



**Análisis
del Mercado
laboral**

POSTCOVID

**para personas
beneficiarias
y solicitantes
de asilo**

Mayo 2022

RESUMEN EJECUTIVO

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

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

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

Depósito legal: M-32900-2023

Diseño y maquetación: Rosy Botero

©Oficinas centrales de CEAR

Nota sobre confidencialidad:

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

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

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



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

Entidades financiadoras:



1

Objetivos de la investigación

– 5 –

2

Metodología

– 9 –

Revisión documental y
explotación de fuentes
secundarias

– 10 –

3

Resumen de resultados

– 13 –

Bloque I:
estudio del mercado
laboral de la población
migrante

– 14 –

Bloque II:
análisis de la evolución
del mercado laboral
de las personas bene-
ficiarias y solicitantes
de asilo

– 25 –



©CURRUSCU - Hora del almuerzo en uno de los centros de primera acogida.

Objetivos de la investigación



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

Los objetivos específicos han sido:

1

Analizar la realidad laboral post COVID19 de las localidades donde trabajan las delegaciones, identificando potencialidades en el empleo presentes y futuras específicas para el colectivo de actuación (estudio del mercado laboral).

2

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



3

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

4

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

5

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



Miércoles 14 Septiembre 2022

IR

yo voy
tú vas
él va
n. vamos
v. vais
ellos van

a la farmacia
al banco
al gimnasio

se levanta a las 7:30.
se ducha a las 7:45 (8 menos cuarto)
desayuna a las 8:00 (8 en punto)
sale de casa a las 8:30 (8 y media)
El ~~sale~~ el bus a las 8:45 (9 menos cuarto)
El llega al trabajo a las 9:00 (9 en punto)
trabaja desde las 9 hasta la 1;



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

Revisión documental y explotación de fuentes secundarias

Para el **análisis de tendencias del mercado laboral a nivel nacional y por provincias**, se han utilizado fundamentalmente como fuente principal los informes de Avance de solicitudes y propuestas de resolución de protección internacional del Ministerio del Interior (datos provisionales 2021); Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística; Estadísticas de la Seguridad Social; Observatorio de las Ocupaciones, Servicio Público de Empleo Estatal; Estudios del Mercado de Trabajo, Servicio Público de Empleo Estatal; Agencia Tributaria.

También se ha efectuado un exhaustivo **análisis de la documentación de CEAR** relativa a los años objeto de estudio: Informe 2021 de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado; Memoria final del Programa de Protección Internacional y Atención Humanitaria PV FILA 2019; Memoria final del Programa de Protección Internacional y Atención Humanitaria PV FILA 2020; Libro blanco del sistema de protección internacional en España, una propuesta desde la experiencia de CEAR. Y **bibliografía específica**: Asilo en cifras 2020, OAR (Oficina Asilo Refugiado), Ministerio de Interior.



Metodología cuantitativa

Como aproximación cuantitativa se han realizado **727 encuestas a beneficiarios y beneficiarias de CEAR** participantes del Programa del Sistema de Acogida Integral PV “Fomento de la Integración Laboral” (en adelante FILA) en los últimos 3 años.

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

Metodología cualitativa

Como aproximación cualitativa se han implementado tres técnicas que por su naturaleza metodológica responden a los objetivos del estudio. Por un lado, para profundizar en las biografías e itinerarios de empleo se ha realizado **17 entrevistas en profundidad a usuarios y usuarias de CEAR**; para analizar las transformaciones del mercado de trabajo en los diferentes territorios se han realizado **18 entrevistas en profundidad a personal técnico**; para captar una mirada experta del mercado de trabajo y nuevos horizontes de empleo se han realizado **3 grupos nominales a expertos/as de Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Madrid.**





©CURRUSCU - Solicitante de asilo de Costa de Marfil participa en uno de los talleres gastronómicos de la cooperativa feminista Errottik.

A continuación, se presentan los principales resultados de la investigación divididos en dos bloques, el primer bloque referido al estudio del mercado laboral de la población migrante general durante el periodo analizado y tomando, donde ha sido posible desagregarlos además de por sexo y edad, como principal elemento de análisis la referencia a los datos de las principales nacionalidades de los países de origen de las beneficiarias y beneficiarios del programa para establecer los paralelismos oportunos y, el segundo bloque donde se exponen los principales hallazgos de los resultados de la encuesta de 2022, en su comparación con la medición del 2019, triangulando dónde ha sido posible con las entrevistas al personal técnico de CEAR, a las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y con los grupos nominales.

