causas: ajuste de expectativas, nacionalidad de origen y entorno laboral

En la actualidad, las personas encuestadas expresan una menor satisfacción en relación

con su empleo. El 19,6% declara estar muy insatisfecha o insatisfecha con su trabajo lo que representa un 5,3 más que la medición del 2019. En contrapartida, el 58,8% expresa estar muy satisfecha o satisfecha lo que supone 5 puntos menos que en el 2019.

Gráfico 30. Evolución del nivel de satisfacción



Fuente: elaboración propia

El nivel de satisfacción con el empleo viene intrínsecamente relacionado con las expectativas laborales de las personas que llegan al país al tiempo que con su capacidad para adaptarse a un nuevo entorno y, específicamente, a un nuevo mercado laboral con sus particularidades únicas que en ocasiones puede suponer un intenso choque para las personas. A esto se suma el contexto de incertidumbre y desasosiego provocado por la crisis de la COVID-19.



De partida existe una situación ideal que es común a la mayor parte de las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional. Esta situación ideal es la consecución de un contrato de trabajo indefinido y a jornada completa que le permita el acceso estable al empleo, a una fuente segura de ingresos económicos y la capacidad de tejer redes en el territorio y sentirse integrados.

Claro, claro, ellos buscan indefinidos a jornada completa. Lógicamente, como todos ¿no?, pero bueno, pues nada, se les nivela bastante las expectativas (...) se les abre un poco los ojos al mercado laboral.

Personal técnico Málaga

Sin embargo, las particularidades vitales de cada persona, sus situaciones laborales previas, así como la estructuración de los mercados de trabajo en sus países de origen preconfiguran lo que las personas esperan del mercado laboral nacional y **ajustan sus demandas a estas expectativas**. En ocasiones las expectativas que traen las personas de sus países de origen son demasiado elevadas para lo que les puede ofrecer el mercado laboral español debido a que estas personas pueden tener estudios universitarios que no están homologados y una carrera laboral que puede no tener el mismo reconocimiento aquí o que simplemente no se hacen cargo de su condición de refugiado/a y de la temporalidad legal de la tarjeta roja como condicionante de su acceso al empleo.

También existen casos a la inversa, donde las personas llegan idealizando un mercado de trabajo que no existe y desconocen las limitaciones, deficiencias y mal funcionamiento que el mercado laboral tiene para todas las personas trabajadoras, con mayor incidencia sobre las personas migrantes solicitantes de asilo.

Necesito trabajar de que no tengo solo un trabajo que me gusta. **Solo necesito trabajar.**

Usuario País Vasco



Todos estos factores están profundamente atravesados por las **particularidades de cada persona usuaria** y determinan la satisfacción final de los usuarios y usuarias con sus empleos. Debido a ello se pueden encontrar personas con empleos con mejores condiciones laborales y mejores salarios que la media de personas usuarias que están insatisfechos y personas con empleo muy precarios con peores condiciones salariales muy satisfechos con su empleo.

No, nunca me he sentido... solo una vez, tal vez, me sentí como "qué lástima debería estar haciendo lo otro que hacía que era...", pero el resto no... **siempre con una muy buena actitud** para que lo que haga me satisfaga, no sentirme insatisfecho en lo que estoy haciendo, no.

Usuario Navarra

No, no decir no muy satisfecho, no, estamos trabajando ahora mismo y decir satisfecho... Vamos yo aquí en España, vivo mucho peor que en Ucrania. (...) Económicamente sí. Pero quiero llegar a este nivel de Ucrania por eso, por ahora, **no estoy muy satisfecho.**

Usuario Alicante

Yo me quedé, era algo que te digo, o sea, una oportunidad que se da porque saben cómo yo trabajo, pero yo ya estaba acá en CEAR. **Puede ser que gane menos, pero me siento realizada**, me siento que apporto, que ayudo a esas personas.

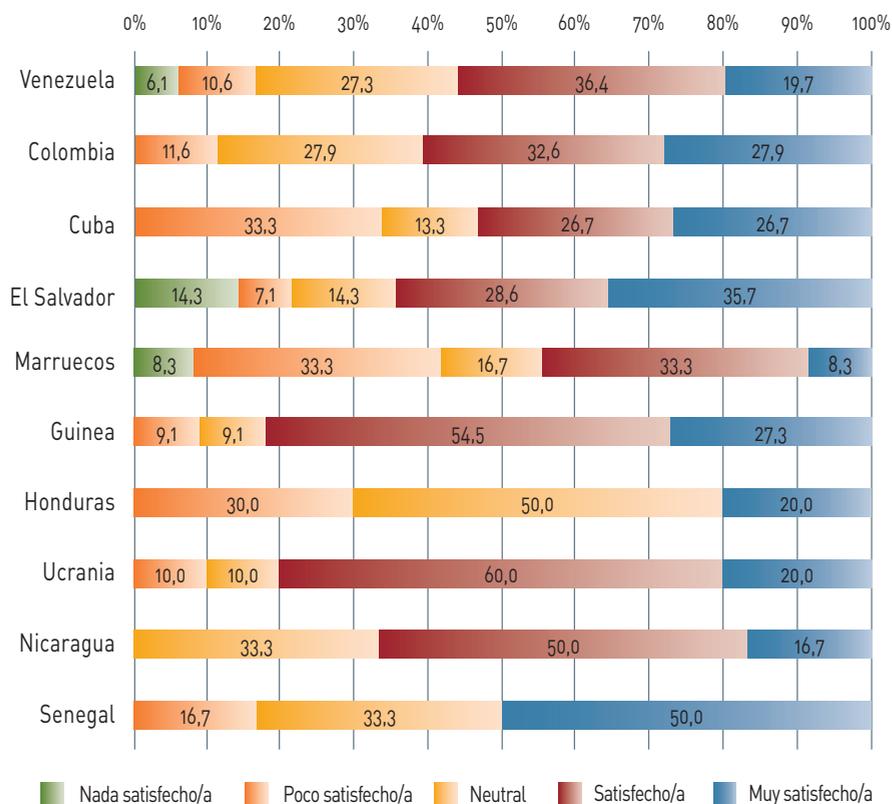
Usuario Sevilla

Asimismo, resulta interesante observar el **nivel de satisfacción con la situación laboral diferenciando entre las distintas nacionalidades de las personas encuestadas (*)**.

Entre las personas con mayor grado de insatisfacción se encuentran aquellas que proceden de Marruecos, quienes en un 41,3% (**) dicen estar poco o nada satisfechas con su situación laboral, seguido de las personas procedentes de Cuba (33,3%) y Honduras (30%) (**).

En el lado contrario, con un grado de satisfacción elevado destacan las nacionalidades de Guinea, quienes en un 81,8% se encuentran satisfechos/as o muy satisfechos/as, Ucrania (80%), Nicaragua (66,7%) y El Salvador (64,3%). En general, el grado de satisfacción es bueno y supera el 50% de las valoraciones, salvo en el caso de Marruecos, donde se sitúa en un 41,6% (**).

Gráfico 31. Nivel de satisfacción por las principales nacionalidades (*)



Fuente: elaboración propia

Concretando, se encuentran diferencias fundamentales entre unos orígenes y otros. Dos de los perfiles con mayor relevancia para los técnicos y técnicas de empleo que se encuentran en la actualidad es el perfil latinoamericano y el perfil subsahariano. Dentro del perfil latinoamericano se puede diferenciar en mayor medida por país o por competencias debido a la trayectoria histórica de flujos migratorios, sin embargo, la falta

de recorridos de migración histórica, de vínculos idiomáticos y de voluntad institucional con la migración subsahariana dificulta la diferenciación de las particularidades nacionales de sus países de origen que podrían enriquecer la intervención de los técnicos y técnicas de CEAR.

Por lo que respecta al **perfil latinoamericano** y como ya se ha mencionado, es un perfil que



domina el idioma, suele tener mayores competencias laborales y formativas, tienen trayectorias laborales previas y tienen unos mercados de trabajo (especialmente en las ciudades) relativamente regulados y semejantes a los que se pueden encontrar en el mercado laboral español.

Estas condiciones de partida impactan sobre las expectativas laborales de este perfil y les obliga a rebajarlas aceptando empleos de ámbitos distintos o de condiciones laborales distintas a los de su país de origen por lo que aumenta su insatisfacción con el empleo que actualmente desarrollan. El perfil latinoamericano reivindica sus condiciones de partida y pretenden mantenerlas en el mercado laboral español y, cuando aceptan la **rebaja de expectativas** y entran en el mercado laboral con los empleos a los que suelen acceder las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional, sienten cierta insatisfacción con este.

El perfil latino, sobre todo venezolanos, porque el perfil inmigrante venezolano es un perfil de, digamos, una clase alta en Venezuela. Entonces esa gente está aquí y de repente tiene que bajar aquí (...) ...yo soy ingeniero químico, no sé qué, tenía una empresa tal... y mira que eres solicitante de asilo.

Trabajadora social Alicante

Pero los países latino americanos por ejemplo, **la frase es constante, "en mi país"** Yo siempre me esfuerzo en que, nadie pretende arrancarte tu identidad. Se trata de aprovecharla, pero ten en cuenta que este es tu nuevo país de acogida.

Personal técnico Barcelona

Incluso esta insatisfacción se traslada a la capacidad de mantener un empleo. El perfil latinoamericano tiene mayores facilidades en el acceso al empleo por su mejor condición de partida que otras nacionalidades, pero, sin embargo, la desafección con su condición laboral actual les condiciona para mantenerse en un puesto de trabajo al permanecer buscando un empleo afín a sus capacidades de origen.

Eso es muy fuerte. **Los resulta fácil encontrar trabajo, pero mantenerlo no.**

Personal técnico Valencia

En el polo opuesto se encuentra el **perfil subsahariano**. Este perfil que no domina el idioma, tiene carencias competenciales tanto laborales como formativas graves respecto al mercado laboral español, no tiene conocimientos tecnológicos y carecen de información

del mercado laboral español o si la tienen es una información alejada de la situación laboral real para personas subsaharianas.

Este perfil, además, llega con un alto grado de **ansiedad por acceder al mercado de trabajo** debido a que el objetivo último es poder enviar remesas económicas a sus familias en sus países de origen lo que les genera la necesidad de acceder inmediatamente al empleo. Esta situación deriva en el acceso a empleos más **vulnerables** y en ocasiones al mercado de trabajo informal, con mayor prevalencia en el sector agrícola. Sin embargo y fruto de esta ansiedad, no parece que estas condiciones o trabajar en mercados informales afecte gravemente a su insatisfacción con el trabajo.

Lo que os puedo decir es que el perfil subsahariano africano que tenemos ahora es un perfil que viene y pasa por el programa, pero desde el minuto cero en su cabeza tiene el concepto de yo he venido aquí a trabajar. (...) al sector agrícola.

Trabajadora social Alicante

Pese a esta ansiedad de buscar un empleo en cualquier condición cuanto antes, las personas

subsaharianas **sí tienen aspiraciones más allá de obtener recursos económicos a cualquier precio.** Dentro de esta población existe la voluntad de encontrar trabajos remunerados dentro del mercado laboral formal, principalmente trabajos manuales o del sector servicios.

Ahora todos los de Malí quieren ser fontanero y mecánico. Entre ellos se corre la voz y...

Personal técnico Las Palmas

Si, como **cocinero o camarero.** Además... (...) De **almacén o carpintero.**

Usuario Sevilla

Otros perfiles también tienen su adaptación y su ajuste de expectativas. Los perfiles que llegan sobre todo de **Rusia, Ucrania y Georgia están muy condicionados en función de sus competencias de origen.** Las personas que tienen una formación universitaria o competencias en un sector especializado pretenden conseguir un empleo en este sector al igual que las personas de origen latinoamericano.



Yo tengo una profesión y tengo más de 10 años de experiencia. Y es más fácil y obvio, esa oportunidad y opción para mí empezar y trabajar con eso sí. (...) trabajé en Moscú, para mis empresas hay ahí y yo sé que marcas que tenían en Rusia (...) están ahí, aquí también.

Usuario Málaga

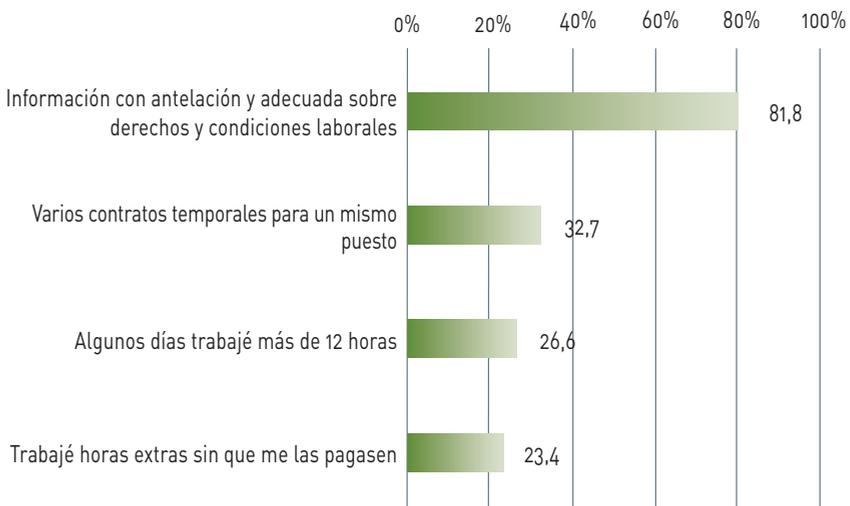
Sí, mi sueño, trabajar 8 horas cada día y trabajar con CEAR solo con CEAR no tengo ganas trabajar por otros sitios.

Usuaría Málaga

Sin embargo, las personas que vienen **sin formación y con trayectorias laborales en empleos relacionados con la hostelería o empleos no cualificados tienen un ajuste de expectativas rápido** y no les importa acceder a empleos en estos mismos sectores, incluso en condiciones más precarias que en su país de origen.

En el siguiente gráfico se plantean algunas situaciones que pueden darse en el entorno laboral y pueden suponer factores que influyan en el grado de satisfacción.

Gráfico 32. Situaciones laborales



Fuente: elaboración propia

En primer lugar, el **81,8% de las encuestadas dicen haber sido informadas sobre sus derechos y condiciones laborales**, elemento positivo dentro de las relaciones laborales que, en ocasiones, no se da en las ocupaciones más precarias y consecuentemente, precarizan más la relación laboral.

Otro factor que determina la satisfacción es la temporalidad, ya que genera inestabilidad e incertidumbre del futuro laboral. El **32,7% de las encuestadas dice haber tenido varios contratos laborales de carácter temporal para un mismo puesto de trabajo**. La temporalidad es una de las características principales del mercado laboral español, estableciéndose contratos temporales incluso en puestos de trabajo de estructura. Con la entrada en vigor de la reforma laboral enfocada en limitar esta modalidad contractual y favorecer el modelo de contratación indefinido deberá apreciarse un cambio en los próximos meses.

Por otra parte, un **26,6% de las personas encuestadas dice trabajar algunos días más de 12 horas diarias**. Esta cifra muy elevada puede darse debido a varias situaciones: por un lado, por una jornada laboral que supere la máxima de 40 horas, es decir, realización de horas extras; y, por otro lado, que la

jornada se distribuya de forma desigual a lo largo de la semana, acumulándose esta en varios días.

Por último, un **23,4% dice no percibir compensación por las horas extras trabajadas**. Esta situación característica de la explotación laboral, influye en la satisfacción laboral apuntada en el gráfico anterior.

A pesar de, como se ha señalado, la **información adecuada sobre derechos y condiciones laborales es buena, aparece un 20% de personas que no** reciben este tipo de información y sobre las que pueden darse graves irregularidades y abusos. Esto sucede sobre todo en los primeros meses de acceder a una plaza en el sistema de acogida que aún no han sido derivadas al servicio de empleo y formación de CEAR.

Es un claro ejemplo de ello el campo español. **La estructura agraria española muchas veces viene sustentada a través de mano de obra migrante** (el 25% de la ocupación agraria es extranjera, lo que se traduce en que el 8,4% de la población migrante trabaja en el sector agraria, frente al 3,6% de la población española), en condiciones de trabajo muy duras, trabajando sin contrato o con contratos que no representan su jornada



ni su salario y con una sistematización del incumplimiento de las condiciones de trabajo. Además, el perfil de persona migrante que accede al sector agrario en **condiciones de grave explotación** es migrante de origen subsahariano que constituye uno de los colectivos migrantes más vulnerables. Se dan situaciones de completo abuso como jornadas que superan por mucho las 8 horas al día por un salario muy bajo, sin las condiciones adecuadas para trabajar y sin respeto por unos mínimos derechos laborales.

El tema del campo es un tema que nos importa mucho porque se van a trabajar en **condiciones nefastas, inhumanas y absolutamente de explotación**. Los que no tienen nada y los que se quedan sin documentación y los irregulares pues se van a trabajar al campo y les dan a lo mejor seis euros en una jornada o 15 euros la jornada completa

Personal técnico Sevilla

Pero no solo el campo padece estas condiciones. El **trabajo doméstico, altamente feminizado**, muchas veces se caracteriza por condiciones de **absoluta precariedad** cuando no sin contrato de ningún tipo.

Estuve trabajando y estaba de interna y **solo libraba un domingo al mes**. Y lo acepté porque no tenía de otra.

Usuaría Valencia

Me decía que estaba limpiando en casa de un señor que le daba 400, estaba cobrando la hora, es decir, **2,20 euros la hora**.

Personal técnico Valencia

Dentro del mercado de trabajo también se cometen abusos a través de otro tipo de herramientas. En ocasiones, en los **periodos de prueba en empleos y las prácticas** de empleo se cometen irregularidades como no pagar a las personas trabajadoras por las horas realizadas o el abuso a través de periodos de prueba ridículamente extensos.

Hubo un trabajo que estuve una semana de prueba, y **no me pagaron** ni cinco de eso.

Usuario Sevilla

"Vente a trabajar, te voy a probar". **Tanta prueba no, las pruebas dentro de los contratos...** Esto lo trabajamos con los usuarios, "me han dicho que vaya un día". Hay persona que lo tienen claro y saben que no es legal, y otras que... mejor que nada.

Personal técnico Sevilla

Dentro de los servicios de prospección de CEAR se trabaja para evitar al máximo posible este tipo de prácticas discriminatorias contra los y las usuarias, pero en muchas ocasiones es difícil evitarlo completamente.

De hecho, me he encontrado empresarios amenazando y hablando de, "esos perros", una falta de educación y de todo.

Personal técnico Valencia

El **racismo** y las actitudes racistas están presentes en la sociedad española y en ocasiones esto influye en las personas dentro de los procesos de contratación o del trabajo en sí.

M: Hubo una vez que fui a una entrevista y me salió una muchacha y me dijo, "**que nosotros veníamos a robarles los trabajos**". Yo estaba sentada y recibí eso de la nada.

E: ¿Era una que te hacía la entrevista?

M: Sí, era de la nada.

Usuario Sevilla

Ese racismo a nivel laboral en la sociedad sevillana, que es muy grande, la población sevillana es bastante poco inclusiva.

Psicóloga Sevilla

Aun así, se pueden dar situaciones paradójicas de **discriminación positiva** en la que un perfil es demandado solamente por las características/situación que este posee. Es actualmente el caso de la **población ucraniana** que, huyendo de una guerra, ha recibido un mejor trato mediático, legal y societal que el resto de personas que huyen de guerras igual de cruentas que la que sucede en territorio ucraniano.

Hay empleadores que solicitan a CEAR exclusivamente perfiles ucranianos para insertarlos en el mercado laboral porque son capaces de empatizar con



ellos debido a su situación, tratamiento mediático, rechazo a otro tipo de perfiles, etcétera.

"Queremos dar trabajo a ucranianos" (...) Igual que en su momento, pon un sirio en tu vida, ahora es un ucraniano. **No hay refugiados de primera y de segunda.**

Coordinación de empleo Madrid

"Quiero un síndrome de Down". ¿Por qué quiero un síndrome de Down?, para que se vea que tiene discapacidad y entonces esto está de moda.

Personal técnico Las Palmas

4. Evolución en los itinerarios de empleo

4.1 Ligero aumento del tiempo empleado en la búsqueda de empleo

En la actualidad, **el tiempo que transcurre hasta alcanzar un empleo aumenta ligeramente respecto a la encuesta del 2019**, las personas que obtienen un empleo en menos de un mes disminuyen en 3 puntos respecto a la medición del 2019, del 29,8% baja

al 26,8%. Por lo que, en términos relativos, el tiempo para lograr un trabajo se dilata a lo largo del año, el 25,5% lo consigue en 1 a 3 meses y el 22% lo consigue en 4 a 12 meses. Respecto a las personas que han tardado entre uno y dos años y más de dos en encontrar empleo se han mantenido los porcentajes respecto a 2019.

Esta dilatación en los tiempos de búsqueda de empleo se encuentra estrechamente relacionada con las consecuencias de la pandemia sobre el mercado de trabajo. La imposibilidad de realizar una búsqueda de empleo durante los meses con restricciones de movilidad y la suspensión y paulatina reanudación posterior de una gran parte de las actividades económicas han supuesto una prolongación de la situación de desempleo, la cual se acentúa especialmente en sectores con gran ocupación de la población migrante como la hostelería y la restauración.

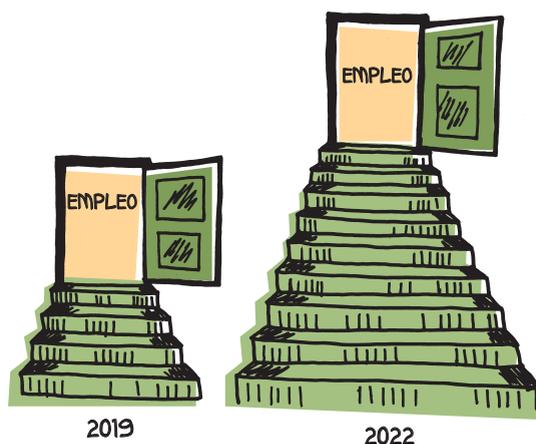
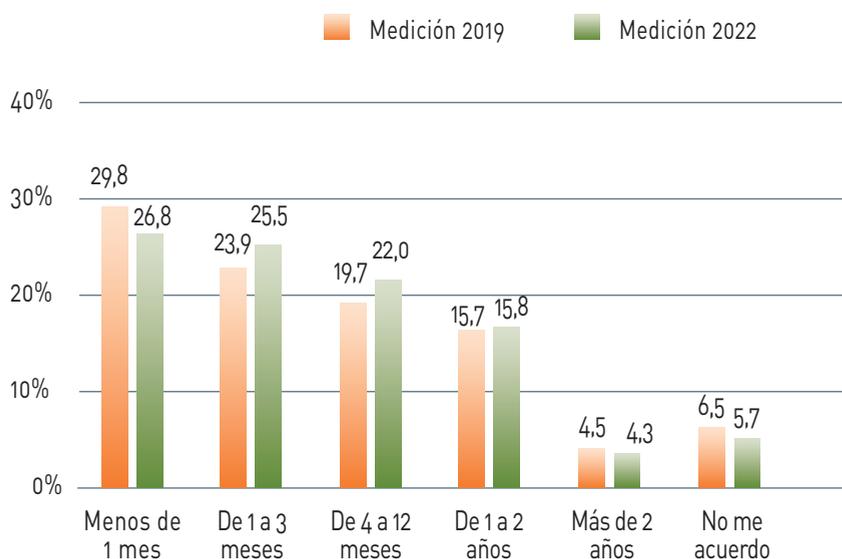


Gráfico 33. Evolución del tiempo en conseguir un empleo



Fuente: elaboración propia



Atendiendo al nivel de castellano, el tiempo invertido en la búsqueda de empleo presenta diferencias notables (*).

Teniendo en cuenta la distribución, se aprecia como aquellas personas con un nivel nativo de castellano encuentra empleo en un menor tiempo. El 57,1% (184 personas) dice haber encontrado trabajo en menos 3 meses. En el lado opuesto, aquellas personas con menor nivel de castellano, también son aquellas que han tardado más en encontrar empleo, un 30,5% (46 personas) dice haber estado en desempleo más de un año. Estos datos refuerzan lo comentado en apartados anteriores, el nivel de castellano como facilitador de acceso al mercado de trabajo.

A grandes rasgos, se aprecia una relación directa entre el nivel de castellano con el tiempo en conseguir en empleo, si bien debe tenerse en cuenta que ocupaciones elementales en la agricultura o en la construcción, con necesidad de mano de obra, el nivel de castellano pasa a un segundo plano.



Tabla 10. Tiempo en conseguir empleo por nivel de castellano

	Nativo / Lengua materna	Muy bueno	Nivel inter-medio	Nivel básico	No lo conoce/muy malo	No sabe/No contesta	Nivel bajo
Menos de un mes	Recuento	98	12	11	4	26	9
	%	30,4%	21,4%	17,7%	30,8%	24,8%	28,1%
De 1 a 3 meses	Recuento	86	12	16	3	19	11
	%	26,7%	21,4%	25,8%	23,1%	18,1%	34,4%
De 4 a 12 meses	Recuento	78	16	14	4	19	1
	%	24,2%	28,6%	22,6%	30,8%	18,1%	3,1%
De 1 a 2 años	Recuento	41	10	14	0	23	7
	%	12,7%	17,9%	22,6%	0,0%	21,9%	21,9%
Más de 2 años	Recuento	41	10	14	2	23	1
	%	2,2%	5,4%	4,8%	15,4%	8,6%	3,1%
No me acuerdo	Recuento	12	3	4	0	9	3
	%	3,7%	5,4%	6,5%	0,0%	8,6%	9,4%
Total	Recuento	322	56	62	13	105	32

Fuente: elaboración propia.

