



MIGRACIÓN Y EMPLEO EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID

TENDENCIAS, DESAFÍOS Y RECOMENDACIONES

Índice



APROXIMACIONES TEÓRICAS

Apuntes sobre migración.....	3
Migración y Mercado de Trabajo.....	6
Interseccionalidad y género: posiciones de ventaja y desventajas en las dinámicas migratorias.....	9

RUTA METODOLÓGICA.....11

POBLACIÓN EXTRANJERA Y EMPLEO

Distribución de la Población Extranjera.....	17
Estructura Demográfica de la Población Extranjera.....	22
Población Extranjera y Condiciones de Vida.....	30
Población Extranjera y Mercado de Trabajo.....	34
Estructura de Ocupaciones de las Personas Extranjera.....	40

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Características sociodemográficas de la muestra.....	45
Caracterización del Empleo de la Muestra	59
Percepción de obstáculos que enfrentan las personas migrantes para acceder al empleo.....	90
Necesidades, Recursos y Recomendaciones.....	123



INTRODUCCIÓN

El panorama socioeconómico y cultural de España y en particular de la Ciudad de Madrid, no debe entenderse al margen del fenómeno migratorio. Desde finales de la década de los 90', el país se ha convertido en un centro de atracción de personas foráneas, que en la actualidad, representan el 15% de su población total. Esta tendencia, cobra relevancia para las grandes urbes, por la mayor disponibilidad de empleo que ofrecen. En tan sentido, Madrid ha sido, una de las principales receptoras de población inmigrante; en la actualidad, solo superada por Cataluña.

La llegada de personas extranjeras a la ciudad ha despertado el interés, tanto de las investigaciones, como de la Agenda Pública. En tan solo 20 años, su estructura sociodemográfica se ha transformado, de ser de ser una región emisora de población, a convertirse en uno de los más importantes polos de atracción de inmigrantes. Este vertiginoso y acelerado proceso, se avizora como una oportunidad de desarrollo y prosperidad.

Sin embargo, los cambios sociales, implican también modificaciones a niveles subjetivos, estructurales, económicos, institucionales, políticos, que no se producen todos al mismo ritmo e intensidad. En tal sentido, es amplia la literatura que refleja que la plena inclusión e integración de las personas extranjeras, constituye un desafío pendiente para la política social y económica.

Dentro de los principales retos identificados, el acceso al empleo figura como una de las grandes problemáticas irresueltas. Las brechas entre personas extranjeras y nativas, se han documentado y relacionado con las mayores tasas de desempleo y la predisposición a ocuparse actividades de más baja escala profesional, en términos de cualificación, salarios y condiciones laborales.

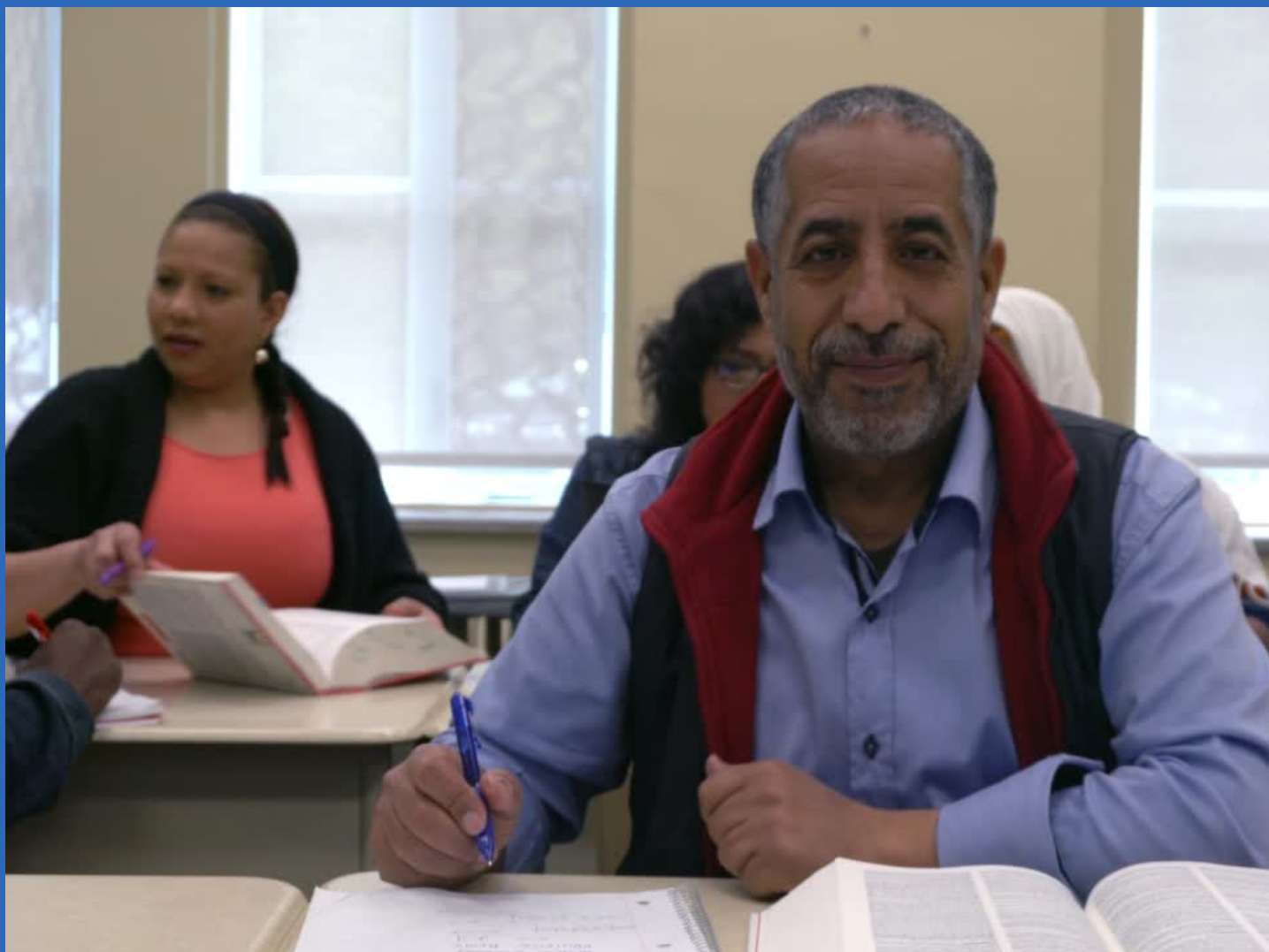
INTRODUCCIÓN

A ello, se suman las complejidades que implica residir en grandes aglomeraciones urbanas, como es el caso de Madrid, donde la polarización residencial y los elevados costos de la vida, constituyen fenómenos inherentes a su dinámica poblacional y económica.

El empleo, se entiende como piedra angular del proceso de integración y como tal, requiere de una constante revisión y análisis. Para ello se deben evidenciar las características, obstáculos y necesidades que expresan las personas extranjeras para acceder, en igualdad de condiciones, al mercado laboral. Sobre este tema, se centra el presente informe, cuya intención es contribuir al acervo de investigaciones críticas, que propician información para una toma de decisiones y desarrollo de recursos, situadas en la heterogeneidad de realidades psicosociales de la población extranjera de la Ciudad de Madrid.

En tal sentido, el informe se estructura en cuatro apartados. El primero, donde se explica la metodología de la investigación, sus objetivos y procedimientos, realizando una revisión de las principales categorías de análisis que integran el estudio. Un segundo acápite, desarrolla un breve recorrido sobre los posicionamientos teóricos del estudio, basado en enfoque de género y de interseccionalidad, como dimensiones analíticas transversales.

A continuación, el tercer apartado, refleja las características de la población extranjera en la ciudad de Madrid, atendiendo a su relación con el mercado laboral. Por último, se exponen los resultados de la investigación, que concluye con un conjunto de recomendaciones, realizadas tanto, por las personas extranjeras estudiadas, como por expertos entrevistados.



En este apartado se presente una breve aproximación de los posicionamientos teóricos que se constituyen como principios analíticos del estudio.

1

APROXIMACIONES TEÓRICAS

1.1 Apuntes sobre migración

La migración internacional es un fenómeno natural, inherente a la historia del ser humano y expandida en la actualidad como un componente esencial de los procesos de reproducción en la era de la globalización. Este fenómeno se encuentra estrechamente relacionado con las dinámicas demográficas, económicas y con los procesos de estratificación social y económica.

A nivel demográfico, los flujos migratorios tienen un potencial transformador de la estructura poblacional, tanto de las regiones de origen, como de los países de destino. En lo económico, adquiere una doble influencia en la reproducción de capital; como transferencia de fuerza de trabajo y capital humano en la región que acoge y por los flujos de recursos que genera, principalmente mediante las remesas hacia los países de destino.

A nivel individual, obedece a variadas motivaciones, que pueden desarrollarse de manera simultánea. Según Abu-Warda (2016), la principal, se debe a circunstancias económicas en contextos caracterizados por la desigual distribución de recursos, pobreza y precariedad. La reunificación familiar, es otra de las motivaciones desencadenantes de la migración, la que implica el desplazamiento de cónyuges y menores de edad, así como de otros miembros con vínculos cercanos, ya sea por consanguineidad o afinidad. Este proceso ha dado lugar a las llamadas familias transnacionales. Por último, se identifican causas de origen político, como son los conflictos armados, las persecuciones, desplazamientos forzados, las violaciones sistemáticas de derechos humanos, entre otras.

Las causas que desencadenan el proyecto de movilidad internacional, así como las categorías de entrada, relacionadas con los tipos de residencia de las personas migrantes en la región de destino (trabajo, familia, estudios, refugio), constituyen factores claves del proceso de inserción y reproducción social, una vez consolidado el proceso migratorio.

Son claras las diferencias entre ser una persona migrante en situación regular, con autorización para ingresar y permanecer en un Estado, conforme a leyes que otorgan derechos ciudadanos; en relación a aquellas que se desplazan sin contar con esa autorización, como migrantes en situación irregular.

Estas no son únicamente categorías jurídicas, pues tienen un fuerte componente socioeconómico, que regula el acceso a las oportunidades y a los derechos ciudadanos claves para el desarrollo pleno de la vida. La condición de migrante, particularmente en situación irregular, genera amplias desigualdades y vulnerabilidades en varios ámbitos.

Según la Fundación por Causa (2020), *la situación irregular, es un poderoso factor de vulnerabilidad, que lacera el acceso a los derechos más básicos de las personas, impide el adecuado acceso a la justicia para las víctimas, limita el derecho a la salud y la educación, dispara las posibilidades de vivir en la pobreza y deja al trabajador desprotegido frente al riesgo de explotación (p.25).*

Las realidades jurídico administrativas generan configuraciones sociales diversas, así como desiguales posiciones dentro de la estructura social. Sin embargo, simplificar la noción de persona migrante, únicamente por esta dimensión, o por los motivos que desencadenan el proyecto migratorio, reduce, sensiblemente todo el entramado de relaciones y sistemas de influencia del que son depositarias, como grupo social.

Cuando se habla de migrante internacional, únicamente desde la condición de persona que se desplaza de su residencia habitual hacia un país del que no es nacional por medio de una frontera internacional (Organización Internacional para las Migraciones, 2016); quedan fuera otras realidades, como son los niños y niñas extranjeras, socializadas desde edades tempranas en el país de acogida; o bien, la descendencia de personas migrantes, nacida en el nuevo escenario de destino, pero que es depositaria de los códigos, valores culturales y también, de las condiciones de partida de sus progenitores.

La experiencia migratoria inscribe una huella identitaria trascendental para el desarrollo individual y de las generaciones más cercanas, con independencia de la adquisición de la doble nacionalidad, o de la socialización temprana en el país de destino. Esta identidad, se desarrolla en un escenario de biculturalidad que se encuentra travesada por el país de origen, la condición étnica racial, la clase social, el género, la cultura y la historia vital que se trae al nuevo contexto. No es posible, por tanto, considerar a las personas migrantes sin una comprensión de estas complejas estructuras de configuraciones y manifestaciones, desde una visión amplia de la migración como proceso, multidimensional, pluricondicionado y de naturaleza heterogénea.



1.2 Migración y Mercado de Trabajo

Es un hecho constatado, que el fenómeno migratorio tiene consecuencias transformadoras sobre los mercados de trabajo, tanto en los países emisores, como de destino y como es de esperar, en las propias dinámicas globales, macroeconómicas. De acuerdo con Pasichnyk (2019), *la migración internacional está vinculada, directa o indirectamente, con el mundo de trabajo, con los ciclos económicos y con las transformaciones geopolíticas. El tema de la migración hoy en día ocupa el puesto central en la política de muchos países desarrollados* (p.9).

La propia Organización Internacional del Trabajo, señala la indiscutible contribución de las personas migrantes al desarrollo de los países de destino; no obstante, también hace alusión a los complejos desafíos que supone, en términos de gobernanza, protección laboral e inclusión social, para el acceso a oportunidades, en igualdad de condiciones que las personas nativas.

Un modelo explicativo sobre este fenómeno, no exento de críticas, pero que alcanza ciertos grados de consenso en la literatura, aborda el tema de la dualidad en los mercados de trabajo. Los presupuestos generales de dicha teoría exponen que los mercados de trabajo están segmentados en dos fracciones antagónicas, un mercado primario y otro secundario. El segmento primario, se caracteriza por integrar puestos laborales con altos salarios, estables, buenas condiciones de trabajo, con posibilidades de movilidad ascendente. El mercado secundario, por su parte, alberga las ocupaciones de más baja remuneración, con dificultades estructurales para el ascenso, alta inestabilidad y rotación. En esta dinámica, presenta grandes obstáculos para transitar del segmento secundario al primario, lo que aumenta el riesgo a que se cronifiquen los ciclos de precariedad e inestabilidad laboral en los trabajadores que lo integran (Muñoz, 2014).

Desde este modelo, se hace referencia a que determinados grupos son vulnerables a quedar atrapados en las dinámicas propias del mercado secundario, como son mujeres, jóvenes y **personas migrantes**. El grado de tolerancia hacia ocupaciones más inestables y de más baja remuneración es un fenómeno pluricondicionado, con explicaciones particulares, según las especificidades psicosociales de cada grupo.

Al respecto, un estudio realizado por Muñoz y Fernández (2021), identificó las complejidades que enfrentan las personas migrantes para acceder al mercado laboral primario. Según estos autores, en contextos de mayor desarrollo económico, existe una tendencia a la polarización de empleos, en principio porque conectan tanto con flujos internacionales de capital y economías del conocimiento que atraen a trabajadores altamente productivos; pero también, tienen una fuerte demanda de fuerza laboral para ocupar puestos poco cualificados.

Es un hecho constatado que la contratación de servicios personales por parte de las familias (empleadas del hogar, personas cuidadoras, etc.), se produce con más frecuencia en los territorios de mayor población y desarrollo económico. En estas dinámicas, aparecen en escena las personas inmigrantes, que provienen de países de bajos ingresos, disponibles para desempeñar dichos trabajos, teniendo la valoración comparativa que realizan con los salarios normados de sus lugares de procedencia.

También es necesario considerar las consecuencias de residir en ciudades donde los costes de la vida son especialmente elevados, como es el caso de los centros metropolitanos. Siguiendo con el estudio de Muñoz y Fernández (2021), la urgencia de obtener recursos precipita que se acepten empleos con perspectivas laborales más limitadas.

Ello aplica para una gran parte de la población. Sin embargo, las personas migrantes son más vulnerable, pues no cuentan con redes de apoyo (familiares y financieras) que faciliten vías de acceso a empleos ubicados en el mercado primario . En ese sentido, la inmediatez con la que se necesitan ingresos, puede frustrar el proceso de movilidad económica y laboral ascendente y mantener el círculo de la precarización en los ingresos.

Las explicaciones circunscritas a la teoría del mercado dual, constituyen solo una aproximación al fenómeno de las desigualdades de acceso al mercado laboral de la población migrante. Existen otros abordajes que enfatizan, por ejemplo, en el capital humano, como factor determinante en el acceso al empleo. Desde estos postulados, quienes poseen un alto nivel educativo y una experiencia laboral más prolongada, tendrán mayores oportunidades de acceso a los mejores puestos. Sin embargo, las investigaciones realizadas sobre migración y empleo, advierten que esta relación no es directa y que en muchos casos, no se cumple. De hecho, se ha enfatizado en la sobre cualificación o subempleo, como un rasgo distintivo de la contratación de estos colectivos.

Las variables formación académica y experiencia laboral influyen, pero no determinan en el caso de la población migrante. Al parecer, los años de residencia en el país de acogida, que en teoría, podrían compensar ciertos vacíos formativos o de trayectoria laboral, tampoco parecen ser suficientes. La desventaja inicial de las personas migrantes, está condicionada por factores más complejos, subyacentes a un mercado laboral segmentado, que dificulta la movilidad y tiende a generar relaciones circulares de precariedad laboral.

1.3 Interseccionalidad y género: posiciones de ventaja y desventajas en las dinámicas migratorias

El enfoque interseccional constituye uno de los referentes epistemológicos de mayor impacto en las Ciencias Sociales en la actualidad. El término, fue acuñado por Kimberlé Crenshaw (1989), para explicar los entrelazamientos de diferentes ejes de estratificación, tales como la raza, género, clase social, sexualidad y género. Constituye, un salto cualitativo hacia referentes de análisis complejos, que investigan cómo varios ejes de estratificación se (re)producen mutuamente y cómo las desigualdades están articuladas a través y en relación con las diferencias. Una perspectiva interseccional, siempre considera el carácter multidimensional, las sinergias, entrelazamientos y simultaneidades de varias dimensiones de la desigualdad (Roth, 2021).

Desde esta perspectiva, los procesos migratorios, en tanto están configurados por diversos ejes de desigualdad, constituyen un campo relevante para el análisis desde la interseccionalidad. En las migraciones internacionales, las intersecciones de género, clase social, país de procedencia, raza, etnicidad, edad, religión y condición jurídica, pueden incidir directamente en la vida cotidiana de la persona migrante y determinar sobre el acceso a los derechos, las a oportunidades y al bienestar, en condiciones de privilegio o exclusión social (Anthias, 1998).

En este entramado de sinergias, el género cobra un lugar central. Diversos estudios realizados en el campo de las migraciones internacionales reafirman la transversalidad del género, como categoría esencial en las experiencias y trayectorias, tanto individuales, como colectivas. De acuerdo con Hondagneu-Sotelo (2011), la *migración de género a través de fronteras internacionales y el empleo de inmigrantes en ocupaciones segregadas por sexo, son aspectos institucionales de las sociedades contemporáneas* (p.818).

Los estudios sobre las cadenas globales de cuidados, la segregación por género y nacionalidad de los nichos laborales, reafirman la importancia de incorporar a la interseccionalidad, como herramienta analítica.

Estas ideas iniciales, que no pretenden, en modo alguno, profundizar teóricamente en el modelo, invitan a examinar algunos de los postulados generales de este enfoque, con el propósito de situar aquellos elementos teóricos y metodológicos que resultan pertinentes de cara a la investigación que se presenta.

Entre ellos se destacan (Zabala, 2020):

- El entrecruzamiento de categorías de diferencia —sexo, raza, clase social y otras, del cual derivan estructuras de estratificación múltiples y simultáneas.
- El carácter complejo y variable de los efectos que resultan de la intersección de múltiples ejes de diferencia —económica, política, cultural, psíquica, subjetiva y experiencial— en contextos históricos específicos.
- La existencia de una matriz de dominación que organiza el poder en diferentes niveles y que se configura de manera particular en cada contexto histórico específico, dando lugar a discriminaciones y desventajas.



En este apartado se presentan los objetivos de la investigación, las principales categorías de análisis, así como el procedimiento metodológico que se desarrolla en el estudio.

2

RUTA METODOLÓGICA





2.1 Objetivo General

Esta investigación tiene el Objetivo de caracterizar la situación laboral y patrones de contratación de personas migrantes del Ayuntamiento de Madrid, teniendo en cuenta la estructura de necesidades, obstáculos y condiciones de partida con que cuentan para el acceso al empleo.



Para dar cumplimiento al Objetivo General, se estructuran cuatro **Objetivos Específicos** que se listan a continuación.

Objetivos Específicos

-  Caracterizar la situación laboral de personas migrantes según su inserción al empleo.
-  Identificar los patrones de contratación de personas migrantes.
-  Analizar la percepción de obstáculos y necesidades que experimentan las personas migrantes para el acceso al empleo.
-  Proponer recomendaciones de recursos y acciones estratégicas para facilitar la inserción laboral del colectivo migrante.

2.2 Categorías e indicadores de análisis

Características sociodemográficas

Edad (entre 16 y 65 años); Género (femenino, masculino, no binario); Región y país de procedencia; Tiempo de residencia en España; Trayectoria educativa (nivel educativo y acreditación de la formación académica); Situación Administrativa (Regular; Irregular; Solicitante de Protección Internacional; con la nacionalidad española otorgada).

Situación Laboral

Estructura ocupacional de las personas de la muestra, teniendo en cuenta el vínculo laboral (empleadas, desempleadas), las personas que no están ocupadas, ni en busca de empleo (inactivas)¹ y su relación con las variables sociodemográficas.

Patrones de contratación

Perfil de las actividades económicas que desempeñan las personas migrantes que integran el estudio, según la relación entre las características de la ocupación, el sector de la economía, el tipo de contrato (indefinido, temporal, actividad informal) y el tipo de jornada laboral.

Percepción de obstáculos para el acceso al empleo

Relación entre condiciones sociales, legales, formativas e individuales que perciben las personas de la muestra como limitantes para el acceso al empleo, o para el desempeño de determinadas actividades laborales. Estos pueden ser de carácter jurídico-administrativo, asociados a competencias y habilidades para la búsqueda de empleo, a la formación académica, a la experiencia laboral en España, a imaginarios sociales discriminatorios, al capital social y redes de apoyo, a situaciones familiares (sobrecargas), entre otros.

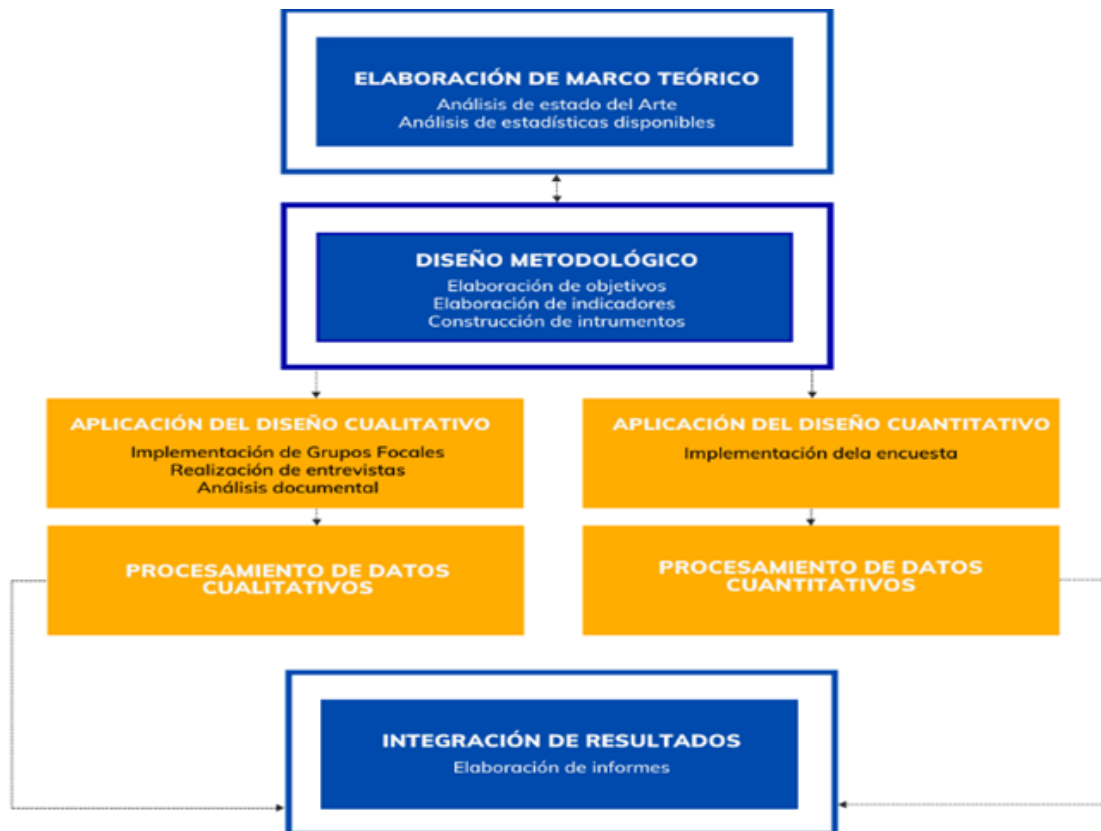
¹ Como criterio de exclusión de la muestra no se estudian a las personas que se encuentran realizando alguna actividad de estudio.

2.3 Diseño metodológico

La investigación se sustenta en un enfoque mixto, cuali-cuantitativo, pues permite una aproximación más precisa del fenómeno de estudio. Dentro de los enfoques mixtos existen diversas combinaciones probables reconocidas. Esta investigación, en particular, sigue un “diseño concurrente”, donde ambos métodos se aplican de manera simultánea, sin que dependan el uno del otro.

Por medio de la triangulación, se conjuga el análisis de contenido cualitativo, con datos cuantitativos (encuesta). Los datos serán procesados a través del programa Microsoft Excel y analizados en SPSS para los cuantitativos y Atlas.ti, para los cualitativos (entrevista y grupos focales).

La siguiente gráfica muestra la lógica del proceso de investigación.



Fuente: Elaboración propia

2.4 Población y selección de la muestra

La población del estudio se identifica como todas las personas migrantes del Ayuntamiento de Madrid, que se encuentren en edad laboral, entre 16 y 65 años.

La muestra para la implementación de la encuesta se selecciona de manera probabilística estratificada, donde todas las personas tienen la misma posibilidad de ser escogidas por medio de una selección aleatoria. Se asume a la región de procedencia y al país de nacimiento como variables de control. De ese modo la muestra se constituye de la siguiente manera².

Tabla 1. Estratificación de la muestra por Área Geográfica

ÁREA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN	MUESTRA
América Latina y el Caribe	244, 656	135
Europa	124, 545	68
Asia	70, 265	39
África	35, 894	26
América del Norte	8, 324	2
Total	506, 831	172

Nota: Nivel de confianza: 0.05; n= 272; h= 0.000391

² La estratificación se calculó según los países y regiones de mayor representatividad en el Ayuntamiento de Madrid. Por lo anterior, la sumatoria en la **tabla 1**, de estratificación, excluye la clasificación de otros países de menos de 5000 habitantes, los cuales suman 4 236, lo que arroja en total 520,177 personas extranjeras en el Ayuntamiento de Madrid.

2.4.1 Muestreo etapa cualitativa

En esta etapa se profundiza en los resultados obtenidos en el cuestionario, provocando debate a partir de la implementación de grupos focales y entrevistas. Se aplica un muestreo de carácter intencional y no probabilístico, pues el propósito no es lograr una representatividad estadística, sino profundidad en los discursos, vivencias, necesidades y contenidos subjetivos de las personas migrantes.

Grupos Focales

Para la selección de los grupos focales se emplean criterios de muestra diversas o de máxima variación. Se realizan tres grupos de discusión, conformados por 15 personas cada uno, procedentes de las nacionalidades de mayor representación en el Ayuntamiento de Madrid (Rumanía; Venezuela; China; Colombia; Italia; Perú; Honduras; Ecuador; Marruecos; Paraguay, etc.). Como criterio de selección de los grupos se propone que todas las personas tengan dominio del idioma español, para facilitar los canales de participación y comunicación.

Entrevistas individuales

Para la realización de las entrevistas se seleccionan informantes claves siguiendo el criterio de muestra típica o intensiva, es decir, que se corresponda con las características más representativas de la población migrante. Desde esta perspectiva se realizan 20 entrevistas. Los criterios iniciales para la selección de los informantes claves son: personas de las nacionalidades de mayor representatividad en el Ayuntamiento de Madrid, sexo, edad, situación administrativa y nivel educativo; que hayan participado en los grupos focales mostrando interés y compromiso con el proceso de investigación.

Entrevistas a personas expertas

Las entrevistas a personas expertas, buscan complementar y enriquecer los datos. Se consideran expertos a aquellas personas, representantes de empresas y organizaciones con experiencia laboral en materia de empleo y migración.

Se entrevistan a los siguientes actores:

➤ *Personas técnicas de empleo y expertas en migración:* El requisito para la selección de de estos actores que cuenten con dos años o más de experiencia laboral en sectores asociados al empleo y migración y que esa experiencia se haya focalizado en el Ayuntamiento de Madrid. Se pretenden lograr representatividad de personas que trabajen tanto en ámbitos públicos, privados, como en el tercer sector, en actividades de mediación social, investigación, formación y asesoría jurídica. Se realiza el total 5 entrevistas.

➤ *Personal de empresas:* Se seleccionan representantes de 3 empresas que se caractericen por ofrecer empleo a personas migrantes y que puedan ofrecer información sobre las necesidades del mercado laboral en materia de formación y competencia profesional.

En resumen, la muestra queda constituida por 280 personas, de las cuales 272 se constituyen como extranjeras, que residen en el Ayuntamiento de Madrid, en edad laboral, entre 16 y 64 años. Como se explicó con anterioridad, se realizan cuatro entrevistas a personal técnico de empleo y expertas en migración y extranjería; mientras que tres de las entrevistadas, constituyen personal de empresas.

Se debe aclarar que a cada persona se le solicitó consentimiento para participar en la investigación y se acordó mantener sus identidades en anonimato. Por tal motivo, no se explicitan los nombres de las personas o de las instituciones a las que pertenecen, con el fin de preservar el acuerdo de confidencialidad y anonimato.



Este apartado, presenta una breve panorámica de la situación laboral de las personas extranjeras en el Ayuntamiento de Madrid, a través de la explotación de datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y las series de micro datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Ayuntamiento de Madrid.