Bloque I: Estudio del mercado laboral de la población migrante

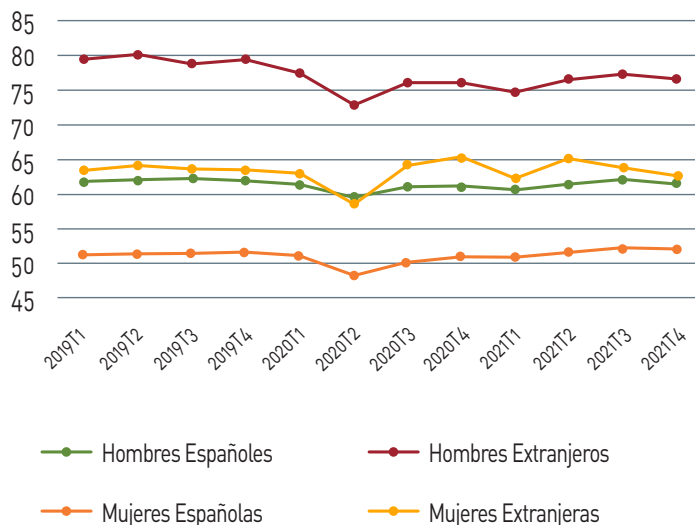
En 2021, en España viven 5.440.148 de personas migrantes, **representando el 11,5% de la población del país, lo que supone la cifra más elevada en los últimos 8 años**, si bien es cierto que a causa de la pandemia de la COVID-19, la tendencia al alza mantenida en los últimos años se ha detenido.

La actividad de la población migrante

La población extranjera independientemente del sexo presenta unas **tasas de actividad mucho más elevadas que sus homónimos de nacionalidad española** tal como muestra el gráfico 1.



Gráfico 1. Evolución de la tasa de actividad por sexo y nacionalidad.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE, 2022.

En el último dato disponible del último trimestre del 2021, el gráfico muestra que los trabajadores migrantes hombres presentan una tasa de actividad del 76,6%, mientras la de los españoles es de 61,5%; misma situación entre las trabajadoras por la que la tasa de actividad de las mujeres migrantes es del 62,6% y la de las españolas del 52%.

En cuanto a la afectación de la pandemia en las tasas de actividad, **se observa como en todos los casos se produjo una reducción en el segundo trimestre de 2020, sin embargo, fue mucho más acusado en el caso**

de las personas migrantes, quienes tuvieron otra reducción notable en el primer trimestre de 2021. Destaca también que la tasa de actividad de la población española mantiene una evolución mucho más constante, salvo en el 2º trimestre de 2020, en comparación con la de la población migrante, la cual presenta subidas y bajadas mucho más acusadas. Asimismo, la población española ha recuperado las cifras de actividad anteriores a la pandemia, sin embargo, la población migrante, concretamente los hombres, han perdido 3 puntos en la tasa de actividad.



La ocupación de la población migrante

Las personas en alta laboral en 2021 son 2.163.931 personas, de las cuales 1.229.004 son hombres y 934.927 son mujeres, cifra más alta registrada en los últimos años, pese al leve descenso registrado a causa de la pandemia.

Por nacionalidad, la afiliación ha tenido evoluciones diferentes durante la pandemia:

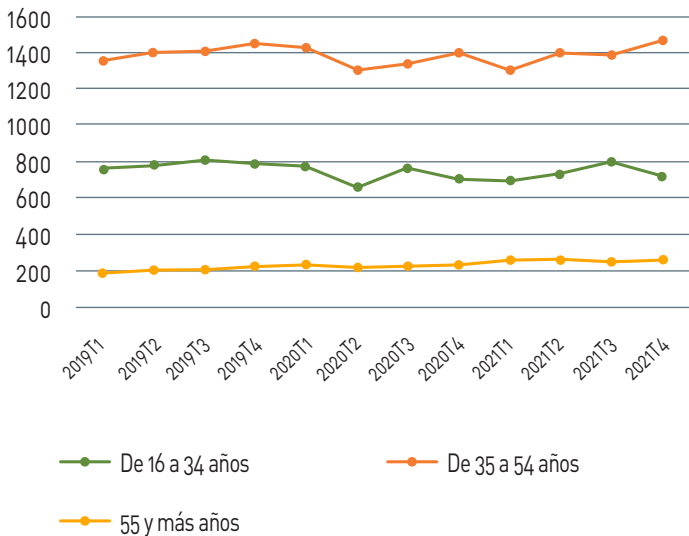
- La afiliación entre las personas trabajadoras provenientes de Rusia, Ucrania o Marruecos entre otras

se redujo en 2020 y volvió a incrementarse al año siguiente incluso superando las cifras de 2019.

- Entre las personas de Mali, Perú o Cuba se estancó y en 2021 se reanudó su evolución ascendente.
- Por último, a pesar de la pandemia se mantuvo la tendencia al alza de la afiliación entre personas provenientes de Venezuela y Colombia.

Analizando la ocupación por distintas franjas de edad, la pandemia también ha tenido efectos distintos como muestra el gráfico 2:

Gráfico 2. Evolución de la población extranjera ocupada por grupos de edad.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE, 2022.