4.2. Número de empleos desde la llegada a España

En el siguiente gráfico se presenta la distribución porcentual de las personas encuestadas atendiendo al número de empleos que han ocupado en España. A la hora de analizar esta información deben tenerse en cuenta una serie de factores que influyen en el resultado. Por un lado, el tiempo de residencia en España, ya que la encuesta ha sido realizada por personas con diferencias en lo que se refiere a su tiempo de residencia

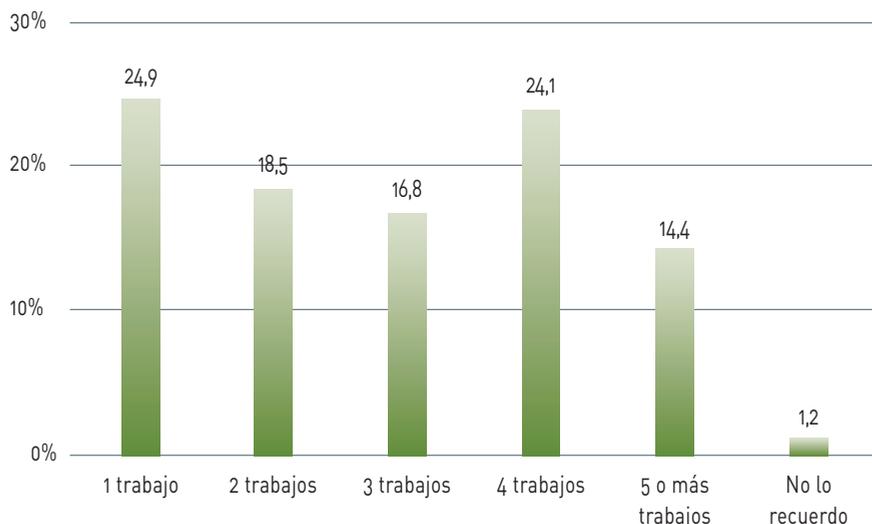
en España, si bien el 73% de las personas que han respondido la encuesta llevan residiendo en España más de 2 años. Por otro lado, el haber tenido varios empleos puede ser indicador de temporalidad de los empleos o bien de la insuficiencia de los mismos y consecuentemente la necesidad de pluriempleo.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, el 24,9% de las encuestadas ha tenido únicamente un empleo, bien por llevar poco tiempo en España o bien por ser un empleo estable.

El porcentaje de personas desciende a medida que incrementa el número de empleos, con la salvedad del incremento, hasta el 24,1% en aquellos casos don-

de se han desarrollado 4 empleos distintos, cifra muy similar que aquellas personas con solo un empleo.

Gráfico 34. *Número de trabajos desde que llegó a España*



Fuente: elaboración propia

4.3. La red social como elemento facilitador de búsqueda de empleo

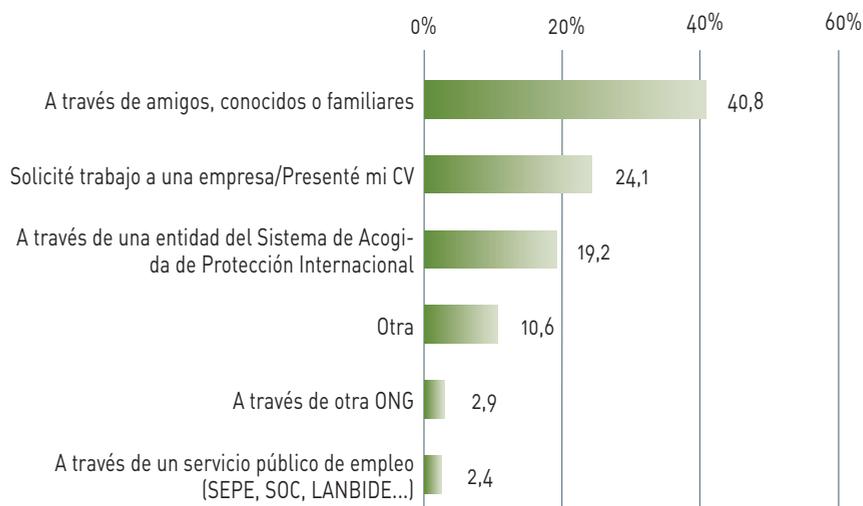
Respecto a la **forma en la que se han conseguido los empleos**, a través de amigos/as, conocidos/as o familiares predomina notablemente sobre el resto: el 40,8% de las encuestadas encontró empleo por este medio. Seguida de la solicitud

de empleo a una empresa o presentación de curriculum, con el 24,1%.

Por su parte, el 19,2% de las encuestadas ha encontrado empleo a través de CEAR u otras entidades similares, donde las personas participan en un curso para mejorar su empleabilidad, realizar prácticas laborales y con prospección laboral.



Gráfico 35. Formas de conseguir el trabajo actual



Fuente: elaboración propia

No es casual que la **primera vía de acceso** al empleo por parte de esta población sea mediante la **ayuda de amigos/as, familiares o redes de contactos** que les permitan acceder a este. La principal manera en la que las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional se relacionan con el entorno es en la búsqueda de redes.

Estar desprovisto de esta red de contactos dificulta enormemente el acceso al empleo. Esta dificultad se manifiesta de manera directa ya que la persona no tiene contactos que puedan facilitarle una contratación, sino que también de manera indirecta, facilitándole el acceso a los recursos, mostrándole cómo funcionan las apps de empleo, etcétera.

No, ese lo conseguí yo por mi cuenta. Empecé a moverme en cosas que me gustan, actividades que a mí me gustan para para darme a conocer en la sociedad, construir un tejido social y demás, entonces me vinculé a varias actividades (...) **pues conecté bien y ahí conseguí trabajo.**

Usuario Navarra

No porque siento que **aquí es el boca a boca y si usted conoce.** Yo no conozco a nadie, las que conozco son las que están en el programa y algunas que ya no están en el programa que también andan buscando trabajo igual, y les cuesta mucho.

Usuaría Barcelona

Las redes de contactos en las que se apoyan las personas usuarias no son exclusivamente externas, sino que **también se constituyen entre las propias usuarias** y, en ocasiones y dependiendo del perfil, estas pueden ser las principales redes de contactos a las que estas personas acceden. De hecho, **estas redes de contactos entre las propias personas usuarias se han constituido como las principales redes a partir de la pandemia** debido a la imposibilidad de construir otras redes durante el confinamiento y con las dificultades posteriores derivadas de las restricciones y el miedo social a la COVID-19.

Ellos perdieron también su forma de vincularse al territorio, lo que es salir hablar con unos y con otros, ir a sus clases, esa parte de interrelación donde consiguen redes para trabajar, tanto de manera formal, como informal. Con la pandemia se corta la posibilidad de interrelacionarse abiertamente y **sus relaciones se circunscriben a las personas con las que comparten habitación** y se acerca el círculo de amistades previas.

Psicóloga Sevilla

Para cerrar el capítulo acerca de las condiciones de mercado de trabajo cabe destacar las **estrategias de prospección que llevan a cabo los técnicos y técnicas de CEAR** para la búsqueda de empleo. El discurso general se encuentra en que **las entidades más pequeñas encuentran mayores dificultades** para la prospección porque no cuentan con figuras dedicadas en exclusividad a realizar prospección del mercado de trabajo, sino que son los propios técnicos y técnicas los que, entre sus tareas, realizan dicha prospección laboral.

La prospección tampoco. Nunca hemos podido desarrollar desde esta delegación una actividad de prospección como pueden igual hacer otras delegaciones donde tienen un prospector puro (...). Aquí somos como el hombre orquesta, tocamos todos los instrumentos.

Personal técnico Navarra

Aun así, se dan diferentes estrategias de prospección dependiendo de cada delegación y adaptadas a las necesidades de los usuarios y usuarias y de los territorios. Destacan sobre todo **mesas de empleo y mesas de coordinación con otras entidades** que permiten realizar un



acercamiento a lo que se demanda en el mercado laboral y unir fuerzas para la coordinación prospectora, así como labores de prospección cotidianas como puede ser la **revisión de ofertas de empleo** en portales de empleo.

Y bueno, es otra cosa que hicimos en prospección también muy chula, fue una mesa de empleo que es hablar con otras entidades que están trabajando con personas solicitantes de asilo y unirnos para para llevar a cabo la labor de prospección (...) Eso es, como **ACCEN, Cruz Roja, CEPAIN**.

Personal técnico Alicante

Sin hacer un estudio reglado como tal, lo vamos haciendo mensualmente. Nosotros estamos en contacto con el mundo laboral día a día. Yo miro las ofertas, vamos a ver qué ofertas salen, qué ofertas existen.

Personal técnico Valencia

Entre las distintas herramientas de prospección laboral llevadas a cabo por el personal prospector, resulta interesante la presencia en **ferias de empleo** o

espacios de reunión de empresas de sectores locales con la intención de hacer **networking**, conseguir contactos y construir pequeños puentes para el empleo. La estrategia que plantea el siguiente perfil técnico permite elaborar una estrategia de prospección a pequeña escala en espacios que, por lo general, la prospección sería más difícil si fuese mediante mecanismos convencionales.

Yo acudo bajo mi cuenta y riesgo en plan... Me apunto normal y les explico cuando llego si pueden en algún momento porque para las empresas hay un descanso y... (...) Al final en un minuto, para no sentir que les asalto (...) Hicieron una feria en un pueblo de aquí, y quería conocer varias empresas y me tiré allí todo el día. Algunas en el networking, en el descanso te presentas y contactas con dos o tres (...) sé qué lugar ocupo y no quiero quitarles el espacio a las personas que están allí. **Busco mis triquiñuelas, me espero hasta el final y me llevo el contacto.** Ese primer contacto está allí, y me dijeron que estaban interesadas y ese día hice 5 contactos nuevos.

Personal técnico Valencia

Por último, señalar el **uso de redes sociales enfocadas a la contactación y el empleo** como LinkedIn para tejer contactos y establecer conexiones con el mercado de trabajo local para las personas usuarias.

Luego LinkedIn la uso mucho, también porque me interesa saber qué pasa fuera de las paredes de CEAR.

Personal técnico Valencia

Análisis desde factores exógenos

En este subapartado se va a analizar la influencia de los factores exógenos al mercado de trabajo que condicionan el acceso al empleo de la población usuaria. Se presta especial atención a la dimensión relativa al impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo, así como a los impactos que haya podido generar en los procesos e itinerarios legales de las personas usuarias.



5. La crisis del COVID

Según las personas encuestadas, la pandemia y las consecuencias de esta como el confinamiento y suspensión de las actividades no esenciales ha sido la principal dificultad para buscar y encontrar trabajo, **el 43,9% de las encuestadas lo han identificado como principal dificultad.**

El surgimiento de la pandemia dificulta enormemente el acceso al mercado laboral y lo hace con mayor intensidad entre las personas usuarias del programa por su condición de solicitantes de Protección Internacional. Entre los meses de marzo y de junio del

2020, en periodo de confinamiento, el empleo queda completamente paralizado y las personas usuarias que se encuentran en ese momento trabajando **o bien son despedidas o quedan en situación de ERTE**, pese a que **algunas pudieron seguir trabajando** en función de las restricciones.

El tema de empleo me suena que no... que se quedó en stand by y en ese momento, pues que continuaron trabajando las personas que ya lo estaban previamente antes del COVID, del Estado de alarma y que podían seguir ejerciendo sus funciones y no estaban en un ERE o en un ERTE.

Trabajadora social Alicante

Gráfico 36. Dificultades encontradas al buscar trabajo



Fuente: elaboración propia

Pese a que algunas personas pudieran conservar su empleo y seguir trabajando, esta no fue la situación más común y el impacto de los primeros momentos de **la pandemia repercute enormemente en las posibilidades tanto de emplearse como de mantener el empleo.**

Llegas y justo aparece una pandemia mundial que no puedes salir a la calle, las empresas están cerradas, las empresas disminuyen su producción, por lo que reducen plantilla o se quedan como están. Entonces, intentas acceder al mercado laboral. Ha sido un **triple hándicap para ellos.**

Personal técnico Valencia

Pues sí, fui a varias entrevistas en peluquerías para trabajar como manicurista, pero cayó lo del COVID y no, no, no pasó a más.

Usaria Alicante

Sumado a la situación coyuntural provocada por la pandemia, otras situaciones que ya venían produciéndose antes de la pandemia son identificadas como dificultades para encontrar empleo. **Un 32,3% señala el desconocimiento**

del mercado de trabajo español como un obstáculo en la búsqueda de empleo. Seguido de una serie de trabas derivadas de la documentación de las personas usuarias: reticencia a la contratación por parte de las empresas por la validez temporal de la documentación o directamente el no reconocimiento de la misma, o la imposibilidad o dificultad de homologar los estudios alcanzados, todas han sido señaladas por el 30,8% de las encuestadas. Así como la falta de documentación o situación irregular (27,8%).

Las empresas pueden tener **miedo a la contratación por la limitada validez temporal del documento de la tarjeta roja o por las complicaciones a la hora de conseguir renovar el documento.** Este fenómeno parece no haberse transformado con la COVID-19 y se ha mantenido desde el surgimiento de la pandemia.

La cita de renovación que a veces hay una demora ahí no... y no, no consigue enlazar pues las empresas, no, no se atreven a contratar. ¿No? Le decía bueno ya cuando tenga renovado, vuelve.

Personal técnico Madrid



Independientemente del COVID, el COVID les ha afectado como a cualquier persona. (...) creo que siguen teniendo las mismas dificultades del principio de pues que son refugiados, que generan **incertidumbre sus situaciones administrativas** y es lo que más frena las contrataciones.

Trabajadora social Alicante

La **falta de homologación de títulos universitarios** o la incapacidad de poder demostrar que se tienen determinadas competencias también aparece como una de las mayores dificultades para el acceso al trabajo. Esta incapacidad para acreditar las titulaciones que te capacitan para determinados empleos supone una barrera de entrada para personas que no han rebajado sus expectativas laborales y quieren acceder a empleos acordes a sus titulaciones.

Bueno, me encantaría poder este encontrar un trabajo como administrativo, ya que me encanta todo el tema de hecho tengo experiencia en ese ámbito laboral. (...) No he podido homologar mi título.

Usuaría Alicante

La última de las dificultades más acuciantes entre las personas usuarias se debe a la **falta de documentación legal y su condición irregular en España**. Cuando una persona se queda sin documentación no puede trabajar en el mercado de trabajo formal y ha de **retirarse al mercado de trabajo informal**, agudizando así su condición de vulnerabilidad.

Cuando tú ya no tienes documentación, los portales de empleo no te son de mucha ayuda (...) esos son todos trabajos con contratos. Vale, entonces, es más **enseñarles a que sí hay aplicaciones** tipo (...) el anunciador o milanuncios o segunda mano.

Personal técnico Málaga

Otras dificultades señaladas han sido la mala comunicación de los transportes para llegar al trabajo (14,1%), el idioma o problemas de comunicación (13,6%), situaciones de discriminación por parte de las empresas (12,1%), así como problemas de carácter personal o familiar, como limitaciones personales o la conciliación de la vida familiar y laboral, ambas con el 7,6% de las encuestadas.

Esta es una provincia donde las oportunidades de trabajo se concentran en el área metropolitana, que ofrece mayores ventajas a las personas que tienen pocos recursos para ser autónomas desde el punto de vista del transporte.

Personal técnico Barcelona

A continuación, se exponen el **resto de dificultades** señaladas tanto por técnicos y técnicas como por parte de los y las usuarias que se pueden encontrar:

DIFICULTADES

Aumento de los procesos de selección online por el aumento de la digitalización a raíz de la COVID-19

No es tan fácil de empatizar con la persona, ¿no? y que me conozca un poco mejor.

Usuaría Navarra

Aumento de la competencia laboral por la entrada de personas nacionales a los nichos de empleo a los que solían acceder los y las usuarias

Ahora post COVID se ha agravado la situación pues porque hay muchas más personas en desempleo, entre ellas nacionales, que suben el nivel.

Personal técnico País Vasco

Cambios de las condiciones laborales en los mismos trabajos antes y después de la pandemia

Ya la cosa no era ni las mismas condiciones laborales ya ella quería que yo fuera autónoma, que yo pagara la gasolina...

Usuaría Navarra

Problemas de salud, cargas familiares y otras circunstancias personales

Una amiga que estaba trabajando en un hotel y ella salió por baja, tenía problemas en las rodillas y todo esto. (...) después de que han abierto, no le han llamado.

Personal técnico País Vasco



En relación con los **cambios en la situación de empleo directamente relacionados con la crisis del COVID-19**, aunque la encuesta realizada arroje datos interesantes al respecto, debemos tomar con máxima precaución estos resultados ya que el bajo número de respuestas⁴ no alcanza los niveles de representatividad deseados. En este análisis precavido que muestra la siguiente tabla observamos que la gran parte de las personas encuestadas que se encontraban trabajando al inicio de la pandemia, sufrieron consecuencias en su empleo a causa de la pandemia. Solo un 14,6% (6) de las encuestadas dice haber mantenido la situación laboral en las mismas condiciones.

En el lado contrario, el 24,4% (10) de las encuestadas fueron despedidas y un 4,9% (2) tuvo que abandonar su empleo por motivos personales o familiares. Otro 9,8% estuvieron afectadas por un ERTE por suspensión de la actividad. De estas⁵

4. A la pregunta del cuestionario "Indique si se produjo uno o varios de estos cambios en su situación laboral durante el confinamiento producido por el COVID 19" se han obtenido un total de 42 respuestas.

5. A la pregunta "Al finalizar el ERTE de su empresa, ¿pudo recuperar su situación laboral previa?" se obtuvieron un total de 5 respuestas.

el 40% volvió a su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales una vez se reanudó la actividad; otro 20% regresó a su empleo, pero sus condiciones cambiaron, y, por último, el 40% restante, una vez retomada la actividad fue despedido o cambio de empleo.

Por último, el 12,2% no tuvieron cambios durante la pandemia, sin embargo, actualmente ocupan un empleo diferente.

El hecho de que solo un 14,6% de las encuestadas no se haya visto afectada por la pandemia en el ámbito laboral, señala que el empleo de las personas encuestadas se localiza en sectores muy afectados por la pandemia y puestos de trabajo más precarios.

En cuanto el **grado de afectación de la crisis del COVID**, al 57,3% de las encuestadas les ha afectado la pandemia, de ellas 32,5% dice que les ha afectado mucho (grado más elevado de afectación). En el lado contrario, un 22,8% dice haberles afectado un poco y un 16,2% no se ha sentido nada afectado por la pandemia.

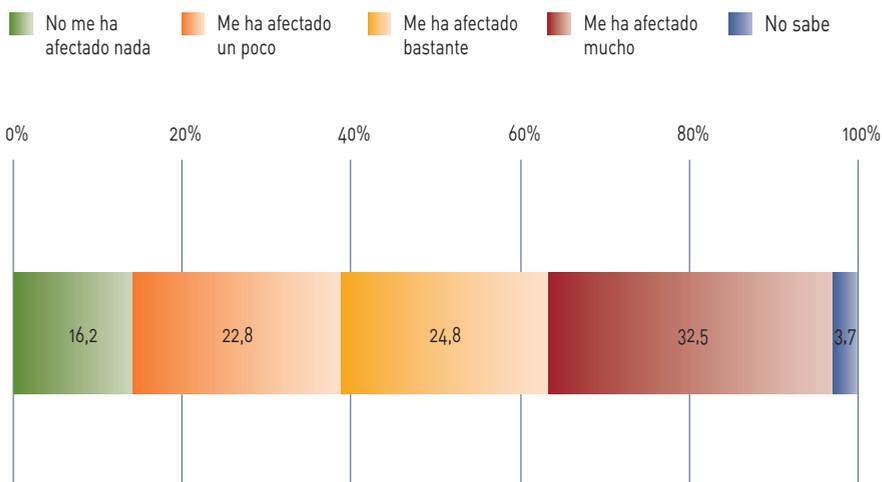


Tabla 11. Cambios en la situación laboral a causa del confinamiento por Sexo (*)

		Total
No hubo cambios en mi situación laboral y en la actualidad mantengo el mismo trabajo	Recuento	6
	%	14,6%
No hubo cambios en mi situación laboral, pero en la actualidad tengo un trabajo diferente	Recuento	5
	%	12,2%
Mi empresa realizó un ERTE o una suspensión de la actividad	Recuento	4
	%	9,8%
Mis condiciones de trabajo cambiaron, aunque no se realizó un ERTE (cambio de jornada, salario etc...)	Recuento	6
	%	14,6%
Fui despedido/a	Recuento	10
	%	24,4%
Tuve que dejar mi empleo por causas personales y/o familiares (enfermedad, cuidado de otras personas)	Recuento	2
	%	4,9%
Otros	Recuento	6
	%	14,6%
No sabe	Recuento	2

Fuente: elaboración propia

Gráfico 37. Grado de afectación de la crisis del COVID



Para las personas usuarias, la COVID-19 tiene un grado de afectación importante que se traslada a sus experiencias vitales en el país. El hecho de no poder acceder al empleo durante el confinamiento y las dificultades posteriores que se han ido encontrando generan un **impacto psico-social** importante que se vive generalmente desde la angustia y la ansiedad.

Fue bastante tuve **ansiedad, depresión** que CEAR me prestó... Me ha prestado un magnífico servicio de psicológico.

Usuario Navarra

Δ mi esposo en pleno confinamiento le dio un **infarto**. El estrés de no tener trabajo.

Usaria Las Palmas

El impacto que tiene la pandemia sobre ellos se dispara por encima del de la población general debido a su situación de precariedad y por la necesidad de trabajar para tener acceso a los beneficios legales y económicos derivados del trabajo.

La sensación de frustración y de pérdida de autoestima, que se les degrada esa sensación. **Se lo toman personal**, la situación es general.

Psicóloga Sevilla

Atendiendo a la variable de si estaban trabajando o buscando empleo en el momento de la pandemia (*), la afectación a las encuestadas es diferente. **Entre las personas a las que le ha afectado mucho la pandemia, se aprecia una diferencia notable entre aquellas que estaban buscando trabajo (46,2%) y aquellas que se encontraban trabajando (26,5%)**, esto se explica, en buena medida, debido a que el confinamiento detuvo el mercado de trabajo y, consecuentemente, las ofertas de empleo, no siendo posible realizar una búsqueda de empleo de forma activa.

Sin embargo, a esta problemática general a todo el mercado de trabajo se le añade una problemática particular de los y las solicitantes y es que **la mayor parte de esta población ya había realizado los itinerarios de formación y capacitación para el empleo y en el momento de dar el paso a la búsqueda de empleo y su entrada el mercado laboral estalla la pandemia y con ello sus capacidades de**



inserción. En este sentido, las esperanzas quedan frustradas a la espera de que la situación mejore y por ello la sensación de que la pandemia les ha afectado mucho es notablemente superior a aquellas personas que la pandemia les ha afectado mucho teniendo ya trabajo.

Es verdad que en algún punto que se quedó prácticamente a cero de ofertas. Eso las personas lo notaron, las personas que se despidieron en un momento de inserción laboral **vieron muy retrasados sus itinerarios.**

Personal técnico Barcelona

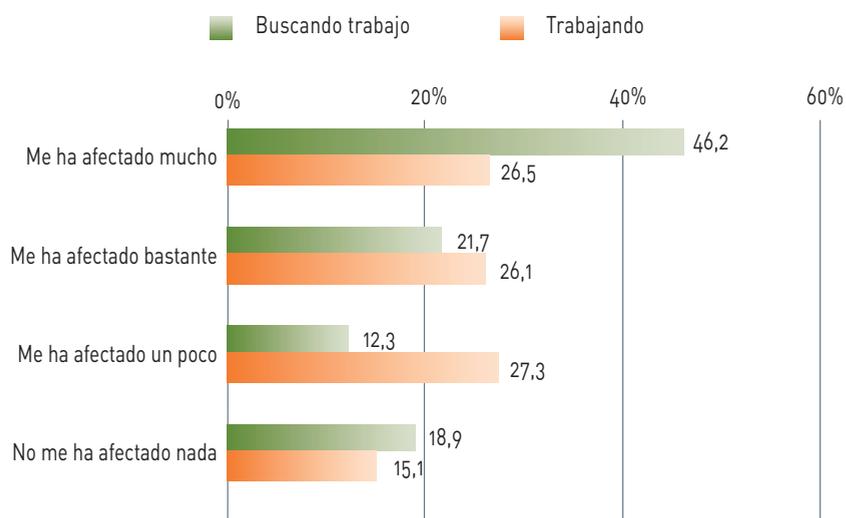
Los que lo tenía antes del COVID y tengo la impresión de que fluía... los itinerarios fluían mejor, más rápido, enseguida accedían a las formaciones, más rápido la empleabilidad, entrevistas de empleo presenciales, o sea, fluía más rápido la facilidad de obtener un empleo.

Trabajadora social Alicante

No, pero estaba a punto de que me contrataran. (...) Una empresa de teléfonos, Movistar, había pasado y estaba feliz, y había pasado los procesos (...) **dijeron que por la pandemia recortaron personal y no se podía seguir.**

Usuaría Barcelona

Gráfico 38. Grado de afectación por situación de empleo



Fuente: elaboración propia



Sin embargo, también el **impacto de la pandemia** sobre las personas que estaban trabajando es considerable pero la distribución es homogénea entre todas las impresiones de afectación de la COVID-19 salvo a las que no les ha afectado nada, que es un 10% inferior.

Estuve hasta el último día del contrato (...) pues no hay renovación, porque claro, la plantilla se ha reducido, han tenido que cerrar todos los mercados del Sur y pues claro, la empresa se queda con los fijos, que incluso fijos tuvieron que ir a ERTE.