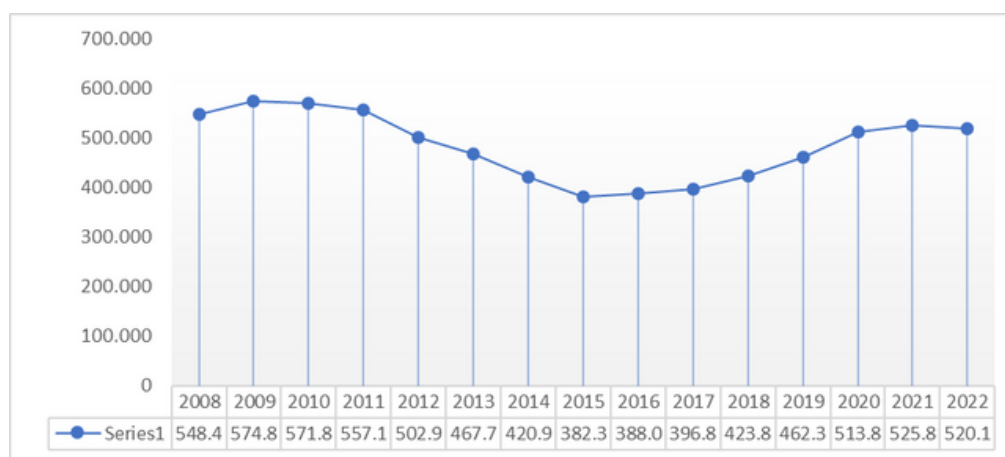
3

POBLACIÓN EXTRANJERA Y EMPLEO AYUNTAMIENTO DE MADRID

3.1 Distribución de la Población Extranjera en el Municipio de Madrid

A enero del 2022, la población total de la ciudad de Madrid, ascendió a 3,296,033 habitantes, de los cuales, 520,177 son extranjeras, con una representación del 15,8%. Como puede observarse en la gráfica 2, estas cifras han sostenido un patrón más o menos estable, con picos de crecimiento que varían según las dinámicas sociales de cada época.

Gráfico 2. Evolución de la Población extranjera, según el Padrón Municipal

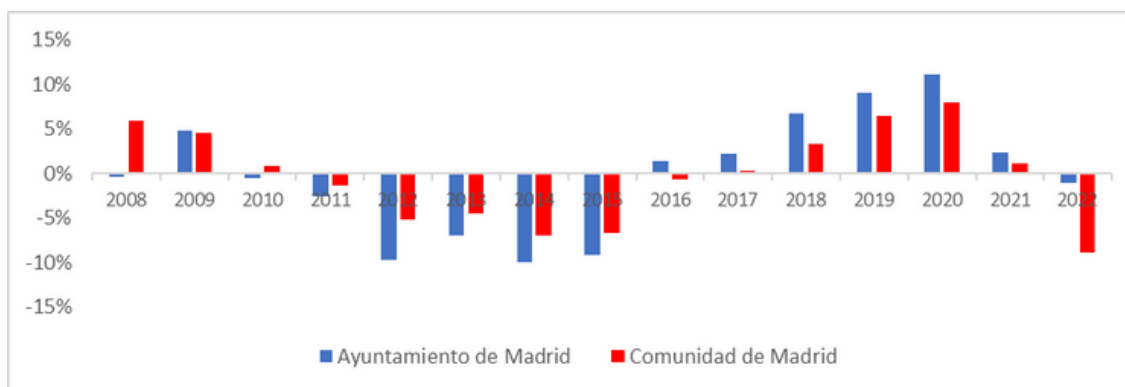


Fuente: : Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento de Madrid, 2022.

El comportamiento en el tiempo de la población extranjera en el Municipio de Madrid, se ilustra con mayor profundidad en el gráfico 3. El mismo, identifica el crecimiento anual, en por ciento, desde el 2008 hasta la fecha. Tal y como figura, entre el 2011 y el 2015, se produjo una importante disminución de personas de origen extranjero, manteniendo una tendencia negativa de un -33% en todo el período. Esta tendencia se relaciona con el impacto de la crisis experimentada a partir del 2008 y la reducción de la inmigración, o bien el retorno de una gran parte de esta población a sus países de origen (Mediterranean city-to- city migration, 2017).

Sin embargo, a partir del 2016, hasta el 2021, la curva se ha mantenido en crecimiento. El 2020 ha sido el punto álgido, con un ascenso de 75,417 personas (11%), respecto al año anterior; comportamiento que se produce un contexto de restricciones de movilidad internacional, por el cierre generalizado de fronteras ante el impacto de la pandemia. A enero del 2022, se identifica nuevamente una ligera pérdida de uno por ciento, respecto al 2020.

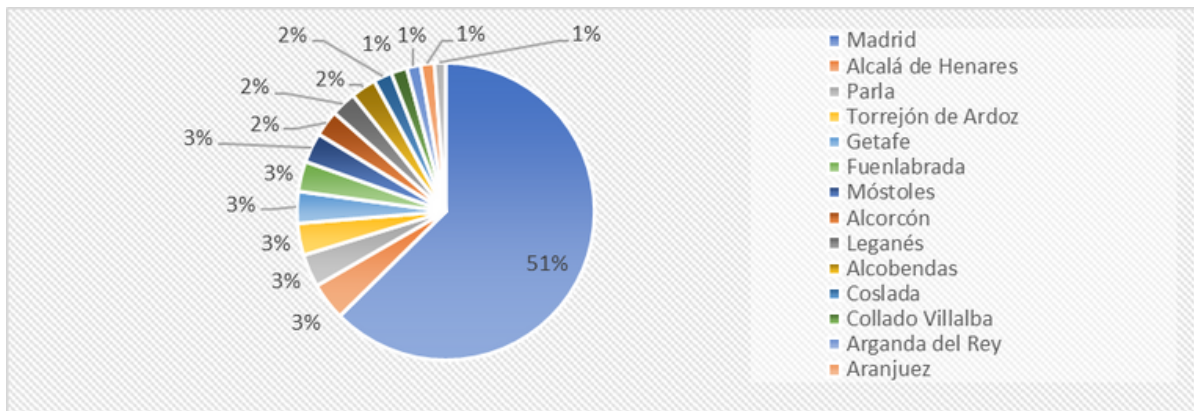
Gráfico 3. Crecimiento de la población extranjera del Ayuntamiento de Madrid



Fuente: : Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, 2022.

En la misma gráfica 3, es posible evidenciar un patrón evolutivo similar al de la Comunidad de Madrid, con algunas diferencias para los años 2008, 2010 y 2016. No obstante, la curva de crecimiento anual del Ayuntamiento, tiende a mostrar proporciones más elevadas, que el total de la región a la que pertenece. Esto puede explicarse por la distribución espacial de las personas extranjeras a escala autonómica, pues la ciudad de Madrid acoge al 51% de ellas, respecto a un rango que oscila entre el 1 y el 3 por ciento en el resto de sus Municipios.

Gráfico 4. Distribución de la población extranjera, según Municipios de la Comunidad de Madrid

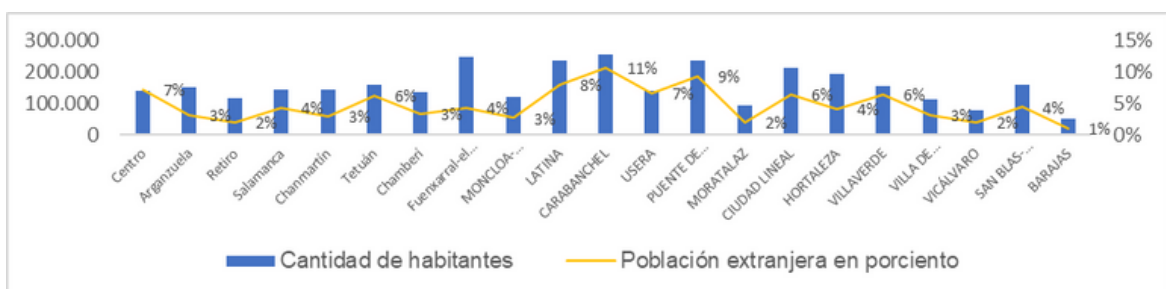


Fuente: : Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, 2022.

El desequilibrio existente en la distribución territorial, a nivel de Comunidad Autónoma, puede explicarse por la tendencia de las migraciones a asentarse en los entornos más urbanizados. Entre otras razones, el área metropolitana de Madrid cuenta con un mayor dinamismo económico y mejores oportunidades de desarrollo, debido a la amplitud y variedad de la infraestructura de servicios y un mayor volumen de ofertas de empleo.

Otro patrón territorial asociado a la población extranjera es su distribución espacial, dentro del propio Municipio de Madrid. Los territorios de mayor densidad poblacional, por encima de 150 mil habitantes, concentran los mayores porcentajes de personas migrantes. Tal es el caso de Carabanchel, Puente de Vallecas y Latina, ubicadas en los primeros lugares, en ese orden (Véase en la gráfica 5).

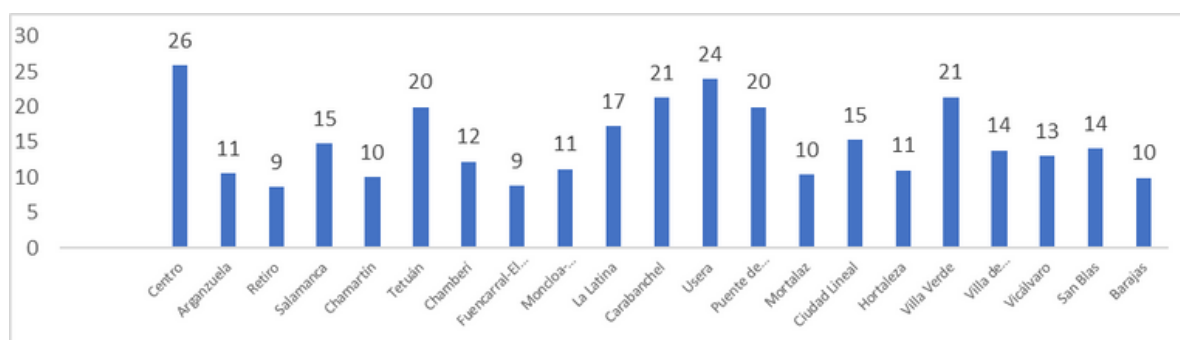
Gráfico 5. Distribución de la población extranjera, según distritos



Fuente: : Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, 2022.

Esta distribución no necesariamente se corresponde con los distritos con las mayores tasas de personas extranjeras. Como figura en la gráfica 6, estos se identifican con los territorios Centro, Usera, Villa Verde y Carabanchel, con una representación de población foránea por encima del 20%, respecto al total de habitantes. A ellos le siguen Puente de Vallecas, Tetuán, Latina y Ciudad Lineal, con puntuaciones superiores al 15% (Véase en la gráfica 6).

Gráfico 6. Distritos con las mayores tasas de personas extranjeras en el Ayuntamiento



Fuente: : Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, 2022.

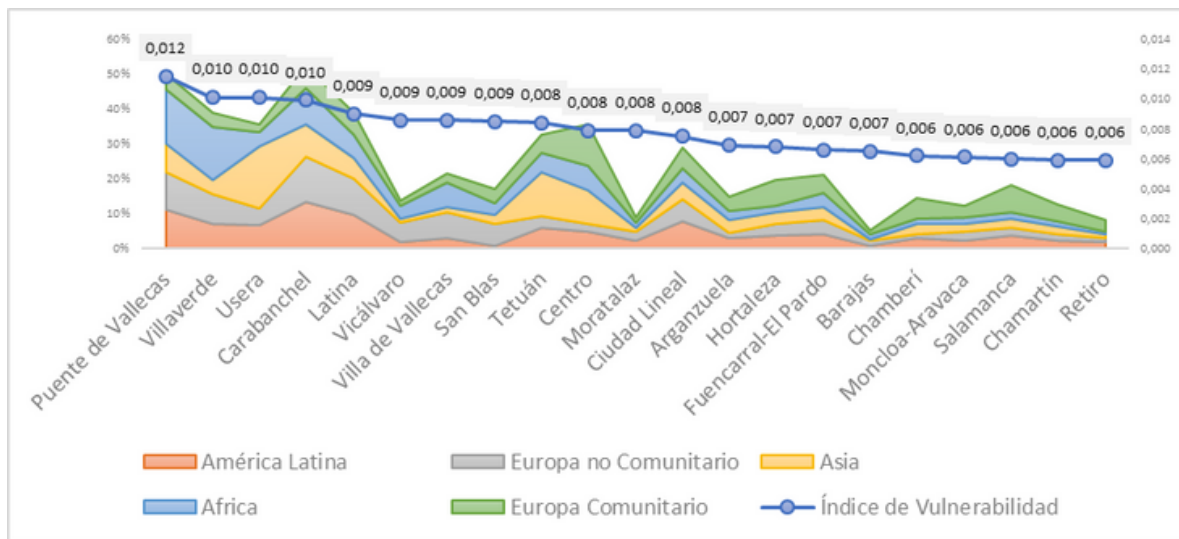
En este sentido, existe una relación entre la ubicación territorial y la zona geográfica de procedencia. Dicha relación, se muestra en la gráfica 7, donde se refleja la distribución de la población extranjera según el índice de vulnerabilidad de los distritos de Madrid, calculado en el 2018.

Al respecto, se muestra la sobre-representación de la población migrante en los distritos que puntúan los índices más elevados de vulnerabilidad, dígame Puente de Vallecas, Villaverde, Carabanchel y Latina. En ellos, se concentra el 38% de este grupo social. En contraste, en los distritos de menor grado de vulnerabilidad, la representatividad de las personas migrantes va disminuyendo, hasta llegar al 15% para Retiro, Chamartín, Salamanca, Moncloa-Aravaca y Chamberí.

En la gráfica 7 también se aprecia que en las nacionalidades de origen latinoamericano, africano, asiático y europea- extra comunitarias-se reitera el mismo patrón, concentradas en los distritos de mayor vulnerabilidad.

Mientras tanto, las procedentes de países de la Comunidad Europea, se asientan en los de vulnerabilidad media y baja. El porcentaje más alto de ellas reside en el Distrito Centro (12%), seguido de Salamanca (8%).

Gráfico 7. Distribución espacial de la población extranjera según región de procedencia y grado de vulnerabilidad de los distritos

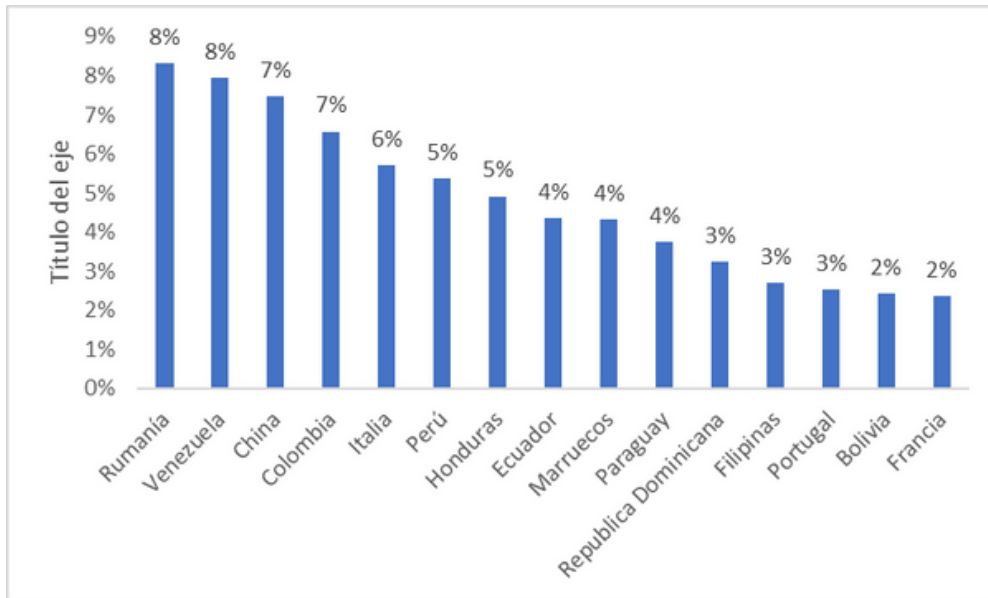


Fuente: : Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, 2022.

Con respecto a la representatividad de la población extranjeras, según la zona geográfica de procedencia, existe una evidente concentración de personas provenientes de América Latina, las que representan el 48% del total, seguido, con grandes diferencias, de países de UE-27 (sin Reino Unido), que llegan al 24%. Con grados de representatividad más bajos, residen personas de origen asiático (14%), de África (7%) provenientes de la región europea, de países no comunitarios (5%) y con muy baja presencia, de América del Norte (2%).

Sobre este tema, ya se ha hecho referencia en el apartado metodológico. Sin embargo, de cara a los resultados del estudio, es necesario mostrar las tasas de representatividad, a nivel de país, tal y como figura en la gráfica 8.

Gráfico 8. Personas extranjeras, según las nacionalidades más representativas en el Ayuntamiento de Madrid



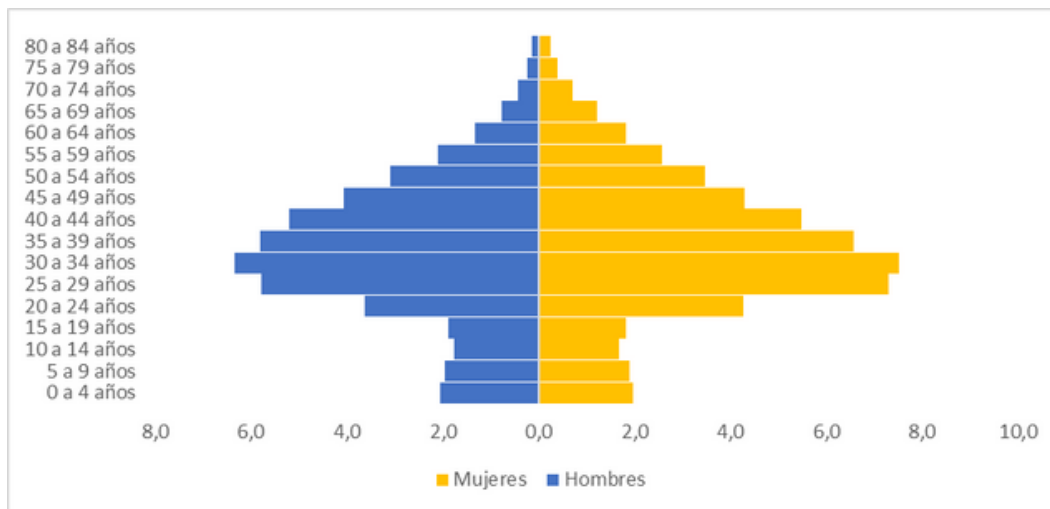
Fuente: : *Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, 2022.*

3.2 Estructura Demográfica de la Población Extranjera

Como se ha explicado anteriormente, las personas extranjeras representan el 15,8% de la población total de la ciudad de Madrid. Su representatividad es inherente al panorama económico, social y cultural de la ciudad, con un claro impacto sobre su dinámica demográfica.

Un elemento distintivo de este grupo se identifica en una estructura por edad, predominantemente joven. Para enero del 2022, los menores de 15 años representan el 11,9% de su población total; mientras que solo el 4,4% alcanzan los 65 años y más, dígame 22,850 personas. Lo anterior significa que el 84,3% de las personas de origen foráneo se encuentran en edad laboral, entre los 15 y los 64 años, para un índice de dependencia de 9. Esta información se retrata gráficamente en la pirámide poblacional, donde además de lo expuesto, es posible apreciar que los mayores por cientos se encuentran entre los rangos etarios de 24 a 44 años, quienes representan el 50% del total.

Gráfico 9. Estructura por edad y sexo de la población extranjera del Ayuntamiento

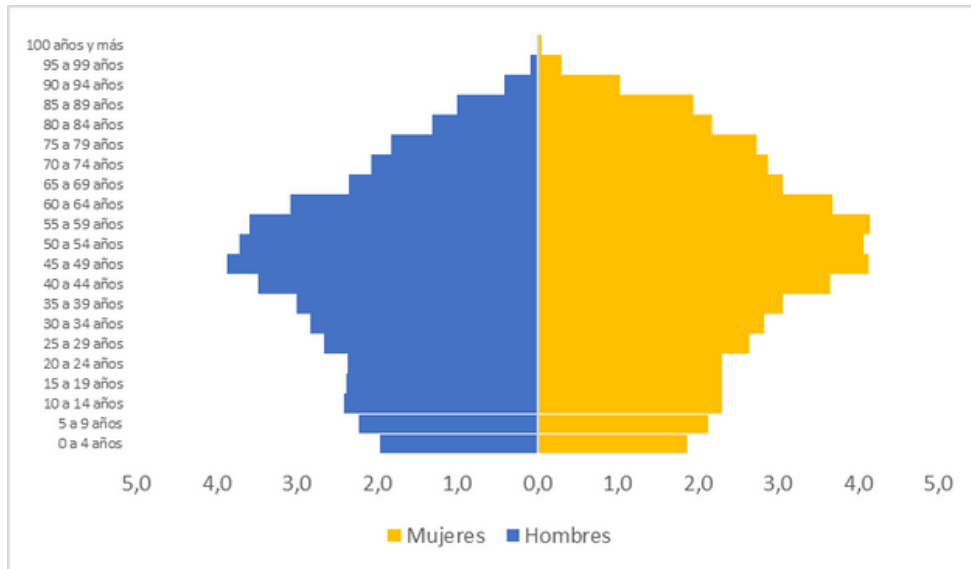


Fuente: : Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, 2022.

En términos comparativos con la población residente de origen española, la gráfica 10, ilustra que el envejecimiento es un rasgo claramente visible en su estructura etaria. Este aspecto, se encuentra estrechamente vinculado al descenso de la fecundidad, aunado al aumento de la esperanza de vida, a más de los 80 años.

El peso de los adultos mayores de 65 años, de la población nativa, llega a representar el 23.2% del total; mientras que los menores de 15 años, son el 12.9% para un índice de dependencia de 57. A su vez, es notable que la zona más amplia de la pirámide se localiza entre las cohortes de los 40 y los 59 años (30%), personas que se están acercando a la edad de jubilación.

Gráfico 10. Estructura por edad y sexo de la población de origen española del Ayuntamiento



Fuente: : Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, 2022.

A través de estos análisis, es posible asegurar que la población extranjera ha tenido un impacto sobre la estructura por edades de Madrid. Si bien, este fenómeno cobra mayor visibilidad a escalas territoriales superiores, la realidad es que las personas foráneas representan el 20% de las que se encuentran en edad laboral. Además, son, en promedio, diez años más jóvenes, con una media de 36 años, comparadas con las nativas que alcanzan los 46.

Con respecto a la estructura por sexo, la distribución de la población de origen extranjero se comporta de manera muy similar a la de origen español. En ambos casos, la femenina es superior con un total de 275,580 mujeres extranjeras y 1,476,251 de españolas, las que representan, para su población total respectiva, el 53%. Sin embargo, estos fenómenos tienen génesis y expresiones particularizadas, en el primer caso, por su relación con el fenómeno migratorio.

Información ofrecida por el Ayuntamiento de Madrid, muestra que desde el 2017, los saldos migratorios han mantenido una tendencia positiva, con una media de 87, 425,6 entradas calculadas hasta el 2021. Son las mujeres las que aportan las mayores tasas, siendo el 51% del total de personas que entraron a la ciudad en el 2021. Esta característica, aunque predominante, es representativa en algunas nacionalidades más que en otras y en el menor de los casos, se revierte.

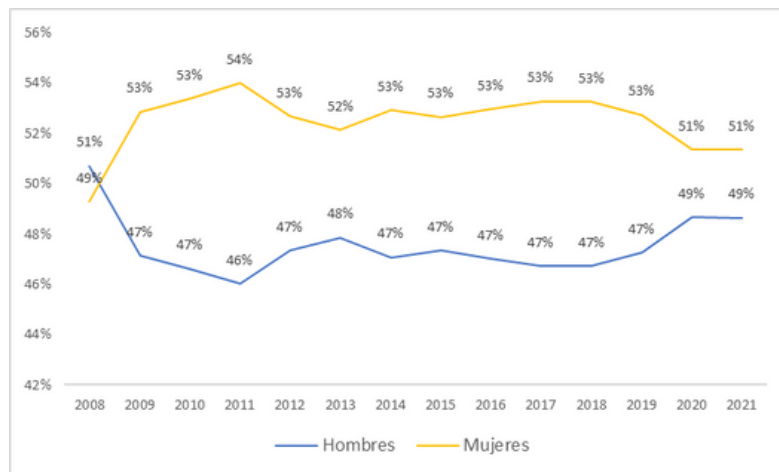
El último informe emitido por Ayuntamiento de Madrid (2022), ratifica que, en 36 de los 55 países de mayor representatividad del municipio, la proporción de mujeres es superior a la de los hombres, con un índice de feminidad por encima de los 100 puntos porcentuales. Destacan en los primeros lugares Honduras, Nicaragua, Paraguay Rusia, Filipinas, con índices de feminidad que superan los 200.

Por su parte, los países de mayor grado de masculinización son Egipto, Pakistán, Bangladesh, Senegal, Guinea Ecuatorial y Mali. Llama la atención que, en todos los de América Latina, excepto Uruguay y Ecuador, la proporción de mujeres es mayor que la de los hombres.

El comportamiento descrito tiene explicaciones actuales y longitudinales. Desde la década de los 90', las grandes ciudades de España, como es el caso de Madrid, se desarrollaron desde un mercado de trabajo más favorable para la inmigración femenina. La demanda de mano de obra para empleadas de hogar, que se inicia en el período señalado, aparejado a la crisis económica y a su impacto negativo sobre sectores masculinizados, como fue el de la construcción, explican la importante feminización de algunas corrientes migratorias (Oso, 2012).

En la gráfica 11, se ilustra la transformación de la estructura por sexo de las migraciones desde el extranjero, a partir del 2009. Nótese como la misma se revierte en favor de las mujeres, así como la estabilidad que ha mantenido ese patrón, hasta la actualidad.

Gráfico 11. Evolución por sexo de las migraciones desde el extranjero en el Ayuntamiento



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Banco de Datos Municipal de la Comunidad de Madrid, 2022.

Por otro lado, en el Ayuntamiento de Madrid, es notable la elevada presencia de hogares conformados por, al menos, una persona extranjera. Hasta la fecha, un 19% del total. De ellos, el 11% son mixtos (españoles y foráneos); y el resto solo de extranjeros (8%). Estos hogares perfilan características similares a aquellos en los que sus miembros son exclusivamente españoles (82%): hogares binucleares, con o sin hijos, de tamaño reducido, con un promedio de 2,5 miembros. No obstante, también se perciben algunas diferencias que merecen ser señaladas.

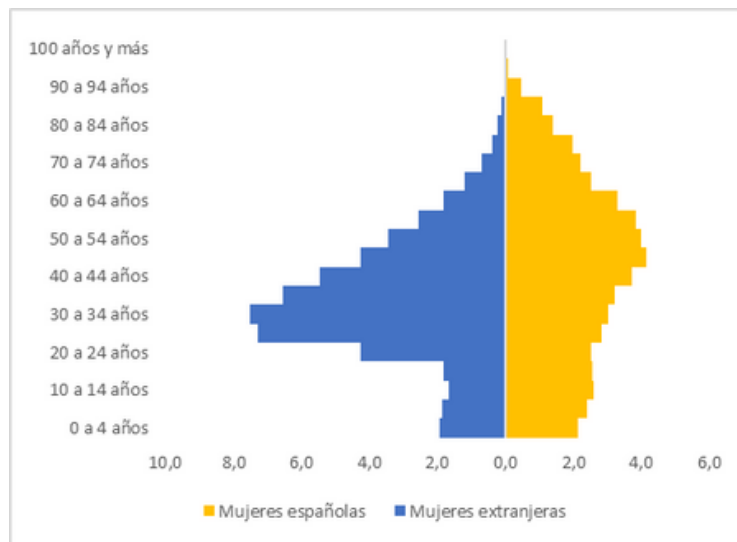
Un elemento distintivo es la reducida presencia de hogares unipersonales (12%), en comparación con la elevadísima cifra que exhiben los que se clasifican como exclusivamente españoles (34%). De hecho, los núcleos unipersonales son la forma de convivencia de mayor representatividad del Ayuntamiento. Esto último, se relaciona con la estructura por edad de ambos grupos. Nótese que el 46% de los unipersonales españoles se integran por adultos mayores; cifra que contrasta con el 90% de los unipersonales foráneos, integrados por menores de 65 años.

Otro patrón a señalar es la convivencia con personas que no forman núcleo familiar; estructura que representa el 15% de los hogares de extranjeros y solo el 3% de los exclusivamente españoles. Dentro de los primeros, son los mixtos los que puntúan los mayores porcentajes (21.9%). Este indicador, sugiere la convivencia entre estudiantes, o núcleos integrados por españoles y una persona trabajando en el servicio doméstico. Dichas estructuras de convivencia, se alejan del tamaño medio de los hogares del Ayuntamiento (2.5), con un promedio de 4.1 integrantes.

También, es oportuno tener en cuenta es el comportamiento de la fecundidad y la natalidad, según al origen o lugar de procedencia. De acuerdo con el informe del Padrón Municipal (2021), la disminución de la natalidad, constituye uno de los grandes desafíos demográficos de la ciudad de Madrid. Esta tendencia, no es privativa del territorio madrileño, pues se comparte con el resto de España.

Si bien, se destaca la naturaleza multicausal del fenómeno, la literatura especializada identifica que la reducción de las mujeres en edad fértil, comprendidas entre los 30 y 40 años, constituye uno de sus condicionantes. Al respecto, existen visibles diferencias entre las mujeres nativas y extranjeras, tal y como se muestra en la gráfica 12.

Gráfico 12. Pirámide poblacional por sexo femenino según nacionalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, 2021.

Nótese que el 69.8% de las mujeres de origen extranjero se encuentra en el rango de 15 a 49 años, en contraste con el 44.1% de las españolas. En el tramo que ha sido reconocido como el más fértil, entre los 20 y 45 años, la proporción es de 30.7 % para las españolas y de 58.4% para las foráneas.

Según el informe citado, en un período de seis años, la población femenina de origen español, en edad reproductiva, disminuyó en un 3.3%; mientras que la extranjera ha aumentado en un 6.6%. Esta relación de compensación, produce un cierto equilibrio demográfico (aún insuficiente), que ayuda a desacelerar el decrecimiento de mujeres en edad fértil de la ciudad.

A su vez, es posible analizar el comportamiento de la natalidad en el Municipio. Entre el 2019 y el 2020, el decrecimiento fue de un 7,7%; mientras que en el último año ha sido de 0,8%. En ese sentido, el 18% de los nacimientos que registrados a enero del 2022, han sido de madres de origen extranjero, siendo las de América Latina, las de mayor representación, en un 8%.

Un dato que resulta interesante es que para el 2019, la Tasa Global de Fecundidad era superior para las extranjeras (43.9), que para las españolas (34.4). Sin embargo, esta proporción se revierte hasta enero del 2022, pasando a una ligera disminución de 1.7% puntos porcentuales para las madres de origen español, a 20,4% en las foráneas.

Esta disminución puede estar relacionada con los efectos de la crisis económica generada en el escenario de pandemia, que cobra mayor intensidad sobre la población más vulnerable. Es conocido que, en contextos de precariedad e inestabilidad, las personas aplazan el proyecto de constitución y expansión de la familia.

Esta explicación, no implica posiciones deterministas, pues la decisión de tener descendencia se encuentra anclada a motivaciones tan diversas de carácter económico, social, psicológico, de desarrollo profesional, entre muchas otras. Además, el proceso migratorio también significa la reconfiguración e interiorización de nuevas pautas culturales, como pueden ser las normas reproductivas existentes en la sociedad de destino.