- **Entre las personas jóvenes migrantes, por un lado, se produjo una caída muy acusada de la ocupación durante el 2º trimestre de 2020** y, por otro lado, se percibe una evolución cíclica anual debida a la estacionalidad de los empleos.
- Entre aquellas entre 34 y 55 años, la ocupación descendió notablemente, si bien tras la pandemia se ha incrementado hasta superar cifras anteriores a esta.
- La ocupación entre las personas mayores de 55 años ha tenido una evolución generalmente positiva en los últimos años, con un pequeño descenso a razón de la pandemia, teniendo en la actualidad cifras muy superiores a las de 2019.

En cuanto a la ocupación por nivel de formación alcanzado, la evolución ha sido similar en todos los casos: tendencia ascendente hasta la llegada de la pandemia, que supone una caída de la ocupación y un incremento de esta a partir de la segunda mitad de 2021. Si bien esta recuperación entre las personas sin estudios o con educación secundaria ha sido mucho más acelerada que en el resto de los casos, superando las cifras anteriores a la pandemia. La excepción ha sido la evolución de la ocupación de las personas

con formación profesional, la cual ha mantenido una tendencia al alza en todo momento, independientemente de la pandemia.

Por sectores, la evolución de la ocupación ha tenido notables diferencias:

- En la agricultura, la ocupación siempre ha mostrado una evolución muy variable ligada a la estacionalidad, hecho que se ha mantenido durante la pandemia. Durante los meses con mayores restricciones se produjo un incremento de la ocupación, para continuar ascendiendo en el caso de los hombres, no así en el de las mujeres, las cuales se han continuado viendo afectadas por la estacionalidad.
- La ocupación en la industria ha tenido una evolución distinta atendiendo al sexo. Los hombres vieron descender su ocupación con la llegada de la pandemia y a finales de 2021 todavía no se habían recuperado las cifras anteriores. Mientras entre las mujeres la ocupación se ha mantenido estable con excepción del 3º trimestre de 2020 donde se produce un ligero incremento para volver a continuación a las cifras anteriores de subidas y el último dato disponible



se encuentra ligeramente por encima de las cifras pre-pandemia.

- En la construcción, sector altamente masculinizado, se produjo una caída de la ocupación durante la pandemia, para más tarde recuperarse y, en el caso de los hombres, superar las cifras anteriores a la pandemia.
- **En el sector servicios, donde se sitúa la mayor parte de la población migrante ocupada, la ocupación descendió notablemente durante la pandemia, especialmente en el segundo trimestre de 2020** y el primer de 2021, para comenzar a darse una mejoría después de estos, pero sin alcanzarse las cifras anteriores a la pandemia.

En cuanto a la situación profesional:

- En el sector privado, donde se ocupa la mayor parte de la población migrante asalariada, se produjo la evolución habitual: tendencia al alza, frenada por la pandemia, con un descenso acusado y con un incremento progresivo en los siguientes meses que no alcanza todavía las cifras anteriores.
- Aquella ocupada en el sector público, venía con una

tendencia creciente pero lenta, que se incrementó notablemente a causa de la pandemia, para luego descender por debajo de las cifras de 2019.

- Entre las personas trabajando por cuenta propia, durante los meses con medidas más estrictas para frenar la pandemia, la ocupación no se redujo notablemente, sin embargo, una vez pasado dicho periodo se han producido una serie de fluctuaciones en el número de personas empleadas por cuenta propia.

Los salarios medios de la población migrante

En cuanto a los salarios medios de la población migrante, estos se sitúan muy por debajo de la población española. Incluso, llegando a no alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional en el caso de las mujeres migrantes y quedando ligeramente por encima de este el salario medio de los hombres.

Existe **una brecha salarial muy relevante entre las mujeres y los hombres migrantes, un 32,15% en el año 2020**, lo que, en términos absolutos, supone una diferencia de 3.390 euros.

ERTES en la población extranjera

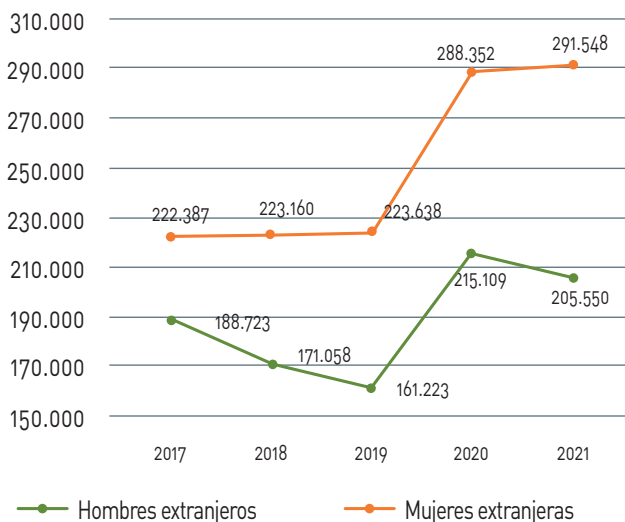
En el conjunto de España, **el 20,1% (256.115) de los hombres migrantes asalariados y el 25,9% (226.964) de las mujeres migrantes asalariadas se encontraron en ERTE en 2020**. Las mujeres en situación de ERTE son mayoría respecto a los hombres en todas las comunidades autónomas, debido a una mayor concentración en el sector servicios, altamente afectado por la pandemia. Comunidades como Canarias y Baleares registran las mayores cifras por tener un

amplio sector turístico, mientras otras como Extremadura o Murcia registran las menores tasas de personas migrantes en ERTE, ya que la agricultura tiene un peso relevante en el empleo y esta no se ha visto paralizada por la pandemia.