Usuaría Las Palmas

También se ve reflejado dentro de las personas que están buscando empleo que les ha afectado mucho la COVID-19, **la frustración e incertidumbre que supone haber seguido el itinerario de formación marcado y en el momento de insertarse en el mercado laboral no tener esa posibilidad.** El no cumplimiento de las expectativas depositadas en el programa y en el itinerario sumado a su situación legal temporal produce una percepción de afectación de la pandemia.

Ellos son conscientes de que tienen unos plazos de tiempo para estar con nosotros, y ver que, se pasaban los meses y, no seguían con el itinerario que se les había programado, les frustraba.

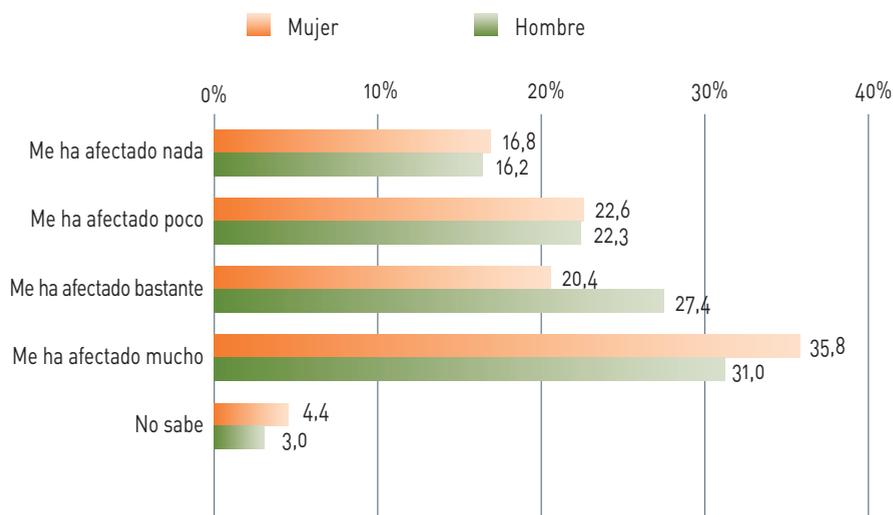
Psicóloga Sevilla



Por último, señalar que **entre las personas a las que le afectó un poco, predominan las personas con empleo en ese momento**, pues, en muchas ocasiones, se mantuvo el empleo con algunas **modificaciones como teletrabajo, mayores medidas de seguridad**, entre otros, pero no hubo cambios como la pérdida del mismo o ERTE.

Atendiendo al género de las encuestadas, **no se aprecian diferencias notables entre mujeres y hombres** (*). Entre las personas que no han tenido gran afectación de la pandemia, las cifras son muy similares. **Sin embargo, entre aquellas que sí se han visto muy afectadas, las mujeres (35,8%) presentan cifras ligeramente superiores que los hombres (31%).**

Gráfico 39. Grado de afectación del COVID por sexo



Fuente: elaboración propia

Asimismo, también se aprecian **diferencias teniendo en cuenta la nacionalidad de las encuestadas** (*). En un lado, la población marroquí se muestra menos afectada que el resto de nacionalidades (el 55,5% de ellas se ha visto

poco o nada afectada por la pandemia), seguida de Mali (44,4%). Sin embargo, en el lado opuesto, aquellas personas de Colombia (70,7%), Honduras (76,4%) y Costa de Marfil (75%) se han visto muy afectadas por la pandemia.

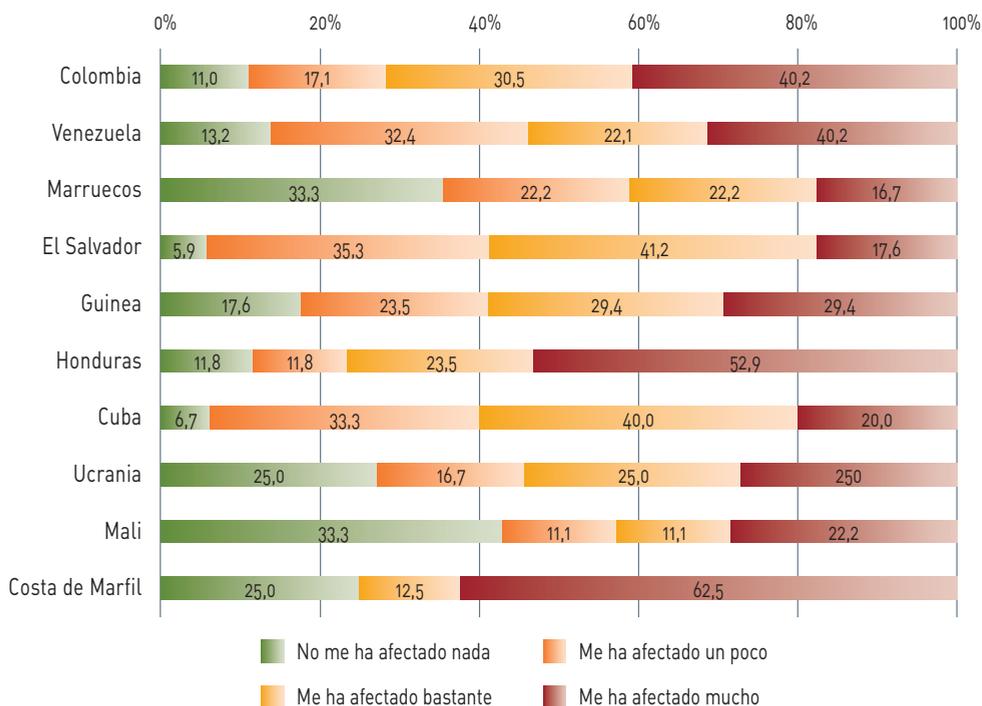


En general, la pandemia ha tenido una considerable afectación para las personas encuestadas, pues en todas las nacionalidades, salvo Marruecos, más del 50% de las encuestadas se han visto afectadas mucho o bastante.

Segregando el **grado de afectación por el nivel de castellano** de las personas encuestadas (*), **destaca que aquellas con un mayor nivel son las que se han visto más afectadas**, pero esto se debe más por el sector

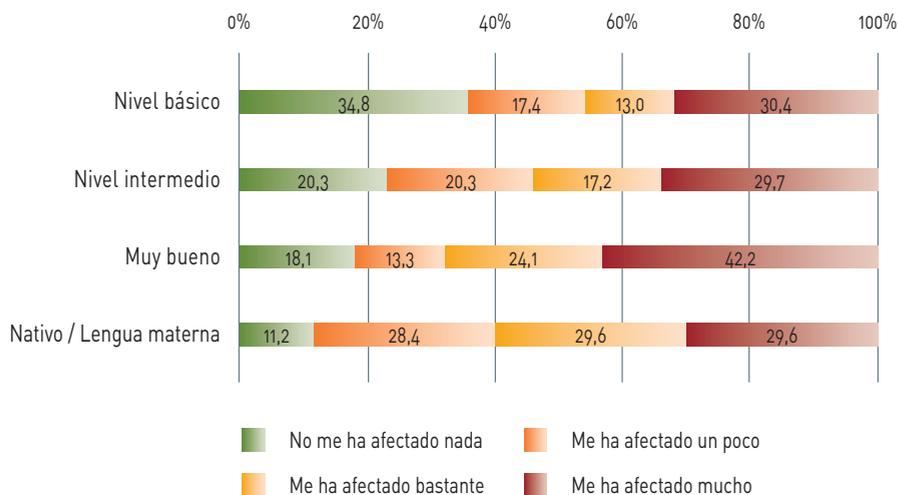
en el que estaban empleadas: el 59,2% de las personas con el castellano como lengua materna se han visto mucho o bastante afectadas, así como el 63,3% de aquellas con nivel muy bueno, mientras entre las personas con niveles de castellano inferiores se reduce a 46,9% entre aquellas con nivel intermedio y 43,4% en las de nivel básico (las personas con bajo nivel de castellano estaban empleados en trabajo del sector agrícola dónde la competencia lingüística no es un requisito).

Gráfico 40. Grado de afectación del COVID por las principales nacionalidades de las personas encuestadas



Fuente: elaboración propia

Gráfico 41. Grado de afectación del COVID por nivel de castellano



Fuente: elaboración propia

Esto podría explicarse por varios **motivos**: en primer lugar, los **sectores en los que se ocupan, ya que en la hostelería o los servicios** donde, en muchos puestos de trabajo es necesario buen nivel de castellano para relacionarse con los clientes, fue de los sectores más afectados. Mientras la agricultura, donde no se requiere un nivel tan alto, no se detuvo la producción, ni consecuentemente el empleo.

Otro factor que ha podido influir son las **expectativas laborales**, personas con mayor formación y nivel de castellano pueden fijarse unas expectativas más altas que dificultan la búsqueda de empleo, las cuales se acenúan con la pandemia.

Esta percepción del impacto de la COVID-19 entre las y los usuarios en relación a su nivel de castellano sigue una **tendencia similar a la que se puede observar en cómo ha afectado la pandemia en función de su búsqueda de empleo**. Esta distribución también tiene una parte de su origen en que los y las usuarias han tenido que seguir los itinerarios formativos tanto de castellano (si no son hispanohablantes) como de empleo y en el momento de entrar al mercado laboral estalla la pandemia. Al igual que en el análisis por situación de empleo, la frustración que les genera el incumplimiento de sus expectativas conjuntamente con la incertidumbre de su situación legal revela que esta población es la más afectada.



Las personas que llegan a nuestro servicio no vienen por gusto de aprender el idioma, sino porque se han encontrado en una situación en la que, **si quieren bueno aquí buscarse la vida, pues tienen que hacerlo a través del idioma.**

Personal técnico Málaga

Al contrario, los que tienen un nivel de idioma básico o intermedio no perciben la COVID-19 en la misma medida que los que tienen el idioma como muy bueno o como lengua materna ya que son personas que han llegado durante la pandemia y están comenzando sus itinerarios por lo que **la búsqueda de empleo no ocupa su actividad principal y muchas veces queda postergada ante la necesidad de adquirir competencias** para acceder al mercado laboral español, así como mejorar el idioma.

Aprovecha el recurso, vamos a aprovechar a que tengas idiomas, vamos a aprovechar a otro tipo de formaciones, entonces les intentamos contener y retener.

Trabajadora social Alicante

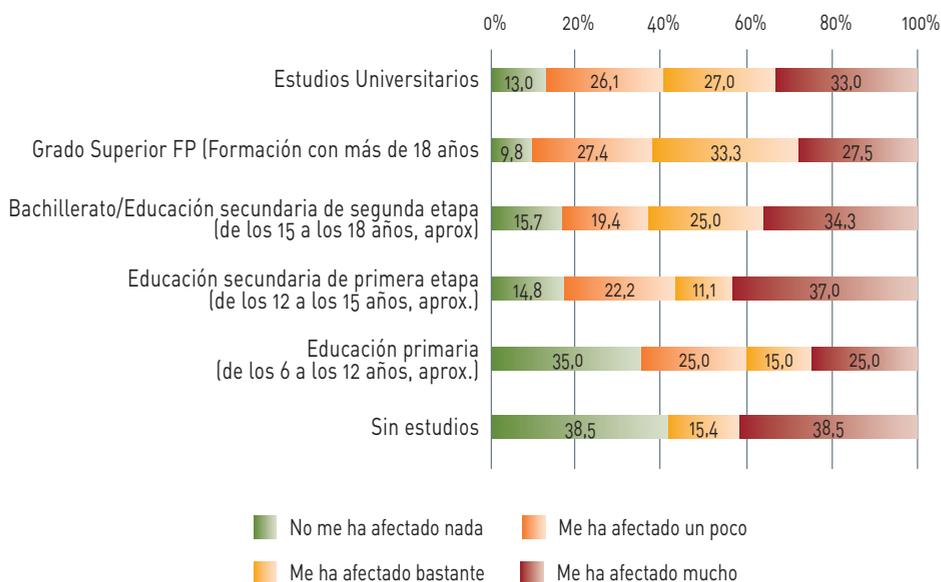
Por último, resulta interesante ver qué **afectación ha tenido la pandemia en las encuestadas atendiendo a su nivel de estudios** (*).

La diferencia más destacable es una **menor afectación entre las personas con educación primaria** (60% se ha visto poco o nada afectada), seguido de aquellas sin estudios (38,5%). Se aprecia una tendencia de **a mayor nivel de estudios, mayor ha sido el grado de afectación de la pandemia**. Las personas con estudios universitarios (60%) y aquellas con Formación Profesional (60,8%) son las que se han visto más afectadas por la pandemia.

Las razones son múltiples. Por un lado, **las personas con mayores estudios tienen mayores aspiraciones y expectativas laborales** y buscan empleos acordes a sus competencias al mismo tiempo que estas competencias no están reconocidas por la dificultad de homologación de título.

Por otro lado, se da una **frustración intrínseca en el choque de expectativas** cuando las personas con mayores estudios se enfrentan al mercado laboral, muchas veces idealizado. Las barreras que encuentran pese a tener las competencias son mayores y la percepción del impacto de la pandemia como causa de su dificultad para acceder al empleo es mayor.

Gráfico 42. Grado de afectación del COVID por nivel de estudios



Fuente: elaboración propia

En el caso de las personas con menor nivel de estudios como educación primaria o secundaria de primera etapa, las expectativas son menores y son más propensos a aceptar trabajos menos cualificados al tiempo que el tipo de empleos a los que estas personas acceden, como agricultura u otros sectores considerados esenciales, han sido menos dañados por la pandemia.

A modo de conclusión, la siguiente ilustración permite visualizar cuáles son los perfiles de personas solicitantes y beneficiarias de Asilo que perciben una mayor o menor afectación del COVID-19 según se ha ido analizando en este apartado: por el momento en el que se encontraban en el itinerario formativo de CEAR, situación de empleo en la que se encontraban cuando se declaró el estado de alarma, por su nivel de castellano, sexo y el nivel de estudios.



Perfil de persona y afectación por COVID-19



6. El proceso de digitalización en la era post covid

En la última década el uso de herramientas digitales se ha expandido a múltiples ámbitos de la vida, acentuándose todavía más con la llegada de la pandemia derivado de la imposibilidad durante el confinamiento y las restricciones posteriores que han conducido a una digitalización forzada y acelerada tanto de los trámites ante la administración como en muchos casos en el mundo laboral. **La adquisición o mejora de competencias digitales es de gran importancia en el programa ofrecido por CEAR a**

las personas solicitantes de Protección Internacional, pues éstas no son necesarias únicamente en el empleo, sino también en la búsqueda del mismo, en la solicitud de prestaciones como desempleo, la búsqueda de vivienda o cualquier trámite relacionado con la administración como puede ser la renovación de permisos de residencia y trabajo. Es por ello que estas competencias tienen gran prioridad en la formación ofertada por CEAR, ya que su conocimiento favorece la adaptación a la vida en el país.



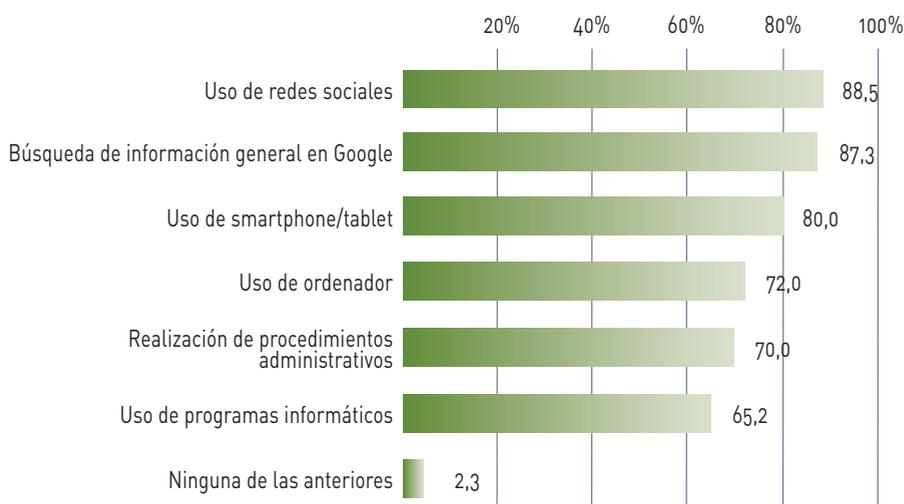
Este énfasis en la adquisición de competencias digitales se observa en los resultados de la encuesta, donde solo un 2,3% de las personas encuestadas dice no tener competencias digitales. El resto se distribuyen entre las diferentes competencias de este ámbito. Por un lado, el 80% dice conocer el uso de smartphones y/o tablets; así como un 72% dice tener competencias en el uso del ordenador.

Por otro lado, en cuanto al uso de programas y aplicaciones, el 88,5% hace uso de redes sociales (respuesta mayoritaria), seguido de un 87,3% que conoce la herramienta Google para búsqueda de información. En

cuanto a la realización de procedimientos administrativos a través de herramientas digitales, dicen tener dicha competencia el 70% de las encuestadas, mientras que tareas digitales más especializadas como el uso de programas informáticos, competencias importantes para acceder a puestos más cualificados, el porcentaje disminuye al 65,2%.

Las capacidades digitales varían en gran medida en función del perfil de la persona que es atendida. A grandes rasgos existen dos tipos de perfiles distintos: un perfil que cuenta con competencias digitales previas y otro que tiene grandes carencias digitales.

Gráfico 43. *Competencias digitales*



Fuente: elaboración propia



El **perfil latinoamericano** cuenta con **mayores competencias digitales de origen**. El uso de dispositivos móviles, ordenadores y herramientas informáticas está más extendido y es adaptable a lo que se requiere en el mercado laboral español por lo que la tarea de acompasar las competencias a lo que se demanda es notablemente menor.

Gente del mundo latino que venía con más formación académica, más competencias digitales y se pudo trabajar un poco más con ellos.

Aun así, dependiendo del país latinoamericano del que procedan, de su nivel de estudios y de la dimensión urbana-rural, las competencias digitales varían considerablemente, sobre todo en las competencias digitales para el acceso al trabajo.

Personal técnico Valencia

Ayudándoles a hacer un curriculum digital, inscribirse en páginas web, a hacer el certificado digital y la firma digital para darnos de alta en la Generalitat, para el subsidio, para el Laboral, para hacer los trámites digitales, **eso lo pudimos hacer con el mundo latino**. En contraposición, el perfil que proviene del África Subsahariana o de países de Oriente Medio no tiene prácticamente competencias digitales y las que tienen están muy limitadas al contacto familiar.

Personal técnico Valencia

El mundo África no tiene nada de competencias digitales, y el mundo árabe tampoco.

Personal técnico Valencia

Estas diferencias se han ido agravando tras la llegada de la COVID-19 debido a la **aceleración del proceso de digitalización** en todas las esferas de la vida, aumentando la importancia de contar con competencias digitales.

Uno de los problemas más destacados a este respecto es el **número insuficiente de dispositivos electrónicos** disponibles para todas las personas usuarias. La situación económica de muchas de las usuarias no les permite acceder a los mismos y tampoco a las tarifas de datos para sus dispositivos, lo que dificulta su uso continuado y dificulta el acceso a las formaciones o el aprendizaje en las mismas.

Pues no siempre tienen una buena conexión, no siempre tienen un buen dispositivo móvil que soporte la imagen, mucho tiempo yo qué sé de batería... Es que aparecen cosas como menores, pero sí...

Orientadora País Vasco

E: ¿Eran todas presenciales las formaciones?, ¿había alguna on-line?

N: Tampoco tenía material para hacerlo, mucho no tengo conexión. Solo lo que tengo que llenar, quizás 10 euros. Si hago algo si...

E: Se te gastan los datos.

N: Rápidamente. Tampoco tenía buena calidad de conexión.

Usuaría Barcelona

Toda la búsqueda de trabajo se centralizó en portales de internet, todo fue on-line, **no tiene dispositivos, y los dispositivos que tienen son... o no tienen el dinero para pagarse lo datos.** Si están en el centro de acogida tienen el wifi, pero los que están de calle a veces no tiene para internet.

Personal técnico Las Palmas

Sin embargo, tener dispositivos móviles en buenas condiciones no es sinónimo de que se le dé un buen uso o siquiera un uso más allá de las tareas mínimas que una persona puede hacer con él. Las competencias digitales y el uso de los dispositivos están al mismo nivel de importancia que el hecho de tener un dispositivo propiamente.

Luego hay personas que tienen un pepino de teléfono y no lo aprovechan porque no saben. Porque la brecha digital, los conocimientos digitales, las herramientas en Word, en PowerPoint... es que son incapaces de seguir una presentación en diapositivas por qué no...

Orientadora País Vasco

La necesidad de estas competencias y de tener dispositivos en buenas condiciones entronca con una de las **nuevas brechas más importantes surgida a raíz de la pandemia**: la digitalización de la administración pública, la digitalización en el acceso al mercado de trabajo y la digitalización de sectores laborales.

En cuanto la **digitalización de la administración pública**, ya se había iniciado un proceso de mayor digitalización de los trámites y de la atención, pero la pandemia ha acelerado dicho proceso, tanto que incluso procesos o atenciones vitales para la población solicitante de Protección Internacional han pasado a realizarse de manera exclusivamente online, dejando a estas personas sin una atención efectiva y sin igualdad de condiciones con el resto de personas.



Hay trámites únicos y exclusivamente que tienen que ser por vía Internet, por vía firma electrónica...

Trabajador Social Navarra

Ahora muchos de los trámites requieren utilizar ordenador, certificado digital y todo, y eso también es un pequeño hándicap o un gran hándicap, todo online.

Personal técnico Alicante

No les dejan sacar el certificado digital. La tarjeta de Seguridad Social olvídate, **nadie te coge el teléfono, nadie te da cita**, entonces un número de la Seguridad Social al menos que un empleador te de alta con su gestoría, para ti como ciudadano de a pie es casi inviable que lo hagas si no tienes el certificado digital.

Personal técnico Las Palmas

Algunos sectores laborales, después de la pandemia también han consolidado el uso exclusivo de herramientas digitales en sus procesos productivos y gestión de actividad por lo que las personas que carecen de

competencias digitales son excluidas definitivamente de estos puestos de trabajo.

Yo creo que con esta gente el mercado laboral, aparte que ya estaban un poco apartados y excluidos, al llegar el COVID con el tema de digital fue una exclusión muy grande.

Personal técnico Valencia

Cómo se digitalizado todo, han surgido y están surgiendo muchos puestos de trabajo de auxiliar de almacén logística, pero con dominio de la PDA, sino la gente se queda fuera.

Personal técnico Valencia

Atendiendo a la situación actual en la que se encuentran las personas encuestadas (trabajando, buscando trabajo o estudiando) se revelan diferencias importantes y significativas estadísticamente (*) en cuanto a sus destrezas digitales.

A primera vista, en los siguientes gráficos se observa que las personas con empleo ostentan porcentajes ligeramente superiores en todas las competencias digitales frente a las personas que buscan trabajo o están estudiando. Por lo que podríamos

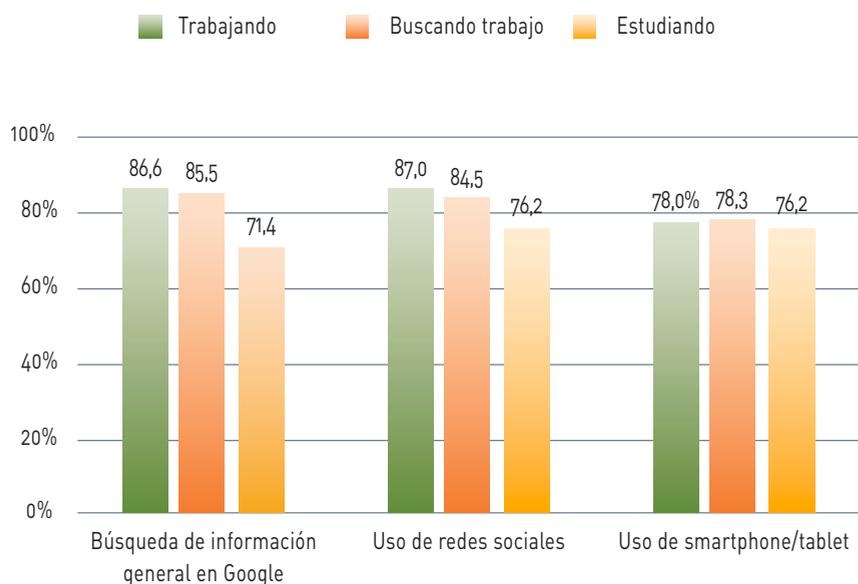


establecer la siguiente correlación, **cuantas más destrezas digitales posean mayores son las posibilidades de acceso al empleo.**

Entrando en detalle en cada una de las habilidades digitales, mientras que no se aprecian diferencias reseñables (variaciones no superiores a 3 puntos porcentuales) en las búsquedas de Google, uso de redes sociales, manejo de smartphones/tablets y ordenador entre los grupos comparados (trabajando, buscando trabajo o estudiando) sí se observan diferencias relevan-

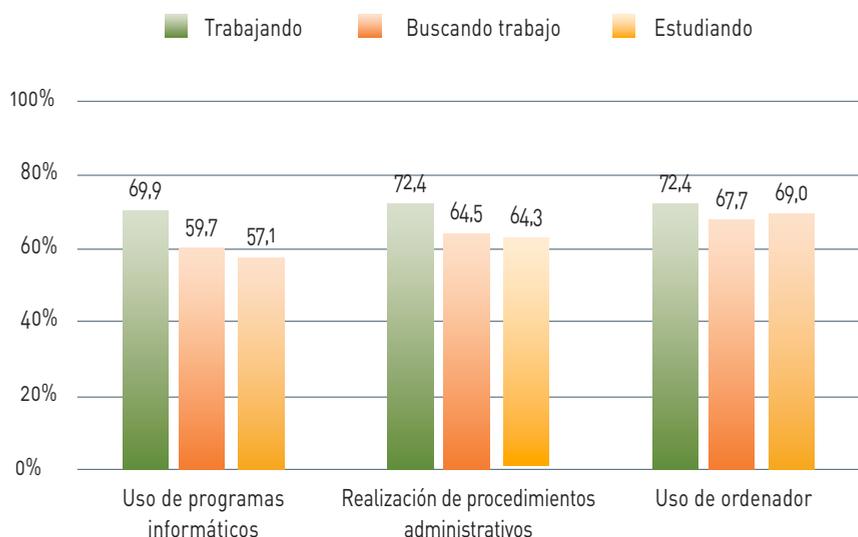
tes en las capacidades digitales que exigen un conocimiento más profesionalizado. En este sentido, **el uso de programas informáticos es 10 puntos superior entre las personas que están trabajando** en comparación con las personas que están buscando trabajo y **12 puntos superior** a las personas que están estudiando. En cuanto a la **realización de trámites administrativo el manejo de las personas que están trabajando es 8 puntos superior** que en las personas que están buscando trabajo o estudiando.