Sin embargo, no es menos cierto que la acelerada reducción de la fecundidad que experimenta la ciudad tiene un efecto negativo sobre la capacidad multiplicativa de una población, que, además, enfrenta un acelerado y complejo proceso de envejecimiento. En ese sentido, la población extranjera, por su estructura etaria, constituye un factor clave para atenuar las consecuencias negativas de estos fenómenos. La migración de reemplazo, aunque aún es insuficiente, contribuye al incremento de la fecundidad, a la sustitución intergeneracional, y al rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo.



3.3 Población Extranjera y Condiciones de Vida

En las últimas décadas, uno de los fenómenos de mayor impacto sobre el desarrollo económico, social y sanitario a escala global ha sido la pandemia por el COVID-19. El Banco Mundial llegó a estimar en el 2020 que la caída del PIB ha sido la más alta desde la Segunda Guerra Mundial. Ese mismo año, Eurostat, confirmó que en Europa registró una caída del 12%, siendo España el país más afectado con un -18,5%. El escenario actual, no advierte un panorama más alentador. Si bien entre el 2021 y 2022 se produjo una ligera recuperación, con un crecimiento de un 5,1%; la dramática Guerra en Ucrania ha removido nuevamente la estabilidad económica de la región y particularmente del país.

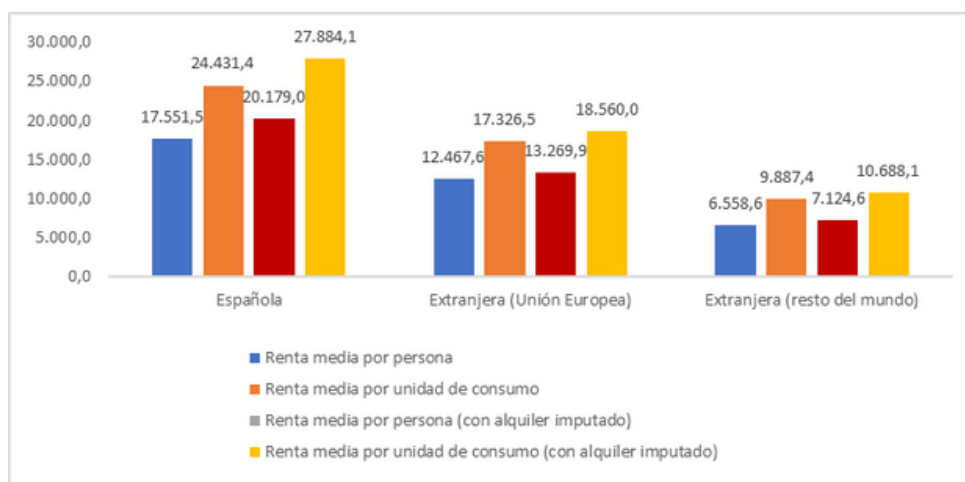
Los desequilibrios macroeconómicos generan desplazamientos en el cuadro socio-estructural predominante en un contexto determinado, con evidentes consecuencias sobre los procesos de movilidad de los actores sociales que lo integran. Las familias y personas que viven en ámbitos socioeconómicos más precarios o desprotegidos, se verán más afectadas, que aquellas que tienen mejores condiciones de vida.

Según el enfoque de interseccionalidad, la condición de inmigrante es un indicador que predispone determinados criterios de vulnerabilidad y desventaja, aunque existen muchas otras variables que confluyen para aumentar, o atenuar la brecha. En ese sentido, no son pocas las investigaciones que explican las barreras estructurales existentes en el escenario español, que limitan a las personas extranjeras al acceso a determinadas oportunidades y a la distribución de beneficios en igualdad de condiciones y posibilidades, que las personas nacidas en España.

Se ha hecho referencia sobre la desigual distribución territorial que exhibe la ciudad de Madrid, donde la población foránea-extra comunitaria-se localizan en los espacios de mayor índice de vulnerabilidad. Este resultado, se conecta con el Diagnóstico Social, 2021-2022, desarrollado por el Ayuntamiento de Madrid, donde se reconoce que gran parte de los hogares con riesgo a la vulnerabilidad residencial se encuentran los integrados por personas inmigrantes (Dirección General de Innovación y Estrategia Social, Ayuntamiento de Madrid, 2022).

Por su parte, la Encuesta de Condiciones de Vida (2021), también desarrollada por el Ayuntamiento, permite visibilizar algunas de los indicadores donde la nacionalidad se constituye como un eje de desigualdad. Por ejemplo, el análisis realizado sobre la renta anual por persona y unidad de consumo, evidencia que la brecha entre la renta media de las personas migrantes-de países no comunitarios- y las personas nacidas en España, genera una diferencia de 10,992.9, en favor de las españolas. Este mismo análisis, desarrollado con las personas extranjeras, comunitarias, visibiliza una brecha de 5,084.0. Esta información se muestra en la gráfica 13.

Gráfico 13. Renta anual neta media persona y unidad de consumo (2021) según Nacionalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Encuesta de Condiciones de vida, Subdirección General de Estadística, Ayuntamiento de Madrid, 2021.

La misma encuesta identifica que las unidades de consumo extranjeras están sobre concentradas en el primer decil, de menor ingresos; las no pertenecientes a la Comunidad europea, con 48,6 puntos, y las comunitarias con 32,7. Las nativas de España, tienen una distribución más dispersa, pero mayoritariamente representadas del quinto decil hacia adelante (Subdirección General de Estadística, Ayuntamiento de Madrid, 2021).

Para complejizar este panorama, el documento señala a las personas extranjeras dentro de los grupos que entran en la diana de riesgo de exclusión y pobreza de la ciudad. En comparación con la población española (28%), la foránea adquirió una tasa de 74%, para los países no comunitarios y de 55% en los comunitarios.

Como se ha hecho referencia previamente, no se pretende generalizar estos resultados a toda la población extranjera. En principio, porque es un grupo social diverso, por lo que homogenizar sus características implicaría asumir una posición reduccionista y simplistas de sus dinámicas y configuraciones. Por otro lado, esta población, además de ser heterogénea, es desigual en términos de condiciones de vida y posiciones de partida para el acceso a determinadas oportunidades.

Es decir, no solo es pertinente analizar las brechas que puedan existir entre las personas extranjeras y las nacionales; también, resulta conveniente profundizar en los ejes de diferenciación que marcan estructuras de desigualdad al interior del propio grupo. Dinámicas como la situación administrativa, la región geoeconómica y país de procedencia, el género, el nivel educativo, el capital económico y social, la etapa del ciclo vital de la familia, la cantidad de hijos, la situación de monomarentalidad, entre otros indicadores, serán determinantes en los procesos de inclusión/exclusión social, y por tanto, en el aprovechamiento de las oportunidades y desarrollo de las personas migrantes.

Con respecto a la situación administrativa, tanto España como Madrid, carecen estadísticas que evidencien con certeza el número de inmigrantes en situación administrativa irregular. Un estudio desarrollado por la “*Fundación Por Causa,*” explica que este grupo ha evolucionado siguiendo patrones de crecimiento similar a los flujos regulares, caracterizados por un notable incremento, desde el 2015.

Según los resultados del mismo estudio, la Comunidad Autónoma de Madrid concentra al 22% del total de la población migrante en situación irregular del país. Contrario a los mitos existentes sobre migración, el aporte de personas procedentes de África es significativamente más bajo (9,2%), en comparación con las altas cifras de inmigrantes en situación irregular que proceden de América Central y del Sur (77%), fundamentalmente de Colombia, Venezuela y Honduras.

La irregularidad es, sin dudas, uno de los grandes factores predisponentes de vulnerabilidad. Constituye una situación de invisibilidad ante el tejido institucional que regula, protege y garantiza los derechos ciudadanos. Por tanto, es una barrera que limita el acceso a los sistemas de básicos de protección.

Uno de sus grandes desafíos es el riesgo de fomentar el empleo informal, que expone al trabajador a riesgos de explotación, violencia, y vulneración de derechos. Según la investigación citada previamente, la irregularidad está indefectiblemente a la pobreza y la exclusión social.

3.4 Población Extranjera y Mercado de Trabajo

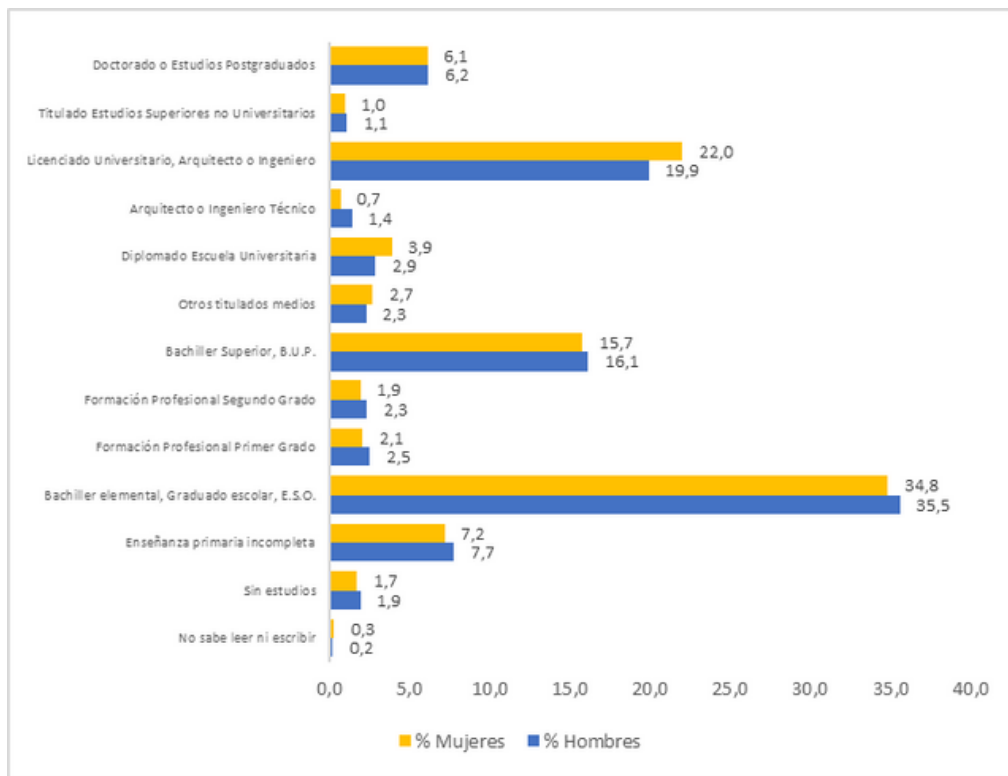
Para el análisis de la relación entre migración y empleo se precisa comenzar con una caracterización del perfil educativo, según la nacionalidad. Datos ofrecidos por el Padrón Municipal de Habitantes, 2022, demuestran que la mayor parte de ella dispone de un Bachiller elemental, ESO (35%), seguido de estudios universitarios (21%) y en tercer lugar de un Bachiller Superior B.U.P (16%). Solo el 0,2% no saben leer ni escribir; el 1,8% no tiene estudios y el 7,4% cuenta con enseñanza primaria incompleta.

En términos comparativos con la población nativa en España, no se observan grandes diferencias. Esta cuenta con un 22% de personas que tienen estudios universitarios, un 19% Bachiller elemental, ESO; y un 15% Bachiller Superior B.U.P. Apenas un 0.5% no sabe leer ni escribir, un 3.9 no cuenta con estudios y un 10.6 no ha concluido sus estudios primarios.



La desagregación de este indicador por sexo, para las personas extranjeras, tampoco evidencia significativas diferencias. En ambos casos, los niveles educativos predominantes coinciden con el comportamiento de la población general, que es de bachillerato, técnico profesional y universitarias. Las ligeras diferencias apuntan a un incremento de la proporción de mujeres universitarias (22%), en dos puntos porcentuales, en relación a la de los hombres (20%). En el resto de los grados de estudio, los indicadores puntúan de manera similar, tal y como se observa en la gráfica 14.

Gráfico 14. Nivel educativo, población extranjera según sexo



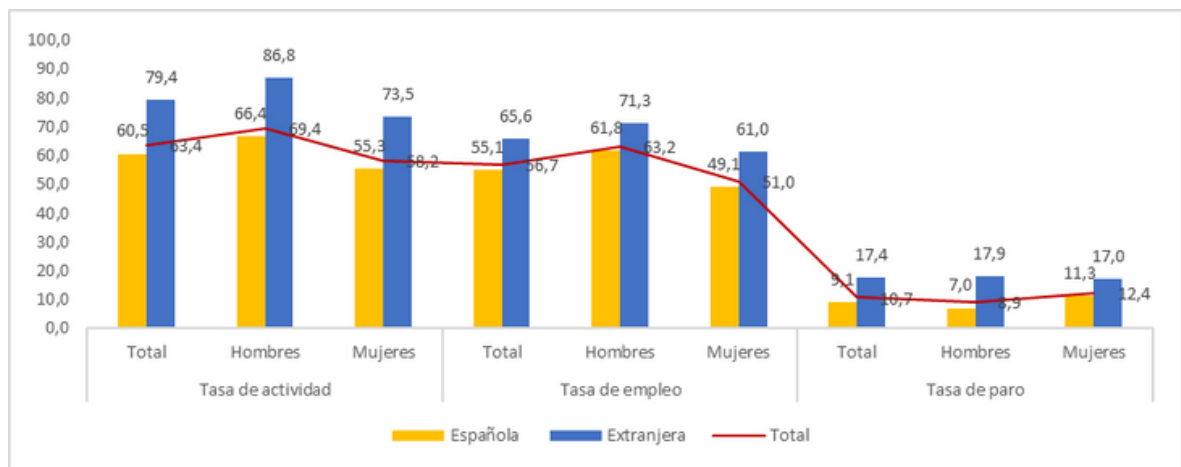
Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Padrón Continuo de la Base de Datos del Ayuntamiento de Madrid, 2022.

Sería necesario para futuros estudios, ahondar sobre el comportamiento de este fenómeno. A pesar de que los datos sugieren puntos de partida semejantes entre la población extranjera y la nacida en España, las trayectorias laborales tienen a una clara diferenciación, que también se encuentra transversalizada por el género, la edad y la región socioeconómica de procedencia.

Según el último informe derivado de la EPA (2022), hasta la fecha, la población activa en la ciudad de Madrid representa el 63%, de las cuales, un 19%, es de origen extranjero, con una cifra de 327,30. La variación interanual, indica el incremento de este grupo en tres puntos porcentuales, en relación a una reducción de la población activa nacida en España, también de un 3%.

Siguiendo con el análisis de las variables del mercado de trabajo, llama la atención la relación desigual entre las personas extranjeras y las de origen español. Las primeras, representan el 18% del total de ocupadas; el 31% de las desempleadas, con una tasa de paro de 17. Por su parte, las nativas de España son el 82% de las ocupadas, el 69% de las que están en paro, con una tasa de desempleo de 9 puntos porcentuales, (-8, respecto a las extranjeras).

Gráfica 15. Tasa de Actividad, empleo y paro, según nacionalidad y Sexo



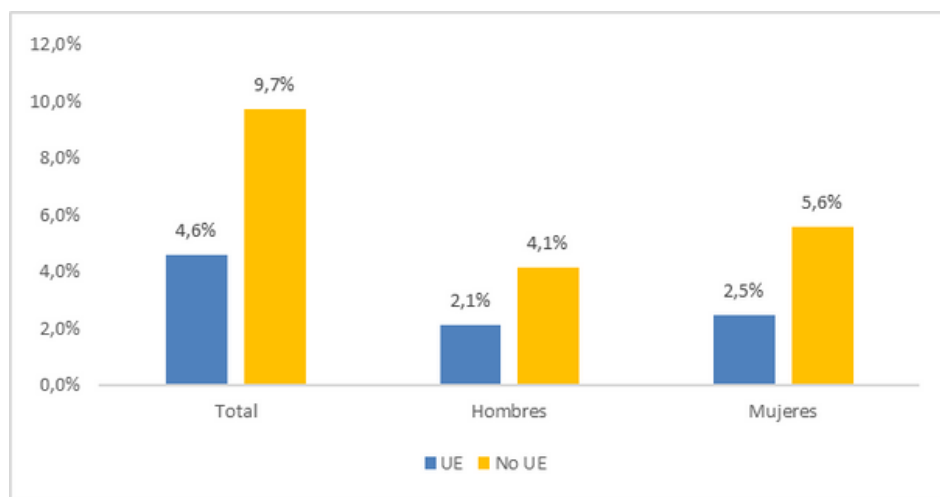
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Subdirección General de Estadística, Ayuntamiento de Madrid, 2022.

Como puede observarse, la relación entre estos indicadores también es asimétrica en función de la distribución por sexo. En cualquier caso, de origen españolas o extranjeras, las mujeres se encuentran en desventaja en comparación a los hombres. Ellas, están representadas en las tasas más bajas de actividad y de empleo, mientras que ocupan el primer lugar en la de paro.

La comparativa de la tasa de desempleo entre mujeres extranjeras (17) y españolas (11.3), evidencia una brecha de 5.7. Entre hombres y mujeres foráneas, la diferencia es solo de 0.9 en favor de los primeros. Estos resultados, permiten inferir que la estructura del mercado laboral de la ciudad, favorece en mayor medida a los hombres y mujeres nacidas en España -en ese orden-; mientras que hombres y mujeres extranjeras están ubicadas en las posiciones más bajas.

Para corroborar este comportamiento, se analiza la relación con el desempleo entre personas extranjeras de la UE y las no comunitarias. En el 2022, la población en paro, no perteneciente a la comunidad europea, ha sido cinco puntos porcentuales mayor, que la de origen comunitaria. Las diferencias en la distribución por sexo también se hacen notar. La brecha sugiere las mayores desventajas para las mujeres provenientes de países no comunitarios, en comparación con el resto de los grupos señalados (hombres de origen español, mujeres comunitarias y hombres extranjeros).

Gráfico 16. Porcentaje de población extranjera en paro de países comunitarios y extra comunitarios



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Subdirección General de Estadística, Ayuntamiento de Madrid, 2022.

Las ventajas de los extranjeros pertenecientes a países de la comunidad europea frente a los no comunitarios pueden estar articuladas con al menos dos fenómenos claves. Por un lado, a diferencias identificadas en la estructura de cualificación. El diagnóstico social realizado en el municipio (2021-2022) identifica la brecha educativa entre ambos, donde los de origen comunitario cuentan con un 44% de universitarios, en relación al 30% del grupo de países no comunitarios.

Esta proporción, se invierte en los niveles primarios y secundarios, siendo mayor en los no pertenecientes a la UE (8 y 50%), respecto a los comunitarios (3 y 40%). No obstante, en el grado profesional superior, se evidencia una ligera ventaja para la población nacida fuera de la UE, con un 16%, en relación al 12% perteneciente a la UE.

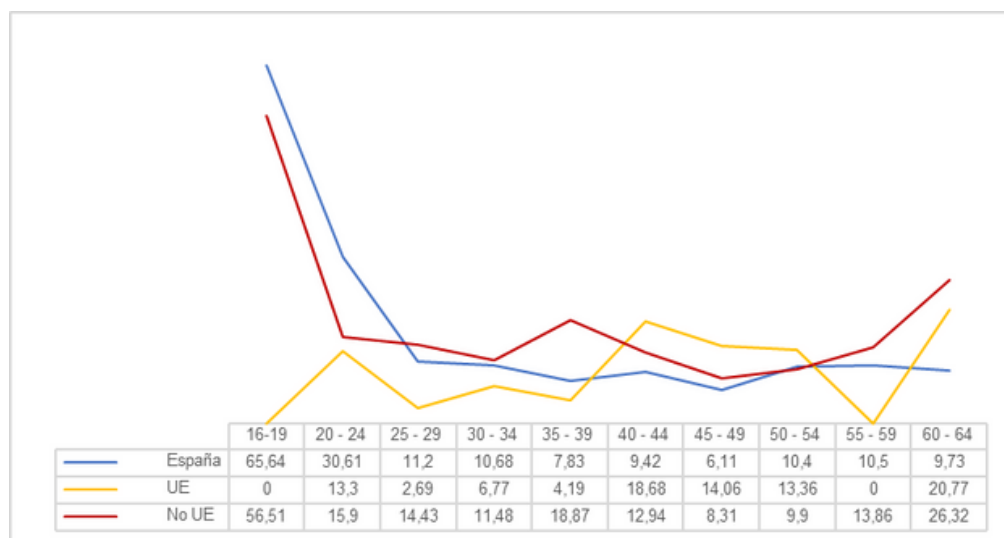
Lo anterior, no sugiere la existencia de relaciones deterministas entre el desempleo y el nivel de cualificación. Sin dudas, es un factor que condiciona, pero se encuentra articulado a otros fenómenos, como pueden ser las ventajas administrativas adscritas al Régimen Comunitario. El mismo facilita mecanismos de inserción laboral, necesidad de solicitar permiso de trabajo. Además, cuentan con mayores facilidades para la homologación de título expedidos en sus lugares de procedencia y para el reconocimiento de la experiencia laboral.

Con respecto a la relación entre las tasas de desempleo y a la edad, no fue posible encontrar información estadística actualizada para el 2022, según la región de procedencia. Para desarrollar este análisis, se asumieron los datos del 2021. En ese período, las brechas anteriormente expuestas se comportaron con tendencias similares. No obstante, la información sugiere algunas variaciones en función del rango etario que merecen ser señaladas.

Llama la atención, que la población nativa y la extranjera, no comunitaria, alcanzan las tasas de desempleo más elevadas en las edades comprendidas entre los 16-19 años. La más alta, se muestra en las de origen español, con 9,3 puntos porcentuales. De manera similar, ocurre los cohortes de 20-24, con una brecha de 14,7 que coloca a las personas nativas en la posición de mayor desventaja. Sin embargo, para esta población, la tasa de paro comienza a reducirse en la medida que avanza la edad, contrario a lo que ocurre con las extranjeras no comunitarias, quienes llegan a su punto más alto en los rangos de 35 a 49 y 60 a 64 años.

Por su parte, la tasa de desempleo es comparativamente más baja en los grupos de extranjeros comunitarios, con excepción de las personas que se encuentran en las edades de entre 40 y 44 años .

Gráfico 17. Tasa de paro según edad, región de procedencia



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.
Subdirección General de Estadística, Ayuntamiento de Madrid, 2022.

Teniendo en cuenta el comportamiento de este indicador, es posible inferir que la edad constituye un eje de diferenciación. Las personas nativas y provenientes de países no comunitarios, comparten la mayor vulnerabilidad en las edad comprendida entre los 16 y 25 años. No obstante, en las procedentes de países extracomunitarios, se visibilizan elevados índices de desempleo en los adultos medios, entre 35 y 39 años y en los mayores de 60 años. Por su parte, las de países comunitarios, las tasas de paro comienzan a aumentar en el rango de 40-44, aunque en general, la tendencia es cuantitativamente más bajas, respecto a los no pertenecientes a dicha región.

Siguiendo con el análisis del mercado de trabajo, diversas investigaciones, realizadas, tanto el ámbito nacional, como autonómico, destacan la persistencia de una concentración sectorial y segregación ocupacional. Para profundizar en esta realidad, el siguiente apartado analiza la estructura por ocupaciones característica del mercado laboral, en la ciudad de Madrid.

3.5 Estructura de Ocupaciones de las Personas Extranjera

Para el 2022, las personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social del Municipio, sumaron 1,203,049, quienes representan el 47,6% del total de la comunidad autónoma a la que pertenece. De ellos, el 17% son de origen extranjero, frente a un 83% de nacidos en España.

El perfil general de las personas afiliadas se caracteriza por una estructura por sexo más igualitaria, comparada con el resto de España y la propia Comunidad de Madrid. Hasta el 2021, las mujeres representaban el 51% del total. Según el régimen de cotización, los hombres son mayoría en el Autónomo (63%) y las mujeres en el General (51%).

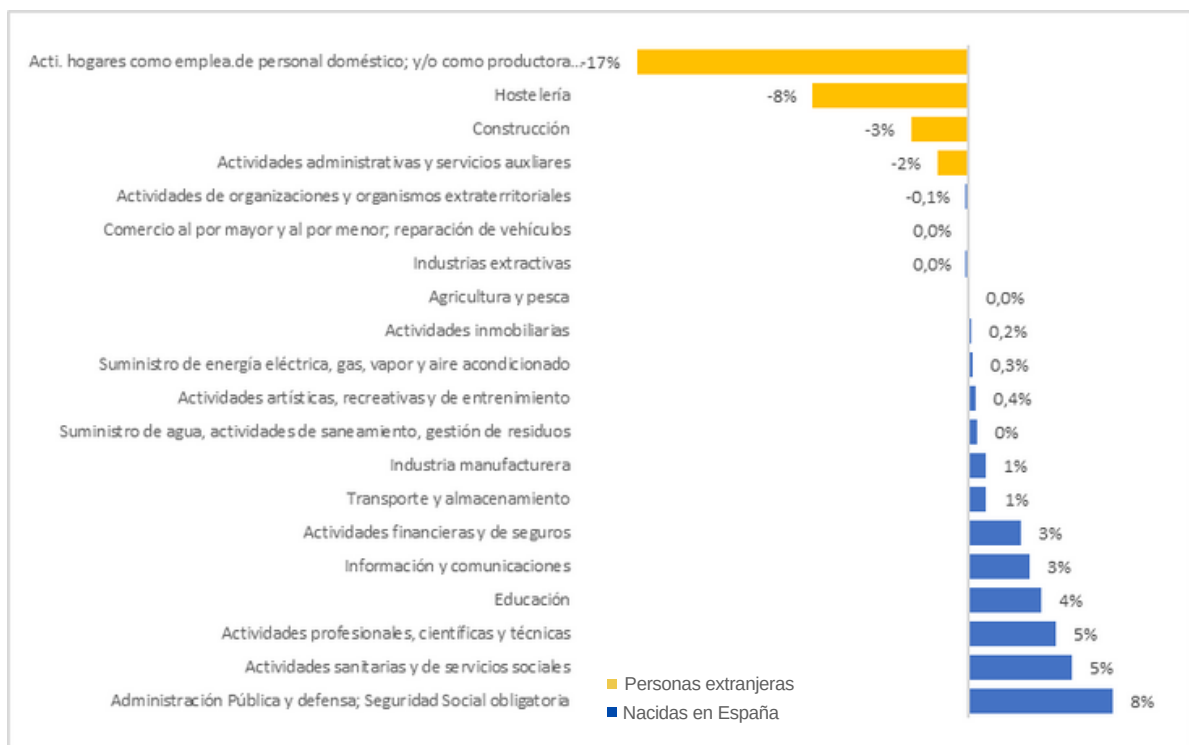
Por otro lado, el sector de los servicios constituye la piedra angular de la estructura productiva de la ciudad, con un 92,2% de personas trabajadoras. Con grandes diferencias, le siguen el sector de la industria (4.2%), de la construcción (3.4%), y en menor medida, de la agricultura y pesca (0,1%).

Sin embargo, la bibliografía especializada sobre migración y empleo ha identificado que el mercado de trabajo español se encuentra segmentado en torno a dos variables fundamentales: migración y género. Los resultados expuestos hasta el momento confirman que la Ciudad de Madrid no escapa de este panorama, pero con su particular manifestación.

Las estadísticas disponibles apuntan a una mayor presencia de extranjeros en labores de servicio doméstico y de cuidado, construcción (6.7%), hostelería (11.4%) y comercio (9%). En concreto, el 20% de las personas extranjeras, afiliadas a la Seguridad Social, se vincula a actividades del hogar, como empleada de personal doméstico; y/o como productora de servicios, en contraste con el 3% de las nacidas en España. No es casual que la denominación de esta actividad sea en femenino, a diferencia de otras, pues el 95% de ellas, son mujeres.

La gráfica 18, muestra la brecha (en proporción), entre las actividades donde las personas extranjeras tienen una mayor representación y a la inversa, aquellas en donde existe más participación de nativos españoles. Como puede observarse, las distancias se amplían en las actividades de mayor remuneración, cualificación y/o, en las que se solicitan requisitos, en términos de niveles de estudio superior, acreditación u homologación de títulos, tenencia de doble nacionalidad, u otras garantías administrativas, que permitan la contratación en el ámbito público, según la legislación vigente.

Gráfico 18. Estructura de ocupación de personas extranjeras y nacidas en España



Fuente. Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Subdirección General de Estadísticas del Ayuntamiento de Madrid

Con lo anterior, no se pretende simplificar la estructura ocupacional de las personas extranjeras en la ciudad. La misma, se ha complejizado en las últimas décadas y destaca por su amplia heterogeneidad. Sin embargo, se mantiene una tendencia la sobrerrepresentación de este grupo en determinados nichos laborales, de más baja cualificación, de alta rotación y con los salarios más bajos.

Si bien, no fue posible encontrar información actual sobre el salario medio mensual, por nacionalidad en el Ayuntamiento de Madrid, un estimado de la brecha se puede obtener a través del comportamiento de este indicador en la Comunidad Autónoma. Para el 2020, la distancia en el ingreso mensual entre extranjeros y personas nacidas en España fue de 10,224.04€, en favor de estos últimos. La diferencia por sexo mostró las desventajas de las figuras femeninas no españolas, en comparación con sus homólogos masculinos y el resto de las personas nativas, con ingresos por debajo de los 10,000.00 € (Tabla 2). Como se ha hecho referencia, esto no se encuentra relacionado con diferencias dentro de los mismos puestos de trabajo, sino con el acceso a tipos de puesto y ocupaciones.

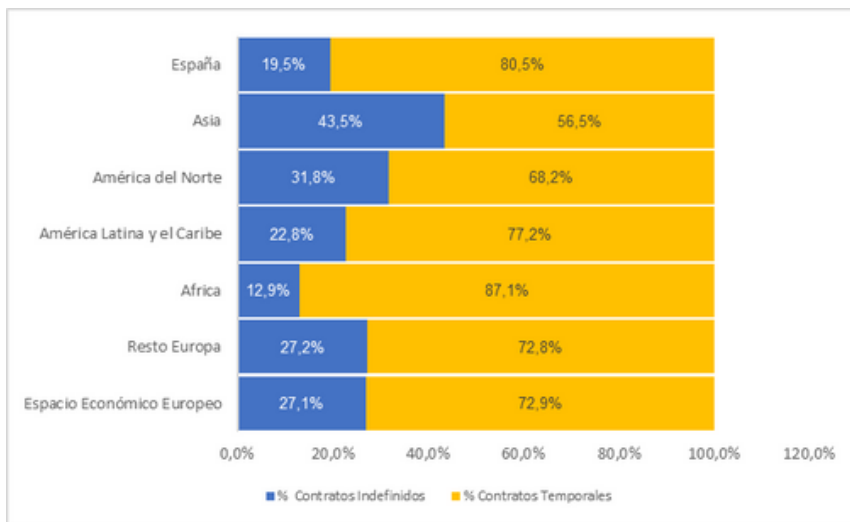
Tabla 2. Relación de salario medio mensual por nacionalidad y género

	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres
Personas nacidas en España	29,859.91	26,721.15	32,789.34
Personas Extranjeras	19,635.87	17,508.66	21,183.44

Fuente. Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Subdirección General de Estadísticas de la Comunidad de Madrid, 2021

Este panorama se complejiza en un escenario donde el 79,4% de los contratos a las personas que trabajan y residen, son temporales. Como se observa en la gráfica 17, son los países de África, seguido de España y América Latina, los de mayor proporción de personas afiliadas con este tipo de contratación.