El desempleo de la población migrante

El desempleo es superior en todo momento entre las mujeres extranjeras que, entre los hombres tal como muestra el gráfico 3:

Gráfico 3. Evolución del paro registrado de la población extranjera por sexo.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



El desempleo de las mujeres ha tenido una evolución con tendencia al alza, ya que después del incremento notorio a causa de la pandemia, este ha continuado ascendiendo, si bien de forma paulatina. En el caso de los hombres, existía una tendencia a la baja hasta la llegada de la pandemia, cuando se incrementó, para reducirse llegando el 2021.

Por lo tanto, si bien los ERTES fueron una herramienta fundamental para frenar la pérdida de empleo de la población, si hubo población, especialmente mujeres, que quedaron en situación de desempleo. Además, las personas en ERTE están teniendo dificultades para encontrar un nuevo empleo una vez pasada la pandemia, ya que las cifras de desempleo se mantienen.

Atendiendo a los sectores económicos, el sector servicios se vio especialmente afectado, lo que hizo que aumentarán en mayor medida las personas demandantes de empleo provenientes de este sector. No obstante, en todos los sectores se incrementó el desempleo y solo, una vez transcurrida la pandemia, se han recuperado las cifras anteriores en construcción y servicios.

Mercado de trabajo autonómico

A continuación, se exponen las principales tendencias de trabajo a nivel autonómico, un análisis pormenorizado de la población extranjera en las provincias de Álava, Bizkaia, Gipuzkoa, Navarra, Comunidad de Madrid, Barcelona, Las Palmas, Málaga, Sevilla, Alicante y Valencia.



Afiliación de la población extranjera

La tendencia más común en las provincias analizadas ha sido un descenso en 2020 a causa de la pandemia para incrementarse en 2021 hasta superar cifras anteriores a la pandemia, esto se ha producido en Álava, Alicante, Bizkaia, Comunidad de Madrid, Barcelona y Málaga. Mientras en Las Palmas, esta subida no ha alcanzado las cifras de 2019.

Otras tendencias positivas son las registradas en Navarra, Valencia y Sevilla, donde la afiliación no cayó durante la pandemia, incluso se incrementó, y continuó en esa tendencia en 2021. Al contrario que en Gipuzkoa, si se redujo la cifra en 2021, tras haberse mantenido en 2020.

Contratación de la población extranjera

Respecto a la contratación, la evolución es la descrita anteriormente en la mayor parte de provincias: **la pandemia produce una caída de la contratación, para en 2021 incrementarse de nuevo.** Todavía no se han alcanzado las cifras anteriores en Gipuzkoa, Álava, Comunidad de Madrid, Valencia, Alicante, Barcelona, Las Palmas y Málaga (en estas dos últimas la recuperación está siendo lenta respecto al resto).

En Navarra y Bizkaia, si se han superado las cifras anteriores a la pandemia y en Sevilla, no se ha reducido la contratación en ningún momento.

Contratación por sexo de la población extranjera

En la gran mayoría de las provincias analizadas, se redujo la contratación de ambos sexos en 2020 para incrementarse en el siguiente año, si bien no se ha recuperado la situación anterior a la pandemia, ejemplo de ello son Gipuzkoa, Bizkaia, Álava, Comunidad de Madrid, Alicante, Barcelona, Las Palmas y Málaga (estas dos últimas con una recuperación mucho más lenta que el resto). Mientras si se han recuperado las cifras anteriores para ambos sexos en Navarra, y en el caso de Valencia, solo la contratación de las mujeres ha mejorado las cifras. Por último, en Sevilla, la contratación de los hombres no se ha visto reducida durante estos años y la de las mujeres si se redujo y a día de hoy todavía no se han recuperado las cifras.

Contratación por edad de la población extranjera

Atendiendo a las distintas franjas de edad, el impacto de la pandemia y su recuperación ha sido muy distinta entre provincias. En Álava, Comunidad de Madrid, Alicante y Málaga, tras la reducción de la contratación por la pandemia, solo se ha recuperado completamente la contratación entre mayores de 45 años, en el resto la recuperación es parcial. Y es que el impacto de la pandemia en **la contratación de las personas mayores de 45 años ha sido mucho más leve y atenuado que en el resto de las franjas de edad**. También se observa lo anterior en los casos de Gipuzkoa y Barcelona, donde no se han recuperado las cifras anteriores a la pandemia en ninguna franja de edad, sin embargo, entre las personas mayores de 45 años, el impacto ha sido muy leve y cambios significativos en el volumen de contratación. Así como en Bizkaia, Sevilla y Valencia, donde la contratación de este grupo no se reduce en ningún momento, mientras el resto de las franjas de edad si ven reducida la contratación, no obstante, se recupera en 2021.