Gráfico 44. Competencias digitales por situación actual I



Fuente: elaboración propia



Gráfico 45. Competencias digitales por situación actual II

Fuente: elaboración propia

Por otra parte, también se encuentran diferencias significativas en cuanto al país de origen y las habilidades informáticas reconocidas (*).

Analizando la siguiente tabla se puede identificar **dos perfiles** según el país de origen y las competencias digitales que exhiben. Por un lado, **las personas procedentes de Latinoamérica presentan unas competencias digitales mucho más elevadas en todos los aspectos respecto al resto de nacionalidades**. El perfil procedente de Latinoamérica, como ya se observó con el nivel de estudios, tiene, en la mayoría de las ocasiones, una educación de grado superior y

también más competencias digitales como muestra la tabla.

Por otro lado, se identifica el **perfil procedente de África, sumado a Ucrania, con unas competencias digitales mucho más limitadas**, salvo en el caso de las personas procedentes de Guinea quienes presentan unas competencias similares al perfil anterior. En este perfil, **las destrezas digitales en general se encuentran por debajo del 50%** de las personas encuestadas, lo que muestran muy poco contacto con las herramientas digitales antes de llegar a España y cabe la posibilidad de que dichas habilidades hayan sido adquiridas en la formación impartida por CEAR.

Entrando en detalle en la tabla anterior sobre las destrezas informáticas más vinculadas al mundo del trabajo y a los trámites administrativos, se observa que alrededor del 50% de las personas de origen cubano (55,6%), colombiano (53,6%), salvadoreño (54,8%) y venezolano (54,1%), declara tener manejo de programas informáticos mientras que las personas de origen marroquí (31,3%), senegalés (18,2%) y camerunés (17,9%) no llegan al 30% de los casos.

En cuanto al conocimiento de la realización de trámites administrativos por la vía digital, las nacionalidades de Latinoamérica también se concentran alrede-

dor del 50% de los casos; Cuba; 51,9%, Colombia; 58,9%, El Salvador; 54,8%, Honduras; 48,1% y Venezuela; 45,8%, mientras que las nacionalidades de África se concentran alrededor del 30%; Marruecos; 29,7%, Camerún; 36,4% y Senegal; 13%.

Estos datos afianzan nuevamente la identificación de estos dos perfiles de personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional que la pandemia y su proceso de digitalización asociado ha terminado por definir y diferenciar. En este sentido, la brecha digital según el país de origen se amplía consolidando los dos perfiles que ilustramos anteriormente.

Tabla 12. Competencias digitales por las principales nacionalidades de las personas encuestadas (*)

	Búsqueda de información general en Google	Uso de redes sociales	Uso de programas informáticos	Realización de procedimientos administrativos	Uso de smartphone/tablet	Uso de ordenador
Cuba	70,4%	63,0%	55,6%	51,9%	59,3%	59,3%
Colombia	69,6%	70,8%	53,6%	58,9%	61,3%	58,3%
Guinea	77,8%	77,8%	52,8%	50,0%	63,9%	52,8%
El Salvador	64,3%	64,3%	54,8%	54,8%	59,5%	52,4%
Honduras	55,8%	55,8%	38,5%	48,1%	53,8%	50,0%
Venezuela	52,4%	53,5%	45,1%	45,8%	47,3%	47,3%
Ucrania	33,9%	37,1%	25,8%	27,4%	33,9%	32,3%
Marruecos	42,2%	40,6%	31,3%	29,7%	35,9%	29,7%
Camerún	45,5%	45,5%	18,2%	36,4%	45,5%	27,3%
Senegal	34,8%	34,8%	17,4%	13,0%	21,7%	21,7%

Fuente: elaboración propia



7. Cambios en los procesos administrativos y situación legal

Otro de los ámbitos que afectan directamente a la empleabilidad de las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional es la situación legal en la que se encuentren en cada momento. Siguiendo cronológicamente el proceso para acceder a la Protección Internacional,

1

En primer momento, las personas se encuentran en plaza del Sistema de Acogida de Protección Internacional (SAPI) hasta que el Ministerio de Interior resuelve su solicitud de protección internacional.

2

Durante esta estancia, los primeros 9 meses, las personas en situación de Solicitante de asilo reciben un resguardo de solicitud de protección internacional (hoja blanca) (2,4% de las personas encuestadas). El periodo de caducidad de este resguardo u hoja blanca es de 9 meses (6 meses + 3 meses):

Los primeros 6 meses no disponen de permiso de trabajo y deben de renovar dicho resguardo blanco, pero en caso de no conseguir una cita para la renovación, su periodo de caducidad se extiende, de manera automática, 3 meses más...

Pero estos últimos 3 meses de ampliación ya se les autoriza a trabajar.

3

Si pasados los 9 meses no han recibido la resolución de su solicitud de Protección Internacional, deben renovar su resguardo blanco que se le cambiará por la tarjeta roja de solicitud de protección internacional con una vigencia de 6 meses tanto para residir como para trabajar o hasta que se resuelva su solicitud.

4

Una vez admitida a trámite la solicitud de protección internacional, se les concede la tarjeta roja (renovable cada 6 meses) con la que continúan disponiendo de permiso de trabajo. El 35,2% de las encuestadas se encuentra en esta situación, la cual solía dilatarse hasta 3 años, pero a partir de 2022 con la entrada en vigor del nuevo reglamento, los plazos se han acelerado, dando una respuesta a la solicitud de asilo entorno a los 9-12 meses.

5

En caso de que la respuesta a la resolución sea positiva, se concede el Estatuto de Refugiado/a, situación en la que se encuentran el 7% de las encuestadas.

Además del anterior, se han creado otra serie de estatus legales para cubrir otras necesidades, como el Permiso temporal de residencia por razones humanitarias (21,9% de las encuestadas) o Protección Subsidiaria (2,4% de las encuestadas). En caso que la respuesta sea negativa, se deniega el proceso de asilo, situación del 18,5% de las encuestadas. En este momento, en muchos casos se opta por la vía del arraigo⁶ para conseguir los permisos de residencia y trabajo. Algunas de las personas en esta situación se integran dentro del 9,1% que han señalado en la encuesta “otro estatus legal”.

Como se ha explicitado, existen estatus legales propios para tipos específicos de casuísticas dependiendo del país de origen. Estos estatus legales como el de permiso temporal de residencia por razones humanitarias (que tiene también permiso de trabajo) facilitan el acceso al mercado de trabajo mediante una vía privilegiada.

6. Hay que señalar que durante la redacción del informe aún no se había publicado el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Este es el caso de las personas venezolanas o de las personas ucranianas que vienen a España. En el caso venezolano, como la condición del país no es de cuestión política sino de crisis humanitaria estos acceden al estatus legal a través de la fórmula de protección por razones humanitarias que les concede un permiso de residencia y de trabajo durante un año prorrogable.

Hombres latinoamericanos, lo que más tenemos es de Venezuela, por la crisis del momento, los venezolanos van a otro rollo porque, ellos tienen razones humanitarias muy rápidas y eso, les da permiso de residencia y trabajo durante un año.

Psicóloga Sevilla

El caso ucraniano es una excepcionalidad reciente debido al conflicto armado que sucede en el país y al aumento drástico de personas desplazadas. A estas personas también se les va a abrir un canal prioritario para la adquisición del estatus de refugiado/a debido a la guerra y a la capacidad de homologar sus títulos y permisos mediante un mecanismo más corto.



Sí se les va a homologar sobre la marcha. Por ejemplo, los carnets de conducir se han dicho que se los van a homologar. Por lo menos lo que he oído sí. Eso es un paso tremendo. Y con los títulos entiendo que se podrá hacer algo parecido.

Personal técnico Las Palmas

Sin embargo, esta homologación de títulos y permisos no es igual de rápida para todas las nacionalidades, incluso no lo es para personas provenientes de Ucrania que han venido antes del estallido de la guerra. Por lo general, las homologaciones es un objetivo a largo plazo en los itinerarios de las personas solicitantes. Si existiera un mecanismo para facilitar los procesos de homologación sería posible una mejor integración en el mercado de trabajo de la población solicitante.

Yo estudié en una Universidad que es internacional. No esta Universidad de España de Gobierno, es Universidad privada que tiene homologación en Francia e Inglaterra y todo esto. Por eso, yo no sé por qué tardan tanto.

Usuario Alicante

Mi esposo quiere sacar la licencia para ver si se compra un coche y pueda trabajar con el coche, para generar un poco más (...) Mi esposo tuvo en Perú, pero resulta que no está convalidada acá en España. Entonces, tiene que empezar de cero.

Usuaría Valencia.

Estas particularidades legales permiten una estabilidad en cuanto al permiso de residencia y trabajo que el que disfrutaban las personas solicitantes de protección internacional. Por ejemplo, con respecto al acceso al empleo, el hecho de que las personas procedentes de Ucrania llegaran y se les concediera el permiso de trabajo de manera inmediata, ha podido facilitar que las empresas hayan intentado primar la contratación de estas personas, pese a la barrera idiomática.

"Queremos dar trabajo a ucranianos", pero no hablan...

Coordinación de empleo Madrid

Dentro del proceso de asilo, se ha empezado a reconocer como personas positivas de asilo a las provenientes de países como Mali debido a la situación del país, cuestión que llevaba tiempo demandándose desde CEAR.

Y es últimamente el Ministerio está concediendo asilo a personas de Mali que llevamos peleándolo mucho tiempo.

Trabajador social Navarra

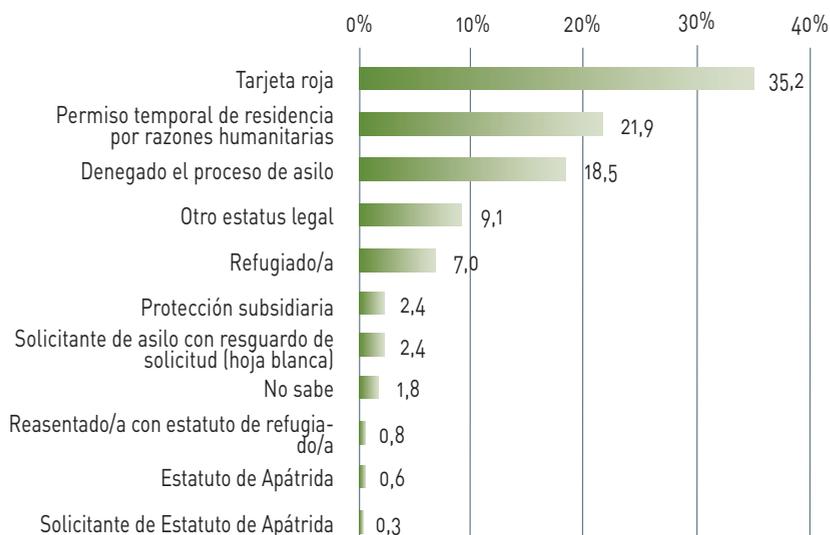
Después existen perfiles que saben de antemano que no van a obtener la resolución favorable de asilo porque a sus connacionales les han denegado el asilo, pero cada persona trae una experiencia vital distinta que le hace abandonar su país por lo que no es extraño que perfiles que a priori no se les concedería el Estatuto del Refugiado/a, acaban teniendo una resolución favorable.

Ellos mismos ya vienen con el convencimiento de que no son protección internacional y solo quieren unos papeles y, pero conforme los ves, los atiendes, empiezas a indagar un poco su historia, dices, ostras, esto entonces es protección internacional "ven aquí al programa".

Trabajador social Navarra

En el siguiente gráfico se aprecian diferencias en relación a la situación legal de las personas encuestadas entre los años 2019 y 2020. Estas diferencias si bien podrían relacionarse exclusivamente con

Gráfico 46. Situación legal



Fuente: elaboración propia



la pandemia, existen otras causas que han propiciado estos cambios, como son los cambios legislativos y reglamentarios relativos a las resoluciones de las solicitudes de Protección Internacional y los plazos de las mismas. Antes de 2021, las resoluciones podían llegar a producirse hasta 3 años después desde el momento de la solicitud, dilatándose la situación legal de “tarjeta roja” durante ese periodo (en la encuesta de 2019 representa el 50%) (*). Actualmente la disminución de los tiempos de resolución (alrededor de los 9-12 meses) ha producido que solo el 30,4% de las encuestadas se encuentren con la tarjeta roja. La rápida resolución de los procesos de asilo influye tanto en el tiempo que tienen las personas para adquirir competencias lingüísticas y laborales, así como en el tiempo que permanecen con la tarjeta roja y con ello con permiso de trabajo. Esta aceleración en las resoluciones ofrece mayor garantía sobre el funcionamiento de la Administración pública, sin embargo, esta disminución tan notoria del plazo de resolución, deja a las usuarias fuera del sistema, sin la posibilidad de solicitar el arraigo laboral, y pese a la obligación de abandonar el país, se mantienen en este en una situación irregular, aumentando exponencialmente su vulnerabilidad hasta conseguir regularizar su situación.

Pues podía abarcar un año o dos años, donde tú trabajas las competencias, si la persona hay que aprender un idioma puede aprenderlo tranquilamente en ese año, dos años sí... ahora técnicamente, el Ministerio dice que va... va a cumplir con la con la ley y aprobar la solicitud en menos de 6 meses.

Personal técnico Alicante

Mientras, se ha producido un incremento muy llamativo en aquellas personas con la denegación del proceso de asilo (5,5% en 2019 al 22% en la actualidad), así como en aquellas con permiso temporal de residencia por razones humanitarias (del 17,9% al 24,2%) o con otro estatus legal como el arraigo laboral o social (se incrementa del 5,2% al 10%). Ante esta nueva realidad, las y los usuarios sienten todavía más la presión de sus procesos de asilo agudizando la incertidumbre sobre su situación legal y sobre su posibilidad de acceder al mercado de trabajo.

Como acelerante, pues sí, eso ha generado una mayor incertidumbre, porque la gente se observa los unos a los otros y como ven que están un día... no han pasado como antes diez meses, sino que han pasado cinco meses y ya dicen que a lo mejor le van a dar una resolución, pues la gente se enfrenta a un escenario que...

Personal técnico Barcelona

El impacto de reducción de los tiempos en la resolución de solicitudes de asilo obliga a cambiar la manera en la que se interviene sobre la población solicitante. Si anteriormente se podía centrar la intervención sobre el idioma para las personas no hispanohablantes durante los primeros meses para luego acceder a la formación laboral y la adquisición de competencias, en la actualidad se combinan estas dos formaciones a la vez que se prioriza la búsqueda de empleo para poder acceder al arraigo laboral.

Laboralmente los empezaba a atender cuando salían a los seis meses, esto se cambió por el motivo que empezaban a resolver muy rápido.

Personal técnico Barcelona

Cuando una solicitud de asilo es denegada la persona queda fuera del sistema de asilo y no tiene acceso a las prestaciones y a las ayudas que estaba recibiendo hasta el momento. Solamente el acceso al empleo se constituye como alternativa para las y los solicitantes de no caer en mayores vulnerabilidades y, a través de tener experiencia laboral en el territorio y un contrato de trabajo, acceder a otras situaciones legales más ventajosas.

Si es favorable fantástico pero si... Si es desfavorable te vas por tu cuenta y dejas de recibir ayudas. Si tienes un trabajo bien pero si no lo tienes, y si es desfavorable te quedas sin nada.

Personal técnico Sevilla

Cuando CEAR realiza el anterior estudio de mercado de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, las personas ocupaban plaza en el sistema de acogida durante los primeros 6 meses y accedían directamente a la fase II o preparación para la autonomía del programa beneficiándose de las formaciones en empleo, búsqueda de empleo, aprendizaje de idiomas sin tener todavía una resolución definitiva. Mientras que en este estudio de mercado, el procedimiento ha cambiado y sólo pueden pasar a la fase II o preparación de autonomía, las personas que cuentan con una resolución, lo que conlleva que las personas quedan bloqueadas en la fase de acogida y pasan muy pocas a la fase de autonomía o Fase II.

La gente está en acogida y siguen en acogida porque no hay fase dos y no están saliendo.

Coordinación de empleo Madrid



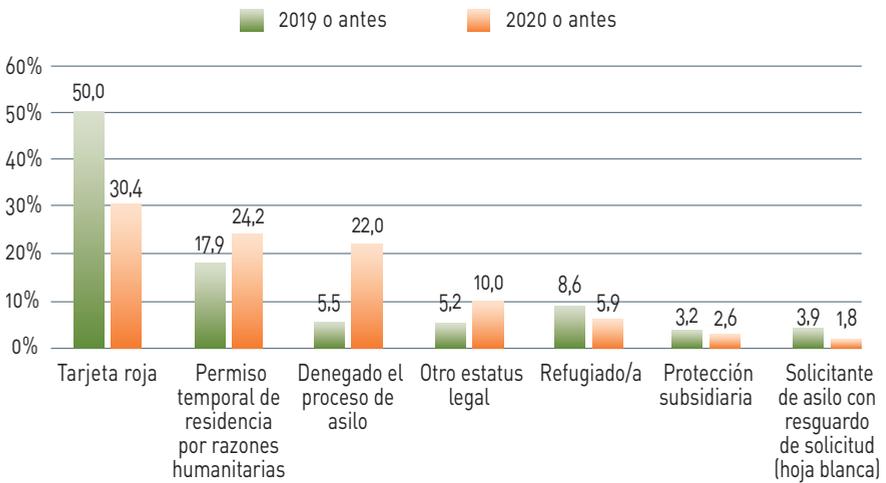
Ahora, con el nuevo manual de gestión que entró en vigor (...) solo pasan a la fase dos del programa las personas que tienen reconocido algún tipo de protección.

Trabajadora social Alicante

Lo último es que estaban resolviendo más rápidamente y que solamente iban a pasar a la fase dos de las ayudas las personas que tengan reconocido el Estatuto de refugiado o protección internacional, y suele ser un 5%.

Personal técnico Madrid

Gráfico 47. Principales situaciones legales por año de obtención (Evolutivo)



Fuente: elaboración propia

Por último y volviendo a la gráfica anterior, desciende el porcentaje de personas a las que se les concede el Estatuto del Refugiado/a, pasando de un 8,6% a un 5,9% (*). Esto podría dar a entender que las modificaciones en el ordenamiento jurídico en los últimos años no han favorecido la concesión de la condición de persona beneficiaria de Protección Internacional, sino que

se han endurecido las medidas y, además, el acortamiento de los plazos, dificulta que estas personas puedan solicitar el arraigo laboral.

No obstante, según el Informe publicado por el Ministerio de Interior "Avance de solicitudes y propuestas de resolución de protección internacional, datos provisionales 2021", desde 2019 se han incrementado el porcentaje

de resoluciones positivas de Protección Internacional, respecto al total de las solicitudes. No obstante, si bien esta tendencia al alza continua, se ralentizó considerablemente a causa de la pandemia.

Tabla 13. *Solicitudes y resoluciones de Protección Internacional.*
Fuente: Ministerio del Interior.



Respecto a la afectación de la crisis del Covid, el 43,8% de las encuestadas considera que no les afectó, mientras que al 42,4% sí le afectó la pandemia a su situación legal. Por último, el 13,7% no sabe identificar el grado de afectación de la pandemia a su situación legal.

Esto, sin embargo, no ha evitado de que una parte considerable de las y los usuarios perciba que la COVID-19 ha tenido un

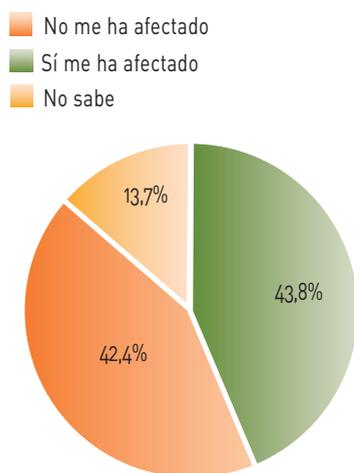
impacto sobre las resoluciones de asilo, sea ya este positivo o negativo.

De entre las personas encuestadas a las cuales les ha afectado la crisis del Covid a su situación legal, el 26,9% vio su proceso de solicitud de Protección Internacional paralizado. A un 24,4% de las encuestadas se les caducó su documentación (tarjeta roja) pero obtuvieron la prórroga de la misma y consecuentemente



su permiso de trabajo. Asimismo, un 5,5% obtuvo la renovación de su solicitud de Protección Internacional. En relación a las resoluciones, un 21,8% recibió una resolución desfavorable y un 6,5% favorable. Por último, un 14,9% de las encuestadas dice haberse visto afectada por otras causas que se exploran a través de las entrevistas.

Gráfico 48. *Grado de afectación de la crisis del COVID a la situación legal*



Fuente: elaboración propia

Una de las mayores dificultades que ha surgido con la pandemia pese a existir en algunos territorios previamente, es el colapso en la concesión de citas para hacer gestiones administrativas con respecto a su documentación legal.

El sistema de citas para la renovación de las documentaciones,

en especial la renovación de la tarjeta roja y la entrevista para solicitar el asilo, quedó absolutamente paralizado durante la época más restrictiva de la pandemia, pero se arrastra como una situación compleja hasta el día de hoy.

Te encuentras con que de repente la policía no da citas, de hecho, esto sigue pasando ahora.

Personal técnico Barcelona

Aquí en Fuerteventura estaban desbordados y nosotros tuvimos personas solicitantes de asilo que llevan 3 años sin hacer la entrevista.

Abogada Las Palmas

El sistema habilitado por la institución competente en la renovación de la documentación que es la policía, quedó saturado desde el primer momento y las citas que debían solicitarse online no salían, o si salían duraban tan poco tiempo que acceder a la renovación fue imposible

Por ejemplo, para renovar la tarjeta roja hace por lo menos 1 año que no hay citas disponibles a través de la web.

Personal técnico Madrid



Esta mal funcionalidad afecta directamente a la seguridad de las personas solicitantes de asilo ya que no tienen un documento legal en vigor y pasan a un estado de in-documentación. Esto repercute directamente en el acceso al empleo legal ya que si no tiene la documentación renovada de su tarjeta roja y de su permiso de trabajo no se puede dar la contratación.

Claro, al no estar la documentación renovada... en la misma tarjeta blanca o Tarjeta roja ya viene figurada la fecha de vencimiento entonces una empresa no te va a contratar si está caducada tu documentación.

Personal técnico Alicante

La problemática de las citas se agudiza en las propias personas usuarias ya que la imposibilidad de renovar y con ello de acceder al empleo apuntala sus vulnerabilidades y sus incertidumbres, llegando a buscar personas que buscaran citas por ellas a cambio de dinero.

A veces no duermo hasta más hasta 5 horas por la noche, porque a veces es pienso que a ver es posible, muy tarde habrá o no, no sé, es difícil.

Usuaría País Vasco

Entonces abren la página cada cierta hora para uno, agarrar cita, entonces a veces no tenemos tiempo, entonces hay que pagarle a alguien para que nos agarre la cita.

Usuaría Alicante

Sin embargo, las diferencias territoriales y las diferencias dentro de cada comisaría daban por resultado que en algunas sí se pudiera acceder con sencillez a los trámites administrativos. Existen buenas experiencias en la renovación de las solicitudes de asilo o para la entrevista para solicitar la condición de solicitante de asilo fuera del periodo de confinamiento como en los siguientes casos de Navarra y Canarias.

Nos vinimos a Navarra, nos vinimos acá a Pamplona. Y nos adelantaron la cita porque aquí había menos... menos cantidad de personas en trámite. Nos dieron la cita para 3 meses.

Usuaría Navarra

Aquí, por ejemplo, tú se vence el 25 de abril y una semana antes de ese 25 de abril ya tú vas y solicitas la nueva. Así funcionaba y ya tú ibas y te mantenías con esa y a la semana. Sí ya un miércoles, el otro miércoles tú recogías la otra. Aquí, así, sin cita ni nada.

Usuaría Las Palmas



Ante esta situación se facilitó que las personas que estaban en esta situación fueran reconocidas como personas con documentación vigente debido a que no era una falta de voluntad para la renovación si no una imposibilidad de renovar. Pese a que se desarrolló una instrucción interna por parte de la policía, esta no solventaba todos los problemas derivados del colapso en las citas. Si bien la persona se mantenía documentada y con permiso de trabajo, las empresas no depositaban su confianza en una instrucción interna y no contrataban a personas en estas situaciones.

La policía hizo una instrucción interna que hubo difusión, nos llegó y nosotros compartimos con las personas y con terceros, pero no nos podemos engañar, pero las empresas dijeron, "esto es una instrucción interna".

Personal técnico Barcelona

También se facilitó una prórroga COVID por parte del Ministerio del Interior a las personas que estaban dentro de itinerarios vinculados con los programas de asilo y de refugio. Esta prórroga COVID permitía no contabilizar determinados meses después del confinamiento debido a que las personas, por la propia situación

general, no podía aprovechar los recursos de la forma en la que estaban pensados. Estas prórrogas no eran extensibles a todas las personas dentro de los procesos y la variación de la prórroga dependía de la situación de cada solicitante.