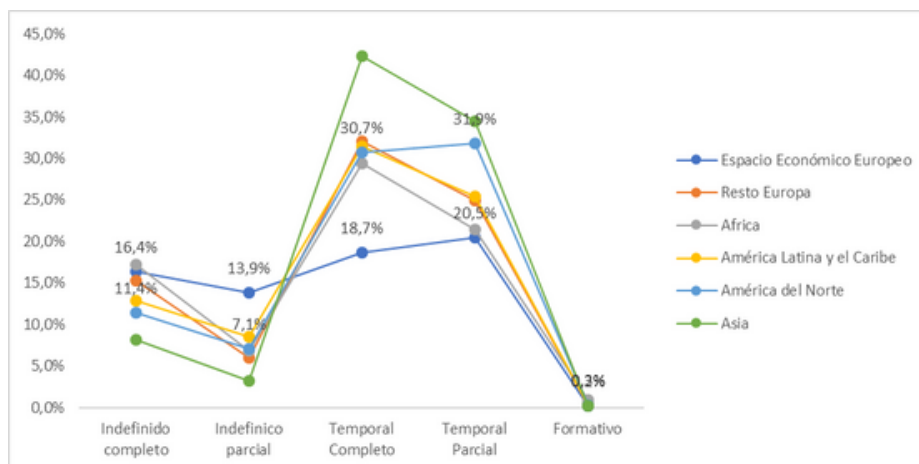
Gráfica 19. Modalidad de contrato, comparativa por Región y España



Fuente. Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Subdirección General de Estadísticas del Ayuntamiento de Madrid

A pesar de este resultado, se debe reconocer que en la ciudad existe una prevalencia de contratos a jornada completa en un 59%. En ese sentido, se encontró el predominio trabajadores extranjeros concentrados en la modalidad temporal con jornada completa, los que representan el 25%, seguido de los contratados temporales a tiempo parcial, con el 24% del total calculado. La gráfica 20 muestra cómo se comporta distribución de contratos a personas extranjeras, por zona geográfica de origen y modalidad.

Gráfica 20. Distribución de contratos a extranjeros por zona geográfica de origen y modalidad



Fuente. Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Subdirección General de Estadísticas del Ayuntamiento de Madrid

Como puede observarse la tendencia es similar a la explicada; sin embargo, se perciben algunas diferencias que valen la pena señalar. Es notable que, en los puestos de mayor inestabilidad, dígase contrato temporal a tiempo parcial, se encuentran los mayores porcentos de África, América Latina y países no pertenecientes a la Comunidad Europea. Esta proporción cambia en los contratos temporales, con jornada completa, que si bien, mantiene a África en el primer lugar de vinculación contractual, posiciona a los países de la UE, en el segundo lugar.

Es posible que este último resultado apunte al tipo de puestos donde se concentran las personas extranjeras extracomunitarias, fundamentalmente de América Latina, dígase construcción, hostelería y actividad doméstica. Estas ocupaciones, tienden a ser más inestables, en comparación con otras, como educación, sanidad, servicios sociales, que, como se ha expuesto, acogen a los mayores porcentos de personas nativas y de los Países Comunitarios.



Este apartado, presenta los resultados de la investigación realizada, a partir de la triangulación de datos extraídos de la encuesta, entrevistas y grupos focales.

4

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Características sociodemográficas de la muestra

4.1.1 Estructura por edad y sexo

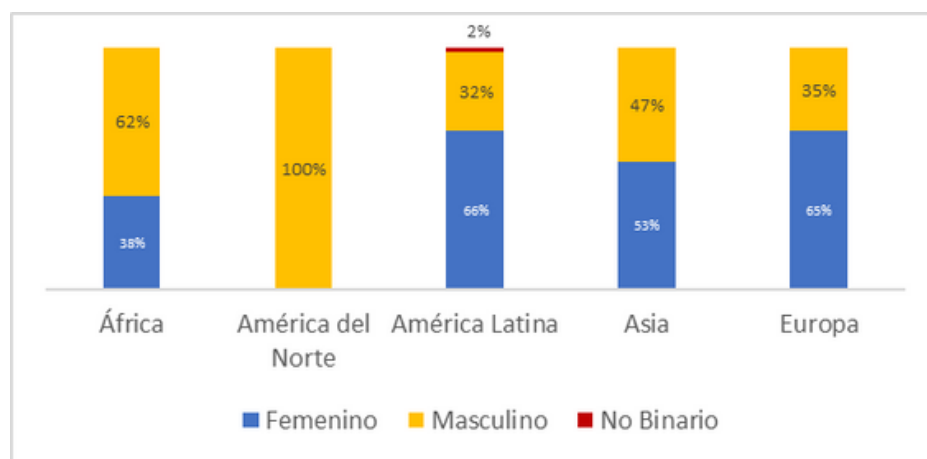
La composición sociodemográfica de la muestra, se distingue por una estructura por género predominantemente femenina para un 61%. El 38% es masculina, mientras que el 1%, es no binaria. Esta tendencia es similar a la encontrada en las estadísticas oficiales, relativas a la distribución por sexo de la población extranjera del Ayuntamiento de Madrid, con algunas diferencias. En los casos de estudio, las mujeres son superiores a los hombres en un 23%, mientras que a escala poblacional, existe un mayor equilibrio entre ambos sexos, con una diferencia de un 6%.

La sobrerrepresentación femenina de la muestra tiene explicaciones multicausales. Puede estar relacionada con los escenarios donde se aplicaron gran parte de las encuestas, las Oficinas Municipales de Información y Orientación al Migrante. Es conocido que por lo general, las mujeres acuden con mayor frecuencia a solicitar servicios y recursos sociales que los hombres. Ello, sin olvidar que en las últimas décadas, las mujeres han ganado protagonismo en los movimientos migratorios. Hasta el 2020, representaban el 48,1% de la población mundial de migrantes internacionales (Portal de datos sobre inmigración, 2021).

Por otro lado, la comparativa de la estructura por sexo de las personas extranjeras en España y Madrid, tanto en la Comunidad Autónoma, como en el propio Ayuntamiento, evidencia ligeras diferencias. Datos ofrecidos por el INE (2021), reflejan que en el escenario nacional las mujeres extranjeras son el 50%; mientras que a nivel provincial, en Madrid, representan el 53%. La misma proporción que a escala Municipal. De acuerdo con Oso (2014), las grandes ciudades de España, como es el caso de Madrid, resultan más favorables a la inmigración femenina, por diversas razones asociadas al mercado laboral, que ya fueron mencionadas en acápites anteriores.

La distribución según la región de procedencia, ratifica el resultado anterior (Ver gráfica 21). Es evidente la sobrerrepresentación femenina para todas las regiones, con excepción de África, donde el índice de masculinidad es superior, en un 62%. Es América Latina, seguida de Europa y Asia (en ese orden), las que tienen un mayor porcentaje de población femenina.

Gráfica 21 Estructura por género según región de procedencia



Con algunas diferencias, estos resultados son correspondientes con la distribución por sexo y región de la población extranjera residente en el Ayuntamiento. Para el 2021, se calculó que las mayores tasas de feminidad estaban representadas por América del Norte (59%), Asia (57%), América Latina (56%), Europa no pertenecientes a la UE (56) y por último de Europa UE (51%). Por su parte, África puntúa el índice de masculinización más alto con un 59% de hombres.

En cuanto a la estructura por edad, las características de la muestra ratifican el predominio de personas extranjeras jóvenes con una media de 36 años, en un rango de 17 y 64 y una moda de 32. No se encontraron diferencias significativas en las edades, por región de procedencia. El 58% de las personas extranjeras encuestadas se concentran en los cohortes de 25 a 29 años (22%), de 30 a 34 (18%) y de 35 a 39 años (19%).

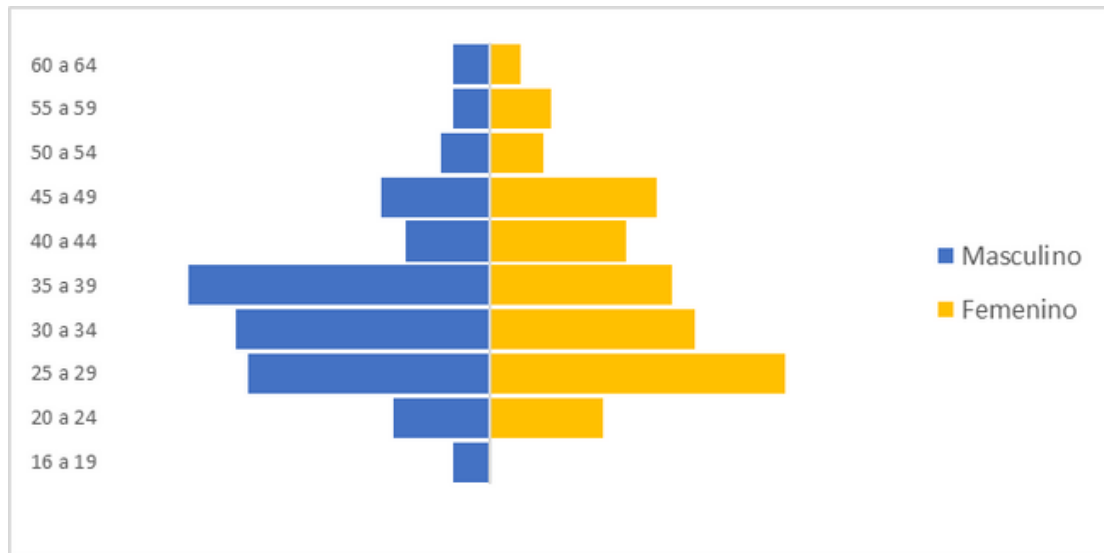
Según la región de pertenencia, se identifica una estructura etaria más joven en las personas provenientes de África (32), seguida de Asia (34), Europa (37) y América Latina (37); mientras que América del Norte es la más envejecida, con un promedio de 44 años. La tabla 3, evidencia la concentración de personas, según rango de edad y región geográfica. Como puede observarse, los mayores porcentajes de personas de África y Asia se concentran en las cohortes de 25 a 29 años; mientras que en América Latina y Europa en los de 34 a 39, aunque con una distribución más homogénea.

Tabla 3. Estructura por edad, según la región geográfica de procedencia

RANGO ETARIO	ÁFRICA	AMÉRICA DEL NORTE	AMÉRICA LATINA	ASIA	EUROPA
16-19	4%	-	1%	-	-
20 a 24	8%	-	10%	8%	6%
25 a 29	31%	50%	18%	31%	21%
30 a 34	19%	-	17%	18%	19%
35 a 39	15%	-	19%	18%	21%
40 a 44	8%	-	8%	18%	7%
45 a 49	8%	-	13%	5%	15%
50 a 54	8%	-	6%	-	4%
55 a 59	-	-	5%	3%	4%
60 a 64	-	50%	3%	-	3%

El análisis por sexo y edad tampoco muestra grandes diferencias entre hombres y mujeres, con una media de 35 años para la población masculina y de 36 para la femenina. La siguiente gráfica muestra la distribución por sexo, según los rangos etarios de la muestra.

Gráfica 22. Estructura por edad y sexo de la muestra



La gráfica, permite identificar que las mujeres concentran los mayores porcentajes en la cohorte de 25 a 29 años (24%), en relación a los hombres, que puntúan un 24% en los de 35 a 39. En ambos sexos, la tendencia es a la sobrerrepresentación de personas jóvenes, con una estructura relativamente más envejecida en el caso de la muestra femenina; tal y como ocurre en la pirámide poblacional de la ciudad, reflejada el apartado anterior.

Sin embargo, las personas no binarias, registran 46 años de edad promedio, ubicadas en los rangos de 35 a 39 años (33%) y de 50 a 54 (67%). Si bien, este resultado no es representativo de este grupo social, como se verá más adelante, la intersección género y edad (mayor de 45 años), influye en la estructura de oportunidades para el acceso al mercado laboral de la ciudad.

4.1.2 Situación administrativa y tiempo de residencia en Madrid

La muestra estudiada se caracteriza por una amplia proporción de personas que han vivido en Madrid durante más de un año. Los mayores porcentajes se concentran en el período de 1 a 5 años (31%) y de más de 11 (29%). El 24% cuenta con menos de un año y en menor medida, figuran aquellas cuya trayectoria vital en la ciudad, transcurre entre los 5 y 10 años (16%).

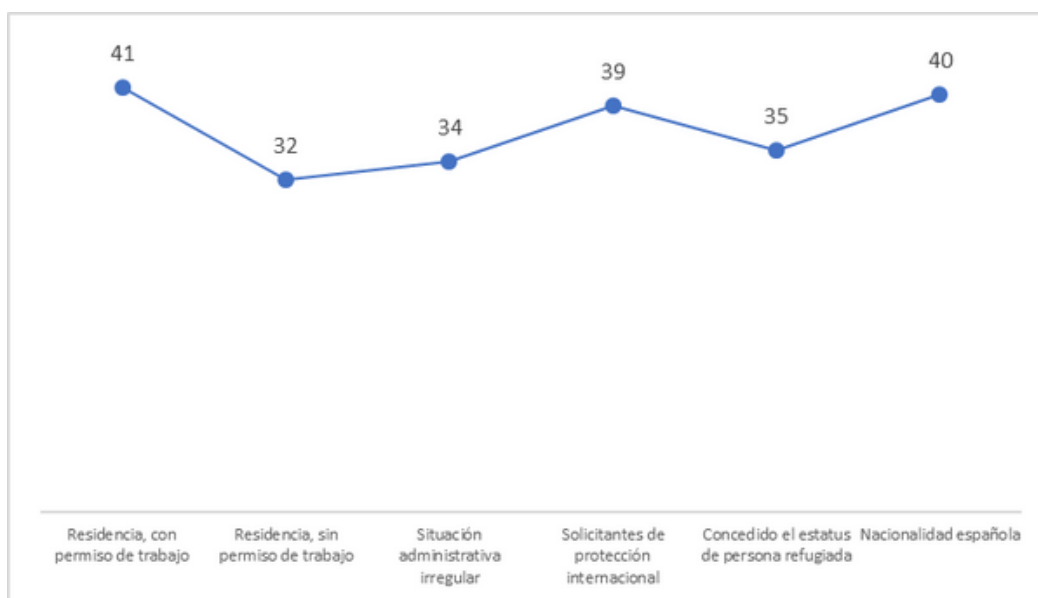
Según la situación administrativa, el 57% de las personas de estudio cuentan con autorización de residencia, con permiso de trabajo, el 11% tiene concedida la nacionalidad española y solo el 4% el estatus de persona refugiada. Llama la atención que un 28% no cuenta con permiso de trabajo, ya sea por encontrarse en situación irregular (19%), por ser solicitantes de protección internacional (6%), o bien, por tener residencia, sin permiso de trabajo (3%).

El tiempo de residencia influye, aunque no determina, sobre la situación administrativa. Todos los casos que han vivido por más de 11 años en el territorio español, proyectan una situación más favorable: el 21% ha obtenido su residencia con permiso de trabajo, el 6% cuenta con doble nacionalidad y solo el 1% tienen concedido el estatus de persona refugiada. El caso extremo, donde el período de estancia es menor a un año, concentra a los mayores porcentajes de personas en situación administrativa irregular (6%), de los solicitantes de protección internacional (4%), y de personas con residencia, sin permiso de trabajo (2%).



En relación con lo anterior, se identifica que las personas con una situación administrativa más favorable para el empleo, tienen un promedio de edad mayor. Como se ilustra en la gráfica 23, las personas refugiadas; las que cuentan con residencia y permiso de trabajo; o con la nacionalidad española concedida, puntúan una edad media de 35 y 40 años. Por su parte, aquellas en situación administrativa irregular; con residencia sin permiso de trabajo y las solicitantes de protección internacional, son, en promedio, más jóvenes, con 34, 32 y 39 años, respectivamente.

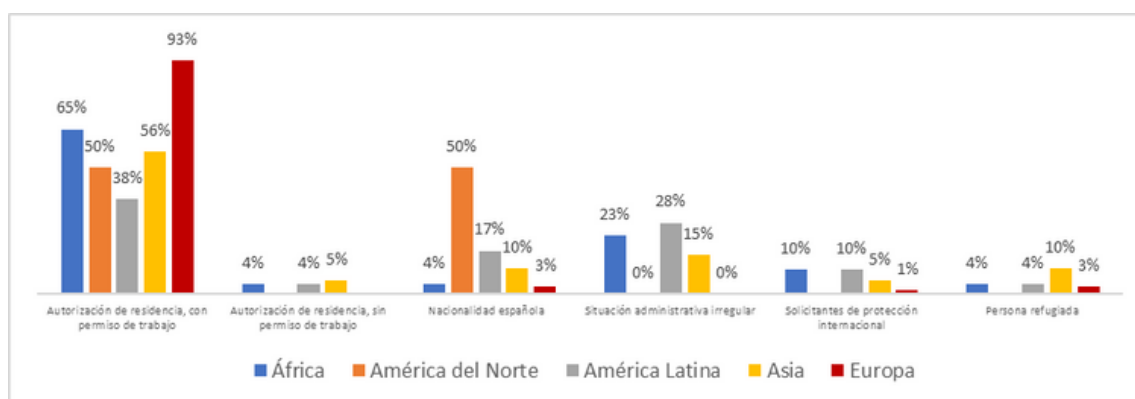
Gráfica 23. Edad media y situación administrativa



Por otro lado, la gráfica 24, refleja la distribución de la situación administrativa, según la región de procedencia. Si bien, se evidencia una mayor concentración de personas con autorización de residencia con permiso de trabajo, es notable que las procedentes de Europa y América del Norte, poseen condiciones administrativas más favorables, respecto al resto de las regiones.

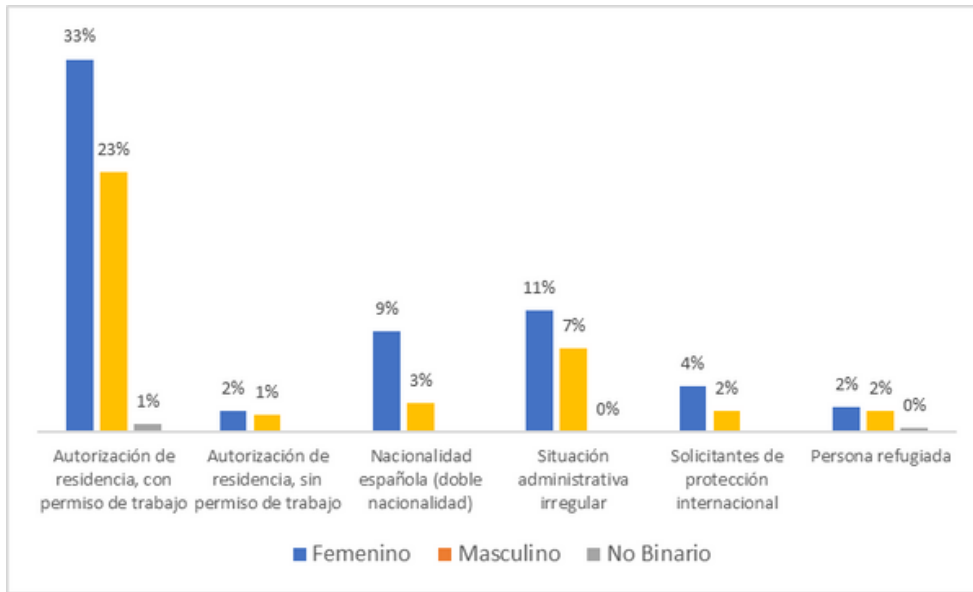
Como puede observarse, las personas de América Latina y el Caribe, Asia y África (en ese orden), son más representativas de las solicitantes de protección internacional y de las que tienen concedidas el estatus de refugiadas. Estas últimas, son nativas de los siguientes países: Colombia, Honduras, Chile, Bolivia, Venezuela, Ucrania, China, Irán y Nigeria. Es relevante esclarecer que un 17% de personas de América Latina, cuentan nacionalidad española. En todos los casos, provienen de países que tienen convenio de doble nacionalidad con España, como es el caso de: Venezuela, Ecuador, Bolivia, Colombia, República Dominicana y Nicaragua.

Gráfica 24. Situación administrativa, por región de procedencia



Con respecto al análisis por género, se encontró que las mujeres puntúan los porcentos más elevados de personas con autorización de residencia, con permiso de trabajo y con la nacionalidad española. Sin embargo, también constituye el grupo de mayor representatividad en las que tienen una situación administrativa irregular y las solicitantes de protección internacional, con cuatro y dos puntos porcentuales más que los hombres, respectivamente. Las personas no binarias, denotan una situación administrativa favorable para el empleo, pues se distribuyen dentro de las que cuentan con residencia y permiso de trabajo y en menor medida, con el estatus concedido de personas refugiadas. (Véase en la gráfica 25).

Gráfica 25. Situación Administrativa, por Género



En resumen, en la muestra de estudio, se observa una sobre concentración de personas con situación administrativa regular, que ofrece garantías de pleno derecho para el acceso a los recursos y oportunidades de la ciudad. Sin embargo, no es despreciable la cifra de personas que se encuentran en condiciones irregulares, así como las intersecciones que se producen entre esta condición, el género, la edad y la región de procedencia.

Las personas en situación irregular de la muestra suman un total de 49, de las cuales 38 son de América Latina; mientras que 29 son mujeres. Si bien, resulta complejo contrastar este resultado con las cifras oficiales a nivel de población, esta realidad ha sido reflejada por diversos estudios, donde se ratifica la preponderancia de un perfil femenino, joven, proveniente de países de América Latina y el Caribe (Fundación por Causa, 2020). Por su parte, las personas con condiciones administrativas más favorables para el empleo, se identifican con un perfil masculino, en las edades comprendidas entre 30 y 40 años, provenientes de países que forman parte de la Unión Europea.

4.1.3 Nivel Educativo

Con el propósito de iniciar el análisis de las condiciones laborales de la población de estudio, resulta esencial explicar el nivel educativo, así como la tenencia de titulaciones homologadas, para desempeñar empleos acordes a la cualificación profesional, que traen de sus países de origen.

En la muestra, predominan las personas con estudios superiores: un 30% es universitaria, un 19% cuenta con máster y posgrados y un 3% con doctorado. Le siguen las personas con bachillerato, quienes puntúan el 16%; mientras que aquellas con títulos de Formación Profesional y Educación Secundaria, son el 14%, para cada una. Solo el 4% tiene cuenta con Educación Primaria.

Con estos resultados, es posible identificar una estructura educativa cualificada dentro de la población extranjera que conforma la muestra. La misma, se comporta con ciertas diferencias a la tendencia que registran las estadísticas oficiales de la Ciudad de Madrid.

Sin embargo, se coincide con el criterio de informantes claves, quienes perciben un cambio en el perfil profesional y educativo de la oleada migratoria que ha arribando a la ciudad, en los últimos años.

En ese sentido, se comenta:

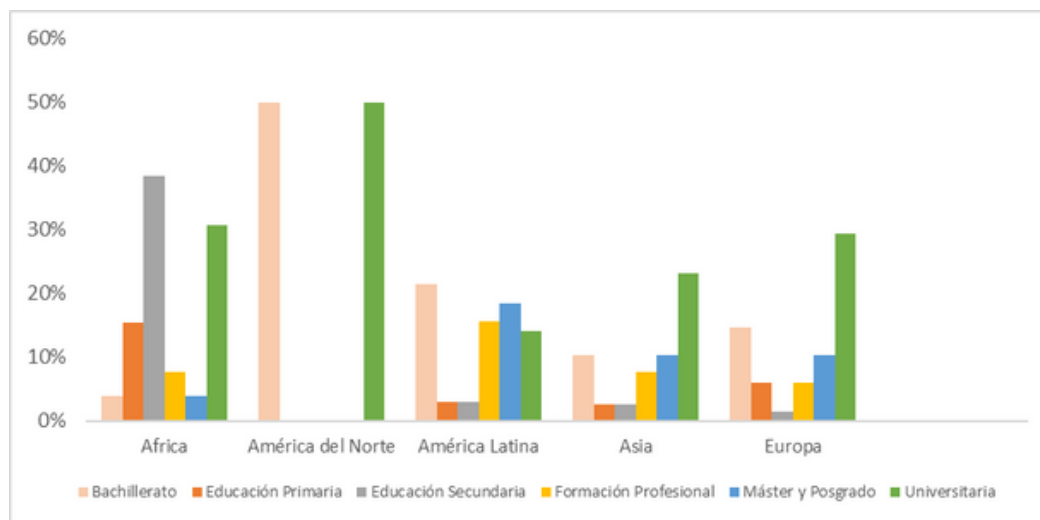
"Ya antes de la pandemia cambió el perfil de personas que se atendían en las Oficinas. Personas con unos estudios universitarios finalizados, máster y estudios de posgrados, con experiencia laboral, hablando varios idiomas, ves unos currículos bárbaros. Tu tarea, como orientadora, era adaptar esas diez hojas de currículum al formato español y darles recursos para la búsqueda de empleo, porque son muy autónomas. Vienen muchos de Venezuela con esas características". (Técnica de empleo, 47 años, 18 años de experiencia laboral)

Otra informante clave expone:

"Hace algunos años venías a solicitar ayuda unos perfiles muy claros, por lo general mujeres latinoamericanas de edad mediana, con 45 años o más. Ahora, ese perfil ha variado, la tendencia es que la media de edad baje y aumente la formación. Vienen muchas con títulos universitarios de sus países de origen y ahí el tipo de ayuda y de orientación cambia." (Técnica de empleo, 36 años, 10 años de experiencia laboral)

En la muestra, también se identifica una relación entre el nivel educativo y la región de procedencia. Tal y como figura en el gráfico 26, en las personas provenientes de América del Norte, Europa y Asia, predominan el nivel universitario.

Gráfica 26 Nivel educativo según región de procedencia



No es despreciable que el 31% de las de origen africano cuentan con estudios superiores, las que proceden de países como Marruecos, Sudan y Camerún, en ese orden. Sin embargo, la misma región, contiene el mayor número de personas con los niveles primarios (15%) y secundarios (38%). En América Latina y el Caribe, la distribución tiende a ser más dispersa, notándose una ligera concentración de personas con estudios de bachillerato (21%) y formación profesional (16%), seguido de las que han obtenido el máster y posgrado (19%).

En este último aspecto, resulta necesario comentar que la trayectoria migratoria de las personas que integran la muestra no se relaciona únicamente con motivaciones económicas, políticas, o de reunificación familiar. En varios casos, se encontraron intereses de superación, por lo general de personas jóvenes, de procedencia latinoamericana, que arribaron al país con la intención de continuar sus estudios y desarrollar una carrera profesional en el territorio español.

Así, se encontró en la narrativa de dos personas entrevistadas:

"(...) tomo la decisión de estudiar un Máster porque, aunque trabajaba en el ámbito corporativo, quería explorar el ámbito público. Entonces aplico a una beca Carolina que no salió y yo tenía tanto interés, que me comunico directo con las instituciones, me daba curiosidad si tenían otros programas y uno de esos institutos me comenta que tenían programas apartes sobre Liderazgo y Gestión pública. La verdad yo no venía con la idea de quedarme, yo venía motivado por el tema académico; hago el máster y en la mitad, empiezo a darme cuenta que laboralmente es complicado".(Hombre, Colombia, 33 años)

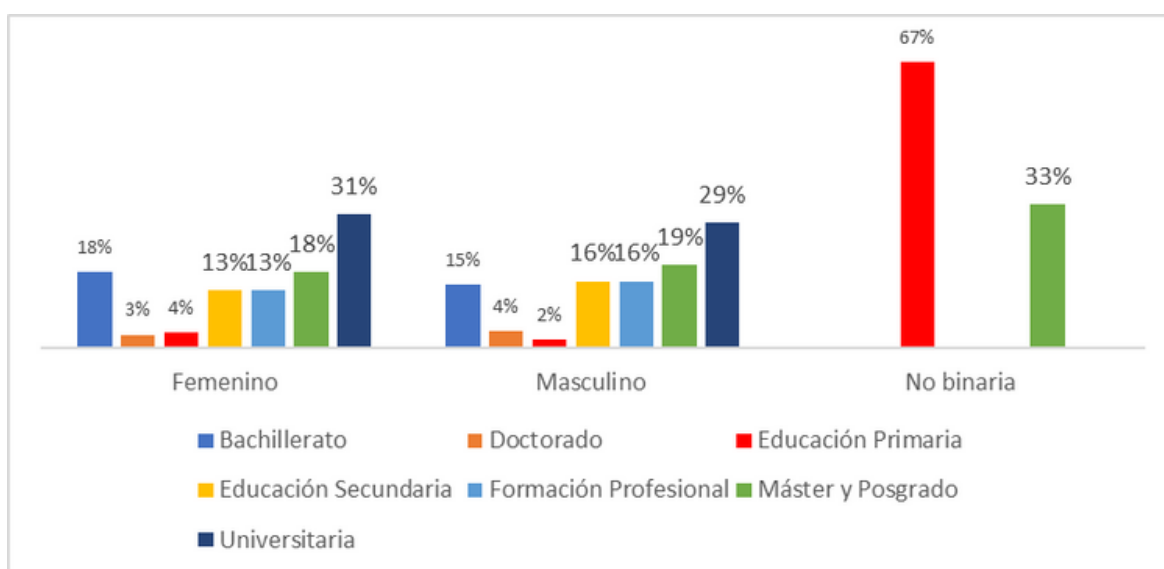
Otra persona relata:

"El amor mi pareja fue lo que me hizo venir. Él se quería devolver a España, es del Reino Unido y decidimos dar el paso y también, por mi interés de hacer posgrado. Aquí hice mi maestría en Ingeniería y Gestión Ambiental" (Mujer, Colombia, 24 años).

No se encontraron grandes diferencias en la distribución por género y el nivel educativo de la muestra. Si se observa en la gráfica 27, tanto para hombres como para mujeres predomina el universitario, seguido de los estudios de posgrado y, en tercer lugar, el nivel secundario. No obstante, la estructura de instrucción de la muestra femenina, es ligeramente más cualificada que la masculina, si se toma como referencia el grado superior universitario.

Sin embargo, la variación porcentual del nivel primario, evidencia que las mujeres son más representativas, con dos puntos porcentuales más que los hombres. En el caso de las personas no binarias, la distribución se concentra, en más de la mitad, en el nivel primario y en menor medida, con Máster y posgrado.