En Navarra, tras la reducción a causa de la pandemia, la contratación se incrementa salvo para aquellas personas entre 25 y 44 años. Y en Las Palmas todavía no se han recuperado para ninguna edad las cifras anteriores a la pandemia y su recuperación es paulatina.

Contratación por nivel de estudios de la población extranjera

Por nivel de estudios, la evolución muy semejante a lo expuesto anteriormente muestra diferencias entre provincias, no obstante, no se aprecia un mayor o menor impacto a un grupo de personas con un nivel de estudios, es decir, **el nivel de estudios no ha resultado especialmente relevante en la afectación de la pandemia**.

En provincias como Gipuzkoa, Comunidad de Madrid, Álava, Valencia y Málaga se redujo la contratación en la pandemia en todos los niveles formativos y se ha recuperado parcialmente en 2021, otras con esta misma evolución, pero con una recuperación más lenta son Alicante, Barcelona y Las Palmas. Misma evolución en Bizkaia, Navarra donde si se han recuperado las cifras prepandemia relativas a la contratación en todos los niveles formativos. Destaca el caso de Sevilla, donde la contratación de las personas con estudios primarios o no acreditados se ha mantenido en tendencia alcista en todo momento, mientras el resto de los niveles educativos presentaban la misma evolución que en el resto de los territorios.

Contratación por sectores económicos de la población extranjera

La evolución predominante de la contratación a causa de la pandemia descrita anteriormente, al segregar **por sector económico solo se reproduce en el sector servicios**. Diferenciando entre aquellas provincias donde se han recuperado las cifras anteriores a la pandemia (Bizkaia y Sevilla) y aquellas en las que no (Gipuzkoa, Álava, Navarra, Comunidad de Madrid, Valencia, Alicante, Barcelona, Las Palmas y Málaga).

En cuanto a la construcción, si bien en ciertas provincias sigue la evolución habitual, en otras como Gipuzkoa, Álava y Alicante, la contratación desciende en 2020 y 2021. Y en otras como Bizkaia, Valencia y Sevilla, al contrario, mantiene una tendencia alcista en los últimos años.

En industria, también se incrementa de forma continuada, sin reducción por la pandemia, en Bizkaia, Valencia, Sevilla y Málaga. En el resto de las provincias la evolución es la habitual.

Por último, en agricultura destaca como en Bizkaia y Sevilla se incrementa en 2020 para luego reducirse en 2021, o en Málaga y Álava donde mantiene una tendencia a la baja durante los últimos años.

Desempleo de la población extranjera

Respecto al desempleo, **la evolución es la contraria a la vista en la ocupación: se incrementa en 2020 a causa de la pandemia, si bien los ERTES amortiguaron la pérdida de ocupación, y ya en 2021 se reduce de forma generalizada**, si bien lo hace a distintos ritmos. En provincias como Barcelona y las Palmas, esta recuperación es total, incluso se mejoran las cifras de desempleo anteriores a la pandemia, en otras como Bizkaia, Navarra, Comunidad de Madrid, Sevilla y Málaga, las cifras de desempleo han descendido hasta prácticamente igualarse a las cifras prepandemia, mientras en provincias como Álava, Valencia y Alicante si bien se ha iniciado la recuperación, las cifras de desempleo todavía siguen considerablemente por encima de las registradas en 2019. Como caso excepcional se encuentra Gipuzkoa, donde el desempleo se redujo durante la pandemia para incrementar de nuevo una vez transcurrida esta.



Desempleo por sexo de la población extranjera

Hay provincias donde el desempleo de ambos sexos sigue la evolución general, como es el caso de Bizkaia donde se incrementó en la pandemia para descender a 2021 hasta prácticamente las cifras de 2019 o el caso de Comunidad de Madrid, Valencia, Alicante y Málaga que, si bien han comenzado a recuperarse las cifras tras la pandemia, esta recuperación es parcial. Asimismo, en Barcelona y Las Palmas esa recuperación si se ha dado, incluso se han mejorado las cifras de empleo para ambos sexos.

No obstante, en provincias como Álava, Navarra y Sevilla esta evolución no ha sido igual para hombres y mujeres. **El desempleo de las mujeres ha comenzado a descender tras la pandemia, pero no se han logrado las cifras anteriores, mientras en el caso de los hombres las cifras de desempleo son más favorables que antes de la pandemia.**

En el caso de Gipuzkoa, el paro descende en la pandemia tanto para hombres como mujeres, para luego volver a incrementarse con la diferencia que entre las mujeres se superan cifras anteriores a la pandemia.