Se quedaron congelados porque no era por culpa de los usuarios de que no pudieran acceder al sistema o aprovechar el recurso, sino que era una situación que se había dado, entonces no se podía penalizar a la gente (...) Y nos autorizaron prórrogas post COVID de 3 meses.

Trabajadora social Alicante

Dieron unas prórrogas especiales de seis y nueve meses, donde los que seguían su proceso estaba paralizado. Con estas prórrogas a raíz de la del COVID, con la orden que dieron, sí que es verdad que se vio que teníamos algo más de tiempo de trabajar.

Personal técnico Valencia

A pesar de estas prórrogas, lo cierto es que la situación era de tal complejidad a nivel laboral y las capacidades de inserción tan bajas que los itinerarios se

completaban y las prórrogas se acababan sin que hubiera existido una capacidad de inserción real en el mercado laboral.

El problema es que se prorrogó la ayuda, pero no hay empleo y no puedes salir a trabajar. ¿Qué pasa?, que se acaba la pandemia, se acaban las ayudas y no has podido hacer nada, esta gente no ha podido formarse.

Coordinación de empleo Madrid

Con ello y como se ve en el gráfico, la mayor parte de las personas afirman o que su proceso quedó paralizado o que pudieron acceder a las prórrogas del gobierno en sus itinerarios y en

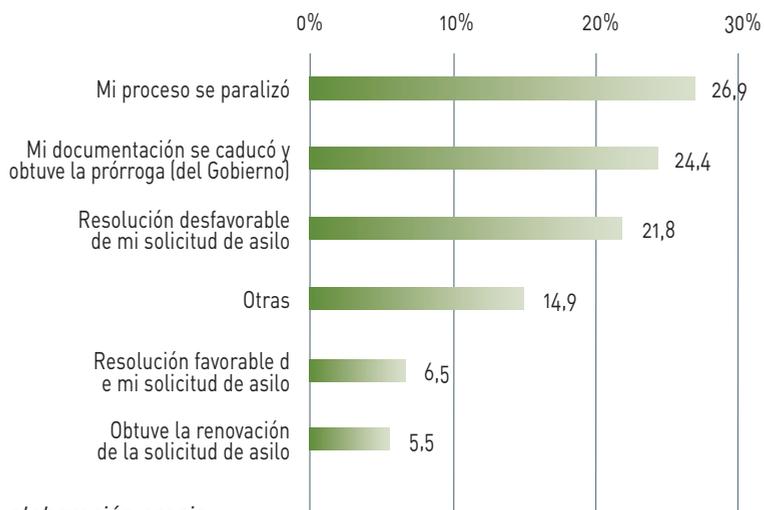
sus ayudas. También existe una parte considerable que afirma que denegaron su solicitud de asilo debido a la COVID-19 pero como se ha apuntado anteriormente, esta denegación no proviene de la pandemia sino de los cambios en los mecanismos de resolución del procedimiento de asilo.

¿Has detectado algún cambio de tendencia precovid y postcovid en cuanto a la concesión de los diferentes estatutos?

No. No. Yo no.

Abogada Las Palmas

Gráfico 49. Maneras en las que afectó la crisis del COVID en la situación legal



Fuente: elaboración propia

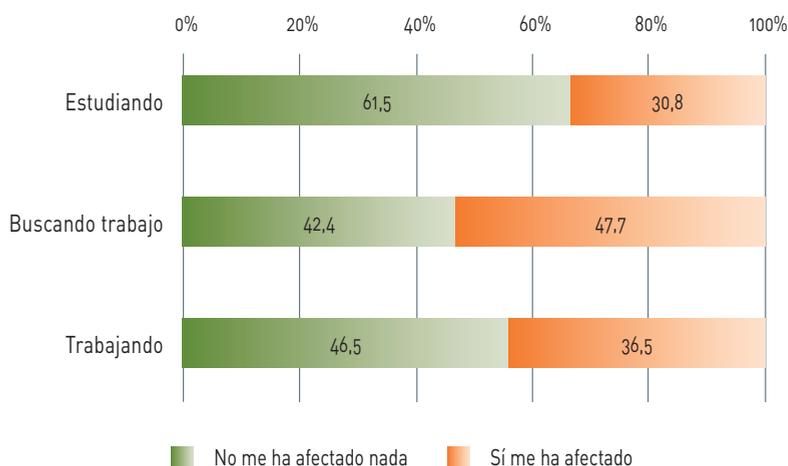


Por último, se encuentra una correlación significativa (*) en cuanto a la afectación del Covid de sus trámites legales y la situación de empleo de la persona encuestada.

Según muestra el siguiente gráfico, aquellas personas que estaban estudiando y, por tanto, fuera del mercado de trabajo, son las menos afectadas por la pandemia, 61,5%. Esto podría deberse a que las personas en proceso de formación llevan poco tiempo dentro del proceso de asilo, sin permiso de trabajo todavía (menos de 6 meses), y han podido seguir recibiendo la formación durante la crisis de COVID.

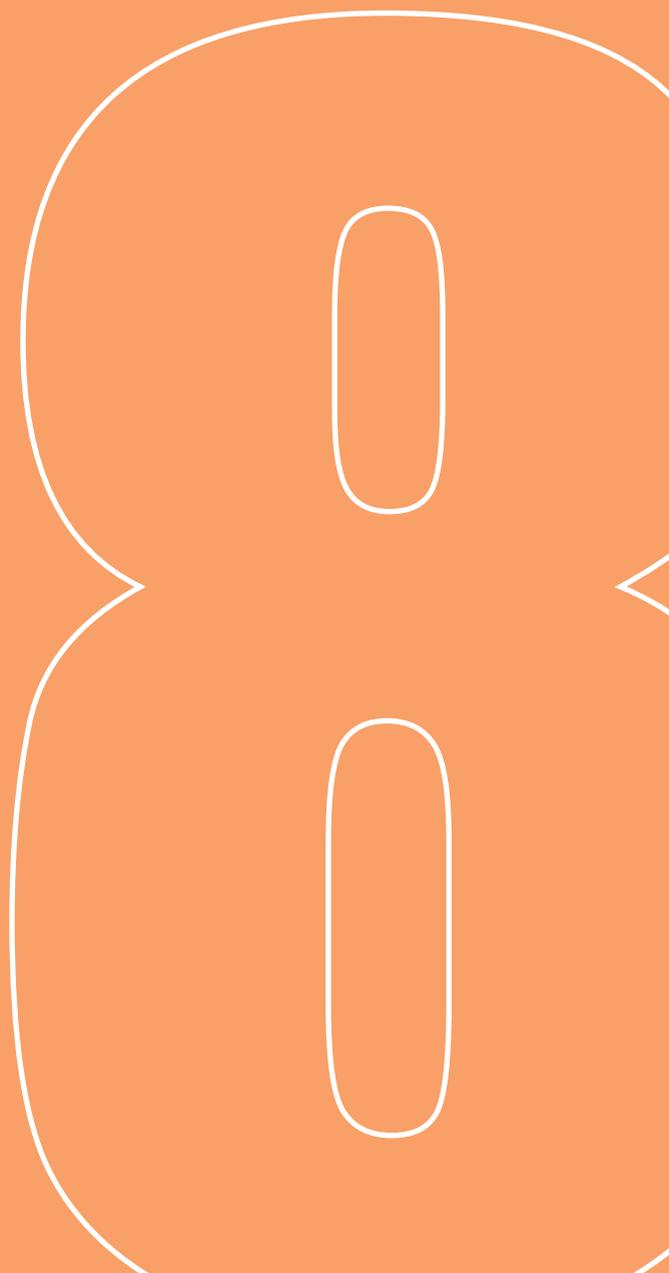
Mientras aquellas personas activas en el mercado de trabajo sí percibieron mayor afectación en su situación legal: el 47,7% de las que buscaban empleo y el 36,5% de aquellas que se encontraban trabajando declaran que sí les afectó el COVID en sus trámites legales. Esto puede explicarse debido a la **necesidad de tener en vigor en todo momento el permiso de trabajo, bien para conseguir un empleo o para mantenerlo**. La mayor afectación entre aquellas buscando empleo podría estar motivada por el documento de prórroga de la hoja blanca y tarjeta roja, la cual no era reconocida por las empresas y, por tanto, estas personas no eran contratadas.

Gráfico 50. Afectación del COVID a sus trámites legales por situación de empleo



Fuente: elaboración propia

Análisis de la evolución de CEAR
y el programa de formación
de empleo



En el siguiente capítulo se realiza un análisis de las transformaciones acaecidas dentro del Programa FILA a consecuencia del surgimiento de la pandemia de la COVID-19 y de las transformaciones que ha originado que se han ido viendo a lo largo del estudio.

Las adaptaciones del programa no vinculadas a la COVID-19 vienen sobre todo vinculadas a la **adaptación a los perfiles** que van llegando al programa. El cambio de perfil centrado principalmente de uno hispanohablante con competencias, proveniente de América Latina a uno no hispanohablante con bajas competencias, proveniente generalmente del África Subsahariana.

El cambio en la atención viene marcado por la necesidad idiomática del nuevo perfil, requisito indispensable para acceder al mercado de trabajo legal español. Se prioriza que las personas usuarias aprendan el idioma al mismo tiempo que se imparten talleres laborales para acceder antes debido a los nuevos mecanismos de proceso de asilo.

©Curruscu
Solicitante de asilo colombiano en una de las clases de diseño de moda.



Con los perfiles que... que hay ahora **se trabaja mucho el tema idiomático y se ya se adaptan los talleres pre laborales**, o sea, perfiles que antes no hubieran podido pasar a empleo que hubieran tardado más en que los técnicos de empleo los hubieran podido atender, se han hecho unos talleres adaptados al conocimiento de las personas que pues no hablan español.

Trabajadora social Alicante

Sí, aunque no pasen a la segunda fase, yo como laboral y **desde el punto de vista de buscar trabajo los puedo atender desde el minuto cero**.

Personal técnico Barcelona

Incluso se llega a hacer una combinación del aprendizaje del idioma con talleres laborales aplicados a un empleo en concreto en función de las necesidades y demandas de los perfiles.

A pesar de que el programa se adapta a las y los usuarios que tiene en ese momento, **la solicitud de cursos y de formaciones se hacen de manera previa a la impartición** de los cursos y se ha de hacer una previsión de lo que va a requerir el mercado de trabajo, lo que van a requerir los perfiles y los tipos de perfiles que van a llegar en el corto y medio plazo.

Esto **dificulta que se de formación laboral adaptada si el perfil o las necesidades del mercado laboral cambian de manera repentina** como puede ser una crisis pandémica como la COVID-19 o una explosión de solicitantes de asilo como puede ser el caso ucraniano.

Nosotros tenemos usuarios todo el año, es decir, todo el programa. (...) Y a nosotros nos llega, digamos, en la cuantía monetaria que tenemos que gastarnos al empezar el programa (...) Entonces tú no vas a saber los perfiles que nos van a venir (...) entonces se hace una estimación.

Personal técnico Málaga

Se burocratiza tanto el sistema de sacar para adelante estos cursos que al final llegan tarde para las personas que pensabas que podías ofrecérselo se han buscado la vida porque son personas que no pueden esperar 4 meses a que montes un curso porque tienen que vivir, y el propio sistema los echa fuera.

Personal técnico Las Palmas

Por este motivo existen las **formaciones ad hoc** para los perfiles que se atienden exclusivamente desde el programa de empleo FILA en CEAR, mediante



las cuales se adapta el programa a necesidades específicas en un corto plazo de tiempo o también se puede utilizar para profundizar más en un caso específico que precise de un tipo de atención diferente, ya sea por necesidad o por potencialidad.

De hecho, hay una subcontratación que tenemos interna de nuestras formaciones y las tenemos que programar con tiempo.

Personal técnico Valencia

Aun así, **tenemos un pequeño presupuesto de becas** para perfiles que se salen de esos sectores pues porque la persona trae una trayectoria diferente o tiene muchos más idiomas...

Personal técnico Málaga

Las adaptaciones que se han hecho en el programa derivadas de la pandemia tienen que ver con determinadas adaptaciones internas, adaptaciones de formación y una adaptación a los problemas surgidos en otros ámbitos por la pandemia.

La **principal adaptación interna es la adaptación a la pandemia.**

El programa FILA es un programa flexible que permite reestructurar

el servicio de idioma y de empleo en otros mecanismos en función de estos cambios de coyuntura.

Tenemos un servicio muy muy flexible, que precisamente nos permite contestar a estas situaciones, ¿no? ¿Hay una pandemia? Pues mira, pues respondemos con más cursos de capacitación digital, cosas que nos van a permitir adaptarnos no solo a las situaciones externas, sino también a nuestros perfiles.

Trabajador social Navarra

Los mecanismos que se adaptaron durante la pandemia y el confinamiento fueron **la transformación de todo el servicio de una asistencia presencial a una asistencia virtual**, desde el servicio de psicología como las formaciones tanto de CEAR como de algunas de las academias a las que asisten los solicitantes.

sobre el programa fila la verdad que el impacto fue muy importante porque pasamos directamente de una atención presencial a una atención digital en el cien por cien de los casos, por lo menos durante unos meses. (Personal técnico Navarra)

Sin embargo, **las competencias digitales de la población solicitante de asilo no son elevadas**



y lo eran menos con anterioridad a la COVID-19 por lo que los avances en las competencias adquiridas no pudieron ser las esperadas.

Pero ahí la capacidad de intervención, pues tuvimos que asumir que era la que podía ser, es que no había otra manera.

Personal técnico Navarra

Se adaptó la formación del programa a las necesidades surgidas durante la pandemia en el ámbito laboral y en relación al resto de formaciones que se ofertaban en diferentes centros. La pandemia puso en valor diferentes empleos a los que solían acceder las personas solicitantes de Protección Internacional, pero al mismo tiempo **estos sectores se saturaron rápido debido al aumento de la formación y al aumento de la oferta de trabajo.**

Hicimos mucha inversión de formación el primer año después de la pandemia en limpieza, pero ¿qué pasa? que todas las asociaciones de Málaga hicieron lo mismo. Entonces se saturó muy rápido.

Personal técnico Málaga

Otras formaciones que servían de acceso al mercado laboral para las personas solicitantes de asilo no pudieron realizarse de manera satisfactoria. Formaciones para trabajos manuales que requieren de una **formación presencial**, por lo que no pudieron llevarse a cabo por lo que muchas formaciones perdieron el sentido.

Perfil de peón, perfiles menos cualificados. Ese tipo de formación, aunque la adaptes mucho no te puedes hacer una formación de seis meses de ayudante de camarero solamente con parte teórica, o de peón de la construcción, o de electricidad o climatización con parte teórica. (...) Estos cursos se vieron muy afectados.

Personal técnico Valencia

Otro problema de las formaciones cuando se retomó la semi-presencialidad fue la cuestión de **los aforos** ya que existían limitaciones de personas para asistir a las formaciones. Esto tuvo un impacto en los itinerarios de las y los usuarios, así como en las cargas de trabajo de los técnicos y técnicas de empleo que tuvieron que realizar más talleres para asistir al mismo número de personas.



Pues de pronto tenemos un aforo que solamente podemos hacer taller con 8 personas incluyendo el formador, estamos hablando de menos de la mitad, con un ratio tan grande, pues teníamos que hacer más talleres para llegar al mismo número que estamos... No es viable muchas veces por agenda.

Personal técnico Madrid

Con todo y a pesar de los esfuerzos por adaptar las formaciones a un sistema online y hacerlas llegar a las personas usuarias, hubo ocasiones en que esto no fue posible y las formaciones se suspendieron pudiendo continuar más adelante o, en ocasiones, **finalizándose definitivamente ya sea porque las personas no tenían los medios para seguirlas, las competencias o porque no resultaba posible dar la formación.**

Ha afectado muchísimo, muchas formaciones que estaban en curso se interrumpieron, algunas personas se les ofreció la posibilidad de continuar online no todas podían, no todas tenían medios o no todas sabían. Las prácticas se quedaron congeladas e interrumpieron en muchos cursos. Algunas se pudieron retomar meses después y otras quedaron un poco ahí.

Personal Técnico Madrid

También se ha señalado en algunas entrevistas que debido a que muchas de las formaciones que ofrecen las academias están subvencionados con fondos del SEPE, y que para su prestación se han de desarrollar un número mínimo de cursos, con un número mínimo de usuarios, y durante los meses de confinamiento y restricciones por la pandemia, esos cursos no se pudieron desarrollar, estas academias han perdido la subvención ocasionando que en los años 2021 y 2022 no hayan obtenido la financiación para desarrollarlos. Esto ha ocasionado que se reduzca drásticamente la oferta de cursos, y por tanto, la competencia por entrar a los restantes es más elevada, saliendo el colectivo de CEAR perjudicado en los procesos de concurrencia y selección para entrar a los mismos.

Otra adaptación de relevancia es cómo el servicio se adaptó ante las dificultades que la COVID-19 generó en el **sistema de citas** para la renovación documental. CEAR habilitó desde su servicio jurídico un procedimiento que permite solicitar citas online, descargando la presión de las personas solicitantes en esta materia.

Se habilita un procedimiento a través del área jurídica de CEAR para ir pidiendo unas citas, un adelanto de cita online porque no, no hay forma de hacerlo.

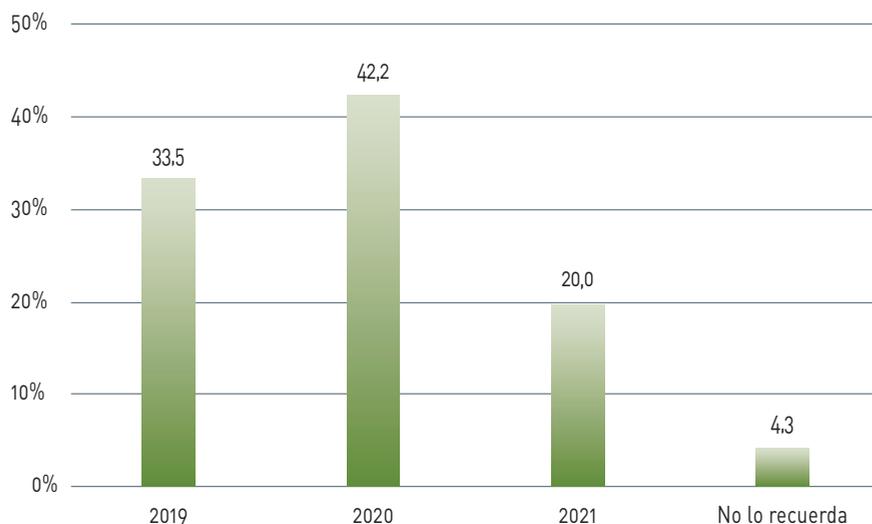
Personal técnico Madrid

Participación en CEAR

Pasando al siguiente gráfico se presenta la distribución porcentual de las personas que han participado en el programa de empleo FILA de CEAR en los últimos años. **De las 511 personas encuestadas participantes del programa FILA de CEAR, el 33,5% lo hizo en 2019, el 42,2% en 2020 y el 20% en 2021.** Esta diferencia tan significativa entre estos años puede deberse a las consecuencias derivadas de la pandemia y de los cambios en el procedimiento y gestión del

sistema de asilo. El aumento en 2020 respecto al año anterior podría explicarse debido a la suspensión y ralentización de los procedimientos a causa de la pandemia que produjeron que las personas que se encontraban en el programa alargaran su participación en el mismo. Mientras en 2021, por un lado, todavía existían medidas contra los efectos de la pandemia que limitaban la movilidad y, a su vez, los cambios introducidos en el sistema de acogida, provocan una menor participación en el programa.

Gráfico 51. Año de participación en CEAR



Fuente: elaboración propia



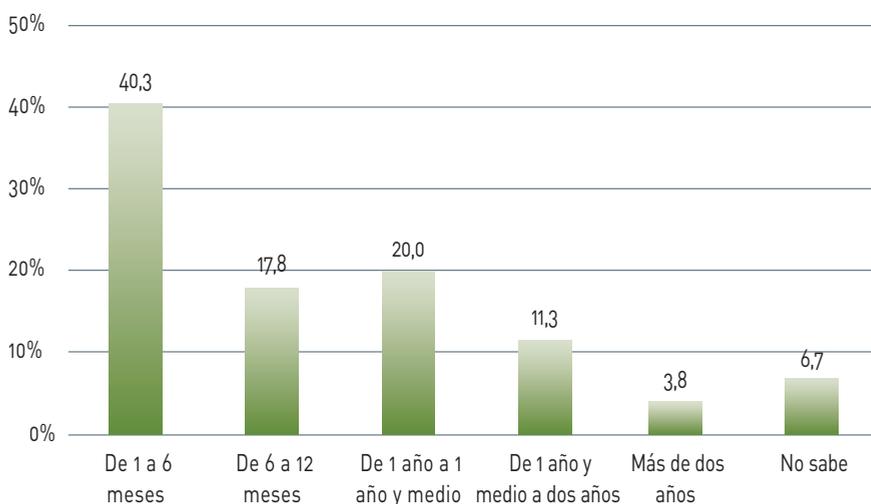
Asimismo, resulta interesante observar el tiempo que las personas encuestadas participaron en el programa. En primer lugar, **destaca que el 40,3% de las encuestadas han estado de 1 a 6 meses en el programa**, lo cual podría relacionarse con la agilización del proceso de resolución de las solicitudes de Protección Internacional, sumado a aquellas que han entrado en los últimos 6 meses.

De 6 a 12 meses de participación se encuentran el 17,8% de las encuestadas, así como el 20% en la participación de 1 año a 1 año y medio. El hecho de que haya un mayor porcentaje de

personas con participación de 1 a 1 y medio, respecto a aquellas de 6 a 12 meses, podría explicarse por la acumulación de solicitudes anteriores a la pandemia, las cuales quedaron suspendidas durante los primeros meses de la pandemia, así como por el hecho de interrumpirse parte de la llegada de nuevas personas solicitando Protección Internacional durante los meses de pandemia con medidas más estrictas.

Por último, a partir de un año y medio de participación, las personas encuestadas se reducen notablemente por los mismos motivos explicados anteriormente.

Gráfico 52. Número de meses en el programa



Fuente: elaboración propia

El programa de empleo FILA para el sistema de asilo de CEAR pone a disposición de las personas usuarias una serie de recursos y actividades que, atendiendo a su perfil, se le asignan para poder mejorar su empleabilidad.

Los recursos más requeridos son la orientación laboral tanto de carácter individual (19,4% de las encuestadas) y en grupo (15%), ya que esta es la principal herramienta del programa, a través de la cual se asignan el resto de recursos del programa, como pueden ser los talleres de formación ocupacional (participación del 13,7% de las encuestadas) o talleres de diferentes temáticas como la comunicación, el manejo del tiempo. (12,2%).

Respecto a las clases de español han sido recibidas por el 10,8% de las encuestadas, debe tenerse en cuenta que la población de origen latinoamericano en general no precisa de esta actividad al tratarse de su lengua materna.

Las formaciones prácticas en empresas tienen una participación del 10,5% de las encuestadas; el 9,4% participó en talleres de Nuevas Tecnologías y el 9,1% en asesoramiento dirigido al emprendimiento. Estos son recursos y actividades mucho más específicos y especializados, por ello se reduce el número de participantes.

Gráfico 53. Participación en las actividades y recursos del programa de CEAR



Fuente: elaboración propia



La percepción de las encuestas sobre la utilidad del programa de empleo FILA de CEAR dentro del sistema de acogida de Protección Internacional para encontrar empleo es bastante positiva. **El 62% de ellas considera haber sido útil o muy útil para conseguir un empleo;** mientras solo el 24,9% lo percibe como poco o nada útil. Esta percepción como un elemento de ayuda para adquirir conocimientos y poder acceder al mercado de trabajo se valora como útil pero algunas usuarias lo valoran como una relación indirecta, esto es, el conjunto de actividades del programa es determinantes para favorecer el acceso al empleo, aun cuando no siempre haya una inserción directa hacia el empleo.

Sí, no, pero vamos a ver CEAR, ayudó un montón. (...) No en forma directa no, en forma indirecta como **mira toma este número, a ver si tienes suerte** (...) Pero con trabajo no, no me llevaron.

Usuario Alicante

Yo cuatro años están trabajando. Estoy trabajando, tengo contrato de CEAR. Mucho, muchísimo gracias por eso, porque hoy muy difícil encontrar trabajo de verdad por mis años. Todas las que tienen empresa quieren más joven. Y claro, me ayuda para siempre por toda la mi vida que estamos aquí.

Usuaría Málaga

Las dimensiones que más valoran las y los usuarios son el apoyo recibido en su momento de mayor necesidad y la capacidad de adquirir formación conjuntamente con los acompañamientos laborales, idiomáticos y administrativos.

Sí, me está ayudando porque... me está ayudando para cosas para enseñarme dónde puedo ir... están haciendo currículos para mí y cosas así, pero para trabajo no, no hay.

Usuario País Vasco

Δ tener el papel, la residencia, y estudiar.

Usuario Sevilla

En definitiva, **la valoración que se encuentra en las entrevistas es en general positiva**, pero existe una carencia a la hora de integrar a las personas en el mercado laboral o tal vez que las y los usuarios vean que las competencias que adquieren no se reflejan como desearían en sus capacidades de inserción.