Gráfica 27 Nivel educativo por género

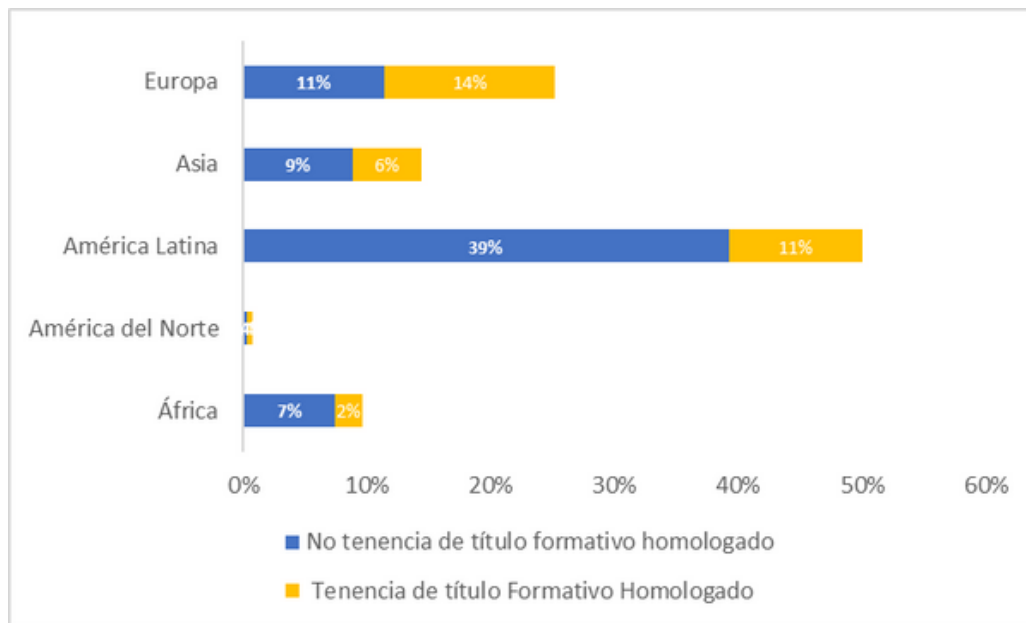


Llama la atención que los niveles de cualificación de la muestra de estudio, no se corresponden con la tenencia de títulos formativos homologados, pues solo el 32% cuenta con este requerimiento: de ellas, el 9% con nivel universitario, el 10% con Máster y estudios de posgrado, el 2% con doctorado y el 4% con formación profesional. En el sentido contrario, el 30% de las personas con estudios superiores, no tienen sus títulos académicos homologados.

La comparativa de este procedimiento y la región de origen de las personas estudiadas muestra algunos elementos de diferenciación, que valen la pena señalar. Consta, en la gráfica 28, que las personas de Europa, en particular, las originarias de países comunitarios se encuentran en condiciones más favorables que el resto de las regiones.

Por su parte, la brecha más amplia se identifica en América Latina y el Caribe, con solo un 11% de personas que refieren tener sus títulos acreditados; seguido de África, con una diferencia de 5 puntos porcentuales. Tanto en América del Norte, como en Asia, la brecha se acorta significativamente. De las personas con titulaciones acreditadas de origen asiático, el 73% son procedentes de China.

Gráfica 28. Homologación de títulos según región de procedencia



Como se verá más adelante, la disponibilidad de dicha acreditación, no es una condición imprescindible para el acceso al mercado de trabajo, aunque si lo es, para el ejercicio de determinadas profesiones y para el desempeño en ámbitos de mejor remuneración económica y prestigio social. Sin embargo, este debate solo aplica para una parte de la población extranjera, pero no para su totalidad. Las condiciones laborales de este grupo social son heterogéneas, e implican una mirada focalizada a la diversidad de realidades que experimentan; algunas de las cuales se explican a continuación.

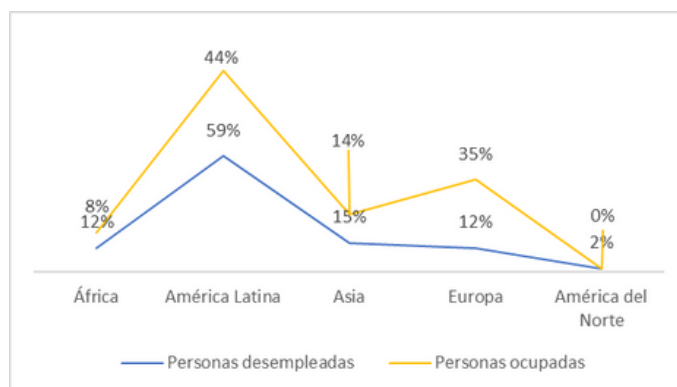
4.2 Caracterización del Empleo de la Muestra

4.2.1 Situación Laboral

La estructura ocupacional de la muestra se caracteriza por el predominio de personas con vínculo laboral. Ellas representan el 58%, que contrasta con el 42% de las que se encuentra en situación de desempleo. Este comportamiento, no se aleja de la tendencia que registran las estadísticas oficiales, sobre el mercado laboral en la ciudad de Madrid, con un 31% de desempleo en la población de origen foráneo.

La distribución de la situación laboral, según la región de procedencia indica que Europa, es la única donde las personas con vínculo laboral son predominantes, en un 35%, respecto al total de ocupados. Para el resto, se constata una la prevalencia situaciones de desempleo, con algunas diferencias en la ampliación de la brecha.

Gráfica 29 Relación ocupación, desempleo por región de procedencia



Si bien, pudiese inferirse que los países de América Latina encuentran ventajas, con el mayor por ciento de las personas ocupadas, las distancias entre los indicadores de empleo y desempleo, es de 15 puntos porcentuales, con el 59% de las que no tienen vínculo laboral, el más elevado de toda la muestra. Para Asia y África, la proporción es de un 15 y un 12 por ciento, con una contracción de la brecha de un uno por ciento para la región asiática, respecto a un 5 en África.

Por su parte, la totalidad de personas provenientes de América del Norte (Estados Unidos), se encuentran en situación de desempleo. Es válido aclarar, en este caso, que el número de encuestadas, limita la posibilidad de establecer generalizaciones. No obstante, en ellas se entrecruzan algunas variables que pueden constituirse como obstáculos para el acceso al empleo como son: ser mayor de 45 años y el no dominio del idioma español.

Por otro lado, debido a decisiones metodológicas, se asume como criterio de clasificación a la región geográfica. Sin embargo, el país de procedencia, configura particularidades que influyen sobre el acceso al empleo de las personas extranjeras. Una investigación realizada por Molpeceres (2012) corrobora esta información, refiriéndose a esta condición como una variable estructurante de la situación laboral. Sobre el mismo tema, en la muestra, las personas de nacionalidad francesa, portuguesa, argentina y alemana, tienen las proporciones más elevadas de inserción laboral, en un 100%. En el sentido contrario, las provenientes de México (33%), Venezuela (32%), Marruecos (31%), Filipinas (29%) y Perú (27%), ocupan los lugares más bajos en esta categoría.

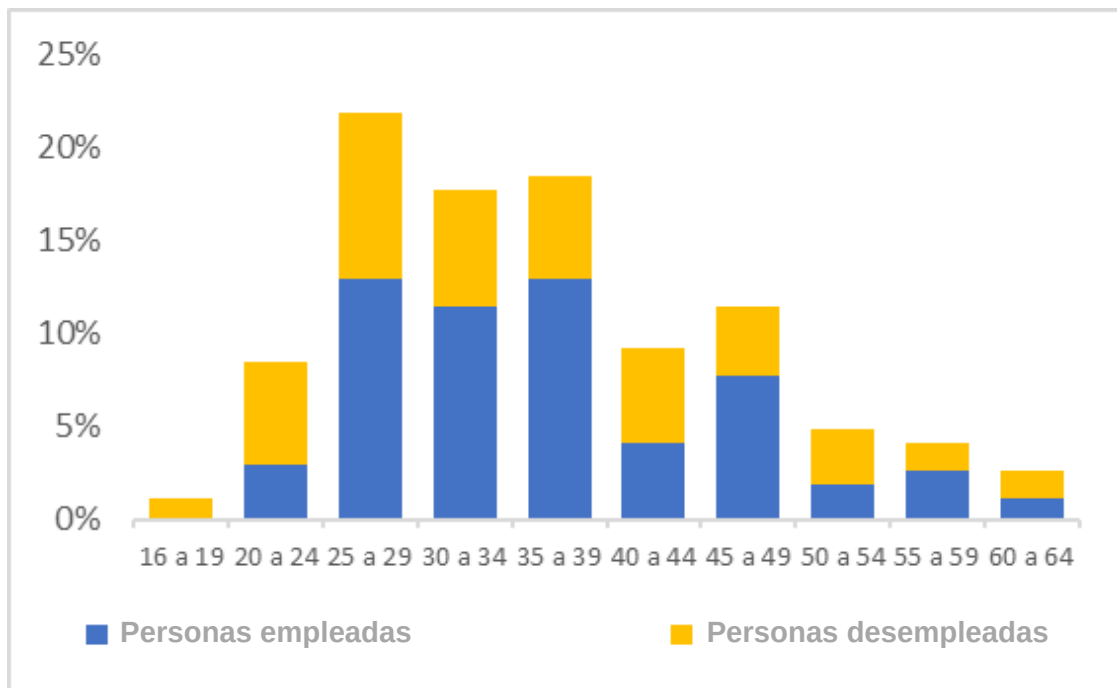
Sobre esta información, comenta una experta:

"La inserción laboral también depende del país de donde procedas. Dentro de la Unión Europea estamos en un marco legal que facilita la inserción laboral de las personas migrantes. Después también pasa por la parte social, que siempre va un poco más lento. Pero los países que no son de la Comunidad Europea, encuentran un panorama más complejo, porque muchos de ellos no cuentan con acuerdos entre gobiernos y algunos ponen impedimentos burocráticos que limitan mucho a las personas que llegan al país, en cuestiones tan importante como la información sobre cuáles son los requisitos para residir y trabajar" (Técnica de empleo, Organización Pública, 64 años)

La proposición anterior, argumenta que el acceso al mercado laboral, se encuentra condicionado por complejos sistemas de influencias, que se expresan a niveles transnacionales, macrosociales, locales e individuales. Lo que no niega la existencia de otros, relativos a las políticas de integración y empleo, así como la percepción social, estereotipos y prejuicios prevalecientes en el imaginario social sobre las personas migrantes.

Por otra parte, la gráfica 30, ilustra el porcentaje de los grupos etarios que se encuentran ocupados y desempleados al momento de realizar el estudio. Como se evidencia, las personas comprendidas en las edades de 25 a 35 años, y con grandes diferencias, las que se encuentran entre los 45 a 50 y 55 a 59, tienen las tasas más elevadas de ocupación; respecto al resto de las cohortes, donde la proporción se invierte. En tal sentido, la estructura de ocupación, tiene una media de 41 años, con un predominio de personas en la etapa de la adultez joven.

Gráfica 30 Relación entre la edad y la ocupación



Los resultados expuestos con relación a la edad, no se contradicen con otros autores que afirman la persistencia de obstáculos de acceso al empleo que muestran las personas mayores de 45 años. Si bien, en la gráfica se evidencia una situación más favorable para algunos de estos rangos etarios, no es despreciable el hecho de que el 41% de ellos se encuentre en paro; de las cuales, el 60% han residido por un período menor a un año y entre uno y cinco en territorio español. Sería necesario, considerar que el tiempo de residencia, aunque no es un factor determinante, es una condición que puede estar condicionando los resultados.

Las personas que forman parte de la población ocupada de la muestra, perteneciente a este grupo, probablemente, encontraron empleo en períodos del desarrollo vital previos a la edad de 45. Este resultado, se apoya en los relatos de personas extranjeras entrevistadas. En ellas, afloraron sentimientos de inseguridad y temor ante una posible pérdida de empleo. Sentimientos que a su vez, frustran proyectos y aspiraciones de cambio de actividad laboral, por la percepción de desventaja asociada a la edad.

En tal sentido, se comenta:

"Cuando encontré este trabajo, no tenía jornada completa, pero ahora sí y contrato indefinido. Yo no sé cuánto tiempo más voy a aguantar, porque tengo una fibromialgia y dos hernias discales, pero con mi edad, ¿Quién me va a dar trabajo?" (Mujer, 56 años, Rumanía)

Siguiendo con el análisis de la gráfica 30, los grupos de mayor vulnerabilidad son aquellos ubicados en los rangos etarios más jóvenes, de entre 16 a 24 años; así como los cohortes comprendidos entre los 40 a 45 y a partir de los 55 años. Es relevante resaltar que ninguna de las personas menores de 20 años se encontraba ocupada al momento de realizar la encuesta y en todos los casos, buscaban empleo de manera activa.

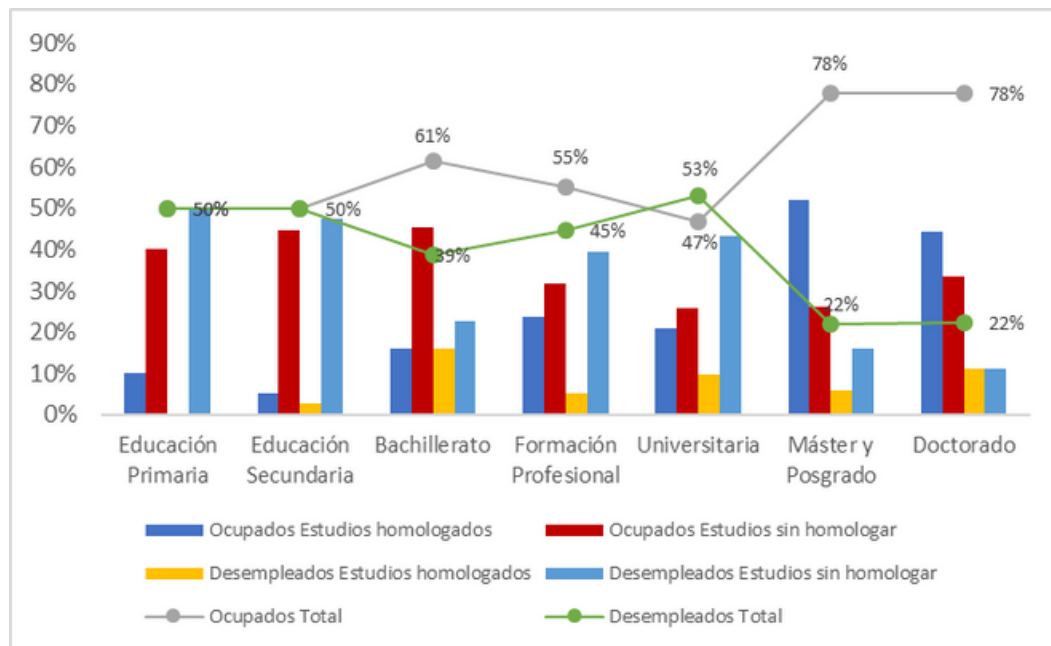
Con relación al género, se encontró que, del total de mujeres encuestadas, el 43% se encuentra en situación de desempleo. En el caso de los hombres, se observa una ligera disminución, con un 40% de los que no tienen vínculo laboral. Por su parte, las personas no binarias desempleadas llegan al 67%. Sobre este último aspecto, se debe hacer referencia a las limitaciones estadísticas para realizar generalizaciones, pues solo tres personas de la muestra se identifican como no binarias. A pesar de lo anterior, otros resultados de investigación, confirman los obstáculos que enfrenta este grupo social para el acceso al mercado laboral, vulnerabilidad, que se agrava cuando se intersecciona con la condición de persona inmigrante (López y Tobalina, 2022).

Para perfilar con mayor profundidad sobre las características de la situación laboral, se analiza la relación con otras variables, como es la situación administrativa, así como el nivel de instrucción. Como se ha señalado con anterioridad, estas condicionantes inciden en las posiciones de ventaja o desventaja, para el acceso al empleo.

En tal sentido, se demostró una correlación significativa entre las variables situación laboral y situación administrativa. Como es de esperar, las personas con permiso de trabajo, encuentran los mayores porcentos de inserción. Del grupo de ocupados, las tasas más elevadas son las que cuentan con residencia, con permiso de trabajo (72%), seguidas, de las que tienen la doble nacionalidad (16%). El resto de las categorías puntúan proporciones muy bajas de inserción, como es el caso de las que están en situación irregular (6%) y las solicitantes de protección internacional (1%).

En contraste, el 50% de las que están en situación de desempleo no cuentan con permiso de trabajo. No obstante, al parecer, tener concedida la condición de persona refugiada, no es una garantía de acceso al mercado laboral, pues del total de las que integran este grupo, el 83% están se encuentran desempleadas.

Gráfica 31 Relación entre el nivel de inserción y nivel educativo



En la misma gráfica, es posible observar que, para las personas con nivel primario y secundario, las variaciones entre la ocupación y el desempleo tienden a ser más homogénea. La distribución es de un 50% para ambas. Estos grupos, sobre concentran a la población que no tienen vínculo laboral, solo superadas por las universitarias. Por lo anterior, se identifican a las personas con estudios de posgrados, los niveles medios y los técnicos-profesionales, como los que tienen mejores posibilidades de incorporación al mercado laboral, según los resultados del estudio.

En los casos de estudio, se evidencia que un nivel educativo superior universitario, no constituye un factor de impacto para la inserción laboral. Este resultado, es coherente con otros informes que aseguran una tendencia a la sobre cualificación o el subempleo de personas migrantes, donde se revela que en España, *la presencia de trabajadores extranjeros con formación superior, en ocupaciones elementales es 6,7 veces (12%), mayor que la de los españoles* (Informe sobre la integración de la población extranjera en el Mercado Laboral Español, 2022, p.15).

Al parecer, la tenencia de títulos de maestría o doctorado, influye sobre posiciones de mayor ventaja; aunque esta condición, tampoco es una garantía. Es notable que el 64% de las personas con estas titulaciones, que tienen vínculo laboral, provienen de Europa, concretamente, de países donde la formación académica se encuentra mejor valorizada, a nivel de imaginario social: Reino Unido, Alemania, Italia, Portugal y Rusia. En tal sentido, se retoma a la nacionalidad como factor estructurante en el acceso al empleo.

Por lo anterior, se argumenta que la cualificación y experiencia laboral, por sí solas, no constituyen factores determinantes de la inserción laboral, para el caso de las personas extranjeras. Retomando el análisis de los datos, las que cuentan con estudios de bachillerato y formación profesional, expresan una mejor capacidad de inserción. Esto sugiere que no existe una relación proporcional entre el acceso al mercado de trabajo y los niveles de competitividad técnica profesional.



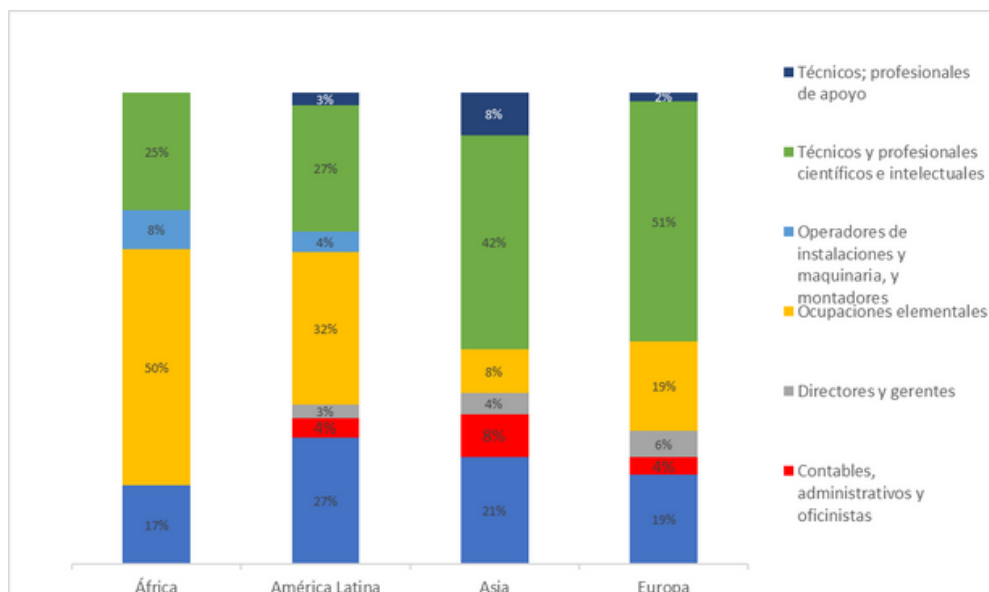
En resumen, los resultados hasta aquí plasmados identifican un amplio espectro de condiciones de partida, que reflejan una heterogénea y desigual distribución de oportunidades, así como situaciones de privilegio y exclusión que se derivan de la nacionalidad de procedencia como factor estructurante. Siguiendo con esta línea, es necesario ofrecer información, no solo de las posibilidades de acceso al empleo, también sobre el tipo de ocupación y sector de la actividad en los que se desempeñan.

4.2.2 Patrones de incorporación al Mercado de Trabajo

En la muestra de estudio, son predominantes las personas que se ocupan en la clasificación de técnicos profesionales, científicos e intelectuales con un 45%, seguido de las ocupaciones elementales, con un 19%, así como los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, con un 18% del total. Tienen menor grado de representatividad el resto de las ocupaciones, las que oscilan en un rango de un dos y un cinco por ciento, en el siguiente orden: contables y administrativos de oficina (4%), directores y gerentes (4%), técnicos y profesionales de apoyo (3%), operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (2%)³.

Estos resultados pudiesen contradecir la tendencia identificada en otros estudios respecto a la sobre representación de personas de origen extranjero en los nichos laborales de mayor precariedad. Sin embargo, la distribución según la región de procedencia, ofrece luces para una posible explicación de este comportamiento.

Gráfica 32 Relación entre la ocupación y la región de procedencia



³ No se hace referencia a otras estructuras ocupacionales, pues no se registran personas en la muestra vinculadas a ellas, tal es el caso de las siguientes: Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero y Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)

Se hace evidente, que la región europea, seguido de la asiática, agrupan las ocupaciones profesionales, científicas e intelectuales, con un 51 y un 42 por ciento. A pesar de la baja representatividad de directores y gerentes en la muestra, estas regiones, además de América Latina, son las que presentan los mayores por cientos de inserción, siendo predominantes en las personas provenientes de Europa.

Este resultado, ratifica que, para dichas nacionalidades, se configuran estructuras de oportunidades más amplias, no solo en términos de acceso al empleo, también en cuestiones relativas al valor social y económico de las actividades que desempeñan. Nótese, que en ninguna ellas, figura la ocupación de operadores de instalaciones, maquinaria y montadores, mientras que, se observa una prevalencia, relativamente baja de las elementales, así como de trabajadores de los servicios de restauración personales, protección y vendedores.

Es un resultado relevante que en la distribución de las personas procedentes de África y América Latina y el Caribe, estén sobrerrepresentadas las ocupaciones elementales, con un 50 y un 32%, respectivamente. Para el caso de las de nacionalidad latinoamericana, también es notable la presencia de trabajadores de servicios; mientras que las de África, reflejan la mayor tasa de participación como operadores de instalaciones, maquinarias y montadores.

Sin embargo, la gráfica anterior, ilustra algunas ventajas comparativas, teniendo en cuenta que un 25 y un 27 por ciento, respectivamente, ocupan puestos técnico profesionales.

A partir de estos resultados, es posible realizar algunas inferencias, en base a la literatura especializada. Según plantea Carrasco (2015), el mercado laboral español, del que no es ajeno la ciudad de Madrid, se encuentra segmentado en torno a un sector primario, con buenas condiciones laborales y salariales y posibilidades de movilidad ascendente, en contraposición a otro, secundario, con peores condiciones, alta inestabilidad laboral y bajas opciones de promoción.

La misma autora expresa que una *gran proporción de trabajadores/as migrantes se sitúa en puestos de trabajo del mercado secundario, donde existe un mayor riesgo de exclusión* (pp.43).

Si bien, se considera acertada esta afirmación, sería necesario añadir que la segmentación, o segregación ocupacional, a la que se hace referencia, también se encuentra transversalizada por las sinergias que se producen entre otras variables, expuestas anteriormente, relativas a la edad, el género, la situación administrativa y el tiempo de residencia en territorio español. La nacionalidad de procedencia, será un factor estructurante del grado de inclusión o exclusión al mercado laboral.

Sobre esta afirmación comenta una experta entrevistada:

"Lo que marca el perfil es la nacionalidad. No es lo mismo si eres un migrante con ingresos alto que vive en el barrio de Salamanca, que vas a tener otro tipo de red empresarial o universitaria, que te facilita una mejor incorporación al mercado laboral, que una persona de un nivel socioeducativo más bajo y que no tenga esa red de apoyo." (Coordinadora servicio de atención a migrantes, 33 años, 10 años de experiencia laboral)

Para profundizar en este aspecto, se comentan los patrones ocupacionales de las personas con vínculo laboral, según las características de las actividades que desempeñan.





PERSONAS EXTRANJERAS QUE OCUPAN PUESTOS COMO DIRECTIVAS Y GENERANTES

Como se ilustra en la gráfica anterior, este constituye una de las categorías de más baja concentración. Está representado, en un 50% por personas de origen europeo (Francia, Portugal y Hungría); seguido de un 33% de América Latina (Perú y Colombia) y en menor medida, Asia (Filipinas). Como es de esperar, todas las personas pertenecientes a este grupo ocupacional, cuentan con una situación administrativa regular, dígase residencia con permiso de trabajo (83%) y la nacionalidad española (17%). El 50% de ellas, ha residido en España por más de 11 años.

Con respecto a la edad, se concentran en un rango que oscila entre los 30 y los 59 años, con un proporciones más elevadas en los cohortes de entre 35 y 39 (50%). En esta estructura, es evidente la sobre representación de personas con niveles educativos superiores, de las cuales, el 67% tiene máster y posgrado, y con menor grado de prevalencia, estudios universitarios y de doctorado, los que llegan al 17%, en ambos casos.

Se observa una distribución homogénea en relación al sexo, con una representación del 50%, tanto para hombres, como para mujeres. Sin embargo, con relación al género, es notable la ausencia de personas no binarias, comportamiento que se reitera para otras ocupaciones que se ubican en los niveles más altos de la escala laboral.



Según el régimen de contratación, prevalecen las personas vinculadas al sector privado para todos los casos, excepto en uno, que se define como autónomo. En interesante esclarecer, que a pesar de que esta estructura constituye la más alta el término de jerarquía laboral, la vinculación con el sector público es inexistente, tal y como ocurre con el resto de las ocupaciones, donde aparece, pero con muy baja presencia. Para contrastar este dato, se hace referencia al estudio realizado por Mahía y Medina (2022), donde se confirma que un 20% de los ocupados españoles trabajan como asalariados para el sector público, frente a solo el 2,5% de los extranjeros (p.69).



A pesar de lo anterior, para esta estructura ocupacional, es evidente que las condiciones de trabajo tienden a ser más favorables, en tanto se ubican en puestos de elevado prestigio social y más alta escala salarial. En el caso de la muestra, en total de los encuestados cuentan con jornada completa y contrato indefinido. La misma totalidad, refiere sentirse satisfecha, con el tipo de jornada y condiciones laborales.



PERSONAS EXTRANJERAS QUE OCUPAN PUESTOS COMO TÉCNICAS Y PROFESIONALES

Como se ha hecho referencia, son las regiones de Europa y Asia, las que presentan los niveles más elevados de participación laboral en estas ocupaciones; mientras que, para África y América Latina, el grado de inserción es más bajo. Es relevante, comentar el comportamiento por país de origen, pues como se verá más adelante, constituye un importante factor de diferenciación.

Para el caso de Asia, es notable la sobre concentración de personas de China en un 67%; en detrimento de otras nacionalidades, que aparecen, pero con muy bajas puntuaciones, tal es el caso de Filipinas, Irán, Israel y Pakistán. En Europa, las personas procedentes del Este arrojan puntuaciones muy bajas de afiliación (15%). En tal sentido, son predominantes, las provenientes de Italia y Francia, con un 44 y un 19 por ciento de sus totales, notando la presencia de otros países como Reino Unido, Portugal y Alemania. Un estudio realizado por, Molpeceres (2012), corrobora este resultado, al comentar que los tipos de ocupaciones que desempeñan las personas procedentes de dichos países comunitarios, se corresponden con los de más alto nivel en la escala laboral.

En el caso de América Latina y África, aparecen comportamientos similares. Para la primera, constituye Colombia, (32%) seguida de Venezuela (17%) y Cuba (17%), las nacionalidades más predominantes; mientras que, en África, solo aparece Sudán (75%) y en menor grado de prevalencia, Camerún (25%).



En este último aspecto, es relevante resaltar que ninguna de las personas de origen marroquí se vincula a ocupaciones técnicas profesionales, a pesar de que a nivel de muestra, son proporcionalmente superiores al resto de los países de África.

Para estas estructuras ocupacionales, se destaca un predominio de entrevistadas con estudios de posgrado (47%), universitarios (41%), de doctorado (10%) y en menor medida, de formación profesional (2%). Se encontraron diferencias en cuanto a los estudios de doctorado, pues tienen esta titulación académica, únicamente cuatro personas procedentes de Europa y dos de América Latina.

Otro rasgo distintivo a señalar, es la preponderancia de situaciones administrativas favorables al empleo, dígame residencia con permiso de trabajo y la doble nacionalidad. Se retoma, en esta configuración, la relevancia del tiempo de residencia en territorio español, pues un 47% de ellas ha residido en la ciudad, por un período mayor de 11 años; mientras que el 26% de entre 1 a 5 años.

Si se interrelaciona este criterio con los rangos etarios, se muestra una estructura comprendida entre las edades de 25 a 39 años, en un 78%. Con ello, se puede interpretar que al menos, más de la mitad de los casos que integran este grupo, arribaron a España lo suficientemente joven como para iniciar o culminar sus estudios en el país de destino.



Este elemento, constituye una condición facilitadora de una inserción laboral coherente la trayectoria profesional de las personas extranjeras, lo que, como se verá más adelante, no se produce en otras configuraciones de ocupación.

Con relación al género, se encontró que las mujeres tienen los niveles más bajos de participación. Ellas, representan el 33% de las que tienen vínculo laboral, respecto a un 44%, de sus homólogos masculinos. Este resultado, constituye una reafirmación de las persistentes desigualdades de género, donde hombres y mujeres no compiten en un mismo mercado de trabajo, sino que tienen accesos y condiciones laborales diferenciadas.

También, aparecen signos de segregación horizontal, con el 74% de mujeres ocupadas en las familias profesionales, tradicionalmente feminizadas, dígase profesoras, investigadoras, trabajadoras sociales, mediadoras interculturales, traductoras, entre otras. En el sentido inverso, un 64% de la muestra masculina se desempeña en puestos que aluden a las llamadas ciencias “duras” e ingenierías, que acompañan el imaginario tradicional de la masculinidad profesionalizada; algunos de los cuales se identifican por la revista Forbes (2022), como los que tienen más posibilidades de acceso y los mejores sueldos. Entre otros se destacan, ingeniería en telecomunicaciones, senior data analyst, arquitecto técnico, ingeniería eléctrica, entre otros.



La inserción dentro de esta estructura ocupacional, reviste una particular importancia para el alcance de condiciones más favorables y de mayor grado de estabilidad laboral. Nótese que del total de las personas que integran este grupo, el 83%, siente satisfacción con el puesto que ocupa y la jornada laboral.