Desempleo por nivel de estudios

Por nivel de estudios la situación es similar: en Bizkaia, Navarra, Comunidad de Madrid, Sevilla y Málaga, **no se aprecian diferencias entre los distintos niveles formativos**, en todos sube el desempleo durante la pandemia y se reduce en 2021 casi hasta las mismas cifras registradas en 2019. Evolución heterogénea también en Valencia y Alicante con la diferencia que la recuperación no ha sido tan positiva y las cifras de desempleo se mantienen por encima, así como en Barcelona y Las Palmas, donde en todos los niveles formativos si se han recuperado y mejorado las cifras anteriores.

Como excepción, en Álava, el desempleo entre las personas con estudios primarios se ha reducido considerablemente tras la pandemia, mientras en formación profesional la recuperación ha sido solo parcial. Y en Gipuzkoa, a diferencia del resto, se redujo el desempleo durante la pandemia en todos los niveles formativos y se recuperaron las mismas cifras en 2021.

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

En esta segunda parte se exponen los principales hallazgos de la evolución del mercado de trabajo de las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional usuarias de CEAR, y en concreto de las consecuencias del COVID 19 en su itinerario de empleo e inserción sociolaboral.

Para una mayor comprensión de la realidad sociolaboral de este colectivo se han analizado los condicionantes de acceso al mercado laboral separando los **factores endógenos** al colectivo; el sexo, la edad, el país de origen y el nivel de castellano de los **factores exógenos**; impacto del COVID 19, el proceso de digitalización y cambios en los procesos administrativos y legales.

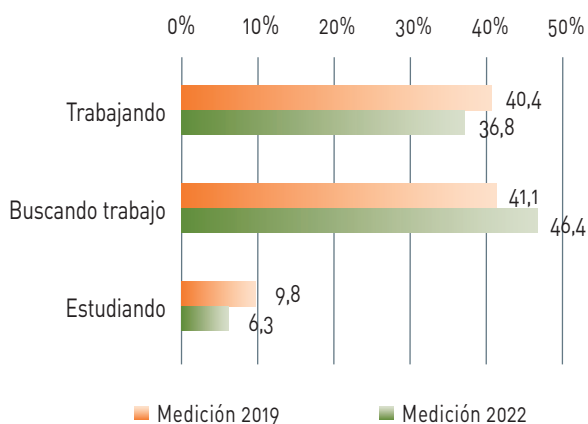
Los resultados que se resumen a continuación son producto de la triangulación de la explotación de las encuestas del 2019 y 2022 con los discursos de las entrevistas a usuarios/as, personal técnico y los grupos nominales.

Factores endógenos del acceso al empleo

La evolución de la situación de empleo

En la comparativa entre la encuesta del 2019 y la del 2022 a las personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional, se detecta un **descenso de personas con empleo** entre estos dos periodos, así como un aumento de las que están en búsqueda. Tal como muestra el gráfico 4 se registra una caída del empleo de 3.6 puntos respecto a 2019 y un aumento 5.3 puntos en las personas que buscan empleo respecto al 2019.

Gráfico 4 Evolución de la situación de empleo



Fuente: elaboración propia

La dimensión de género

Siguiendo con esta comparativa entre la medición del 2019 con la del 2022 queda de manifiesto cómo la pandemia ha afectado más al empleo femenino. **La evolución de la brecha de género se ha incrementado**, pues en 2019 el porcentaje de hombres trabajando era de 8,9 puntos porcentuales mayor que el de mujeres y en el 2022 esta diferencia aumenta hasta los 9,6 puntos. Esto se debe a que, si bien en ambos sexos se ha reducido el porcentaje de población ocupada por la crisis de COVID 19, en las mujeres la caída ha sido ligeramente más acusada, es decir, la recuperación del empleo derivada de la pandemia está siendo más paulatina en el caso de las mujeres.

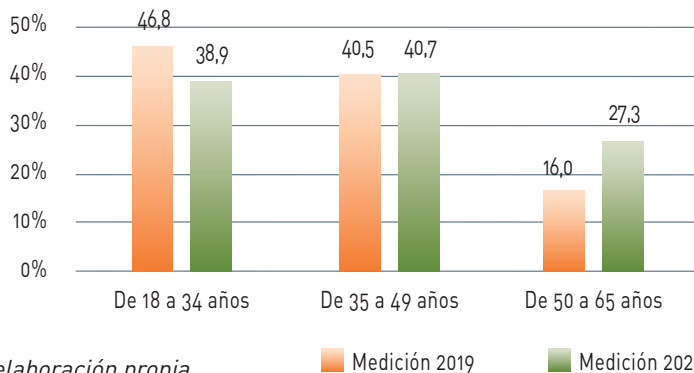
También se identifica que **los hombres estudian más respecto a las mujeres**, con la misma

diferencia de 3 puntos porcentuales en los dos periodos analizados. En este sentido, se sigue percibiendo mayor predisposición de las mujeres por buscar empleo, renunciando, en muchas ocasiones, a trabajos equivalentes a su cualificación, mientras que los hombres se muestran más reacios a insertarse en empleos de menor cualificación. Con ello, el ajuste de expectativas laborales es más rápido en mujeres que en hombres.