0 del 1 al 10 yo lo **valoro en 10**. La verdad, porque quizás no es que he conseguido el gran empleo ni que he tenido... pero por lo menos el apoyo. **El apoyo ha estado ahí en todos los sentidos.**

Usuaría Las Palmas

Las competencias que se adquieren en CEAR van adaptadas a los perfiles tanto por sus demandas como por sus competencias previas. Por parte de las y los usuarios se reconoce que se han adquirido competencias, sobre todo de tipo laboral o relacionadas con el ámbito laboral. Esto es, **han aprendido un oficio o han aprendido a utilizar las herramientas online para acceder al empleo. Estas herramientas han cobrado vital importancia durante la pandemia y la postpandemia debido a que la vía de acceso al mercado de trabajo se ha digitalizado. Es fundamental para las personas usuarias aprender las herramientas si quieren acceder al empleo.**

Eso fue casi que inmediato, fui acogido para el sistema para el programa de empleo que empezaron, pues las charlas informativas, la enseñanza a buscar trabajo por las redes por Internet y bueno, y cómo hacerla, el currículum y demás.

Usuario Navarra.

Ella empezó a darme cosas cómo entrar a las páginas web, los sitios web donde tengo que buscar trabajo. También me hizo el currículum, porque tenía un currículum que no captaba nada.

Usuaría Barcelona

También destacan entre **las personas no hispanohablantes las competencias adquiridas en materia de lengua española.** Como se ha destacado durante el informe, tener conocimientos de lengua española, tanto generales como técnicos, es necesario para acceder al mercado de trabajo formal.

Yo tenía cursos como lengua española de primera y después como limpieza.

Usuaría Málaga.

Por parte de las y los técnicos se destacan otro tipo de competencias que adquieren las y los usuarios además de las competencias lingüísticas y laborales. Una de **las más destacadas son las competencias digitales.** Estas se revelan por parte de los técnicos y técnicas de empleo como fundamentales en la situación postcovid actual tanto para la búsqueda de empleo mediante herramientas y portales de empleo como para gestiones legales, gestiones con la administración pública o para recibir ayudas.

Yo creo que todo el tema digital, o sea, nosotros somos muy muy pesados con el tema del certificado digital (...) ha sido fundamental para que mucha gente pueda tener acceso a un montón de cosas (...) desde obtener el número de la Seguridad Social, hay personas que no saben cómo obtenerlo. O sea, digo que no participan en fila.

Personal técnico Alicante



Otras formaciones que surgen como relevantes son **nuevas formaciones en materia de derecho laboral**. Las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional son especialmente vulnerables a contratos con malas condiciones laborales e incluso a contratos ilegales por lo que la adquisición de competencias en este sentido puede ayudar a las personas usuarias a discernir entre empleo y trabajo precario o ilegal.

Luego también bueno, evidentemente tema nómina, contrato que también estamos haciendo con estos talleres de derecho laboral también fundamental.

Personal técnico Alicante

También se destaca el **carácter holístico de la formación laboral**. El hecho de realizar formaciones teóricas y después formaciones prácticas en la empresa asociada a esa formación teórica influye de manera indirecta en la adquisición de otros **conocimientos más informales** como a relacionarse con la ciudad, con sus servicios, con sus redes de transporte, et- cétera. La población solicitante puede llegar a caer en círculos y espacios donde solamente hay población solicitante de asilo y de esta manera quedar en una

situación de mayor vulnerabilidad hacia el exterior por lo que realizar este tipo de formaciones ayuda a la integración de manera indirecta.

Cuando conseguimos que una persona haga una formación, es un ejemplo, lo que conseguimos es que se atreva a conocer las redes de transporte, que aprenda a comunicarse, que aprenda competencias como la puntualidad, el orden, la presencia.

Personal técnico Barcelona

Son perfiles que vienen de una cultura muy diferente a la nuestra, **el tema del choque cultural**, de ciertas competencias básicas, de que no puedo empezar una cosa y dejarla, puntualidad, hay de todo como en todos los sitios, Eso está en el perfil subsahariano.

Personal técnico Barcelona

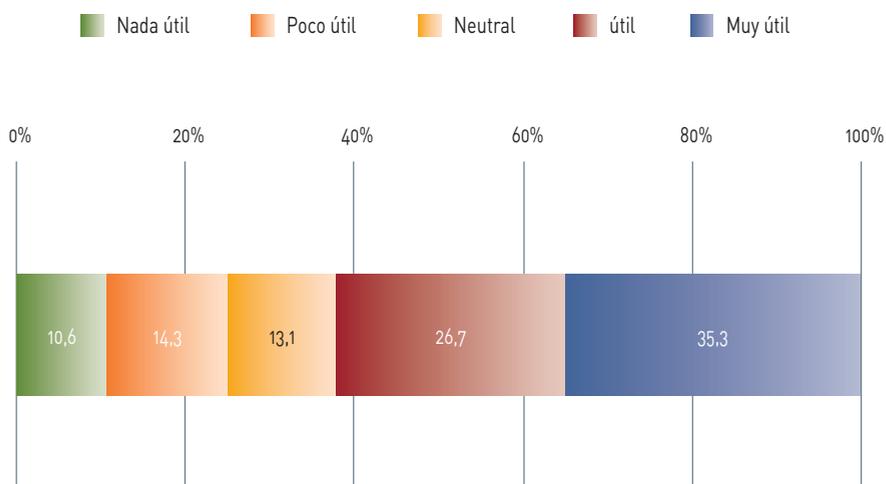
También se apuntan **competencias de tipo digital** como el uso de buscadores online, del teléfono móvil, uso de aplicaciones y funcionalidades de los dispositivos electrónicos que les son de utilidad, pero no conocen aun poseyendo dispositivos con estas funcionalidades.

Taller de Smartphone, o cómo organizarte la agenda, cómo apuntarte las cosas en el calendario, en el Google maps para buscar los sitios, meta buscadores de Google, cómo organizarte la alarma para levantarte todas las mañanas, cómo organizarte bien la agenda para no perder el tiempo y buscar el teléfono, cómo darnos de alta en el correo... Hicimos un taller de cómo conectarte al wifi, cómo contratar datos, fue un taller muy completo.

Personal técnico Valencia

Como se puede apreciar, las y los usuarios perciben solamente las adquisiciones de competencias en materia laboral y en formaciones, pero no en el resto de ámbitos que sí que destaca el personal técnico. Puede existir una **brecha entre las competencias adquiridas y las competencias percibidas**, de este modo sí que se percibe la ayuda de CEAR como positiva para la mayor parte de los y las usuarias, pero cabe hacer un acercamiento entre ambas visiones.

Gráfico 54. Nivel de utilidad percibido del programa de CEAR para conseguir un empleo



Fuente: elaboración propia



Además de las problemáticas ya identificadas se encuentran diversas **dificultades menores** a corregir dentro del programa FILA o de las capacidades que el programa tiene para insertar a las usuarias. Estos problemas son menores y se destacan solamente en algunos casos por lo que **puede ser un problema específico de una delegación más que una cuestión global.**

La primera cuestión es relativa a la disponibilidad de personal para hacer las inserciones. En el caso de la delegación de Málaga se destaca que, durante un tiempo y coincidiendo con el confinamiento, la persona que se encargaba de la intermediación laboral ya no trabajaba en el servicio, condición que afectó fuertemente al servicio de intermediación cortándolo de raíz y complicando el contacto con empresas y la capacidad de insertar a personas en el mercado laboral. Para que un servicio de empleo funcione correctamente han de ser **reforzados los diferentes servicios** que habilitan el itinerario de empleo.

Inserciones ha habido muy pocas. Es decir, no hemos conseguido todas las inserciones que nos habíamos propuesto, porque justamente antes, justo de iniciarse el confinamiento, pues ese año se había ido la compañera de refuerzo para para intermediación.

Personal técnico Málaga

Otro problema que se encuentra en el programa, aunque no se origina en el programa, sino que viene derivado del mercado laboral español y de la cuestión documental, es la **incapacidad de adecuar elevadas competencias profesionales** de las y los solicitantes de Protección Internacional con un empleo que refleje esas competencias. En muchas ocasiones las personas solicitantes de asilo han de aceptar empleos precarios y alejados de sus competencias porque estas no están homologadas o por que se encuentran grandes barreras en el acceso al empleo.

Tenemos a personas con estudios de medicina a veces trabajando de camareros. Eso es otro tipo de problema.

Personal técnico Barcelona

Sucede lo mismo para la cuestión de la **informatización y la necesidad de dispositivos electrónicos.** Desde el programa se destaca la necesidad de que las personas tengan competencias digitales suficientes para acceder al mercado de trabajo al mismo tiempo que no se financia que estas personas puedan tener dispositivos móviles. En ocasiones las personas están

en una situación tan precaria que la tenencia de un dispositivo es imposible o solo adquieren dispositivos que no permiten un uso óptimo de las herramientas. La falta de financiación en este sentido puede apuntalar las dificultades de acceso al mercado laboral de la parte más precaria de los usuarios y usuarias.

Depende de medios propios. No, digo que el programa no... el programa no suministra ningún tipo de móvil. Hoy en día cómo podemos... si somos seres digitales en gran parte de nuestra vida.

Personal técnico Barcelona

Otra dificultad a la que se enfrenta el programa consiste en **adaptarse a los tiempos tanto del propio programa en si como a los tiempos del proceso de asilo.**

La **elección de las formaciones** que se van a realizar se hace en unos plazos de tiempo determinados y han de mantenerse hasta el fin del periodo de formaciones. Ello implica que ante un eventual cambio de perfil pueda darse que las competencias y las formaciones escogidas no se adapten al perfil de solicitante que llega al servicio.

Entonces, a lo mejor desde que nosotros programamos en enero hasta que salen en noviembre **nos ha cambiado el perfil.**

Personal técnico Valencia

No solo los tiempos de selección de las formaciones del programa, sino que los **tiempos de itinerario** del proceso de asilo condicionan el tiempo de las formaciones y cómo estas se afrontan. Existe el desajuste entre personas que tienen competencias en una materia, pero han de adaptarlas a lo que se exige en el mercado laboral español cuya adaptación llevaría demasiado tiempo y no podrían acabarla antes de la posible denegación del asilo.

Cuando alguien viene del sector de la construcción o de pintura en su país de origen... pues depende de donde venga. (...) Hemos percibido que sería interesante una formación, pero que requiere un plazo tan largo que nosotros no podemos..., **no es rentable para la persona dedicar tanto tiempo.**

Personal técnico Sevilla

Por último, destacar una sugerencia de las y los usuarios del servicio al respecto de generar bolsas de empleo. Pese a



que CEAR realiza su trabajo de prospección e intermediación con empresas para la inserción laboral de las personas, estas perciben que existe una **falta de una bolsa de empleo relativamente permanente** por donde pasen las y los usuarios, tanto para empleo como para formaciones prácticas en empresas. Perciben que la existencia de esta bolsa les serviría para su incorporación al trabajo.

No, me refiero a es hablémoslo como una, como una bolsa de empleo, como que como que CEAR tuviera sus propios... como más convenios para poder vincular a los refugiados.

Usuaría País Vasco

No sé qué posibilidad sería esto que pudieran hacer convenios, convenios directamente con empresas para que sea más efectivo la ubicación en el ámbito laboral.

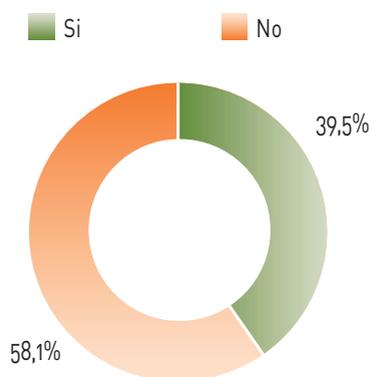
Usuario Navarra

Para concluir este apartado, se presentan a continuación dos gráficas sobre la percepción de las usuarias de CEAR sobre la afectación que ha tenido el COVID tanto al empleo como a la formación en el empleo.

Las personas usuarias que en el momento de la pandemia se encontraban en el programa de CEAR, **haciendo uso de alguna actividad o recurso formativo no percibieron que el COVID les afectará en dicho ámbito**, ya que solo el 39,5% de las usuarias dice haber visto afectada su formación por la crisis del COVID.

La rápida adaptación de los recursos y actividades formativos al formato online para dar continuidad a la formación facilitada a las usuarias permitió que esta no se viera interrumpida o cancelada por la pandemia y se pudieran finalizar dichas formaciones, siendo la afectación muy reducida.

Gráfico 55. *Afectación de la crisis del COVID a la formación al empleo*



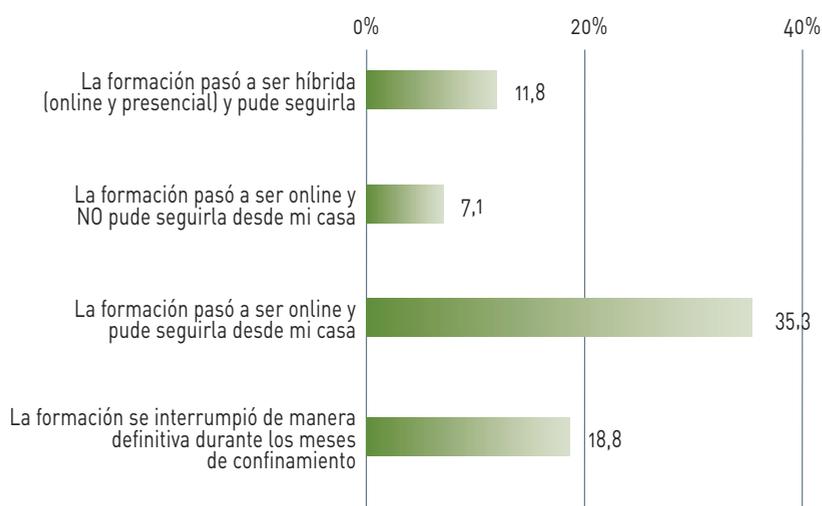
Fuente: elaboración propia

El cambio del modelo de formación de presencial a online ha sido señalado por el 35,3% de las personas como de las formas en las que les afectó la pandemia, si bien estas personas pudieron continuar la formación desde sus casas. No así el 7,1% de las encuestadas que con el cambio de modelo no pudieron continuar posiblemente por la

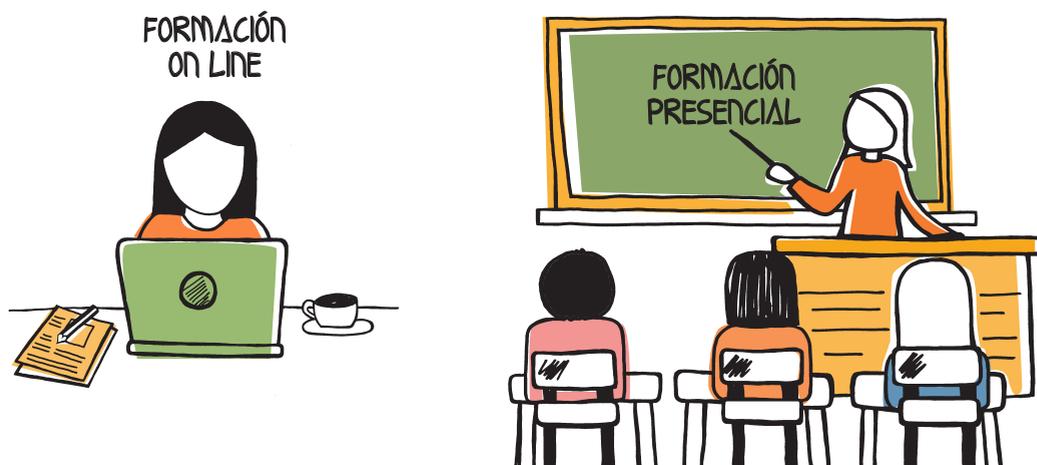
indisponibilidad de dispositivos a través de los cuales acceder.

En otros casos, se hizo una formación híbrida (online y presencial) la cual pudo ser continuada por el 11,8% de las usuarias. Por último, el 18,8% de las usuarias afectadas por el COVID lo fue por la interrupción definitiva de su formación durante el confinamiento.

Gráfico 56. Maneras en las que afectó el COVID a su formación en empleo



Fuente: elaboración propia.





A modo de cierre del estudio y para conseguir un análisis más completo del mercado de trabajo de las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional, en este apartado se pretenden analizar sectores, ocupaciones y competencias que presentan buenas perspectivas a nivel de contratación. Estas se han extraído de la realización de grupos nominales, formados por personal técnico de CEAR, representación empresarial y sindical, y de las entrevistas realizadas al personal técnico de CEAR y, por otro lado, a partir de fuentes secundarias como el Observatorio de las Ocupaciones y el Servicio Público de Empleo Estatal.

Este apartado refleja un análisis de los sectores que crean empleo actualmente, sectores emergentes, competencias demandadas y prospección laboral extraídas de los grupos nominales y entrevistas. El objetivo es establecer una serie de líneas a futuro que sirvan al personal técnico de CEAR a diseñar nuevos itinerarios y formaciones laborales para las usuarias del programa.

Sectores actuales que crean empleo

La pandemia de la covid-19 y las medidas establecidas para frenar la misma supusieron la suspensión de una gran parte de la actividad económica y consecuentemente del empleo relativo a esta, mientras otros sectores incrementaron el volumen de

empleo. Una vez reanudada la actividad, comenzó a recuperarse el empleo, bien por relajarse las medidas impuestas durante la pandemia o bien por otros motivos como el proceso de digitalización, impulsado, en parte, por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de los Fondos **Next Generation** UE. Entre los objetivos del Plan se encuentra la dotación de herramientas digitales a 1,5 millones de pymes, el impulso del comercio on-line o el aumento de las competencias digitales de un 80% de la población.

Los sectores de la hostelería y la restauración fueron de los más afectados por la pandemia y la recuperación de su actividad económica se produjo de forma muy paulatina y con grandes vaivenes, consecuentemente también en lo relativo a la creación empleo que no ha alcanzado todavía las cifras



anteriores a la pandemia. A ello también debe añadirse que estos sectores se caracterizan por una tasa de temporalidad muy elevada y que previsiblemente con la nueva reforma laboral esto va a cambiar, por lo tanto, la contratación debería pasar a ser mucho más estable.

Yo creo que la hostelería después de la pandemia y del parón, se empezó a retomar, eso puede ser una oportunidad de nuevas inserciones laborales. (...)

Grupo Nominal Canarias

Con el trabajo que han tenido durante la pandemia, han demandado personal, pero sobre todo a lo que nosotros nos llega, es el tema de restauración, sobre todo encontrar a gente que, quiera trabajar en los bares y los restaurantes, que les está costando encontrar a gente que quiera dedicarse a eso.

Grupo Nominal Canarias

Ahora lo que quiero decir es que sí, preguntas a mis compañeros de recursos humanos, que es lo que más necesitan es cocina. Eso nos cuesta mucho encontrar, personal en cocina.

Grupo Nominal Canarias

Hostelería y restauración son dos de los sectores en lo que las personas migrantes tienen mayor contratación, por lo tanto, la recuperación de la pandemia y la estabilidad contractual derivada de la reforma laboral van a afectar sobre este colectivo. **Entre las ocupaciones con mayor contratación de la población migrante se encuentran ayudantes de cocina, camareros/as asalariados/as, cocineros/as asalariados/as o personal de limpieza en hoteles, oficinas, ...**

Otros sectores identificados como de **mayor creación de empleo ha sido la construcción**, así como todo lo relativo a instalaciones de electricidad, fontanería o climatización. Tras la pandemia se ha detectado un **aumento de las reformas de viviendas**, bien sea por mantenimiento o por instalaciones domóticas o de climatización, así como la **instalación y mantenimiento de ascensores**. Una de las razones señaladas en los grupos para la elevada contratación de profesionales en estas áreas es la baja tasa de reposición existente. Es un fenómeno que, en parte se explica generacionalmente esto es, muchas de las personas que se dedicaban a estos sectores se están jubilando y **no ha habido un relevo generacional** derivado en buena parte por el **crack** que supuso para la construcción la crisis



del 2008, hecho que afectó muy notablemente a las expectativas laborales en este sector. A día de hoy hay escasez de profesionales formados y/o con experiencia en muchas de estas áreas.

Aumenta exponencialmente el número de profesionales de electricidad, fontanería y climatización; aprovecha todo el mundo para arreglar las casas. Eso no ha bajado, eso sigue en auge, eso es brutal.

Grupo Nominal Canarias

Sobre todo el sector de lo que viene siendo instalación, electricidad, mecánica, sobre todo (...)

Grupo Nominal Canarias

El sector de la construcción, gente con experiencia, también es verdad que el sector de la construcción está demandando determinados perfiles que (...) esos nichos son interesantes porque van a existir y, sobre todo cuando repunte la construcción y, no existen sustitutos que, después del COVID no tienen ganas de trabajar en esa área.

Grupo Nominal Canarias

Todo lo relacionado con aire-agua, frío, calefacción, ventilación, domótica, ascensores, esa es la profesión diez. Los ascensoristas salen ya con puesto de trabajo.

Grupo Nominal Canarias

En el sector de alimentación también se detectado un fuerte incremento del empleo de las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional.

En carnicería, pescadería, frutería. Tenemos una demanda salvaje por parte de Alcampo, Carrefour, ... todas nos piden, o sea, es que salen de los cursos y ya están en prácticas y los buenos ya entran.

*Representante de CEAR
Grupo Nominal Madrid*

En el **ámbito de la logística** y, derivado del fuerte crecimiento experimentado por la economía de plataformas y auge del reparto a domicilio como medio de consumo en los últimos años, se ha incrementado la contratación en varias ocupaciones concretas como **mozo/a de almacén, peones de transporte de mercancías y descargadores o conductor/a de camión para el reparto, entre otros**, la pandemia originada

por el COVID-19 ha terminado por impulsar definitivamente este sector explicado tanto por los confinamientos, como por el miedo de la población al contagio en los espacios públicos.

Mozo de almacén, sobre todo muchísimos mozos, almacén de carga, descarga de picking.

*Representante de empresa
Grupo Nominal Barcelona*

Después, otro que está pasando ahora, es el de conductores de camiones en ámbito de la logística. El carné para conducir determinado tipo de camiones es caro porque, las prácticas cuestan mucho; lo mismo que pasaba antes; hay gente que se está jubilando, es un trabajo duro, estás mucho tiempo en el camión, o estás en el puerto y te hacen esperar y, puedes salir rápido o estar ocho horas. No hay esa renovación, no encuentras a gente que quiera dedicarse a eso porque, es un trabajo duro y, no tienen el dinero para sacarse el carné de camión.

Carretillas elevadoras laterales, retráctiles porque, las naves de Canarias son pequeñas y estrechas. Entonces nos solicitaban personal que tuviese almacén que, fuera mozo y que tuviese formación en carretillas laterales retráctiles.

Grupo Nominal Canarias

Asimismo, el empleo en las mencionadas plataformas, conocido como “riders” también se ha incrementado en los últimos años, con un mayor impulso en el momento de la pandemia. No obstante, las condiciones laborales de este sector son muy precarias y desde CEAR se intenta no dirigir hacia este a las personas trabajadoras.

Los repartidores de plataformas, las plataformas digitales de reparto aparecieron como si fueran una oportunidad de empleo, cuando en realidad, por lo menos desde nuestro punto de vista, eran una oportunidad para esclavizar, para explotar a una población muy, muy vulnerable. Y lo sigue, y lo sigue siendo.

*Representante sindical
Grupo nominal Madrid*

Las personas migrantes, especialmente **mujeres**, también presentan altos índices de contratación en **el sector de los cuidados y empleo doméstico, tanto profesionalizados como no**. Otros sectores donde se ha señalado que se ha incrementado el empleo son comercio, servicios avanzados de asesoría y consultoría, industria manufacturera y peones de agricultura y pesca, los cuales se mantuvieron durante la pandemia por tratarse de un servicio esencial.



Resumen de Sectores que crean empleo en la actualidad

				
Hostelería y restauración	Construcción y reformas	Sector de los cuidados	Empleo doméstico	Comercio
				
Peones/as en la agricultura y en la pesca	Instalación y mantenimiento de ascensores	Industria manufacturera (peones/as)	Servicios avanzados de asesoría y consultoría	Economía de plataformas, reparto a domicilio
				
Instalaciones eléctricas, fontanería, climatización, domótica	Sector de la alimentación (carnicería, pescadería, frutería...)		Logística (mozo/a de almacén, peones/as de transporte de mercancías, descargadores/as, conductor/a de camión de reparto)	

Sectores emergentes

Por otro lado, también se ha indagado sobre sectores emergentes, donde existe previsión de crear empleo. Algunos de ellos debido al proceso de digitalización adoptado por un gran número de sectores, otros debido al incremento de necesidades ya existentes y, por último, otros de nueva creación.

El **sector de los cuidados** si bien es un sector ya consolidado donde se ocupa a un gran volumen de personas migrantes, especialmente feminizado, y con condiciones laborales especialmente

precarias, se prevé un incremento de este debido al proceso de envejecimiento de la población, aumentando la dependencia. Lo mismo, sucede con el **sector de transporte, logística y distribución de mercancías**, este se ha incrementado exponencialmente en los últimos, pero se prevé que continúe en tendencia al alza.

La **movilidad en las ciudades, bien a través de la conducción de taxis, VTC...** (ocupación con gran volumen de contratación de población migrante) así como el



mantenimiento y disposición de todos los medios de movilidad sostenible como bicicletas, patinetes, ... Por otro lado, dentro del **ámbito de la sostenibilidad ambiental** se prevé como sector un con un potencial mayor desarrollo el de la instalación de paneles solares y otros métodos de energías renovables, así como toda una **serie de profesiones relacionadas con la economía verde, circular, ...**

Los nuevos trabajos vienen en torno a la economía verde, a la economía naranja, a la economía azul...

Grupo Nominal Canarias

Por supuesto, economía azul, economía circular, economía renovable. El tema de la eólica, fotovoltaica, todo ese tema de las placas solares; encima va a llegar muchas ayudas desde el Fondo Social Europeo.