Para reforzar este supuesto, se encontró el predominio de personas con contrato indefinido (65%), seguido, con grandes diferencias, de los contratos temporales (21%). La representativa de otras modalidades de contratación son discretas, con baja presencia de autónomos (4%), de formación en alternancia (2%) y de contratos formativos para la obtención de práctica profesional (2%). A su vez, si bien, también es preponderante la afiliación como asalariados del sector privado (63%), un 12% refiere estar vinculados al público, situación que es prácticamente inexistente en otras configuraciones de la ocupación.





PERSONAS EXTRANJERAS QUE OCUPAN PUESTOS COMO TÉCNICAS Y PROFESIONALES

Las personas extranjeras, ocupadas como técnicas y profesionales de apoyo, representan el 5% del total, el más bajo de todas las categorías representadas. Ellas están integradas, prioritariamente, por personas de América Latina (50%), Europa y Asia, con un 25% para cada una.

Esta configuración destaca, al igual que la anterior, por el predominio situaciones administrativas que regularizan el acceso al empleo, como es la residencia, con permiso de trabajo, así como la tenencia de doble nacionalidad (en ese orden), para la totalidad de personas que integran este grupo. En igual sentido, se comporta el nivel educativo, con las titulaciones de posgrado y maestría, seguido del universitario, como las más representativas. En cuanto a la estructura etaria, si bien, no existen variaciones significativas respecto al total, con una media de 37 años, se observa una mayor presencia de los rangos entre los 30 y los 49 años.

Un elemento singular de este grupo es su visible masculinización, con 75% de hombres ocupados; fenómeno que refuerza el argumento sostenido sobre las desiguales posiciones y condiciones de partida para el acceso a las oportunidades en función del sexo. Nótese que la afiliación a estas ocupaciones, también constituye un indicador de estabilidad laboral, en términos de prevalencia del 100% de los casos con contrato indefinido y jornada completa. Todas las personas se encuentran vinculadas al sector privado.



PERSONAS EXTRANJERAS QUE SE OCUPAN COMO CONTABLES, ADMINISTRATIVAS Y OFICINISTAS

Como puede inferirse, la porción de relativa ventaja de esta ocupación, en los niveles medios de la escala laboral, indica un comportamiento similar a los que se han expuesto en las configuraciones previas. En este caso, persisten América Latina, Europa y Asia, como las regiones más representativas, las que arrojan iguales proporciones (33%).

Todas las personas que integran este grupo ocupacional cuentan con una situación administrativa regular, pues agrupan a un 67% de los que tienen residencia con permiso de trabajo, y un período de estancia en territorio español, de entre cinco y más de 11 años. La edad, coincide con el período etario de la adultez joven (33%), pero con una dispersión más notable, debido a la presencia de personas de entre 45 a 49 (33%), de 20 a 24 (17%) y de 55 a 59 (17%).

Sin embargo, a diferencia de la estructura por género de las ocupaciones previas, esta se encuentra completamente feminizada. Este resultado, es relevante, pues sostiene que en la medida que comienzan a disminuir los niveles de cualificación profesional de las ocupaciones, se produce un aumento de inserción laboral de las mujeres. Para continuar con este análisis, se confirman que el 50% tienen formación educativa superior, de Máster y posgrado, seguido de las universitarias; mientras que el otro 50% se identifica con estudios de Formación Profesional.



Los resultados comienzan a mostrar una de las vulnerabilidades que la literatura ha identificado sobre las mujeres extranjeras, relativas a la sobre cualificación o subempleo. De hecho, como se comentó en el apartado anterior, las mujeres migrantes cuentan con un nivel educativo superior al de los hombres, pero mantienen una posición de desventaja respecto al acceso, así como a la inserción en ocupaciones de mayor escala, en términos de remuneración y prestigio social. Esta proposición, no es particularmente novedosa, ni privativa de la población extranjera. Sin embargo, la confluencia de la condición de mujer migrante, implica una doble vulnerabilidad, que se identifica como problemática recurrente, e irresuelta en la literatura revisada.

Esta estructura de ocupación, al menos en la muestra de estudio, pudiese ubicarse dentro de lo que se ha definido como mercado primario, de cualificación media, con una prevalencia de contratos indefinidos y jornada completa, a excepción de un caso que se encuentra con jornada parcial. En todos los casos, refieren sentir satisfacción con la jornada laboral y condiciones de trabajo. Sin embargo, sería necesario tener en cuenta el impacto negativo, asociado a los sentimientos de pérdida de estatus social y laboral y sus consecuencias para el bienestar psicosocial de las mujeres profesionalmente cualificadas para desempeñare en puestos de mayor escala.



PERSONAS EXTRANJERAS, TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES

En la gráfica 32, se hace evidente para esta estructura de ocupación, el incremento de la proporción de personas estudiadas, con una mayor representatividad de todas las nacionalidades, con diferencias, en la frecuencia de aparición. Las regiones con las mayores tasas de empleo en dichas ocupaciones son América Latina y África, seguido de Europa y Asia con muy baja frecuencia. En este sentido, comienza a visibilizarse la presencia de personas de origen africano, las que se encontraban prácticamente ausentes en el resto de las ocupaciones.

En estos casos, predominan las personas en situación administrativa regular, el 79% con residencia y permiso de trabajo y el 9% con doble nacionalidad. Sin embargo, con una frecuencia más baja, también emergen personas en situación irregular, con un 9% y las solicitantes de protección internacional, todas procedentes de América Latina y el Caribe. Los cambios en el perfil sociodemográfico, también se hacen notar en el tiempo de residencia en España, menor al de las configuraciones anteriores, con un 13% de casos que han residido por menos de un año y un 25% entre el período de uno a cinco. No obstante, como tendencia, se observa una estancia prolongada de las personas que integran este patrón ocupacional, pues un 28% ha vivido en el período de cinco a 10 años; mientras que el 34% por más de 11.



En la gráfica 32, se hace evidente para esta estructura de ocupación, el incremento de la proporción de personas estudiadas, con una mayor representatividad de todas las nacionalidades, con diferencias, en la frecuencia de aparición. Las regiones con las mayores tasas de empleo en dichas ocupaciones son América Latina y África, seguido de Europa y Asia con muy baja frecuencia. En este sentido, comienza a visibilizarse la presencia de personas de origen africano, las que se encontraban prácticamente ausentes en el resto de las ocupaciones.

En estos casos, predominan las personas en situación administrativa regular, el 79% con residencia y permiso de trabajo y el 9% con doble nacionalidad. Sin embargo, con una frecuencia más baja, también emergen personas en situación irregular, con un 9% y las solicitantes de protección internacional, todas procedentes de América Latina y el Caribe. Los cambios en el perfil sociodemográfico, también se hacen notar en el tiempo de residencia en España, menor al de las configuraciones anteriores, con un 13% de casos que han resido por menos de un año y un 25% entre el período de uno a cinco. No obstante, como tendencia, se observa una estancia prolongada de las personas que integran este patrón ocupacional, pues un 28% ha vivido en el período de cinco a 10 años; mientras que el 34% por más de 11.



Con relación al último nivel de estudios cursado, se destaca una tendencia a la desprofesionalización, por la sobrerrepresentación de personas con estudios de bachillerato (31%), además de un 19% de las que tienen nivel secundario (19%). Sin embargo, aparece en segundo lugar, las que han cursado Formación Profesional (25%), sin título homologado; mientras que las universitarias son el 16%. Por su parte, los niveles extremos de formación, dígame educación primaria y máster y posgrados, tienen niveles muy bajos de frecuencia, al ser el seis y el tres por ciento, respectivamente.

La edad, también constituye un elemento de diferenciación. Se mantiene una estructura que se corresponde con la etapa del desarrollo de la adultez joven, con una media de 36 años. Sin embargo, la distribución de la muestra refleja que, del total de personas ocupadas, la mayor prevalencia se produce en las edades de 55 y 59 años (43%), de 50 a 54 años (40%), y de 60 a 64 (33%). De hecho, las personas comprendidas entre las edades de 50 a 54 años y de 60 a 64, se emplean únicamente en estas actividades y como se verá más adelante, en las elementales.

Lo anterior, no significa que la estructura ocupacional sea más envejecida, pues se trata de profesiones que demandan de cierto esfuerzo físico, relacionadas con la hostelería, el transporte de pasajeros u otras asociadas. De estos resultados, pudiese interpretarse que la estructura de oportunidades para personas migrantes, mayores de 45 años, tiende a concentrarse en sectores no profesionalizados y de más baja escala salarial.



Para este tipo de ocupación, la concentración, tiende a ser ligeramente superior en la población masculina, con el 23% del total de hombres ocupados y el 20%, para el caso de las mujeres. Sin embargo, es notable un mayor equilibrio en la distribución por sexo, en relación a otras configuraciones, aunque persiste la tendencia a la segregación horizontal, con predominio femenino en las actividades de camarera, dependientas, teleoperadoras, ayudante de enfermería, peluqueras; mientras los hombres se concentran en oficios de ayudantes de vendedor, conductores, conserjes, entrenador personal, etc.

El comportamiento de esta configuración ocupacional, según los resultados del estudio, es la sobre concentración de personas vinculadas al sector privado (65%) y en régimen de Autónomos (27%), en el sector de los servicios (79%), de la hostelería y comercio (21%). Es relevante, que las condiciones de trabajo, comienzan a visibilizar mayor grado de inestabilidad laboral, aun cuando el 50% cuenta con contrato indefinido. Nótese que la proporción de contratos temporales es del 44%, mientras que las personas con contrato fijo-discontinuo son el 6%. En el mismo sentido, si bien, el 50% tiene jornada a tiempo completo, un 21% cuenta con contrato a tiempo parcial, un 26% por horas y un 6% con jornada reducida. Además, emerge, aunque con baja incidencia, el fenómeno del trabajo informal, con dos personas de la muestra, ambas mujeres.

Como se ha enfatizado, el estudio no pretende sobre generalizar realidades que son complejas y altamente heterogéneas; sin embargo, llama la atención que la correspondencia entre estas ocupaciones y las sinergias de variables que reflejan signos de vulnerabilidad para el acceso al empleo, como son la edad (mayor de 45 años), la pertenencia a países extracomunitarios y la situación administrativa irregular. En tal sentido, si bien, predomina las personas que reflejan sentir satisfacción con la jornada laboral y las condiciones de trabajo (68%); en relación al resto de las configuraciones expuestas, aumenta la proporción de las que puntúan grados de insatisfacción (11%).





PERSONAS EXTRANJERAS QUE OCUPAN PUESTOS COMO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES

Esta estructura de ocupación, constituye la de más baja concentración de los casos estudiados. Integra a dos personas, de América Latina y África. Si bien, no es posible arribar a datos que puedan ser generalizados, se comenta, brevemente, algunas de las características que presentan.

En la muestra, estas personas cuentan con una situación administrativa favorable para desempeñar una actividad económica en España, pues una, tiene concedida el estatus de refugiada y la otra, posee residencia con permiso de trabajo. El tiempo de residencia en territorio español oscila en un rango de 1 a 5 años. Ocurre lo mismo con los niveles educativos, representados por estudios de bachillerato y Educación Secundaria.

En relación a la edad, aparecen los rangos etarios más jóvenes entre los 20 y los 29 años. Se infiere la posibilidad de que estos trabajos requieran una mayor carga física, por lo que se buscan perfiles muy jóvenes para su desempeño. En el mismo sentido, constituyen ocupaciones masculinizadas, por lo que no es de extrañar que el total de las personas ocupadas sean hombres.

Los casos que integran esta estructura cuentan con contratos de trabajo temporal, uno con jornada a tiempo parcial y otro con jornada completa, en los sectores de la industria y construcción, respectivamente. En ninguno de los casos se tiene contrato indefinido, por lo que se trata de perfiles más inestables y con condiciones de trabajo que predisponen mayor precariedad.



PERSONAS EXTRANJERAS QUE SE OCUPAN EN PUESTOS ELEMENTALES

Como se ha hecho referencia, este constituye el patrón ocupacional de mayor prevalencia, después del técnico profesional. Del total de personas ocupadas de la región africana, el 50% se desempeña en estas actividades, un 32% de las de América Latina, un 19% de Europa y un 9% de Asia. Es relevante que, de las personas europeas, el 70% sean procedentes de Rumanía, y el resto de Polonia, Bulgaria y Ucrania.

En cuanto a la situación administrativa, si bien el 68% se encuentra en condiciones regulares para residir y trabajar en territorio español; no es despreciable que un 33% no cuente con permiso de trabajo, con mayor presencia de personas en situación administrativa irregular, las que arrojan un 28%. Otro resultado significativo, constituye el tiempo de residencia en España, con un 45% de las que han vivido en un rango de uno a cinco años; lo que puede resultar contradictorio con el 33% de las que cuentan con un trayecto de más de 11 años. En tal sentido, pudiese estimarse que el tiempo de residencia, para este tipo de ocupación, no constituye una variable de influencia.

La representatividad de los perfiles por edad de esta estructura ocupacional, tiende a ser predominantemente joven con un 35% de personas comprendidas en los cohortes de 25 y 29 años y una distribución más dispersa en el resto de los rangos etarios.



No obstante, la concentración por cohortes, revela que un 60% de las personas empleadas de la muestra, que tiene entre 50 y 54 años se desempeñan en actividades elementales; seguido de un 33% de las que se encuentran entre los 60 y los 64 años. Lo anterior, ratifica que la estructura de oportunidades para el empleo de las personas mayores de 45 años es más amplia, en las actividades económicas comprendidas en las escalas más bajas, en términos salariales y de condiciones laborales.

Por otro lado, también se evidencia la feminización de estas ocupaciones. Las mujeres, representan el 70% del total de personas ocupadas, en relación al 30% de los hombres. Además, concentra, el 19% del total de mujeres con vínculo laboral, en contraste con el 10% de la muestra masculina. Siguiendo con el análisis por género, en esta estructura también se evidencia la presencia de una persona no binarias, perfil, que se ha encontrado ausente en el resto de las configuraciones.

Es relevante comentar, brevemente, el tipo de actividad económica que desempeñan, pues un 41% de las mujeres encuestadas, trabajan como empleadas del hogar; el 21% como limpiadora; el 18% como cuidadora de niños y adultos mayores y con menor proporción, se identifican las siguientes actividades: auxiliar textil, mantenimiento y cocina, moza de almacén, servicio domiciliario. Para el caso de los hombres, se evidencia una mayor dispersión de ocupaciones, dígase, ayudante de obra y construcción (20%), reponedor de supermercados (20%), mozo del almacén (40%), y en un caso, limpiador.



La relación entre este tipo de ocupación y el nivel educativo, identifica el predominio de personas con nivel de estudios medios, dígase, Educación Secundaria, en un 31%, seguido del Bachillerato en un 29%. No obstante, los resultados revelan algunas diferencias por género que valen la pena señalar.

Si bien, para el caso de los hombres, prevalecen los que han culminado sus estudios secundarios en un 60%; en la muestra femenina, se observa una distribución más dispersa. Tienen una mayor representatividad las que han concluido el Bachillerato (35%), seguido de la Educación Secundaria (23%) y la Formación Profesional (19%). No debe invisibilizarse que un 13% tiene formación universitaria, las que superan a las que cuentan con Educación Primaria en tres puntos porcentuales. La persona no binaria de la muestra, cuenta con estudios de Máster y Posgrado.

Estos resultados, evidencian una relación entre el desempeño de actividades elementales y los niveles de instrucción medios, pero con variaciones de acuerdo a la variable género. Para el caso de los hombres, dicha relación tiende mostrar grados de proporcionalidad con los niveles de estudios secundarios y primarios. En las mujeres, por su parte, se identifica el mismo perfil educativo, pero con mayor presencia de personas con estudios medios superiores, en comparación con sus homólogos masculinos. Ocurre un fenómeno similar para el caso de las personas no binarias, pues con el riesgo de asumir generalizaciones, en ella, aparece el fenómeno del subempleo a niveles más extremos.



Como ha sido reconocido en la literatura especializada, la configuración de ocupaciones elementales, se encuentra atravesada por las condiciones de trabajo de mayor precariedad, en términos de salario, devaluación social y durabilidad del contrato. En los casos de la muestra, se concentran en el sector de los servicios en un 75%, contratadas también en un 78% en el ámbito privado; mientras que un 25% se define como empleada del hogar. Un 55% de estas personas tienen contrato a jornada completa, en relación al 20% que cuenta con contrataciones a tiempo parcial y por horas. En esta estructura, se muestran los mayores grados de insatisfacción con la jornada laboral y las condiciones de trabajo, en relación con los patrones anteriores de ocupación, con un 50% de personas que arrojan dichos resultados.

Es un resultado relevante, que esta estructura de ocupación, agrupe una mayor prevalencia personas trabajando situación de informalidad, las que ascienden al 25%. Ellas, se caracterizan por encontrarse en situación administrativa irregular, o ser solicitantes de protección internacional; todas procedentes de América Latina. Esta configuración, se encuentra feminizada, con un 70% de mujeres que se desempeñan como empleadas del hogar o en actividades de cuidados de adultos mayores. El 30% de los hombres, laboran en ocupaciones de construcción, como mozos de almacén o reponedores en supermercados.



Al parecer, la relación entre la situación administrativa irregular y el desempeño del trabajo informal es directa. El condicionamiento de otras variables, como puede ser, el grado de instrucción o la edad, tienen menos valor, pues oscilan en un rango de entre 20 y 49 años; mientras que un 30% de estas personas refiere contar con estudios universitarios.

Para confirmar este supuesto, se sostiene lo que plantean García Sainz et al., (2013), sobre la prevalencia de determinadas ramas de actividad que han quedado reservadas para las personas inmigrantes en situación administrativa irregular, pues quien necesite regularizar su situación, deberá aceptar tipologías de empleos, relegadas a las posiciones sociales más bajas y en sectores menos deseables, con independencia de sus capacidades, formación académica y experiencia laboral.

Si bien, estos resultados responden a un contexto previo a la puesta en vigor de la Nueva Ley de Extranjería, resulta necesario cuestionar hasta qué punto las modificaciones realizan transformaciones verdaderamente relevantes ante la situación de informalidad de las personas que se han encuestado. Dentro de las nuevas posibilidades que abren el camino a la regularización, aparece el arraigo por formación, como una de las opciones. Si bien, no es menester de este documento analizar con profundidad el contenido de dicha disposición, se debe aclarar que los bajos rangos salariales, así como las cargas de trabajo que requieren las ocupaciones que se desempeñan, constituyen una limitante para asumir la ruta de la formación profesional, como una opción posible. A ello, habría que añadir otras complejidades, como son las cargas familiares; así como la disponibilidad real de plazas para realizarlas.



En otro sentido, la figura del confidente, encuentra potencialmente las condiciones para contribuir a una modificación de la situación administrativa irregular. Sin embargo, sería necesario evaluar para futuros estudios, las posibles relaciones asimétricas empleador-empleados, de cara a la dependencia que podría generar esta regulación. Al momento en que se presentan estos resultados, no es posible evaluar el impacto real de esta medida, pues toda acción social, requiere de un tiempo de asimilación y acoplamiento; procesos que aún no se han desarrollado, atendiendo lo reciente resulta esta nueva disposición.

Retomando los resultados del presente estudio, se reafirma, que el panorama laboral de las personas extranjeras exhibe un amplio abanico de realidades. El mismo, se encuentra mediatizado por un complejo entramado de variables que en relación, estratifican la estructura de oportunidades, necesidades y obstáculos que enfrentan, tanto para el acceso al empleo, como para el desempeño en actividades primarias y secundarias (según la clasificación realizada anteriormente).

4.3 Percepción de obstáculos que enfrentan las personas migrantes para acceder al empleo

La revisión de los datos, ha permitido elaborar perfiles de ventaja y desventaja, que se articulan a la percepción de obstáculos y necesidades de las personas en situación de desempleo y las ocupadas. Para ello, se realizó un análisis de Correspondencia Múltiple, entre las variables que puntuaron una correlación positiva con la situación laboral, dígame: región de procedencia ($p=0,000$), nivel educativo ($p=0.018$) y situación administrativa ($p=0,000$).

Se tiene en cuenta la relación con la edad ($p=0,061$), el nivel educativo y el género ($p=0,589$); aun cuando el nivel de correlación en el primer caso es débil y en el segundo, no se produce. Sin embargo, han sido identificadas, tanto por las personas expertas entrevistadas, como por la literatura, como variables que tienen elevado peso configuracional en las posibilidades de acceso al mercado laboral. Además, desde el posicionamiento teórico de la investigación, el género constituye una categoría analítica transversal.

De este análisis, se ratifica el valor estructurante de la región de procedencia (0.879) y la situación administrativa (0.611), al ser las variables que más poder explicativo alcanzan, para una comprensión de la situación laboral y el patrón de la ocupación de las personas encuestadas. Estas variables, influyen de manera transversal sobre el resto de las categorías⁴ de análisis. A partir de estas sinergias encontradas, se realizó un análisis de conglomerados; con el propósito de perfilar con mayor grado de exactitud las configuraciones elaboradas. Los resultados de este proceso, se triangulan con la información derivada de las entrevistas y los resultados del cuestionario aplicado.

⁴ Dentro del Análisis de Correspondencia Múltiple, emergen dos dimensiones con un Alpha de Cronbach de 0.951 para la primera y de 0.937 para la segunda. En ambas, las variables situación administrativa y región de procedencia puntúan como las de mayor peso explicativo.

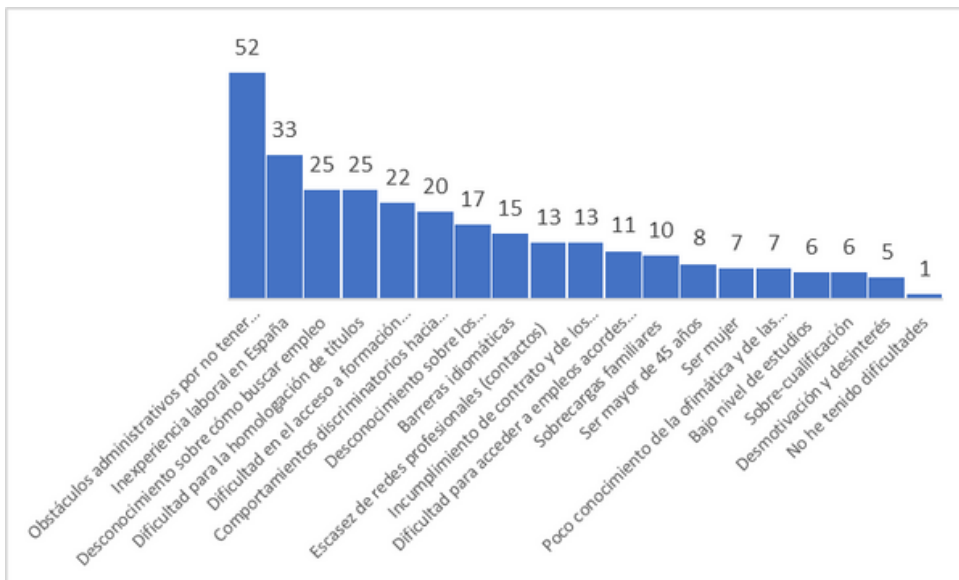
PERCEPCIÓN DE OBSTÁCULOS

Siguiendo esta lógica, se llegó a la configuración de ocho perfiles, que se explican a continuación.

PERFIL 1

PERSONAS EXTRANJERAS EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR Y SOLICITANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL, PROCEDENTES DE PAÍSES EXTRACOMUNITARIOS

Gráfica 33: Obstáculos identificados por las personas Extranjeras, Perfil 1



En este perfil, figuran con la tasa más elevada de desempleo y de empleo informal, en ocupaciones elementales, con elevada concentración de la región de América Latina y el Caribe; seguido, en menor medida de África, así como, con muy baja presencia de Asia y América del Norte. Se caracterizan, además, por la sobre concentración de personas que han residido en España por un período relativamente corto. El 95% de ellas entre menos de un año y entre uno a cinco, con una media de edad más joven que del total de la muestra, de 33 años.

Con relación a la percepción de obstáculos para el acceso al empleo, las puntuaciones arrojadas por los resultados de la encuesta se evidencian en la gráfica 33. Un resultado relevante es que, todas las personas que integran este perfil, perciben que ha tenido dificultades para el acceso al empleo. Estas se pueden categorizar, en orden de aparición, de la siguiente manera:

Obstáculos jurídicos administrativos: No es de extrañar, que la percepción de obstáculos para el acceso al empleo, identifique, en primer lugar y con amplias diferencias respecto al resto, las limitantes jurídica-administrativas: para la obtención del permiso de trabajo, para la homologación del título académico y para el acceso a recursos, como es, la Formación Profesional. Ha quedado ampliamente registrada en la literatura, las vulnerabilidades asociadas a esta condición, que viene aparejada a importantes limitantes para el aprovechamiento pleno de los derechos ciudadanos, de las oportunidades y de los principales recursos que promueven el bienestar.

Desde la percepción de los sujetos estudiados, se identifica el carácter multidimensional de esta condición y su efecto negativo sobre otras áreas claves de la vida, como es, por ejemplo, el acceso a la vivienda.

Así se refleja en la narrativa de una de las personas participantes en los grupos focales:

"Si no tienes los papeles, no tienes derecho a nada, ni a la vivienda, porque no puedes ni tan siquiera empadronarte y nadie te renta un piso; aunque tengas trabajo y aunque les demuestres que tienes la economía. Eso es lo primero, ayudar a las personas a que tengan sus papeles y ahora, está difícil porque las citas están cada vez más complicadas y dependes de que te quieran contratar, al que me tiene trabajando no le conviene, porque después yo le salgo más caro." (Hombre, 43 años, Marruecos, relato extraído del Grupo Focal)

Obstáculos relacionados con la trayectoria laboral en España: Volviendo a los resultados de la gráfica 33, aparece, también con elevadas puntuaciones, obstáculos asociados a la limitada trayectoria laboral en España. Se hace referencia por una de las entrevistadas a la búsqueda de un contrato de trabajo, como estrategia para la búsqueda de la regularización en el país. Sin embargo, la limitada trayectoria laboral en territorio español, se percibe como un obstáculo, que, conjugado a la situación administrativa irregular, limita el acceso al mercado laboral.

"Yo sé que muchas personas que han venido, tienen contrato porque a las empresas le interesa el perfil y lo he intentado muchas veces. Yo tengo un amigo que es programador, y la misma empresa le hizo los papeles. Yo he hecho muchas entrevistas y me preguntan si tengo experiencia aquí ¿pero cómo voy a tener experiencia si no me dan trabajo?" (Mujer, Cuba, 28 años)

Obstáculos asociados al desarrollo de competencias que facilitan el acceso al mercado de trabajo: Los obstáculos asociados a las carencias de información y competencias para la búsqueda de empleo, se encuentra estrechamente vinculado con la percepción de desconocimiento, sobre los recursos que existen en la ciudad de Madrid. Al respecto, se constató que el 65% de las personas encuestadas, proyectan estrategias de búsqueda de empleo en los canales informales, dígase portales comerciales, como es Wallapop, Mil anuncios y a través de las relaciones sociales (amigos, familiares, conocidos, parroquias). Esta estrategia, aunque, como se verá más adelante, no es privativa de este perfil, sí se encuentra estrechamente vinculada a la situación administrativa irregular, pues gran parte de los recursos de empleo existentes en la actualidad, no incluye servicios para las personas en situación irregular.

Una experta entrevistada comenta al respecto:

"Cuando vienen solicitando ayuda para un empleo, nosotros no podemos ayudarles, a no ser que sea únicamente formación, cuando la situación administrativa irregular es un sistema estructural que hace que estas personas tengan que pasar más de tres años, porque no tienen una serie de requisitos que son necesarios, para pasar al proceso de regularización. Entonces creo que se habla de la importancia del empleo para que una persona esté incluida dentro del sistema, pero no se hace nada por crear canales diferentes". (Coordinadora servicio de atención a migrantes, 33 años, 10 años de experiencia laboral)

Sobre este mismo tema, comenta otra experta entrevistada:

"Hasta que no tienes permiso de trabajo no te puedes emplear, por lo que este servicio no puede ayudar a las personas irregulares, lo que se hacen son derivaciones a otros recursos sociales para que reciban otras ayudas. Pero es una necesidad incluirlos, porque cuando no tienes la documentación se te entorpece toda la vida, ingresos, vivienda, comida (...)" (Técnica de empleo, Organización Pública, 64 años)

Obstáculos relacionados con imaginarios sociales discriminatorios y excluyentes: Este resultado, también emergió con notable presencia en las discusiones que se desarrollaron durante los grupos focales y aunque no se encuentra únicamente asociado a este perfil, la situación administrativa irregular, se percibe como un factor que refuerza la discriminación y así como los sentimientos de exclusión respecto al acceso al bienestar y a la distribución de beneficios.

Desde la voz de las propias participantes del estudio, se alude a criterios como: "Hay que tratar a los indocumentados por igual, casi no tenemos derecho a nada y aquí tenemos que hacernos cargos de todo, de pagar cuentas y de trabajar, lo que en negro. Al final, también aportamos, pero eso no se ve, ni se tiene en cuenta". (Mujer, Cuba, 42 años, Grupo Focal)

Sobrecargas familiares: Esta barrera encuentra una relación directa con la muestra femenina. En tal sentido, ha sido reflejada, ampliamente en la literatura que el desigual en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado, cuyo peso recae sobre las mujeres. Esta sobrecarga, invisibilizada a nivel de subjetividad familiar y poco valorada a nivel social, pesa en su incorporación y desempeño en el trabajo remunerado. Si a esto se le suman otras condiciones como la jefatura de hogar o el embarazo adolescente, la cantidad y calidad del tiempo disponible para el desarrollo profesional o laboral, se verán gravemente afectadas.

Hasta el momento, se han comentado aquellas condiciones generales que se perciben como obstáculos para acceder al mercado de trabajo, por las personas extranjeras en situación administrativa irregular y solicitantes de protección internacional. Sin embargo, de acuerdo al cruce entre las variables, referidas con anterioridad, es posible identificar los siguientes grupos que lo integran

Perfil 1.1

Personas en situación de desempleo, predominantemente femeninas (56%) y jóvenes, entre los 20 y los 29 años de América Latina y el Caribe (67%), Asia (22%), África (11%) y América del Norte (5%), con estudios universitarios, de máster y posgrado y en un caso, de doctorado. El tiempo de residencia en España es relativamente corto con los mayores porcentajes de las que han vivido por menos de un año (67%).



Lo más relevante en ellas, se destaca de la información cualitativa. Constituyen personas con una clara orientación y motivación profesional, cuentan con recursos para buscar información y orientación para el empleo. Sin embargo, la situación administrativa irregular, en relación a las dificultades que experimentan para homologar los títulos, constituye un componente de frustración, ante la percepción de un escenario que obstaculiza, o bien retrasa, la realización de sus proyectos profesionales, tanto en términos de continuidad de los estudios, como de inserción laboral.