Diferencias por rangos de edad

Los jóvenes siguen exhibiendo las tasas más altas de empleo, sin embargo, **son los más afectados por la crisis de COVID 19** ya que tienen un descenso de 8 puntos porcentuales entre el 2019 y el 2022. Por otro lado, el grupo de 35 a 49 años se mantienen y los mayores de 50 años aumentan su situación de empleo.

Gráfico 5. Evolución de la situación de empleo ("trabajando") por grupos de edad



Fuente: elaboración propia

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

Cambio de perfil

A raíz de la paralización del tráfico aéreo y el cierre de fronteras durante el estado de alarma, disminuye inevitablemente el flujo de personas que venían de Latinoamérica y **incrementa la entrada de población migrante de origen subsahariano**. Este colectivo en particular tiene, en su mayoría, carencias en el manejo del castellano y de competencias digitales, lo que dificulta su acceso al empleo y necesitan más tiempo de formación.

El tipo de perfil también está relacionado con el nivel de expectativas laborales, que dependen del país de origen. El perfil latinoamericano con más competencias ha de realizar un mayor ajuste que repercute en una menor satisfacción. El perfil subsahariano busca cualquier trabajo fruto de su ansiedad laboral para enviar remesas a casa, cayendo en

mayores vulnerabilidades. También tienen aspiraciones hacia empleos manuales. Del resto de países el nivel de satisfacción laboral y expectativas dependen más de las competencias de origen de la persona, en este sentido, tener trayectorias laborales de origen en empleos precarios permite tener un ajuste de expectativas rápido, pero se complejiza cuando tienen trayectorias más especializadas.

El nivel de castellano influye, pero no es determinante

El idioma sigue siendo el punto de partida fundamental para la búsqueda de empleo y su aprendizaje se introduce incluso en las formaciones laborales iniciales por ajustes de tiempo, espacio y rendimientos con los nuevos plazos de itinerarios de empleo. Durante el periodo analizado, a pesar de que las competencias lingüísticas permiten un mayor y más rápido acceso al mercado de trabajo, tener buen nivel de castellano en los primeros meses tras los meses más duros de “cierre” por el COVID no ha resultado tan determinante para el acceso al empleo como antes de la COVID. Tenemos que tener en cuenta también que la recuperación de los diferentes sectores laborales ha sido muy diversa y ha estado marcada por las peculiaridades de cada sector, implicando que sectores



como el agrícola, dónde el conocimiento del castellano no es prioritario, rebotasen con mayor fuerza que por ejemplo, el turismo, la hostelería o ciertos servicios donde un buen manejo del castellano si es condición.

Evolución del empleo desde factores exógenos

En este apartado se presta especial atención a la dimensión relativa al impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo, así como a los impactos que haya podido generar en los procesos e itinerarios legales de las personas usuarias.

Impacto del COVID 19 en los sectores económicos

El sector servicios, **especialmente en hostelería y restauración, siguen siendo los principales sectores de actividad en los que se emplea este colectivo y son estos mismos sectores los más afectados por la pandemia**, no habiendo recuperado aún los niveles anteriores al 2020. En la encuesta de 2022, la categoría “otros” (referida a otras ocupaciones) se dispara entre las personas encuestadas, posiblemente por el aumento de riders y otros trabajos nuevos. Por último, el COVID 19 afecta al sector de los cuidados domésticos por la reducción de

la llegada de mujeres latinoamericanas y genera sectores emergentes como los servicios de salud, cuidado de las personas y construcción.

Cambios en las condiciones de empleo derivados de la crisis del COVID 19

Se registran algunos cambios en las condiciones de empleo, resaltamos los siguientes:

- La pandemia refuerza los contratos **temporales** agudizando la inestabilidad de los empleos del colectivo.
- **Las mujeres tienen más trabajo a tiempo parcial** que los hombres, el 52.2% de las mujeres participantes de la encuesta hace jornadas parciales o por horas. El personal técnico señala repetidamente el incremento de la parcialidad en el contexto laboral postcovid entre las mujeres migrantes.
- Se registra un **aumento del tiempo empleado en la búsqueda de empleo**.

La vía para acceder al empleo más común sigue siendo a través de familiares, conocidos y amigos. Sin embargo, la pandemia ha impedido que las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional pudieran construir de la forma

habitual sus redes sociales y laborales en el territorio. Durante los meses de estado de alarma y las restricciones de movilidad, la creación de redes de empleabilidad en el territorio se vio muy mermada, pero, por contra, **se reforzaron las redes sociales y de empleo dentro de las propias personas pertenecientes al programa de CEAR.** Al compartir espacios y momentos, los y las usuarias han podido tejer redes de apoyo mutuo entre ellos, llevándoles, en ocasiones, a encontrar empleo.