*Representante sindical
Grupo Nominal Madrid*

Se habla sobre la inteligencia artificial, y la inteligencia artificial en Las Palmas de Gran Canaria, la ciudad; como han estado trabajando con el tema de la guagua, las bicicletas, el tema de las luces, la iluminación nocturna.

Grupo Nominal Canarias

En Canarias, también se destaca la construcción del dique seco como posible creador de empleos en ocupaciones como la construcción naval en primer lugar y todos los que se generen una vez finalizada su construcción.

La creación del dique seco va a traer trabajo relacionado con temas navales. Ahora mismo muchos barcos de Europa Occidental no llegan hasta aquí, ya no llegaban antes por la crisis, ahora no llegan por el conflicto. Pero es verdad que, cuando se cree ese dique seco, además, puede albergar cruceros enormes.

Grupo Nominal Canarias

Va a generar muchos puestos de trabajo en la construcción naval.

Grupo Nominal Canarias

Otros sectores emergentes identificados son la gestión de información, data, ciberseguridad; actividades físicas, gimnasios y nutrición; sector químico-farmacéutico o seguridad personal.



Resumen de Sectores emergentes

				
Sector de los cuidados	Sector del transporte, logística y distribución de mercancías	Sector de la movilidad urbana (conductores de taxi, VTC...;) mantenimiento e instalación de medios de movilidad sostenible	Economía verde, economía circular, economía azul	Energías renovables (instalación y mantenimiento)
				
Construcción naval (dique seco en Canarias)	Gestión de la información, Bigdata, ciberseguridad.	Actividades físicas (gimnasios y nutrición)	Sector químico-farmacéutico	Seguridad personal

Competencias demandadas

Las competencias más demandadas a todos los niveles e independientemente del sector son las “**soft skills**” o competencias blandas. Dentro de estas en los grupos nominales y entrevistas se han destacado: actitud positiva, compromiso con el trabajo y alineación con los valores de la organización, flexibilidad, disponibilidad, versatilidad, inteligencia emocional y predisposición a aprender, entre otras.

Diría que todas las competencias que llaman blandas. Todas, porque además son la clave del éxito, tanto para acceder a esa oportunidad laboral que puedes tener y como para mantenerte. (...) Al final para tener éxito en la vida, todas. O sea, asertividad, flexibilidad positiva, autoestima, gestión de uno mismo, gestión de conflictos que también noto que..., orientación al cliente, es una actitud ante la vida.

*Representante de empresa
Grupo Nominal Madrid*



Se tiene en cuenta que tenga ganas de aprender, que tenga una actitud positiva, que sea flexible. O sea, me da igual que no sepa. Yo le enseño, yo le formó.

*Representante de empresa
Grupo Nominal Madrid*

Nosotros es lo que más valoramos, o sea, no valoramos competencias técnicas en nuestro caso.

*Representante de empresa
Grupo Nominal Madrid*

Una escucha activa, necesita ser proactivo, necesitas tirar del carro y más si quieres ir ascendiendo de a poco tienes que saber cómo ir. Trabajar en todas esas habilidades para que tu equipo funcione contigo.

*Representante de empresa
Grupo Nominal Madrid.*

No basta con ser flexible, tienes que ser creativo, y tienes que imaginarte a ti mismo liderando tu propio proceso.

Técnico/a de empleo, Barcelona

Lo que queremos es que la persona se integre, el mercado laboral no es un ente aislado, las empresas no buscan gente aislada, buscan competencias, pero esas competencias muchas veces son sociales no individuales. Hay que construir al individuo.

Técnico/a de empleo, Barcelona

Otra de las competencias más requeridas son los **idiomas** ya no solo el castellano, el cual se enseña a todas las personas no hispanohablantes que llegan a CEAR, sino también otros como el inglés o francés, en zonas turísticas y euskera, gallego o catalán en las regiones correspondientes.

También tenemos aquí un hándicap sobre todo para las personas extranjeras que es el catalán y es verdad que muchos empleos también lo piden. Entonces muchísimas veces no pueden optar a estos puestos de trabajo porque no tienen el catalán, pero muchos de ellos están súper predispuestos a formarse.

*Representante de empresa
Grupo Nominal Barcelona*



Aquí tenemos un hándicap desde el punto de vista laboral que es la lengua catalana. Es un hándicap porque es un reto añadido.

Técnico/a de empleo, Barcelona

El carné de conducir es otra de las competencias necesarias en un gran número de empleos, especialmente los relacionados con logística y transporte, así como para poder optar a empleos situados en zonas mal comunicadas.

...Como son empresas que están en polígonos de pueblos, o no tienen carné de conducir, eso es un problema que tienen, o no tienen forma de desplazarse.

Técnico/a de empleo, Valencia

Todas aquellas competencias digitales también son necesarias para un gran número de empleos. Siendo necesarias desde competencias en dispositivos digitales (smartphone, Tablet, ordenador) y ofimática (paquete office, trabajar en la nube, ...)

En hostelería, por ejemplo, saber Excel parece una tontería, pero en el momento en que vas ascendiendo tienes que ir utilizando algo más por tema de inventarios y de presupuestos.

*Representante empresa
Grupo Nominal Madrid*



La tecnología se multiplicó, las competencias digitales cada vez son más necesarias, debes tener dispositivos móviles potentes, red de internet potente que no la tienen, y el tipo de trabajo que podían hacer, cambió el perfil.

Técnico/a de empleo, Las Palmas

Yo creo que, de competencias demandadas, sobre todo competencias digitales básicas, todo hay que tramitarlo telemáticamente y, lo presencial se ha reducido a la población más mayor que no se maneja y, le pone ganas y sigue sin manejarse.

Grupo Nominal Canarias

Si la tablet para, por lo menos, saber dónde están las cosas y meterlo en la caja.

*Representante de empresa
Grupo Nominal Madrid.*

La digitalización que es lo que decían ellas que, o sea sobre todo en habilidades y conocimientos. Ahora ya es una cosa que ha traído la pandemia, todo es digital: Zoom, Teams... ese tipo de competencias que sepa manejarse.

*Representante de empresa
Grupo Nominal Barcelona*

Los fondos europeos están todos muy enfocados en la digitalización, pero, mires donde mires hay digitalización y mires donde mires, hay brecha digital. Brecha digital de la población solicitante y beneficiaria de protección internacional o la población migrante.

*Representante de CEAR
Grupo Nominal Madrid*

Por último, las certificaciones profesionales siguen siendo una de las competencias o titulaciones más demandadas para determinados puestos de trabajo como aquellos relacionados con carpintería, agricultura, fontanería, albañilería, ...

Sin embargo, el itinerario **de empleo** de CEAR no permite alcanzar titulaciones de Formación profesional debido a los tiempos tan ajustados del programa FILA, lo que es una desventaja en el mercado de trabajo para las personas usuarias.



Entrando más en el sector de la agricultura, a nosotros nos demandan, manipulador de productos fitosanitarios, da igual de jardinería o agricultura, el básico lo debes tener, si tienes el cualificado es la bomba, pero el básico es imprescindible. (...) Especialización en poda de palmeras, debido al mantenimiento, tanto en hostelería como parques y espacios, esto lo solicitan mucho. También maquinaria, maquinaria tipo motosierra, desbrozadora, carretilla elevadora, tractor, transpaleta, toda maquinaria que pueda ser usada tanto en almacén como espacios ajardinados.

Grupo Nominal Canarias

Las FP se llevan todo por delante, o sea, nosotros nos quedamos, por decirlo así, siendo muy poco competitivos en el mercado, solo con un certificado profesional. Pero bueno, es el mínimo para arrancar luego ya. Pero las FP es que toda la parte, por ejemplo, renovables, instalación de placas, también nos piden para mecánica de maquinaria o sea mecánicos de máquinas. O sea, toda esa parte que hay mucho trabajo. Nosotros nos quedamos fuera.

*Representante de CEAR
Grupo Nominal Madrid*

Resumen de competencias demandadas



Prospección laboral

Además de los sectores mencionados anteriormente como creadores de empleo y emergentes, también se han explorado otros contextos y metodologías que podrían llevarse a cabo para mejorar la prospección laboral.

Por un lado, se plantea la creación de un canal de comunicación entre las empresas de inserción y los centros especiales de empleo con aquellas empresas del mercado laboral ordinario que estén interesadas en

contratar al personal procedente del proceso de formación ofertado por este tipo de entidades.

Por otro lado, la ampliación de la prospección laboral a las zonas rurales, donde, por el lado de las personas trabajadoras, se presentan oportunidades laborales en aserraderos, viveros, fábricas de productos artesanales como embutidos... así como la oportunidad de emprender; y, por el lado, de las empresas, debido al proceso de despoblación, existe una falta de mano de obra que podría ser cubierta con aquellas personas que quisieran vivir allí.

Ocupaciones con mejores perspectivas laborales

Al hablar de las perspectivas de empleo y de su impacto en determinados sectores, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) dispone de una amplia

base de datos que nos permite conocer cuáles son los perfiles u ocupaciones más demandadas por las empresas en España.

A través de la red del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, se informa de los principales cambios que se producen en las ocupaciones, así como de las tendencias en los sectores de actividad con el principal objetivo de anticiparse y responder a los retos que demanda el mercado actual de trabajo.

De acuerdo al “Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2022” elaborado por este organismo, presentamos las ocupaciones con las mejores perspectivas laborales en el conjunto estatal. La información que se muestra a continuación se refleja de una forma muy resumida y se estructura por los datos de contratación por sexo, personas contratadas y personas extranjeras contratadas:

1. Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social



2. Empleados/as de logística y transporte de pasajeros y mercancías

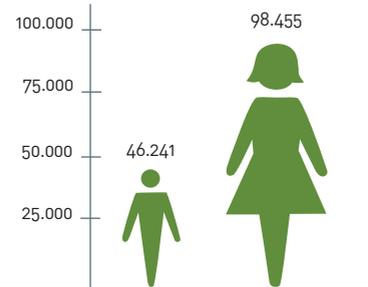
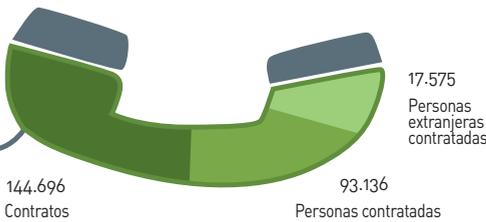
Año 2021



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, 2022.

3. Teleoperadores/as

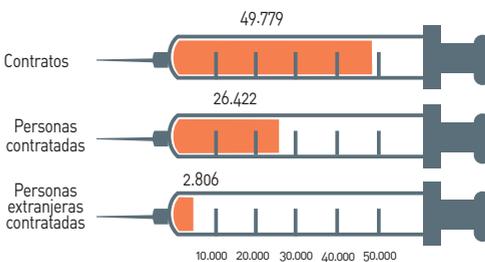
Año 2021



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, 2022.

4. Auxiliares de enfermería de atención primaria y/o consultorios médicos, en general

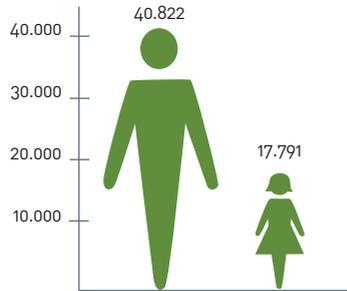
Año 2021



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, 2022.

5. Operadores/as de máquinas para fabricar productos de papel y cartón

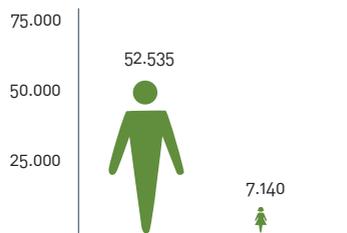
Año 2021



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, 2022.

6. Repartidores/as, recadistas y mensajeros/as a pie

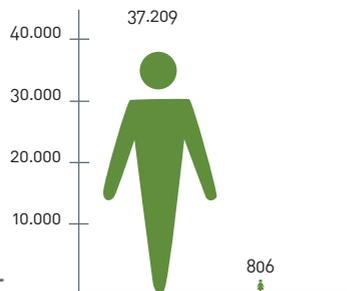
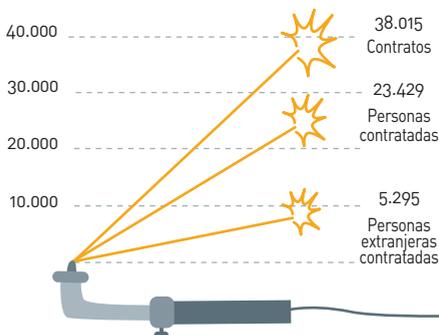
Año 2021



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, 2022.

7. Soldadores/as y oxicortadores/as

Año 2021

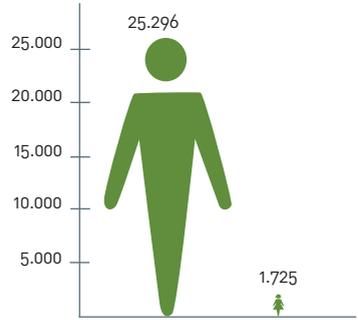
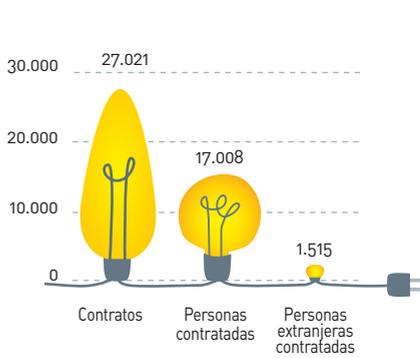


Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, 2022.



8. Técnicos/as en electricidad

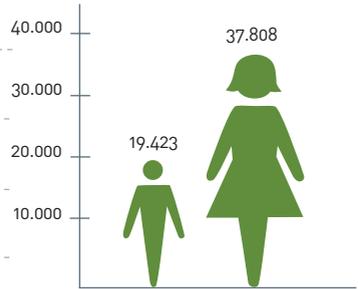
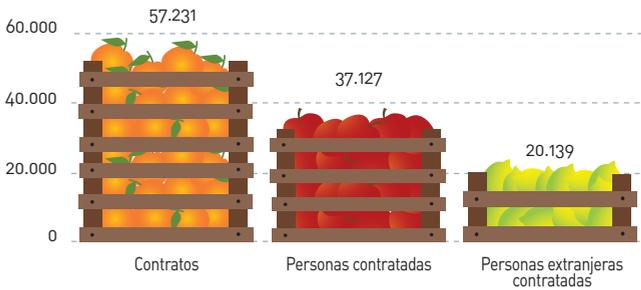
Año 2021



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, 2022.

9. Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas

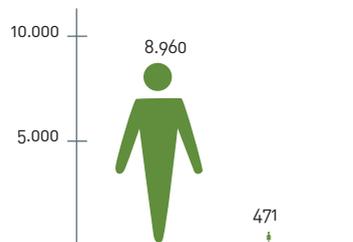
Año 2021



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, 2022.

10. Montadores-instaladores de placas de energía solar

Año 2021

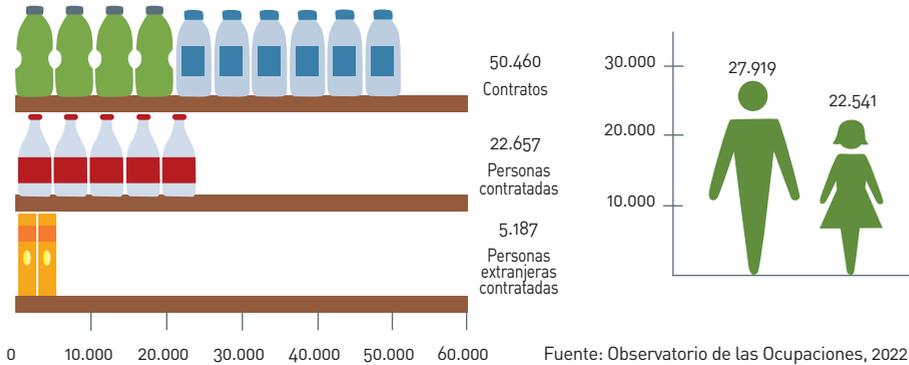


Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, 2022.



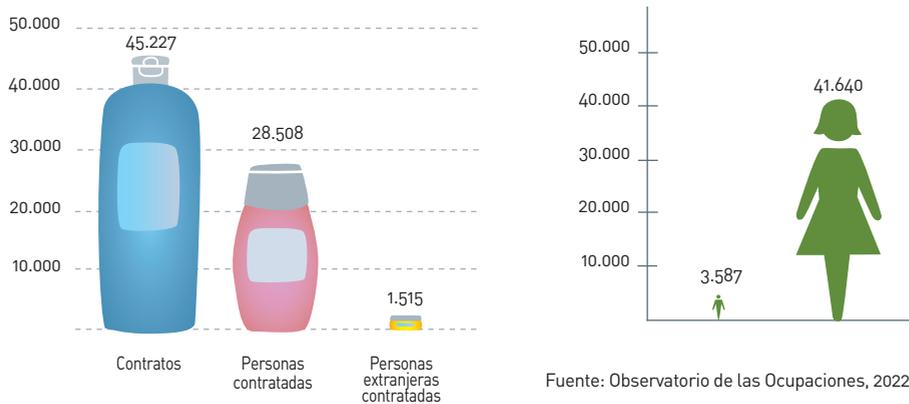
11. Empleados de control de abastecimientos e inventario

Año 2021

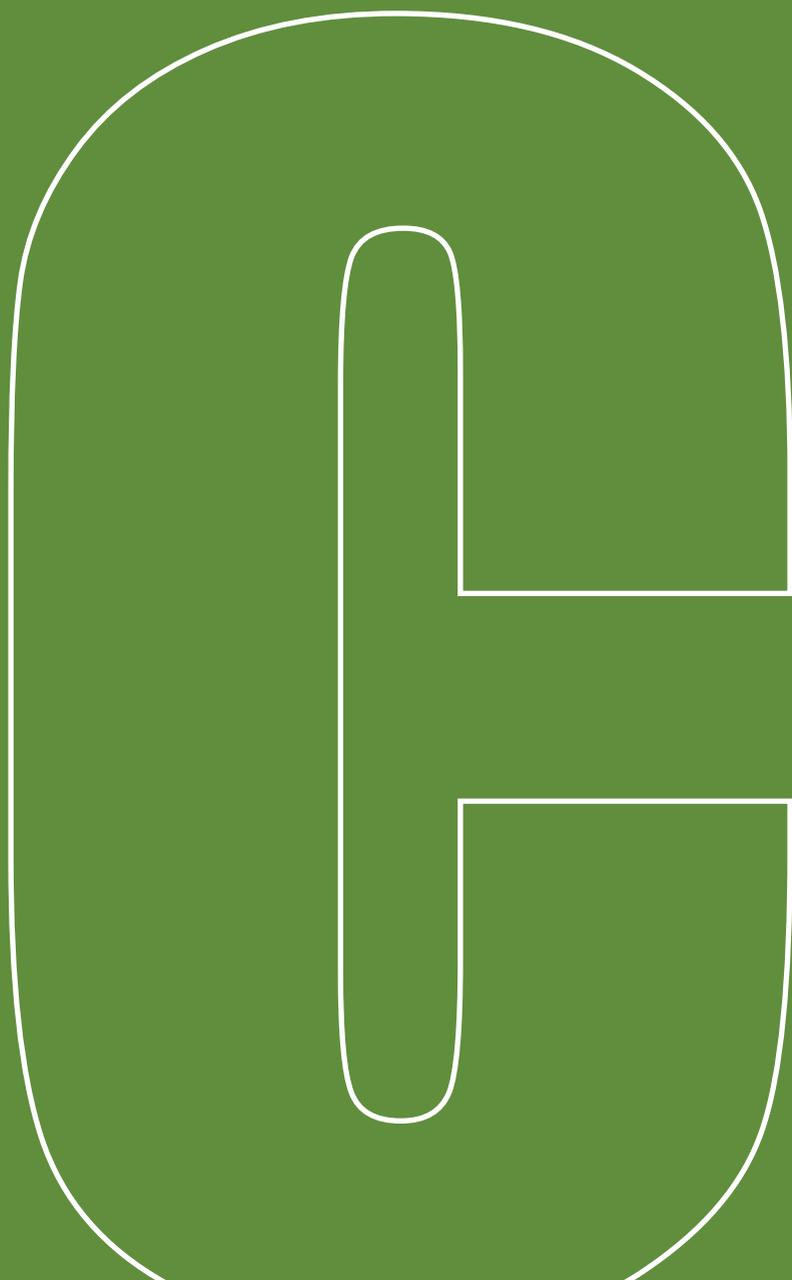


12. Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines

Año 2021



Conclusiones



En las próximas páginas exponemos las principales conclusiones a las que se ha llegado a través del análisis de la evolución del mercado de trabajo de la población migrante y los principales hallazgos de lo acontecido entre las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional comparando, cuando así lo ha requerido, los datos de ambos colectivos. Un ejercicio conclusivo en el que se confirman las principales tendencias del mercado laboral antes, durante y después de la pandemia para la población migrante y específicamente para la población objeto de estudio.





El COVID-19 ha alterado los movimientos migratorios, tanto de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional como en la población migrante en general, produciéndose un cambio de perfil.

Los movimientos de población, ya sea esta solicitante o beneficiaria de protección internacional o migrante, inevitablemente se han visto afectados a causa de la pandemia de la COVID-19, deteniéndose la tendencia al alza de las cifras de ambos colectivos de los últimos años. En concreto, la paralización del tráfico aéreo y el cierre de fronteras ha provocado un cambio de perfil en el colectivo de solicitantes y/o beneficiarios/as de protección internacional, aumentando el número de personas jóvenes subsaharianas, que en buena parte no acceden al territorio por las vías formales y puestos fronterizos pudiendo evitar así los controles y normativas vigentes en materia de migración en los peores momentos de la pandemia.

Este colectivo particular, por sus condicionantes endógenos asociados – en su mayoría sin dominio del castellano, sin competencias digitales, sin estudios superiores, sin una estructura de trabajo institucionalizada- presentan mayores dificultades en el acceso al empleo.





La reducción de la tasa de actividad, debido a la pandemia, ha sido mucho más acusada entre el colectivo de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional que entre la población de nacionalidad española.

En términos generales la pandemia ha supuesto una reducción de la actividad tanto para la población de nacionalidad española como para la población migrante, siendo más acusada para estos últimos, quienes en la actualidad todavía no han recuperado en su totalidad las tasas de actividad prepandemia. Esta caída de actividad se confirma también entre los y las solicitantes y beneficiarios/as de protección internacional registrándose una bajada en la tasa de empleo de 3,6 puntos (pasando de 40,4% en 2019 a 36,8%) y un aumento de 5,3 en las personas (en 2019 se situaba en un 41,1%, mientras en 2022 se sitúa en 46,4%) que buscan empleo entre la encuesta del 2019 y la encuesta del 2022.

A nivel psicosocial, la percepción entre el colectivo del grado de afectación de la pandemia en su situación laboral es muy elevado, lo que se traduce en fuertes impactos psicológicos y sociales y se ha detectado un alto grado de autoculpabilización sobre la situación que atraviesan. El sentimiento de que les ha afectado mucho o bastante la pandemia correlaciona, tanto en el análisis de la encuesta como a través de lo relatado en las entrevistas. Esta percepción es más elevada entre las personas que estaban en búsqueda de empleo en comparación con las que ya estaban trabajando. Hemos detectado una pauta en la que las personas más afectadas por la pandemia en su proceso de inserción sociolaboral son aquellas que terminaron, o estaban en vías de terminar sus itinerarios de formación en las semanas previa a la declaración del Estado de alarma, durante el cual no pudieron buscar trabajo ni realizar prácticas, lo que a pesar de la prórroga establecida en sus permisos, derivó en una pérdida de capital relacional y posibilidades de inserción, quedando en una especie de limbo, situación esta que para muchos/as ha resultado muy difícil reponerse y poder reengancharse al mercado laboral con posterioridad, agotando en ocasiones el tiempo de permiso de trabajo encuadrado en el programa del sistema de Acogida Integral PV FILA.



Las mujeres jóvenes solicitantes y beneficiarias de protección internacional y las migrantes son el perfil socio-demográfico al que más le ha afectado laboralmente la crisis del COVID-19.

Tomando un enfoque de género, y analizando en un primer momento las cifras de empleo del SEPE sobre la población extranjera general, observamos que el desempleo de las mujeres extranjeras es superior al de los hombres a lo largo de todo el periodo analizado. El desempleo de las mujeres, estable hasta la llegada de la pandemia, se incrementó de forma notable con la llegada de esta, y en 2021, tomada como fecha de recuperación económica, a diferencia de los hombres, no sólo no se redujo, sino que incluso se incrementó ligeramente.

En el caso de los hombres, existía una tendencia a la reducción del desempleo previa a la llegada de la pandemia, que ocasionó un incremento, para posteriormente reducirse de nuevo al inicio del 2021. Estas diferencias en la evolución han supuesto una ampliación en la brecha de género: en 2019, el desempleo de las mujeres extranjeras se situaba un 27,9% por encima del de los hombres, mientras en 2021, esta diferencia se incrementa hasta el 29,5%.

A partir de las entrevistas y el cuestionario realizados, ha sido posible observar una tendencia generalizada entre las mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional en relación con el acceso al empleo y las características de este. Existe una mayor predisposición entre las mujeres a aceptar todo tipo de empleos y bajo cualquier condición laboral empujadas por la subsistencia y en muchas ocasiones para el sostenimiento de los núcleos familiares, sin atender a las condiciones de este o su posible desarrollo profesional, consecuentemente su



empleo se caracteriza por ser más precario e informal. Mientras los hombres, a la hora de acceder al empleo, tienden a prestar mayor atención a que este se adecue a su formación y experiencia profesional, así como a caracterizarse por unas mejores condiciones laborales, lo que suele postergar su acceso al resultar más complicado el acceso al mismo y por tanto tensionar en el caso de existir sus relaciones intrafamiliares. Se trata de un discurso subyacente en algunas de las entrevistas y tiene repercusiones a nivel psicológico, social y biológico desde el punto de vista de las relaciones de género, afectando de manera negativa sobre las mujeres.