Necesidades de regularización de situaciones administrativas y facilitación del proceso de homologación títulos académicos y orientación profesional

"Yo he estado averiguando en varios lugares y en algunas farmacias dan la opción de hacer prácticas profesionales, y aunque no me paguen, yo estaría dispuesto, porque eso me da experiencia y también aprovecho el tiempo en lo que me llegan los documentos; pero tampoco puedo, porque soy indocumentado. Ya he entregado mi currículum en varias y siempre me dan la misma respuesta, es muy frustrante porque siento que estoy perdiendo tiempo" (Hombre, 25 años, Paraguay, entrevista).

Perfil 1.2

Personas en situación de desempleo, entre 19 y 25 años y mayores de 40 años, con estudios medios, procedentes de América Latina (77%) y en menor medida, África (18%) y Asia (China, 5%). Aparecen, en igual proporción, personas del sexo femenino y masculino. Las mayores puntuaciones arrojadas identifican obstáculos generadas por el desconocimiento sobre cómo buscar empleo, dificultades para el acceso a la Formación Profesional y poco dominio del castellano.

Sus estrategias de búsqueda de empleo se apoyan en las redes informales, principalmente amigos, conocidos, iglesias y grupos de iguales, en detrimento de otras, como son recursos sociales, públicos o portales de empleo especializados

Necesidades de regular situación administrativa, información, orientación para el empleo, formación profesional, ocupacional y aprendizaje del idioma español

La situación de irregularidad, condiciona, que las vías informales de acceso sean la única opción valorada y posible. En este proceso, las relaciones que se establecen con personas provenientes del mismo país, adquieren especial relevancia, pues son un mecanismo de apoyo, orientación e información, claves para desarrollar un proceso de adaptación efectivo.

Sin embargo, en este particular perfil, traen aparejados algunas dificultades, por la predisposición al trabajo sumergido o informal, y el impacto negativo sobre la cohesión e inclusión social. Las relaciones sociales que establecen las personas migrantes, principalmente en los inicios del proceso migratorio tienden a ser endogámicas. Esto, dificulta el proceso de integración y de construcción de redes sociales que contribuyan al empleo en sectores económicos, disruptivos con los que tradicionalmente se asocia a las personas extranjeras.

Siguiendo con esta línea, se encontró que, a través de estos canales informales, endogámicos, se modelan etiquetas ocupacionales, en función de la nacionalidad de procedencia; tal y como se refleja en la siguiente narrativa:

"No tengo NIE, hace tres años y medio que vivo en Madrid con mi esposa. En China, soy taxista, pero mi negocio allá es malo, porque pagan poco. Yo sí quiero trabajo con amigos chinos, pero no quiero, porque siempre son trabajos de camarero, cocinero o en tiendas".
(Hombre 37 años, China)

Perfil 1.3

Personas empleadas, en situación administrativa irregular, o solicitantes de protección internacional, procedentes de América Latina, predominantemente femeninas, quienes se desempeñan en ocupaciones elementales como empleadas domésticas y/o cuidadoras de niños o adultos mayores. Sobre el perfil en cuestión, ya se ha hecho referencia en apartados anteriores, caracterizado, por la precariedad laboral y la vulnerabilidad asociada a procesos de protección de derechos ciudadanos. Es, justamente en este perfil donde se representa, con mayor puntuación, el obstáculo asociado al incumplimiento de derechos laborales, referido por seis de cada 12 personas que se encuentran en esta situación.

La información cualitativa, demuestra que este tipo de ocupación, tiende a ser la puerta de entrada al mercado laboral de la ciudad, una garantía de ingresos indispensable para la supervivencia.

Para este grupo social, la participación en el mercado informal puede ser una vía de inclusión-solo económica-siempre y cuando suponga un cierto nivel de ingresos y de bienestar y no una condición de explotación. Sin embargo, la situación de informalidad de la actividad económica precipita condiciones de trabajo, que en no pocas ocasiones se sustentan en salarios por debajo de la media estipulada, horarios inflexibles, que sobrepasan lo normado por las regulaciones vigentes, poca disponibilidad de tiempo libre, entre otras condiciones que ciertamente, laceran la salud física y psicológica de las mujeres que se desempeñan como tal.

Al respecto, se identificó en las personas entrevistadas, la percepción de un progresivo deterioro de su salud, que se agrava en tanto más se prolongue el tiempo de desempeño de dicha actividad. Lo anterior, refleja un obstáculo, que no ha sido dispuesta en el cuestionario y que es altamente significativo para la población femenina, en especial, dedicada a las labores doméstica, como es caso del autocuidado y su impacto sobre la trayectoria laboral de las personas. Véase cómo se producen estos procesos en el relato de una persona entrevistada:

"Lo único que no fue agradable, fue que tuve problemas con las manos, me dio tendinitis, una ruptura de ligamentos, tuve dos operaciones, tuve una caída y no podía apoyar la mano operada, me tuvieron que operar de nuevo. (...) Las manos no me funcionan igual, perdí movilidad. Me dieron grado de discapacidad de un 58%. Estuve mucho tiempo sin poder trabajar." (Mujer, Venezuela, Cuidadora de una persona enferma 60 años)

Otra cuestión, de importancia, son las dificultades para la movilidad hacia otras ramas ocupacionales. Los bajos salarios y la poca disponibilidad de tiempo de las mujeres de este perfil, configuran un ciclo de la precariedad laboral, que se perpetúa, incluso, cuando logran regularizar su situación administrativa. Esta situación, se agrava cuando se acompaña de condiciones de mayor complejidad, como son las cargas familiares.

Al respecto comenta una experta:

"Cuando no tienes papeles, es acabar trabajando como interna, hasta que regularices. Una vez que lo hagas, te conviertes en ciudadana de derechos, ya puedes aplicar a ciertas cosas, como apuntarte al paro, tener número de seguridad social; un poco velar por el futuro. El problema, es que la precariedad en el sector de limpieza, cuidados, etc. se cronifica y terminas haciendo puertas giratorias.

Por ejemplo, empiezas trabajando de interna, te regularizas y te haces cuidadora externa, te hartas de ser cuidadora externa y te pones a limpiar casa. Pero dices, es que necesito algo de más horas y me meto en una empresa de limpieza, entonces, ya mi salario son 800 euros para todo el mes, trabajando un montón de horas. Después de trabajar en nómina, dices hay me han hecho indefinida, bueno, se acaba el contrato de limpieza donde estabas limpiando, porque le han dado el servicio a otra empresa y te vas para la calle. Ese itinerario hace que no puedas salir de la precariedad. No te pertenece el tiempo, no te pertenece el futuro." (Técnica de Empleo, Asociación, 32 años, 10 años de experiencia laboral)

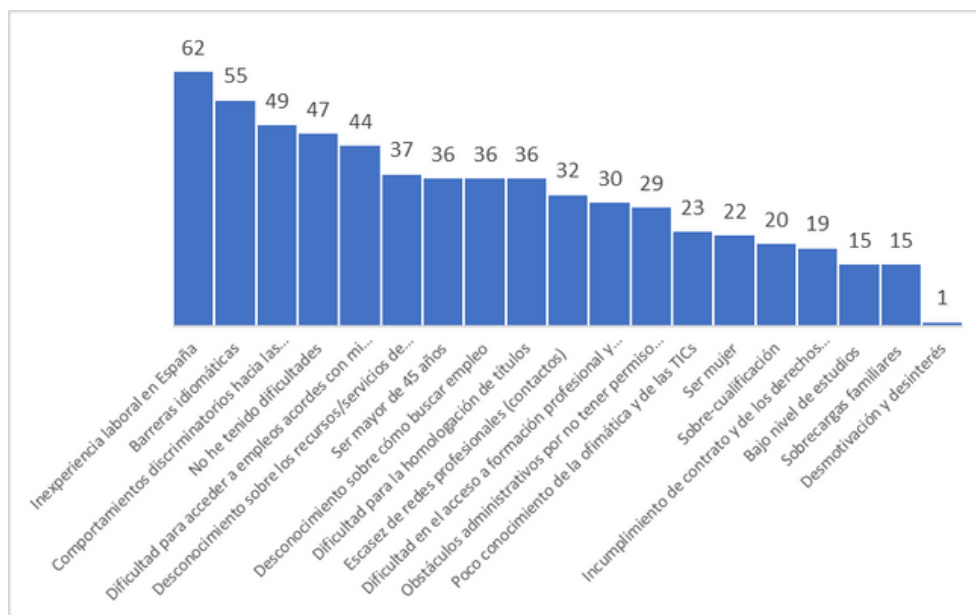
Necesidades de regular situación administrativa, de información sobre sistemas de protección ante vulneración de derechos, itinerarios de formación adecuados a la disponibilidad de tiempo para personas irregulares, formación en autocuidado

PERFIL 2

Personas extranjeras en situación administrativa regular y refugiadas de países extracomunitarios y de países pertenecientes al Este de Europa



Gráfica 34: Obstáculos identificados por las personas Extranjeras, Perfil 2



En este perfil se encuentra feminizado en un 60%, con la mayor concentración de personas empleadas (71%), en ocupaciones del sector secundario, como trabajadores de los servicios y en ocupaciones elementales (33%), y con un significativo porcentaje de técnicos profesionales (29%). Son predominante personas de América Latina (40), Europa (34%), con menor presencia de Asia (15%) y África (10%). Tienen un porcentaje elevado de desempleo (29%). Tienden a mostrar un período de estancia prolongado en España, que oscila entre los cinco y más de once años; con una media de edad de 37 años, relativamente superior al promedio general de la muestra.

Con relación a la percepción de obstáculos para el acceso al empleo, se comentan los resultados, que se ilustran en la gráfica 34. Tal y como se evidencia, para este perfil, figura un 22% de respuestas que refieren no haber presentado dificultades, estas se corresponden con un subgrupo muy particular, que se comentará más adelante. De este modo, los principales obstáculos percibidos son los siguientes:

Obstáculos relacionados con la trayectoria laboral en España: Resulta interesante que, para un perfil que cuenta con un período de residencia más amplio, la inexperiencia laboral, se perciba como la barrera de mayor puntuación. Pudiese inferirse, que la misma no solo se relaciona con el acceso al mercado de trabajo, también con las oportunidades de empleo en profesiones de mayor escala laboral. Si bien, se comentará este resultado con mayor profundidad en próximos apartados, se adelanta que el 56% de las personas que perciben este indicador como obstáculo, tienen estudios superiores, lo que indica su relación con las dificultades experimentadas para el reconocimiento y la acreditación de la trayectoria laboral que desarrollaron en sus países de origen.

Obstáculos asociados al desarrollo de competencias que facilitan el acceso al mercado de trabajo: En este indicador, es notable la frecuencia de respuestas asociada al no dominio del idioma español, nótese que este perfil está integrado, por las mayores proporciones de personas no hispanohablantes, fundamentalmente de países del Este de Europa. Otras competencias, relativas a conocimientos sobre cómo buscar empleo, o conocimiento de las Tics, aparecen, aunque con puntuaciones más bajas. Existe una relación entre el perfil etario más envejecido (mayor de 45 años), de origen latinoamericano, con estudios medios, que desempeñan ocupaciones elementales y de servicios, con los que arrojan la mayor puntuación respecto al conocimiento de las TICs, como barrera.

Obstáculos relacionados con el capital social y las redes de apoyo: Se constata que el desconocimiento sobre los recursos sociales que facilitan el empleo y acceso a redes profesionales, evaluadas como barreras de altos niveles jerárquicos.

Obstáculos asociados a la formación académica, por sobre cualificación: Como es de esperar, esta dimensión, responde a personas con estudios superiores o de formación profesional, que han experimentado dificultades para encontrar empleos coherentes con su formación académica. Sin embargo, también se perciben dificultades para el acceso a recursos de Formación Profesional. Se encontró que el estudio de Formación Profesional, constituye una estrategia que proyectan, tanto las personas con estudios medios, como los que tienen niveles superiores, sin títulos homologados. Estos últimos lo realizan para compensar las barreras asociadas a la homologación del título universitario.

Obstáculos relacionados con imaginarios sociales discriminatorios y excluyentes: Aparece en primer lugar el componente edad, ser mayor de 45 años y con menor grado de expresión, comportamientos discriminatorios por la condición de personas extranjeras. Nótese que, desde la perspectiva de interseccionalidad, estas condiciones se comportan desde sinergias y entrecruzamientos, donde se experimenta una doble discriminación que afecta el acceso al mercado de trabajo y condiciona las ocupaciones que se desempeñan. En más bajo valor de frecuencia se hace alusión a la condición de ser mujeres, como un elemento que obstaculiza el acceso al mercado laboral.

Obstáculos jurídicos-administrativos: En este caso, se valora con mayor grado de intensidad la homologación de los títulos académicos como problemática que dificulta el empleo, aunque también puede estar relacionado, a otras barreras administrativas, relativas a la renovación de la residencia y el permiso de trabajo.

Hasta el momento, se han comentado aquellas condiciones generales que se perciben como obstáculos para acceder al mercado de trabajo, Sin embargo, este perfil en particular, exhibe una amplia heterogeneidad de subgrupos, con necesidades y realidades diferentes y posiciones desiguales en la estructura laboral.

Estos se caracterizan a continuación:

Perfil 2.1

Personas en situación de desempleo, predominantemente femeninas (68%) y jóvenes, con mayor representatividad de las edades de 25 y 34 años, de América Latina y el Caribe (32%), Europa (24%), Asia (21%) y en menor medida, África (12%), con estudios superiores universitarios, de máster y posgrado, sin título homologado (68%). En cuanto a la percepción de obstáculos, las más altas se asocian a reconocimiento de la experiencia laboral fuera de España, seguido del dominio del idioma español, comportamientos discriminatorios hacia personas migrantes, así como dificultades para ejercer una actividad económica en correspondencia con la formación académica.

Un criterio clave que se encontró en este perfil, pero que aplica para todos, es la relevancia del dominio del idioma español, como una condición que limita el acceso al empleo. En el caso de esta configuración, este argumento se visibiliza en el siguiente relato:

"Mi problema es el idioma, yo hablo poco español y escribo en chino, no en español. Ahora no tengo trabajo, porque solo me contratan las empresas de China y son pocas las que hay aquí" (Mujer, 37 años, de origen chino)

Constituyen personas con necesidades de inserción profesional en el ámbito de las actividades técnicas profesionales e intelectuales, que han ejercido en sus países de origen. Estas, se ven frustradas ante un grupo de barreras que no están directamente relacionadas con su formación académica o situación administrativa. Por tanto, las estructuras que configuran obstáculos para la inserción de este grupo, se vinculan a los criterios de selección, propios del mercado laboral. Tanto en los grupos focales, como en las entrevistas realizadas, emerge con fuerza, la percepción de exclusión, por el país de origen donde se desarrollaron los estudios y la trayectoria laboral. En tal sentido, se apunta a que las personas provenientes de los llamados “países desarrollados”, cuentan con posiciones de privilegio para el acceso a ámbitos profesionales, en detrimento de las que arriban de países en “vías de desarrollo”.

Al respecto se comenta un entrevistado:

"Lo que hace falta es comprender que el conocimiento que tiene valor no sale únicamente de España o de los países desarrollados, sino de otras latitudes. Hay un criterio de valoración del conocimiento que está ligado a los prejuicios que tienen la sociedad con respecto al origen de donde vengas. Yo lo he hablado con empresas dedicadas a las Comunicaciones y un comentario que me han dicho es -que si es de Perú y yo no sé lo que se estudia allá-y a mí eso se me quedó resonando, porque cómo sabes que lo que se estudió en Francia es bueno. Además, está desmentido que una persona que viene de un país suramericano está menos cualificada o formada. Hay estudios que demuestran que la cualificación media del inmigrante, no es menor que la cualificación media del español. Ese mito de que los extranjeros venimos menos cualificados y que por tanto, tenemos que acomodarnos a los trabajos más elementales no es real" (Periodista, experto en migración y talento, Colombia, 33 años).

Desde la perspectiva empresarial se aportan otros argumentos relacionados:

"También pecamos con la mayor migración que viene del Norte de África porque con la Latina se presupone, por el idioma, que es más fácil comunicar la capacidad, más allá de la posibilidad de continuar tu carrera. Pero cuando hablamos de culturas más desconocidas, puede ser una pequeña barrera porque pecamos que España es el país más alfabetizado del mundo y el resto no. Es curioso, porque, por ejemplo, Cuba tiene un menor porcentaje de alfabetización. En Cuba todo el mundo sabe leer y escribir. La mayoría de la población, por desgracia no lo sabe y se crean estereotipos. El que emigra, por mucho que sea de forma irregular, tiene que tener una serie de conocimientos y experiencia vitales para ser capaz de emprender un proyecto migratorio y eso lo infravaloramos" (CEO de una empresa de telecomunicaciones, Hombre, 47 años)

En este grupo, también emerge la percepción de déficits de recursos de información, asesoría y orientación, para la inserción laboral de inmigrantes con educación media superior. Se hace referencia a la predisposición a que los recursos sociales se concentren en la población migrante en condiciones de mayor precariedad, por la persistencia de imaginarios sociales que tienden a etiquetar a la vulnerabilidad como condición intrínseca de la migración. Con lo anterior, se invisibilizan las necesidades de grupos sociales que requieren de recursos de apoyo menos asistencialistas, dirigidos a la construcción de redes, de mecanismos de participación en ámbitos profesionales, de orientación sobre la homologación de los títulos, o reorientación laboral.

Necesidades de ampliar el capital social y profesional, de orientación para homologación de títulos, de sensibilización a empresas y sistemas de contratación sobre el talento migrante.

Sobre este tema, relata una entrevistada

"Si antes de hacer mi maestría me hubiese sentado con un ingeniero ambiental y me hubiese dicho -mira aquí esto se hace así, para lo que haces lo mejor es que te vayas por ese lado, porque vas a tener una mejor salida-. A una persona que acaba de migrar, que no tiene una situación regularizada, le es mucho más fácil que le digas, mira puedes entrar por este lado o por el otro y hay gente que trabaja. Ese tipo de realidad es muy distinta, a cuando tu vienes con una carrera profesional organizada y no encuentras esa asesoría. Tienes que empezar a hacer contactos a esperar a que llegue la suerte. Ya yo tengo que resignarme y pensar que no puedo seguir por el camino del trabajo comunitario. Yo creo que ese servicio más profesionalizado para los perfiles profesionales, debería existir. Hay muchos migrantes con muchas necesidades, pero también hay otros, con unas expectativas muy grandes de poder aportar algo, de poder hacer algo que a veces nos estrellamos un poco, porque ahora mi carrera está truncada, las empresas no me abren puertas porque no tengo experiencia corporativa y luego no hay proyectos sociales donde yo pueda entrar y quedo ahí en ese limbo" (Mujer, Colombia, 24 años).



Perfil 2.2

Personas en situación de desempleo, menores de y entre 20 y 25 años y mayores de 50 años, con estudios medios, feminizado (62%), con concentración de personas de América Latina (57%) y con menor representación de Asia (14%), África (14%) y Europa (10%). Aunque con muy baja presencia, por el propio tamaño de la muestra, es de destacar, que, en este grupo aparece una persona no binaria. Las mayores puntuaciones ofrecidas sobre los obstáculos vivenciados, reflejan en el más alto nivel jerárquico las siguientes: ser mayor de 45 años, comportamientos discriminatorios hacia las personas migrantes, desconocimiento sobre cómo buscar empleo, dificultad en el acceso a formación profesional y ocupacional.

Al igual que el perfil 1.2 constituye un grupo, que expresa necesidades de información, orientación para el empleo, formación profesional, ocupacional y aprendizaje del idioma español. Sin embargo, es necesario enfatizar en algunas cuestiones de diferenciación que pueden resultar relevantes.

La primera, es la concentración de jóvenes entre los 19 y 24 años, sin empleo, con estudios primarios y secundarios, que se corresponde con el perfil de personas que abandonan tempranamente el sistema educativo para incorporarse al mercado laboral. Este resultado, coincide con los alcanzados por el Informe de Juventud en España (2020), donde se plantea que la tasa de desempleo en el país es significativamente mayor en el rango etario de 15 a 24 años. En el mismo documento expresan, que las dificultades para encontrar un trabajo son mayores para quienes abandonan el sistema educativo, siendo las personas migrantes, las que puntúan las tasas más elevadas.

Necesidades de orientación para el empleo, formación profesional, ocupacional, aprendizaje del idioma español, información sobre derechos laborales.

En los resultados cualitativo, se hace referencia a comportamientos discriminatorios, que dificultan el acceso a determinados sectores, en algunos casos elementales, lo que reduce sensiblemente el tejido de oportunidades de inserción laboral. Por ejemplo, en cuanto a las sinergias entre la edad y el género para el desempeño de labores de cuidados o empleo doméstico, comenta una experta: *“cuando se requiere de cuidado de hombres, no se quiere que sea una mujer joven migrante, porque están sexualizadas.*

Otra cuestión, a señalar, se advierte de la condición étnico-racial y los prejuicios sociales que limitan el acceso al empleo de algunas nacionalidades, en detrimento de otras, principalmente, cuando el nivel de instrucción es bajo. Se señala esa vulnerabilidad en los hombres de origen marroquí y en las mujeres negras.

Sobre estas últimas se apunta:

“Con las mujeres negra, de África, el trabajo disponible es más de limpieza, pero no de limpieza en casa, porque como todo es alrededor del estereotipo, se considera que las mujeres latinas son más dóciles, suaves; las marroquíes, al menos, saben dar de comer, porque se supone que la feminidad es de puertas para adentro. Pero con las mujeres africanas opera un estereotipo horrible, malas de trato, poco obedientes, que se quieren salir con la suya. La inserción laboral de las mujeres que vienen del África negra es muy difícil y con el conflicto del idioma, cuando consiguen trabajo encuentran mucha explotación laboral” (Técnica de empleo, 29 años, 5 años de experiencia laboral).

Otra cuestión a señalar, se advierte en la doble discriminación que vivencian las personas no binarias inmigrantes para acceder a un puesto laboral, fundamentalmente, cuando no cumplen con el criterio de normatividad heterosexual, prescrito en los imaginarios colectivos. Esta vulnerabilidad, produce situaciones de elevada precariedad, principalmente cuando no cuentan con estudios superiores, capital social y/o recursos económicos.

La realidad, muchas veces oculta de estas personas, se narra desde la experiencia profesional, de una de las expertas entrevistadas:

"Cuando, además, eres una persona LGTB, se añade transversalmente otras vulnerabilidades. Cuando eres una a persona con orientación homosexual, con una expresión de género normativa, no tiene por qué pasar nada, porque entras por unos canales y solo sufres la opresión. Si eres trans, ya la cosa se complica; porque incluso, con los hombres trans, hay una permisividad un poquito mayor, pero con las mujeres trans, no hay tregua, si se te nota que has sido hombre, entonces no pasas la entrevista. Ahí tenemos un problemón muy grande con las mujeres trans inmigrantes y el trabajo sexual. Es el único sitio donde hay trabajo para ellas, aun teniendo permiso de trabajo. Hay mujeres que vienen engañadas para hacer servicio doméstico y terminan en una red de trata. Hay otras, que te dicen, si te pones en una aplicación vas a ganar dinero y me meto en trabajo sexual solo un rato. Luego están las mujeres trans que saben que siempre va a haber demanda de trabajo sexual para ellas. Entonces, mujeres que han sido extrabajadoras sexuales en sus países de origen, llegan aquí y como las ayudas son tan pocas y no puedes trabajar en los primeros seis meses, recurren al trabajo sexual para tener dinero de bolsillo. Estas mujeres vienen de haber pasado por auténticos calvarios por la transición de género, porque no vienen de países donde eso esté permitido. Hay violencia, hay tráfico de drogas, hay consumo, hay cosas alrededor de sus vidas que es muy difícil. Cuando vienen aquí, se supone que debo ser dependiente de tienda, pero si entro a la tienda y todo el mundo me mira mal y no puedo ni dejar el currículum" (Técnica de Empleo, Asociación, 32 años, 10 años de experiencia laboral).

Perfil 2.3

Personas empleadas en actividades secundarias, según la clasificación explicada anteriormente (servicios, ocupaciones elementales y operarios). Está representado por prácticamente todas las nacionalidades que integran la supra-categoría 2, con excepción de Asia, cuya representación es muy baja. Este perfil, destaca una distribución más amplia en los empleos elementales, seguido de los servicios, con variaciones según el género y la nacionalidad.

En cuanto al género, los hombres, tienden a vincularse en las ocupaciones de servicio restauración, personales, protección y vendedores; mientras que las mujeres exhiben una distribución más dispersa, representadas en ambas actividades.

Por su parte, la persona no binaria, que integra este perfil, se ocupa en actividades elementales. Respecto a la nacionalidad, América Latina y Europa del Este, encuentran comportamientos similares, con diferencias en cuanto al nivel de instrucción.

Necesidades de orientación para el empleo, formación profesional, ocupacional, aprendizaje del idioma español, información sobre derechos laborales, homologación de títulos.

El primer caso, con predominio de estudios medios y el segundo, con estudios superiores, de máster y posgrado (sin homologar). Las variaciones por nacionalidad, destacan que las personas de África están concentradas en las actividades elementales y como operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.

Para este perfil, las mayores puntuaciones ofrecidas se corresponden con los anteriores, dígame: comportamientos discriminatorios hacia las personas migrantes, barreras idiomáticas, desconocimiento sobre cómo buscar empleo, dificultad en el acceso a formación profesional y ocupacional. Estos, se acompañan de otras barreras asociadas a bajo nivel de estudios e incumplimiento de contrato y de los derechos laborales.

En este perfil, se integran personas, principalmente mujeres que, como se ha hecho referencia anteriormente, pasan del trabajo informal, en situación administrativa irregular a formar parte del grupo de las ocupaciones elementales, donde se reproducen similares condiciones laborales, aunque con mayor protección en el ámbito de los derechos. Este resultado, refuerza las dificultades en la movilidad social ascendente que experimenta este grupo social, a pesar de haber alcanzado la condición administrativa regular en la ciudad donde viven. Dichas dificultades también se asocian a contratos temporales, con jornadas reducidas que generan altas rotaciones, así como períodos de inactividad no deseada.

Véase en la narrativa de una de las entrevistadas

"Solo tengo este trabajo y el trabajo de mamá, soy mamá de cuatro niños. Llevo 16 años viviendo en España, casi toda mi vida. Ahora, tengo residencia la de cinco años, pero no ha sido fácil. Yo llegue en el 2006, encontraba trabajo un tiempo, paraba, trabajaba y así. Pero bueno...he trabajado, he tenido suerte, pero cuando llegué a legalizarme, mi seguridad social me la pagaba yo. Estuve durante seis años trabajando como empleada de hogar y cotizando a mi seguridad social yo misma para poder renovar. He tenido contratos, que de cara a la galería sí, pero en realidad, no tenía derecho a vacaciones, si no trabajaba no cobraba. El año pasado tuve la oportunidad de entra en una empresa Municipal diez meses y ahora en este pues llevo dos meses y bueno" (Mujer, 35 años, Honduras, Limpiadora).

Los relatos de estas personas entrevistadas, están atravesadas por la construcción de una identidad basada en historias de sacrificio, donde se expresan aspiraciones de trascender situaciones no deseadas en sus países de origen, y de (re)producir procesos de movilidad social y económica a través de los hijos y ofrecerles mejores oportunidades de desarrollo.

En algunos de los casos entrevistados, los hijos que llegaron a edad temprana, o nacieron en el país, alcanzan el nivel educativo universitario y se desempeñan como profesionales técnicos e intelectuales.

"Mira, yo tengo muchas lesiones, porque desde que llegué a este país ha sido trabajando muy duro, porque mis niños eran chiquitos y tenía que darles de comer. Yo vine para darles un futuro mejor, me he sacrificado mucho para eso. Me salió bien, porque estudiaron, los dos son universitarios y trabajan y están bien" (Mujer, (Mujer, 56 años, Rumanía)

Por último, aunque con mejor grado de expresión, aparece el fenómeno del subempleo, por la presencia de personas, con formación superior, ejerciendo actividades elementales. Estas están sobre representadas en las personas de procedencia rumana, de Bulgaria y Ucrania y en menor medida, de países de América Latina, como son Colombia y Venezuela. El tema del subempleo, para algunas profesiones, se encuentra muy relacionado con las dificultades que se experimentan para el reconocimiento y homologación de los niveles formativos.

En tal sentido, se señalan las siguientes problemáticas: trabas burocráticas, largos períodos de espera para la resolución final, dificultades para acceder a información confiable sobre cómo iniciar el proceso, costos y procedimientos que exceden la capacidad económica y la disponibilidad de tiempo de las personas.



Al respecto comenta una experta:

"A nivel de formación, las homologaciones tardan una media de dos tres años cuando vienen de países de habla hispana. Cuando culmina el trámite, muchas veces lo que se confiere es una especie de convalidación, por otro tipo de grado que no es el tuyo, porque la homologación es para un tipo de profesión que es regulada por el Ministerio. Entonces, no vas a tener el mismo título que tenías en tu país de origen, sino el título que el Ministerio estime. Y así, vienes de ser periodista y aquí, tienes un grado que se llama Ciencias Sociales y de Comunicación, o como una compañera, que hizo Administración y Dirección de Empresa en Argentina y después de 4 años, le hicieron la convalidación por el mismo título de Ciencias Sociales. Si vienes titulada de tu país de origen, hasta que consigas un trabajo con el grado que traes de allá, a veces hasta te sale mejor volver a estudiar y eso es algo que la gente tarda en hacer, porque si vienes con 30 o 40 años, con cargas familiares, o tienes que enviar dinero a tu país de vuelta, no tienes tiempo de estudiar full time, tienes que ponerte a trabajar en lo que sea y así comienza el ciclo de la precarización." (Técnica de empleo, 32 años, 10 años de experiencia laboral).

Para contrastar esta narrativa, se expone el relato de una persona migrante entrevistada:

"Poco a poco pude empezar a cuidar bebés, porque en mi país trabajé con bebés por 17 años en una guardería. Lo malo es que en mi país, en edad 0 a 3, son enfermeras y aquí en España, es diferente. Tengo presentado mi diploma, hace más de tres años para homologar, pero no me dejan, porque soy enfermera y tengo que hacer un curso para tener derecho a dedicarme con bebés. Me da pena que con tanta práctica que tengo ¿por qué perder eso? Creo que hay mucha gente igual que yo y no entiendo por qué se pierde gente con papeles, con diplomas" (Mujer, 53 años, Bulgaria)

Perfil 2.4

Personas empleadas en actividades primarias, predominantemente de América Latina (47%) y Asia (28%). En menor medida provienen de Europa (17%), son muy pocas las de África (6%). La concentración de este perfil, como se ha hecho referencia es en las ocupaciones técnicas profesionales, sin grandes diferencias, según la nacionalidad, con edades entre los 25 y los 35 años (75%), niveles instructivos superiores y alto por ciento de personas con maestría y estudios de doctorado (47%). Destacan por una temporalidad prolongada en territorio español, por más de 11 años y la doble nacionalidad (47%).