Percepción de la afectación de la pandemia

La pandemia ha tenido un gran impacto psicológico en las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, agudizándose la vulnerabilidad de su situación de partida. En la encuesta actual el 43.9% de las personas señalan la crisis del COVID 19 como la primera dificultad para acceder al mercado de trabajo, seguido de no conocer bien el mercado laboral y las reticencias de los empresarios ante la limitada validez temporal de la documentación. Además, el 57.3% afirma que la pandemia les ha afectado mucho o bastante, con **mayor incidencia entre las mujeres**, lo que se traduce en fuertes impactos psico-sociales y en autoculpabilización de su situación.

Este sentimiento de desasosiego por la pandemia correlaciona más con las personas que estaban en búsqueda de empleo en comparación a las que estaban trabajando. Esto se da porque estas personas justo terminan de hacer los itinerarios formativos y la pandemia corta su momento de acceder al mercado laboral lo que genera mucha frustración e incertidumbre.

Las personas con mayor nivel de castellano son las que más se han visto afectadas por la COVID 19, esto se debe a que se emplean sobre todo en hostelería o sector servicios para los que se requiere un mayor nivel de castellano y además tienen expectativas laborales de acceso a puestos de trabajo de mayor cualificación. También influye que las personas que han llegado con la pandemia y tienen niveles medios y bajo de castellano perciben un menor impacto porque la pandemia sucede en el momento en que reciben formación y la búsqueda de empleo no ocupa su actividad principal.

Por último, las personas con más estudios no sólo tienen más expectativas respecto de su empleabilidad lo que genera un choque de expectativas frustradas que se incrementa con el COVID 19, sino que derivado de la paralización del proceso de homologaciones de títulos,



las personas que no han podido homologarlos son las que se sienten significativamente más afectadas por la pandemia.

El proceso de digitalización

La crisis del COVID 19 ha acelerado el proceso de digitalización en la actividad diaria, la búsqueda de empleo, los trámites con la administración por lo que la brecha digital entre en el colectivo ha aumentado. En este estudio se confirma que el perfil latinoamericano tiene mayores competencias digitales de origen que el subsahariano y árabe, que en su mayoría tiene muchas carencias. El proceso de digitalización también se implementa en los procesos de trabajo en algunos sectores laborales, por lo que algunas de las personas que sin competencias digitales estaban accediendo a estos puestos ya no les es posible. Para contrarrestar estas carencias digitales, CEAR ha ampliado y reforzado la formación en competencias digitales.

Cambios en los procesos administrativos y situación legal durante la pandemia

A partir de enero de 2021 entran en vigor una serie de modificaciones legales y administrativas que tienen como consecuencia, por un lado, la **aceleración de los plazos de resolución de las**

solicitudes de protección internacional, suponiendo un acortamiento de los plazos que dificulta el arraigo social o laboral en el caso de que dicha resolución sea negativa, lo cual sucede en la gran mayoría de los casos. Este cambio en la legislación no viene derivado de la COVID-19, si bien su aplicación durante la misma ha provocado un aumento de la situación de vulnerabilidad.

Por otro lado, las modificaciones legales obligan a las personas solicitantes de protección internacional a **permanecer en la primera fase del itinerario de acogida**, solo pudiendo pasar a la segunda fase, consistente en una fase de preparación para la autonomía y de inclusión social y mayor independencia respecto del programa, cuando la resolución de su solicitud de protección internacional se resuelva como favorable.

Estos cambios se viven con mucha presión e incertidumbre al tiempo que cambia la manera de intervenir desde CEAR. Como los itinerarios se han acortado incluso hasta los seis meses, **al tiempo que se hacen las formaciones de idioma se hacen las laborales**, incluso aunque las personas tengan muchas carencias idiomáticas.

Durante este periodo acontecen otras dificultades administrativas como **el colapso en la concesión**



de citas para la renovación de la documentación que quedó paralizada absolutamente en el primer estado de alarma. Durante estos meses las personas solicitantes pasan a estar en una situación de indocumentación que se intentó paliar con una orden interna de la policía que, si bien resolvía la cuestión de cara a la policía, no lo resolvía de cara al trabajo, donde los empresarios no se fiaban de una instrucción interna, ni tampoco de las renovaciones de la “hoja blanca”.

También se facilitó una prórroga COVID por parte del Ministerio del Interior mediante la que las personas que estaban dentro de la solicitud de Protección Internacional no contabilizaran determinados meses en los que no podían seguir con su formación y con la búsqueda de empleo. A pesar de ello, la situación era tan complicada que las personas consumieron la prórroga sin acabar las formaciones y acceder al empleo.





CEA(R)
Comisión Española
de Ayuda al Refugiado

 <p>MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES</p>	<p>SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIONES</p> <p>DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE ACOGIDA DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL Y TEMPORAL</p>
--	--