A pesar de esta mayor predisposición para el acceso al empleo rápidamente entre las mujeres del colectivo, se registra una menor recuperación del empleo entre ellas tras la pandemia, aumentando la brecha de género en 0.7 puntos hasta alcanzar los 9.6 puntos respecto de la medición realizada en la Encuesta de 2019. Esto podría explicarse, en buena medida, debido a la segregación horizontal del trabajo, y a como esta se ve influida por la mayor recuperación en la postpandemia de los empleos tradicionalmente masculinizados frente aquellos feminizados como los relacionados con los cuidados.





El colectivo de personas jóvenes ha sido el más afectado por la pandemia.

Analizando la ocupación por distintas franjas de edad, la pandemia ha tenido mayores consecuencias entre los y las jóvenes migrantes. Por un lado, se produjo una caída muy acusada de la ocupación durante el 2º trimestre de 2020 y, por otro lado, se percibe una evolución cíclica anual debida a la estacionalidad de los empleos que suele ocupar este grupo de población, caracterizado por su precariedad y temporalidad. El nivel de afectación de la pandemia sobre el empleo de las personas jóvenes ha sido mucho mayor que en edades más avanzadas, creemos que esto es debido a las mayores cotas de precariedad del empleo entre los jóvenes, lo que facilitó su expulsión del mercado de trabajo con mayor rapidez y la posterior recuperación de muchos de los sectores en los que se encuadran ha sido más lenta. Aunque durante los meses más duros de la pandemia la ocupación de las personas migrantes entre 34 a 55 años también descendió notablemente, en estos últimos trimestres se ha incrementado hasta superar cifras anteriores a la pandemia.

Estos datos también se corroboran en la última encuesta realizada para este estudio, en la que las personas que se encuentran en el tramo de 35 a 49 años son las que exhiben una mayor tasa de empleo. Por último, la ocupación entre las personas mayores de 55 años ha tenido una evolución generalmente positiva en los últimos años, con un pequeño descenso a razón de la pandemia, teniendo en la actualidad cifras muy superiores a las de 2019. Este hecho también se confirma en la encuesta específica al colectivo objeto de estudio. Creemos que en parte esta mejoría en las cifras de empleo de las personas mayores se ha visto favorecida por el marco regulatorio laboral que ha sufrido diversas modificaciones que lo han empujado al alza.





Las competencias lingüísticas y laborales de la población latinoamericana siguen favoreciendo la inserción y mantenimiento del empleo.

Por nacionalidad, la afiliación ha tenido evoluciones diferentes durante la pandemia. La afiliación de las personas trabajadoras provenientes de Rusia, Ucrania o Marruecos, entre otras, se redujo en 2020 y volvió a incrementarse al año siguiente incluso superando las cifras de 2019. Entre las personas de Mali, Perú o Cuba se estancó y, en 2021 se reanudó su evolución ascendente.

Por último, a pesar de la pandemia y tanto en el estudio del mercado laboral como en la encuesta realizada al colectivo de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, los datos muestran cómo se mantiene la afiliación entre personas provenientes de Venezuela y Colombia. Por lo que las características de la población de origen latinoamericano, el idioma y competencias laborales similares al mercado de trabajo en España, facilitan su empleabilidad.





La percepción de la afectación de la pandemia a nivel laboral ha sido mayor entre las personas con mayor nivel de estudios.

En cuanto a la ocupación por nivel de formación alcanzado, la evolución ha sido similar en todos los casos: tendencia ascendente hasta la llegada de la pandemia, la cual provoca una caída de la ocupación y una progresiva recuperación a partir de la segunda mitad de 2021, acompañando la recuperación económica generalizada. Si bien esta recuperación entre las personas sin estudios o con educación secundaria ha sido mucho más acelerada que en el resto de los casos, superando las cifras de crecimiento anteriores a la pandemia, creemos que debido al tipo de ocupaciones vinculadas con la agricultura y sectores de baja cualificación que rebotaron con mayor fuerza en los primeros tras la pandemia. La excepción ha sido la evolución de la ocupación de las personas con formación profesional, la cual ha mantenido una tendencia al alza en todo momento, independientemente de la pandemia, lo que podría deberse a una escasez de la mano de obra cualificada en oficios y profesiones y encuadrarse algunas de ellas en las llamadas profesiones esenciales durante la pandemia.

Por otro lado, se descubre en la encuesta una correlación significativa entre nivel de estudios y percepción de la pandemia por la cual, a mayor nivel de estudios, mayor ha sido el grado de afectación de la pandemia, esto podría encontrar explicación en buena medida en el hecho de llegar a España con unas expectativas sobre su posible nivel de vida superiores a las que realmente llegan a materializarse, produciéndose un choque con la realidad que la pandemia y sus efectos solo han hecho que agravarla, produciendo una frustración intrínseca mucho mayor sobre este perfil sociodemográfico. Esto no es sólo por las mayores expectativas respecto de su empleabilidad, sino que derivado de la paralización del proceso de homologaciones de títulos, las personas que no han podido homologarlos son las que se sienten significativamente más afectadas por la pandemia.





El sector servicios, donde se aglutina la mayor parte del trabajo de la población objeto de estudio, ha sido el sector más perjudicado durante la crisis del COVID-19.

Por sectores, la evolución de la ocupación ha tenido notables diferencias. En la agricultura, la ocupación siempre ha mostrado una evolución muy variable ligada a la estacionalidad, hecho que se ha mantenido durante la pandemia y tras ella. Durante los meses con mayores restricciones se produjo un incremento de la ocupación, para continuar ascendiendo en el caso de los hombres, no así en el de las mujeres, las cuales han continuado viéndose afectadas por la estacionalidad. La ocupación en la industria ha tenido una evolución distinta atendiendo al sexo. Los hombres vieron descender su ocupación con la llegada de la pandemia y a finales de 2021 todavía no se habían recuperado las cifras anteriores. Mientras que entre las mujeres la ocupación se ha mantenido estable con excepción de un leve incremento en el 3º trimestre de 2020 para descender de nuevo a valores anteriores, si bien el último dato disponible se encuentra ligeramente por encima de las cifras prepandemia. En la construcción, sector altamente masculinizado, se produjo una caída de la ocupación durante la pandemia, para más tarde recuperarse y, en el caso de los hombres, superar las cifras anteriores a la pandemia.

En el sector servicios, donde se sitúa la mayor parte de la población migrante ocupada y también las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, la ocupación descendió notablemente durante la pandemia, especialmente en el segundo trimestre de 2020 y el primero de 2021, para comenzar a darse una mejoría después de estos, pero sin alcanzarse las cifras anteriores a la pandemia.



Como respuesta a esta crisis del sector servicios, las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional empiezan a acceder a otros puestos en sectores emergentes como riders, mensajeros a pie, recadistas y teleoperadores.

Durante los meses de la pandemia se refuerza la segregación sexual del trabajo en la población migrante. En la primera etapa de la pandemia se produce un desplazamiento de las mujeres del sector doméstico, muy castigado durante la misma, hacia el sector de los cuidados en la salud y la limpieza que emergen como sectores esenciales.

El grado de afectación de los ERTE también está marcado por el sector de actividad y el sexo de la población migrante. En el conjunto de España, el 20,1% (256.115) de los hombres migrantes asalariados y el 25,9% (226.964) de las mujeres migrantes asalariadas se encontraron en ERTE en 2020. Las mujeres en situación de ERTE son mayoría respecto a los hombres en todas las comunidades autónomas, debido a una mayor concentración de ellas en el sector servicios, altamente afectado por la pandemia. Comunidades como Canarias y Baleares registran las mayores cifras por tener un amplio sector turístico, mientras otras como Extremadura o Murcia registran las menores tasas de personas migrantes en ERTE, ya que la agricultura tiene un peso relevante en el empleo y esta no se ha visto paralizada por la pandemia. No se ha podido analizar en la encuesta realizada este dato debido al bajo número de casos, lo que ha impedido inferir resultados estadísticamente significativos.

La evolución predominante de la ocupación mencionada anteriormente (tendencia al alza, que cae bruscamente a causa de la pandemia para más adelante comenzar la recuperación), solo se reproduce de



la misma forma en el sector servicios, donde se ocupa la mayor parte de la población migrante. Diferenciando entre aquellas provincias donde se han recuperado las cifras anteriores a la pandemia (Bizkaia y Sevilla) y aquellas en las que no (Gipuzkoa, Álava, Navarra, Comunidad de Madrid, Valencia, Alicante, Barcelona, Las Palmas y Málaga).

En cuanto a la situación profesional, en el sector privado, donde se ocupa la mayor parte de la población migrante asalariada, se produjo la evolución habitual de la ocupación mencionada anteriormente: tendencia al alza, frenada por la pandemia, con un descenso acusado y con un incremento progresivo de la misma en los siguientes meses sin alcanzar todavía las cifras anteriores. Aquella población migrante ocupada en el sector público, venía con una tendencia creciente pero lenta antes de la pandemia, que se incrementó notablemente a causa de la pandemia, probablemente debido a la contratación en el sector sanitario y de limpieza, ampliado para hacer frente a la pandemia. Una vez transcurrido el periodo más grave de la misma, la ocupación descendió por debajo de las cifras de 2019.

Entre las personas trabajando por cuenta propia, durante los meses con medidas más estrictas para frenar la pandemia, la ocupación no se redujo notablemente, sin embargo, una vez pasado dicho periodo se han producido una serie de fluctuaciones en el número de personas empleadas por cuenta propia. Estas fluctuaciones podrían encontrar explicación en, por un lado, la incertidumbre creada por la pandemia y las medidas implementadas para frenar su impacto que han dificultado el mantenimiento del empleo de forma estable y, por otro lado, la propia estacionalidad a la que están sujetos un gran número de empleos en el mercado de trabajo español. Sin embargo, pese a las fluctuaciones comentadas, el último dato disponible se sitúa notablemente por encima de las cifras anteriores a la pandemia.





Ligeras mejoras en el salario de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional

En cuanto a los salarios medios de la población migrante, estos se siguen situando muy por debajo de la población española. Incluso, llegando a no alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional en el caso de las mujeres migrantes y quedando ligeramente por encima de este el salario medio de los hombres. Sin embargo, se observa en la comparativa de las encuestas 2019 y 2022 a la población solicitante y beneficiaria de protección internacional una tendencia al alza que podría estar vinculada al aumento del SMI.

Entre las mujeres y los hombres migrantes existe una brecha salarial muy relevante, un 32,15% en el año 2020, lo que, en términos absolutos, supone una diferencia de 3.390 euros.





Nuevos escenarios de acceso al empleo en el contexto postcovid: tiempos de búsqueda de empleo más prolongados, el nivel de castellano es una puerta de entrada, pero no tan determinante.

En relación con los itinerarios de empleo se registra un aumento del tiempo empleado en la búsqueda de trabajo entre las personas pertenecientes al colectivo de estudio. La pandemia ha dilatado el tiempo necesario para encontrar un empleo disminuyendo 3 puntos porcentuales (de un 29.8% a un 26.8%) el total de las personas que encontraban empleo en menos de un mes y aumentando en 1.6 y 2.3 puntos porcentuales las personas que tardan de 1 a 3 meses y de 4 a 12 meses hasta los 25.5% y 22% respectivamente. Las personas que tardan de 1 a 2 años o más de dos años en encontrar empleo siguen en las mismas tasas que en la medición de 2019 por lo que las transformaciones coyunturales y estructurales de la migración y el empleo parece no afectar a una parte de la población solicitante de protección internacional que sigue encontrando muchas dificultades para acceder al empleo.

Aunque se mantiene una relación directa entre cuanto a más nivel de castellano mayor rapidez en **acceder al mercado de trabajo**, ya no es tan determinante como antes del COVID-19. De hecho, encuentran empleo en menos de un mes por igual las personas con castellano como lengua materna que las personas con castellano nivel básico (30.4% y 30.8% respectivamente) lo que puede indicar sectores y nichos laborales de empleabilidad muy diferentes. Fuera de esta temporalidad de menos de un mes para encontrar empleo, siempre tienen mayor facilidad las personas con mejores competencias idiomáticas.

De este modo las competencias lingüísticas operan como más determinantes para **mantenerse en un puesto** que en el de acceso al mismo. Si previamente a la pandemia encontramos mayores tasas de empleo entre aquellos que tenían un nivel muy bueno de castellano frente a los que lo tenían de lengua materna (66.7% frente a un 45.1%) o un nivel bajo frente a un nivel intermedio (36.7% frente al 32.3%), a día de hoy existe



una correlación directa entre mayor conocimiento del castellano y mayor capacidad de retener el empleo.

De hecho, las personas con mayor nivel de castellano son las que más perciben las consecuencias negativas del COVID-19 con un 11.2 % de personas con un nivel nativo que no les ha afectado nada frente a un 34.8% de personas con nivel básico. Varios factores actúan en esta percepción del impacto de la pandemia sobre sus vidas y sobre el empleo. En primer lugar, porque las personas hispanohablantes son las más empleadas en hotelería y servicios gracias a su conocimiento del idioma por lo que con el cierre de establecimientos de ocio en la pandemia y su lenta recuperación posterior el impacto vivido de la COVID-19 es notablemente superior.

En segundo lugar, las personas con un nivel básico o intermedio del idioma responden a los perfiles de personas que han llegado durante y después de los momentos más duros de la pandemia y responden a otras situaciones distintas. Principalmente estas personas llegadas en este periodo responden al perfil subsahariano compuesto mayoritariamente por hombres jóvenes que exhiben niveles medios y bajos de castellano y unas expectativas sobredimensionadas sobre el mercado laboral que no se encuentran de la misma manera en otros perfiles. Esta combinación de factores aunada con una ansiedad laboral manifiesta para poder conseguir dinero que enviar a casa y con el que mantenerse hace que accedan a empleos de baja calificación (legales o no) donde el idioma no sea una puerta de entrada. Muchos de estos empleos no se han detenido durante la pandemia o han tenido una alta recuperación posterior.

Por último, una parte de esta nueva población llegada en la pandemia ha podido acceder a itinerarios de formación idiomática y de empleo siguiendo los caminos propuestos por CEAR por lo que su contacto con el mercado laboral todavía no se había producido. Al estar en un proceso de estudio es probable que no se viva de manera tan intensa la pandemia debido a que la aspiración laboral todavía no se ha consumado.





En el contexto postcovid, programa del sistema de Acogida Integral PV FILA se convierte en un imprescindible generador de entramado social, vía principal para acceder al empleo.

La vía para acceder al empleo más común sigue siendo a través de familiares, conocidos y amigos, por lo que estar desprovisto de estas redes dificulta mucho el acceso al empleo. Esta situación no es exclusiva de las personas beneficiarias y solicitantes de protección internacional, sino que es una dinámica de búsqueda de trabajo en todas las capas sociales.

Sin embargo, la particularidad de ser personas fuera de su territorio de origen, así como el impacto de la pandemia ha impedido que las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional pudieran construir de una forma normal sus redes sociales y laborales en el territorio. Durante los meses de estado de alarma y las restricciones de movilidad, la creación de redes de empleabilidad en el territorio se vio muy mermadas, pero, por contra, se reforzaron las redes sociales y de empleo dentro de las propias personas pertenecientes al programa del sistema de Acogida Integral PV FILA. Al compartir espacios y momentos, los y las usuarias han podido tejer redes de apoyo mutuo entre ellos que los ha llevado en ocasiones a encontrar empleo.





La crisis del COVID-19 acelera el proceso de digitalización y amplía la brecha digital entre las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

La formación en competencias digitales, que ya venía siendo desarrollada, se ha ampliado mucho por parte de CEAR, según el propio personal técnico de la organización, derivado de la necesidad generada por la pandemia, en la que se ha acelerado de manera dramática la digitalización de todas las esferas de nuestra sociedad. La percepción de competencias digitales por parte de las personas usuarias es relativamente elevada, pero depende del perfil. El perfil latinoamericano tiene competencias digitales de nivel medio o medio alto de origen mientras que el subsahariano, árabe y asiático tiene muchas carencias lo que genera mayor brecha dentro del colectivo. En este sentido, algunos sectores laborales a los que accedían estas personas con menos competencias se han digitalizado por lo que ahora es más complicado el acceso. Estas diferencias se han acrecentado con el COVID-19 que como hemos señalado ha acelerado el proceso de digitalización de la actividad diaria, la búsqueda de empleo y los trámites con la administración.





Las transformaciones en los procesos administrativos y marco legal, ajenos a la crisis del COVID-19, han tenido consecuencias en la situación laboral de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

A partir de enero de 2021 entran en vigor una serie de modificaciones legales y administrativas que tienen como consecuencia, por un lado, la aceleración de los plazos de resolución de las solicitudes de protección internacional, suponiendo un acortamiento de los plazos que dificulta el arraigo social o laboral en el caso de que dicha resolución sea negativa, lo cual sucede en la gran mayoría de los casos. Este cambio en la legislación no viene derivado de la COVID-19, si bien su aprobación durante la misma ha provocado un aumento de la situación de vulnerabilidad.

Por otro lado, las modificaciones legales obligan a las personas solicitantes de protección internacional a permanecer en la primera fase del itinerario de acogida, solo pudiendo pasar a la segunda fase, consistente en una fase de preparación para la autonomía, de inclusión social y mayor independencia respecto del programa, cuando la resolución de su solicitud de protección internacional se resuelva como favorable. En la Fase II se siguen apoyando las necesidades básicas de las personas mediante ayudas económicas, acompañamiento, así como formación idiomática y, especialmente, laboral facilitando ofertas de trabajo, intermediación, búsqueda de prácticas etc...

Estos cambios se viven con mucha presión e incertidumbre por parte de las personas solicitantes de protección internacional. No obstante, desde CEAR se han realizado



una serie de adaptaciones en los itinerarios de formación que permiten a las personas solicitantes beneficiarse de ellos pese al acortamiento de los plazos. Estos cambios consisten en la impartición de la formación de castellano y de empleo de forma casi simultánea desde la llegada a CEAR, acelerándose el acceso a la formación para el empleo, aun sin reunir suficientes competencias lingüísticas. Esto permite que, en caso de resolverse la solicitud de forma desfavorable, la persona posea, al menos, una serie de herramientas idiomáticas y laborales que le permitan continuar por su cuenta y encontrar un empleo. No obstante, a juicio de las profesionales entrevistadas, esta forma de intervenir no es la más adecuada para las personas solicitantes por el volumen y la complejidad de la formación recibida en un margen pequeño de tiempo, como tampoco para el personal técnico de CEAR para quienes aumenta la carga de trabajo y se reduce la calidad de la intervención.

Otro elemento señalado por parte del personal técnico que ha mermado la posibilidad de acceso a cursos de formación públicos al aumentarse la demanda de los mismos por parte de población con nacionalidad española afectadas por la pandemia en su situación laboral lo que provocado un aumento de la demanda del mismo estando en mejores condiciones para el acceso a los mismos. En este mismo sentido las academias de formación también se han visto afectadas por la pandemia lo que ha ocasionado el cierre de un número significativo de ellas y por otro lado las subvenciones públicas otorgadas para los cursos se han visto interrumpidas y reducidas derivado del sistema de justificación anual que se vio alterado con la pandemia.





El colapso en el programa de citas como deriva administrativa de la crisis del COVID-19 que afecta a la situación en el empleo y bienestar del colectivo

Existen otras dificultades vinculadas directamente a la crisis del COVID-19 como el colapso en la concesión de citas para la renovación de la documentación que quedó paralizado absolutamente con el COVID-19, cuestión que afecta a la seguridad económica, social, laboral y de salud de las personas solicitantes. Pasan a estar en una situación de indocumentación que se intentó paliar con una orden interna de la policía que, si bien resolvía la cuestión de cara a la policía, no lo resolvía en el ámbito laboral, donde los empresarios no se fiaban de dicha instrucción interna.

Desde el Ministerio del Interior se decretó una prórroga Covid-19, suspendiendo los tiempos establecidos para la formación y la búsqueda de empleo de los que disponen las personas solicitantes de protección internacional, ya que las medidas restrictivas para frenar el impacto de la pandemia no permitan ejercer ninguna de las dos actividades de forma eficiente. No obstante, la situación era tan complicada que las personas consumían la prórroga sin acabar las formaciones y acceder al empleo.



Recomendaciones



En este apartado presentamos una serie de recomendaciones destinadas a fortalecer y mejorar los procesos de inserción sociolaboral de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional en el contexto laboral postcovid.

1

Reforzar las estrategias de prospección de CEAR.

Se recomienda elaborar una estrategia de prospección para la globalidad de las delegaciones de CEAR que marque una metodología general y adjunte especificidades de cada territorio. Esta estrategia más global se concibe especialmente necesaria para aquellas sedes más pequeñas, que no tienen un perfil puro de prospección laboral.

Desde los equipos técnicos se valoran muy positivamente las mesas de empleo y mesas de coordinación con otras entidades, las revisiones de ofertas de empleo, el uso de redes para la contratación como LinkedIn. La propuesta es seguir trabajando en este sentido motivando la asistencia de los técnicos/as a ferias de empleo desde CEAR para mantenerse informados del contexto actual, nuevas métodos y oportunidades de búsqueda de empleo, además de realizar networking.

2

Previsión y ajuste, en la medida de lo posible, del programa a los nuevos y futuros perfiles.

La crisis del COVID-19 deja en evidencia la importancia y la necesidad de reajustar el programa a nuevos perfiles y a las situaciones sobrevenidas como los cambios en el marco regulatorio. Desde las delegaciones de CEAR se han realizado adaptaciones importantes en la atención al nuevo perfil combinando lo idiomático con formaciones laborales concretas, pero en ocasiones los cursos que se imparten no están ajustados a la realidad sociolaboral, debido a que la mayor parte del presupuesto en formación debe adjudicarse al inicio del año, no pudiendo prever posibles cambios en el perfil sociodemográfico o situaciones que afecten al mercado de trabajo.

En este sentido, se recomienda realizar planificaciones lo más ajustadas a la realidad sociolaboral y lo más flexible posible, incluso motivar las subcontrataciones para agilizar la impartición de cursos.

3

Más información de los sectores emergentes que ya forman parte de la realidad sociolaboral del colectivo.

A lo largo de las entrevistas a personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional se hace manifiesto que las plataformas de empleo de riders, mensajerías a pie, etc. facilitan el acceso al empleo de una manera casi inmediata para el colectivo objeto de estudio, aunque las condiciones laborales no son las deseables en juicio de muchos de los y las técnicas de empleo de CEAR. Sin embargo, no se puede negar esta realidad sociolaboral que se impone en este nuevo contexto sociolaboral postcovid, por lo que se recomienda desarrollar una estrategia en la que se informe a las y los usuarios de CEAR sobre las ventajas y desventajas de trabajar en estas plataformas.

4

Mayor accesibilidad tecnológica para las personas usuarias de CEAR.

Tras el periodo de digitalización de todos los procedimientos en el ámbito del trabajo y de la tramitación de documentación acelerado por la pandemia, se hace necesario además de aumentar la formación en competencias digitales que ya se está realizando desde las delegaciones de CEAR, mayor disposición de equipos informáticos (ordenadores, salas de informática, etc.) para las y los usuarios de CEAR.



5

Seguir reforzando las soft skills en los talleres grupales e individuales.

En las entrevistas a los equipos técnicos y en los grupos expertos se remarca la importancia del desarrollo de las soft skills que favorecen el acceso al empleo. Estas capacidades son esenciales para aminorar el choque cultural que sufren las personas que pertenecen al nuevo perfil; incorporan comportamientos sociales adecuados a la realidad española en una entrevista de trabajo, actitudes que mantener entre los compañeros/as de trabajo, horarios laborales fijos son elementos en los que se deben socializar para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo español. Por ello, se recomienda seguir esta línea de trabajo de desarrollo y refuerzo de las soft skills.

6

Reforzar las estrategias de inclusión de mujeres en el mercado laboral.

Las mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional tienen una tasa de empleabilidad menor que los hombres con una brecha de género de 9.6 puntos porcentuales de diferencia y muchas veces responde a los nichos de inserción laboral segregados por género. Mientras que las mujeres se insertan en sectores laborales feminizados y con condiciones laborales precarizadas como lo son la limpieza o los cuidados, los hombres tienen en su abanico una mayor cantidad de empleos de baja o media especialización, en general, masculinizados y en mejores condiciones laborales. Por ello surge como necesario reforzar los mecanismos mediante los cuales las mujeres puedan insertarse en sectores masculinizados y reforzar las contrataciones en condiciones laborales no abusivas en los trabajos de cuidados, limpieza



y sanitarios. Una de las vías que ya está en marcha es la inclusión de mujeres con perfiles profesionales competitivos dentro de las formaciones especialmente masculinizadas para que estas mujeres adquieran las competencias que de otra manera no podrían acceder. También resulta imprescindible realizar un acompañamiento posterior para que estas mujeres trabajen de lo que se han formado y no vuelvan a los sectores feminizados debido a la urgencia económica, social y familiar.

En este sentido, también hay que elaborar herramientas para recuperar a las mujeres que quedan recluidas en los núcleos familiares al cuidado familiar e intentar que sean capaces de poder desarrollar una autonomía personal suficiente para valerse por sí mismas en el territorio, especialmente a través de los cursos de idiomas y, si es posible, laborales.



CEA(R)

Comisión Española
de Ayuda al Refugiado



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL
DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE ACOGIDA DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL
Y TEMPORAL