Una posible interpretación sobre este grupo, atendiendo al tiempo de residencia en el país y la relación con la edad, es que constituyen personas que arribaron a edades muy tempranas al país, lo que genera ciertas ventajas comparativas y competitivas en relación a otros perfiles profesionales, cuya trayectoria laboral, ha transcurrido en sus lugares de origen.

Para este perfil, aparece, con elevados niveles de respuesta, la percepción de no haber presentado dificultades para el acceso al empleo. Sin embargo, también se evidencian con iguales, o mayor nivel de importancia las siguientes barreras: dificultad para la homologación de títulos, para acceder a empleos acorde a la formación profesional (nótese que el subempleo es característico de un tipo de ocupación asociada al trabajo de oficinas, contable y de administrativo). Se menciona, así mismo, comportamientos discriminatorios hacia las personas migrantes y, como barrera no identificada en apartados anteriores, la condición de mujer.

Este último puede estar asociado a dos fenómenos. En principio, a nivel de subjetividad social, persisten desigualdades de género que se naturalizan y legitiman, asociadas a patrones tradicionales de reproducción del ámbito doméstico y de los cuidados, por lo que no todas las mujeres tienen conciencia crítica de género.

Es posible, que este subgrupo, debido a su socialización en entornos profesionales, se encuentra más sensibilizado al respecto. Por otro lado, el reconocimiento de la condición de mujer, como obstáculo para el desempeño en el mercado laboral, puede estar asociada a la segregación horizontal y probablemente vertical, que se experimenta en ámbitos profesionales, barreras que dificultan la movilidad ascendente hacia puestos de mayor estatus social (esto último constituye una inferencia, pues no se logró demostrar con datos).

Una cuestión a destacar es que las barreras asociadas a la inserción laboral, en este perfil, se encuentran reguladas por el tipo de profesión y la demanda que exista en el mercado laboral, así como por los requerimientos legales que existan para ejercerla. Profesiones relacionadas con las ingenierías, el sector de las tecnologías de la comunicación e información y otras asociadas, generan rutas más accesibles que otras, relativas al sector social, o a profesiones reguladas, donde se exige la acreditación: tal es el caso de la psicología, el derecho, la arquitectura, entre otras. Nótese que también, las ocupaciones más accesibles, resultan de ramas profesionales socialmente asignadas al género masculino; lo que nuevamente, coloca a las mujeres profesionales en desventaja, de cara al mercado laboral:

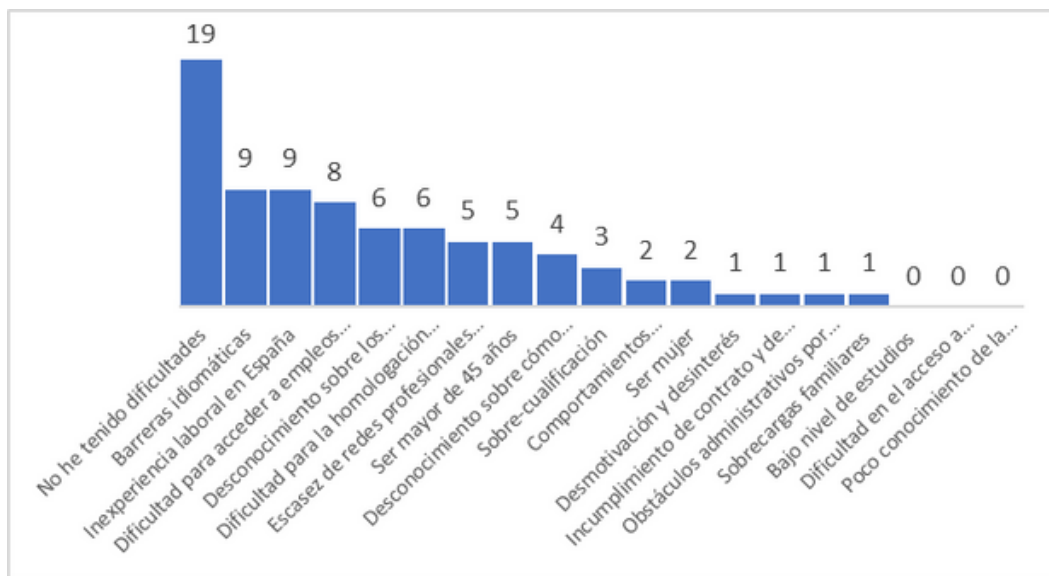
"Hace menos de un año que vivo en España y no me fue difícil encontrar trabajo. Al principio vine con mucha ansiedad, porque traje todos mis ahorros de Cuba y yo veía como se iba acabando el dinero y no entraba y eso me afectó mucho. Pero en dos meses, me hicieron el contrato, yo vine con visa de estudiante, no tenía permiso de trabajo y ellos mismos me hicieron los papeles, no tuve que hacer nada." (Hombre, 31 años, Cuba, Senior Data Analyst)

PERFIL 3

Personas extranjeras procedentes de países Comunitarios y Reino Unido.



Gráfica 35: Obstáculos identificados por las personas Extranjeras, Perfil 3



Este perfil, se caracteriza por la ocupación en actividades primarias, particularmente en las técnicas profesionales, científicos e intelectuales, en menor medida como contables y administrativos de oficina. Tienen altos niveles educativo. Se caracterizan por el predominio de personas jóvenes, entre los 25 y los 30 años y de mujeres, quienes representan el 51%. Cuentan con residencia con permiso de trabajo, un trayecto prolongado en territorio español, entre cinco, diez y más de once.

A partir de estas consideraciones y en sintonía con los resultados expuestos en la gráfica 35, se listan los principales obstáculos percibidos por dicho perfil:

Obstáculos relacionados con la trayectoria laboral en España: Es interesante que para este perfil la inexperiencia laboral, se perciba como de las barreras de mayor puntuación. Se infiere que el mismo, puede estar asociado a dinámicas laborales que demandan de nuevas competencias, habilidades y aprendizajes, no adquiridos desde sus países de origen, que pueden obstaculizar su desempeño una vez insertados en el mercado laboral.

En tal sentido, comenta una experta entrevistada:

"En mi día a día es que vienen con mucho desconocimiento de ofimática profesional a nivel avanzado (Excel, Power Paint, Business Intelligence). He perdido mucho tiempo ayudando a mi equipo con tablas dinámicas, gestión de datos, inteligencia artificial. Hablo de mandos intermedios, personas cualificadas. Es sorprendente, una chica de Inglaterra, no venía con conocimientos mínimamente avanzados para gestionar datos. Donde las exigencias son altas, no te esperas que tengas que estar enseñando tanto. Yo invierto tiempo en gestionar email. A veces, cuesta diferenciar lo que son los entornos de trabajos, Google, Microsoft, o hacer una Video Call, convocar a gente, meterlo en la agenda, hacer una reunión frecuente. Son formaciones que a priori parecen básicas, pero al no saber en los primeros meses, se pierde tiempo" (Mujer, directora de Marketing, Sector Retail, FMCG, tecnológico, minería, 47 años).

Obstáculos jurídicos administrativos: El mismo se encuentra relacionado, exclusivamente con la homologación de títulos. Esta dificultad se erige como una barrera administrativa de amplia importancia, para todas las nacionalidades; sin embargo, en los empleos en los que se encuentra distribuida este perfil, no parece ser un problema para la inserción. Se aplica, en este sentido, el mismo análisis realizado en el apartado anterior, sobre la facilidad de algunas profesiones, en detrimento de otras.

Obstáculos relacionados con el capital social y las redes de apoyo: Se constata que el desconocimiento sobre los recursos sociales que facilitan el empleo y acceso a redes profesionales son evaluadas, por este grupo como barreras de altos niveles jerárquicos. Un criterio de diferenciación, respecto a otros perfiles, destaca en las estrategias de búsqueda de empleo. Según los datos de la encuesta, el 62% de los casos opera desde portales de empleo especializados (dígase InfoJobs, LinkedIn). Con ello, se sugiere que para este perfil, los recursos sociales (públicos y privados), no se encuentra dentro de la proyección estratégica que emplean para el acceso al mercado laboral, lo que puede indicar la alta puntuación otorgada a esta variable en específica.

Con relación a las redes profesionales, sin bien, este constituye el grupo con los mayores privilegios, mantienen su condición de migrantes como factor estructurante. La socialización en otros escenarios, donde probablemente se localizan sus principales redes de contactos profesionales, tienen consecuencias sobre la percepción de dificultades en la ampliación del capital social, en la esfera profesional. Ello, los coloca en una posición de desventaja, con respecto a la población española.

Si bien, cada uno de los perfiles elaborados pueden representar características distintivas de las personas migrantes; es necesario esclarecer que el porcentaje de distribución en la muestra, identifica una concentración de un 23% y de un 19% de las configuraciones 2.3 y 2.4, dígase, personas de países extracomunitario (principalmente de América Latina), con vínculo laboral, en primer lugar en actividades del mercado secundario-actividades de servicios y elementales- y en segundo lugar, que ocupan puestos técnico profesionales.

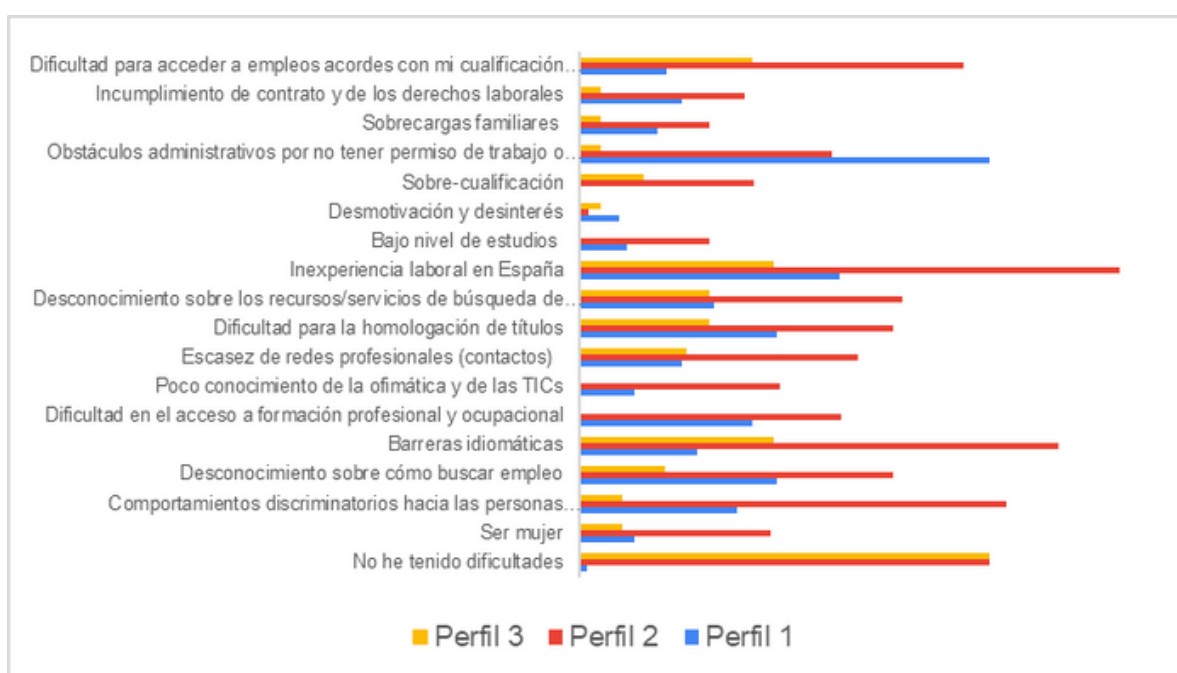
No es despreciable que el perfil 2.1, ocupe el tercer lugar de representatividad (11%), conformado por personas jóvenes, desempleadas, con altos niveles educativos. Ya se ha hecho referencia a la percepción de obstáculos administrativos para homologar títulos, o al estereotipo aparejado al valor del conocimiento que no proviene de contextos con legitimidad académica, según el imaginario social. Además de estos criterios, es necesario visibilizar el impacto que supone la no correspondencia entre la disponibilidad de empleo, las habilidades que acumulan para el desempeño profesional y la motivación para emplearse en actividades no cualificadas.

En muchos casos, estas personas no se auto perciben como colectivo vulnerable, pero sí expresan sentimientos de exclusión y resignación, que concluyen en la aceptación de empleos, necesarios para la supervivencia, pero que son el inicio de un ciclo de precarización. Esta realidad, constituye una señal de alarma que requiere evaluar los elementos del contextos que imponen un techo invisible y un piso pegajoso a la movilidad social, que produce vulnerabilidad, sobre un grupo con amplias potencialidades de desarrollo y capacidad de autogestión.

En esta encrucijada, también debe tenerse en cuenta los costos para el desarrollo que implican la existencias de estructuras vulnerabilizantes, que en última instancia, suman personas con necesidades asistenciales. Para ello, resulta medular desatar los nudos de la desigualdad, a través de líneas estratégicas que convienen sistemas asistenciales-solo cuando la situación lo requiera-con mecanismos de apoyo que fortalezcan las capacidades de gestión, las competencias que han traído de sus experiencias vitales y la inclusión a través del capital social profesionalizante.

Por último y a modo de síntesis de los resultados expuestos en este apartado, se aporta en la gráfica 36, la relación entre la percepción de obstáculos de acceso al empleo, para cada uno de los perfiles analizados.

Gráfica 36. Relación entre obstáculos identificados y Perfiles



4.4 Necesidades, Recursos y Recomendaciones

Como resultado recurrente en el estudio, la encuesta aplicada arrojó que, desde la percepción de las personas migrantes, cobra mayor valor, la ayuda para la gestión y ampliación de redes profesionales, con un 50.5% de personas que la perciben como muy importante. Le siguen los recursos asociados al aprendizaje del idioma español (49,8%), así como los que se sustentan en el ámbito del conocimiento de los derechos laborales (50,2%). Esto último, también se evidenció como una necesidad persistente, para prácticamente todos los perfiles que se han elaborado.

Otro recurso que resulta clave, desde la percepción de las personas encuestadas, se relaciona con el acceso a Formación Profesional (47%). Como se ha hecho referencia, esta necesidad se sitúa como muy relevante, tanto para las personas con nivel educativo medio, como para aquellas que requieren de títulos profesionalizantes para iniciar una actividad laboral, mientras transcurre el proceso de acreditación del título académico. Esto, es un valioso recurso para personas en situación de irregularidad, condición que queda solucionada con la nueva Ley de Extranjería, 2022. Sin embargo, es necesario desarrollar mecanismos de acceso que sintonicen con las realidades social, económica, familiar y con disponibilidad de tiempo de este grupo en particular.

A su vez, destacan como necesidad, el acompañamiento, a través de la mediación con empresas para facilitar el proceso de inserción (46,2%). Este acompañamiento, puede tener un significado muy positivo para la persona migrante recién llegada, sin redes de apoyo, no solo en términos de inserción, también, en la gestión emocional asociada a la inseguridad e incertidumbre, que vienen aparejados al proceso de búsqueda de empleo.

Otros recursos tienen menores niveles de respuesta, aunque son igualmente elevadas sus puntuaciones. Esto puede estar relacionado con que respondan a perfiles específicos, con necesidades muy concretas, relativas a las ayudas para regularizar la situación administrativa (42%), para el caso de las personas irregulares; la formación en competencias digitales (41%); e información para el autoempleo (35%). Este último aspecto puntuó los valores más bajos, pues no se constituyó como fenómeno recurrente en la dinámica laboral de las personas entrevistadas, lo que no significa que no lo sea para la población migrante de la ciudad.

De hecho, los datos cualitativos de la encuesta, muestran ciertos niveles de saturación de personas que aluden a las siguientes necesidades relativas al autoempleo: *acceder a financiamiento; agilizar los mecanismos administrativos para desarrollar un emprendimiento*. En ese sentido se comenta:

He intentado fundar un negocio aquí en España, pero el proceso es muy lento aunque nuestro plan de negocio ya está aprobado por la ATA (Federación Nacional de Trabajadores) (Hombre, Marruecos, 55 años)

Estos resultados se triangulan con la información cualitativa, extraída de las entrevistas para desarrollar un conjunto de propuestas que pueden favorecer el acceso al empleo de este grupo social, en condiciones de bienestar. Las mismas, están se clasifican en dos grandes grupos: El primero, responde a propuestas de buenas prácticas que pueden servir de utilidad para el desarrollo de recursos para el acceso empleo de las personas migrantes. La segunda, centradas en diferentes estructuras y ámbitos de actuación social, empresarial y público. Algunas de estas recomendaciones, se acompañan de las propias voces de las personas participantes de la investigación, quienes han sido las protagonistas del proceso propositivo, que a continuación se expone.

Recomendaciones a procesos de Formación para el empleo

Ampliar los recursos de formación para el aprendizaje del idioma español como un factor clave de acceso al mercado laboral, así como a la inclusión social.

01

Si se entendiera que la formación en español es el eslabón básico para la inclusión social de una persona, quienes dan clase en las ONG tendrían que ser profesionales contratados, no voluntariado.



02

Fomentar la formación profesional en ofimática profesional a nivel avanzado, para personas con un nivel de usuario, de manera que se contribuya a generar habilidades y competencias que aporten ventajas competitivas de cara a las exigencias del mercado laboral.

Fomentar la formación en nichos laborales emergentes, que tengan demanda en el mercado laboral, no solo en capacidades para ocupaciones elementales, sino en otras actividades profesionalizantes, asociadas a la informática, programación, logística, ciberseguridad, marketing digital, entre otras.

03

Hoy se necesitan programadores en todo tipo de lenguaje. Hay millones de oportunidades en España que se enfocan en ciberseguridad, inteligencia artificial. Son ámbitos en donde que requiere de una formación relativamente corta, con diferentes grados y estudios en temas de ciberseguridad e ir completando certificaciones, todo esto es relativamente sencillo.

Recomendación a los servicios de apoyo al empleo

Diseñar itinerarios laborales no asistencialistas que potencien y reconozcan las competencias que se traen de sus países de origen, la capacidad de autogestión, la motivación y construcción de expectativas de éxito.

En temas de empleabilidad lo que hay que tener en cuenta es el talento. Lo que invierte una persona en formarse en su lugar de origen y luego cuando llegue aquí no tenga ni visibilidad, ni te posicione ante la búsqueda, es que debería de ser lo primero que tiene que estar dentro de la búsqueda activa de empleo

01

Expertos en atención psicológica, mientras buscas trabajo hay frustración, ansiedad, cargas familiares. Debería haber una persona que, pueda hacer contención emocional, eso no se subvenciona. Entonces que pasa, la salud mental de las personas migrantes no se legitima

02

Incorporar en los recursos de empleo a personas expertas en atención psicológica que ofrezca contención y acompañamiento ante los procesos emocionales y afectivos que emergen durante la búsqueda de empleo.

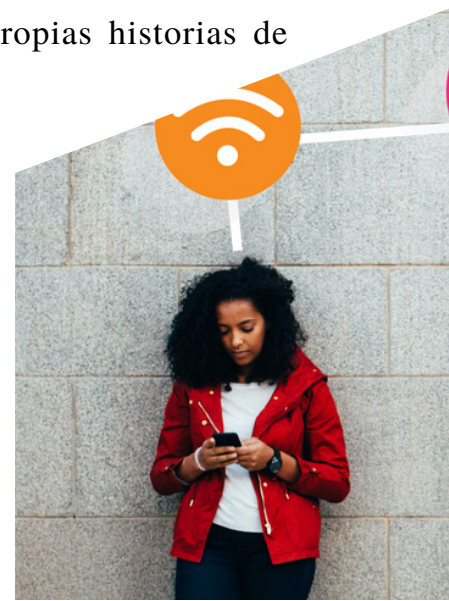
Ofrecer un seguimiento acompañado durante todo el proceso de búsqueda y gestión de empleo, que incluya un recurso de acompañamiento físico durante las primeras experiencias, para ayudar a gestionar los sentimientos de soledad, inseguridad, que generan el proceso.

El empleo con apoyo, el acompañamiento físico, o incluso laboral una, que se pueda ir el primer día con la empresa. Lo mismo que hay un tutor de práctica, pues que haya una figura, que esos primeros días acompañen a las personas al empleo para acompañar a esa primera entrevista. Esa figura de educador social, existe en lo servicios sociales, pero en este caso orientado al empleo no.

03

Recomendaciones a políticas de sensibilización sobre empleo y migración

- ▶ Socializar, a través de los medios de comunicación, las redes sociales y otros mecanismos de comunicación digital, además de las páginas web institucionales, los recursos sociales a los que pueden tener acceso las personas migrantes. Además, hacer uso de las bondades de estas nuevas tecnologías, para informar y orientar a las personas sobre sus derechos y oportunidades, de acuerdo a las regulaciones establecidas. Focalizar temarios específicos, comenzando con campañas informativas sobre derechos de las trabajadoras del hogar, al ser un grupo vulnerable a la explotación laboral .
- ▶ Desarrollar campañas de sensibilización que tengan un impacto sobre la deconstrucción de estereotipos existentes sobre las personas migrantes, principalmente de los grupos que sufren mayor exclusión por discriminación, relativa a su condición étnico-racial, país de procedencia, u otros.
- ▶ Visibilizar a las personas que han tenido una trayectoria migratoria exitosa, que se vinculan a espacios de prestigio social, en posiciones de liderazgo en los diversos ámbitos de actuación. Ello, no solo se constituye como una estrategia de sensibilización para intervenir sobre los estereotipos y mitos asociados a la persona migrante. También, es una acción estratégica para mostrar referentes de éxito, en los que puedan apoyarse las personas migrantes para construir sus propias historias de éxito acorde a sus aspiraciones.



Recomendaciones a las Empresas

Desarrollar procesos de formación al personal de selección y otros actores asociados a los recursos humanos en temas de diversidad, más allá de la diversidad de género. Fomentar la cultura empresarial en materia de inclusión social, migración, responsabilidad empresarial.

También hay un tema de falta de formación o educación alrededor de la cultura empresarial en tema de la diversidad visible fuera de la diversidad de género. Las empresas que trabajan de la retención del talento más que la atracción del talento. Se pierdes oportunidades por estereotipos

01

Hay que entender y reconocer que las personas que tienen una diversidad estereotipada, parten de un lugar diferente (peores condiciones de partida), es importante hablar de discriminación positiva

Desarrollar, dentro de la propia cultura empresarial procesos de discriminación positiva hacia las personas migrantes

Continuar fomentando las políticas de conciliación en las empresas, fundamentalmente para madres solteras. Focalizar los procesos de conciliación en sectores más precarizados (ocupaciones elementales, servicios), donde se exigen jornadas laborales inflexibles, que dificultan este proceso.

Que pueda haber un empleo para las mamás solas, que se puedan compatibilizar. Yo quiero un trabajo de lunes a viernes, no me importa como si ahora mismo tengo que venir a las 5:30 am y salir a las tres, recoger mis niños y puedo tener la tarde para ellos.

03

Recomendaciones a las Entidades Públicas

- ▶ Implementar mecanismos alternativos a los existentes para acreditar la experiencia laboral y las competencias profesionales, de manera que se faciliten las vías de acceso a empleos profesionales, sin tener que esperar los largos períodos para la homologación del título. Valorar la posibilidad de realizar pruebas de nivelación que acrediten las competencias profesionales para el ejercicio de la profesión.



"¿Qué quieras tener profesiones donde veo que está más trabajado la convalidación de títulos académicos? Me parece bien, pero la empresa es un ente práctico, no es académica. Hay un montón de profesiones, donde la certificación puede ser un impedimento, viene más dado por las autoridades burocráticas que realmente la necesidad de la empresa de tener es título en la mano, cuando, además, hay muchas vías para demostrar la capacidad técnica de una persona. La empresa debería tener más flexibilidad para valorar mejor las capacidades que tiene el potencial empleado".

- ▶ Desarrollar sistemas de apoyo público para la orientación, información y formación de personas migrantes en situación administrativa irregular; mecanismos que, en la actualidad, se encuentran volcados sobre las instituciones del tercer sector.

Recomendaciones a las Entidades Públicas

- ▶ Ampliar las opciones de modalidades de contratos para mujeres migrantes, en situación de vulnerabilidad, con bajos nivel educativo, donde se les ofrezca formación remunerada, reservando plazas y puestos de trabajo, en los cuales puedan estudiar y recibir ingresos.

Sería como un tipo de certificados de profesionalidad, no solamente la ESO, donde poder trabajar, estudiar, y cobrar un dinero. Es que es un recurso que existe, certificados de profesionalidad, con contrato para colectivos vulnerables, que eso les va a venir muy bien.

- ▶ Apoyar estrategias de promoción de empleo para las personas migrantes, basadas en buenas prácticas desarrolladas con otros colectivos, como el caso de las posibilidades de convalidación de títulos para las personas refugiadas de Ucrania, o bien el Programa de Garantías Juveniles para menores de 30 años

"Actualmente existen unos programas de garantías juveniles para menores de 30 años que están fantásticos, que te pagan 800 euros por estudiar una profesión. Es un año de formación o 10 meses y después terminas trabajando para la administración, como una bolsa de empleo. Están por toda España y funcionan genial. Tengo compañeras que están trabajando en estos programas, que es formación pagada, más practicas pagada, más entrar en nómina y dice que la tasa de abandona es loquísima, porque hay muy poca motivación y dices pues, que mal aprovechado esto, si sabes que lo pueden usar para personas migrantes que lo van a hacer super bien y tienen una necesidad grande para tener ingresos"

Recomendaciones a las Entidades Públicas

- ▶▶ Fomentar el empoderamiento económico de las personas migrantes a partir de la ampliación del capital social, el desarrollo de las capacidades y el reconocimiento de la cualificación. Esto último a través de un sistema de puntuación que valore la formación en todas sus dimensiones.
- ▶▶ Promover iniciativas de bolsas de empleo, portales de empleo o aplicaciones para fomentar el intercambio intercultural, con y entre las personas migrantes. Se puede hacer uso de las plataformas ya existentes, LinkedIn, InfoJobs, Indeed, entre otras, para ofrecer más visibilidad, de cara a las empresas.
- ▶▶ Por último, se recomienda desarrollar esfuerzos multisectoriales, basados en las alianzas públicas y privadas, como eje estratégico clave, para lograr la inclusión del colectivo migrante al empleo. Esas alianzas, deben fundamentarse en canales de comunicación y acciones coordinadas, efectivas y viables, que faciliten la formación de todos los actores en materia de migración, género, interseccionalidad, responsabilidad social; y al mismo tiempo, visibilice, las potencialidades de este colectivo, en términos de capacidades, talento y motivación.

CONCLUSIONES

La investigación ha presentado un panorama de la relación entre migración y empleo en el Ayuntamiento de Madrid. La misma, no ha pretendido desarrollar aproximaciones que generalicen o acuñen verdades absolutas sobre un tema que es altamente complejo y como se ha reiterado, heterogéneo. Sin embargo, sus resultados visibilizan las dificultades persistentes que experimentan las personas migrantes para acceder a un empleo, o bien, a actividades laborales que generen condiciones de bienestar, en términos de estabilidad, ingresos y ocupaciones de prestigio social.

Estos resultados, no son particularmente novedosos, pues constituyen datos que se saturan en gran parte de las investigaciones realizadas en los últimos años, sobre el tema. Se trata entonces, de reafirmar la necesidad de continuar desarrollando acciones estratégicas que ayuden a contrarrestar los obstáculos que limitan en acceso al mercado laboral de personas migrantes. Dichas acciones, deben actualizar instrumentos de intervención innovadores y sensibles a las configuraciones de necesidades diversas y desiguales, entre la población extranjera que vive en el Ayuntamiento de Madrid.

Para ello, es imprescindible transformar el enfoque asistencialista, necesario para los grupos sociales de mayor vulnerabilidad, pero insuficiente, para generar vías de movilidad laboral ascendente y verdaderamente disruptivas con el rol social que tradicionalmente han ocupado en el mercado de trabajo. Se entiende, que una estrategia de inclusión para el empleo orientada a personas migrantes, debe basarse en un enfoque multidimensional, multisectorial e interseccional, que convine acciones integrales, con actuaciones focalizadas a la diversidad de realidades psicosociales, económicas, culturales, de intereses, motivaciones y condiciones de partida.



BIBLIOGRAFÍA

Abu-Warda, N. (2016). *Las migraciones internacionales*. Ilu. Revista de ciencias de las religiones. Anejos (21), 33-50.

Anthias, F. (1998). Rethinking social divisions: some notes towards a theoretical framework. *Sociological Review*, 46 (3), 505-553.

Dirección General de Innovación y Estrategia del Ayuntamiento de Madrid. (2022). Diagnóstico Social 2021-2022.

<https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/ServSocialesYAtencionDependencia/InnovaEstratSocial/Publicaciones/Ficheros/Diagn%C3%B3stico%20social%202022.pdf>

Carrasco, C. (2015). La vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España. *Migraciones Internacionales*, 8 (2), 42-65.

<https://doi.org/10.17428/rmi.v8i2.600>

Fundación por Causa. (2020). Extranjeros, sin papeles e imprescindibles: Una fotografía de la inmigración irregular en España. <https://porcausa.org/wp-content/uploads/2020/07/RetratodelairregularidadporCausa.pdf>

Hondagneu-Sotelo, (2011). Más allá de la domesticidad. Un análisis de género de los trabajos de los inmigrantes en el sector informal. *Papers*, 96 (3), 805-824. https://papers.uab.cat/article/view/v96-n3-hondagneu_sotelo-estrada-ramirez.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, (14), 139-67.

<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>

García, C, Santos, L y Valencia, N. (2013). La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32 (1), 101-131.

file:///C:/Users/38.ADI/Downloads/La_construccion_social_del_mercado_laboral_domesti.pdf

BIBLIOGRAFÍA

Oso, L y Parella, S. (2014). Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España. Cuadernos de Relaciones Laborales, 30 (1), 11-44.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022). Informe sobre la integración de la población extranjera en el Mercado Laboral Español.

<https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>

Molpeceres, L. (2012). Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España. Cuadernos de Relaciones Laborales, 30 (1), 25-38.

Muñoz, J. (2014). La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo

español efectos del cambio del ciclo económico. Tesis de doctorado.

Universidad Complutense de Madrid.

Muñoz, J y Fernández, F (2021). Ciudades, inmigración y desigualdad social.

FUNCAS. Concentración urbana, Ciudades, Inmigrantes, Desigualdad social Panorama Social, 32. <https://www.funcas.es/articulos/ciudades-inmigracion-y-desigualdad-social/>

Pasichnyk, N. (2019). Los efectos económicos de la emigración sobre el mercado laboral en el país de origen. Atlantic Review of Economics: Revista Atlántica de Economía, 2 (2), 2-20.

Roth, J. (2021). Interseccionalidades más allá del occidentalismo. En: Zabala,

MC. y Fundora, G (2021). Interseccionalidad, Equidad y Políticas Sociales (10-20). Publicaciones Acuario.

Organización Internacional para las Migraciones (2016). Glosario de la

OIM

sobre Migración. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary->

[es.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf)

Zabala Arguelles, M. C. (2020). Análisis interseccional de las