

Migración con derechos: una
oportunidad para el desarrollo y
bienestar del conjunto de la
sociedad.

El reto de la integración de las personas migrantes.

Ana M^a Corral Juan. Representante de UGT en el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes y presidenta de la Comisión de Empleo.



La ponente presentó la ponencia marco centrada en **las barreras que enfrenta la población migrante para acceder a un empleo digno en España**. Su intervención permitió contextualizar el debate y poner de relieve la necesidad de respuestas integrales y coordinadas ante una problemática de carácter estructural. Durante su exposición, ofreció un análisis de la evolución de la

1

migración en España y de los cambios económicos y sociales de las últimas décadas, subrayando su impacto en las condiciones de acceso al mercado laboral de la población migrante. En este sentido, **se identificaron dificultades** que van más allá de las dinámicas habituales del empleo, como la inestabilidad contractual, la falta de reconocimiento de la cualificación profesional, las brechas en el acceso a la protección social y la persistencia de estereotipos.

El análisis de datos recientes **permitió desmontar visiones simplificadoras** sobre la población migrante y visibilizar realidades menos evidentes en relación con su inserción laboral, aportando claves de lectura fundamentales para comprender las desigualdades existentes y para reflexionar críticamente sobre el modelo actual de integración y cohesión social en España.

1. Evolución de la inmigración en España.

Se examinó cómo las crisis económicas afectan de manera distinta a la población migrante, centrándose en los impactos menos visibles de la crisis de 2008. Aunque existía la percepción de que quienes más abandonaban España eran los jóvenes españoles, los datos muestran que

fueron las personas extranjeras quienes sufrieron con mayor intensidad la pérdida de empleo y población.

Durante los años más difíciles, más de 200.000 personas de nacionalidad extranjera abandonaron el país, frente a unas 20.000 españolas. Este efecto estuvo ligado a la posición que los migrantes ocupan en el mercado laboral. Al concentrarse en sectores muy dependientes de la mano de obra, como la construcción, fueron los primeros en perder sus puestos de trabajo cuando llegó la recesión. Entre 2007 y 2008, la afiliación de trabajadores extranjeros en este sector cayó de manera drástica, mostrando que, aunque los migrantes suelen cubrir puestos que otros dejan en tiempos de bonanza, también son los más expuestos cuando llegan los problemas económicos.

2

Desde finales de los años noventa, la población extranjera ha pasado de representar el 1,6% al 13,3% del total de habitantes, un crecimiento notable que no siempre ha ido acompañado de mejoras en derechos y oportunidades laborales. Muchos migrantes siguen concentrados en trabajos con poca estabilidad y baja cualificación, como hostelería, comercio o empleo doméstico. Esta situación afecta especialmente a las mujeres migrantes y refleja la brecha existente entre la formación que poseen y el empleo que logran, profundizando desigualdades en el mercado laboral.

2. Barreras estructurales y precariedad laboral en la población migrante.

En este segundo bloque de la mesa, la ponente abordó las principales barreras estructurales que condicionan el acceso de la población migrante a un empleo digno, poniendo de relieve cómo la irregularidad administrativa, la precariedad laboral y la discriminación operan de manera **interseccional** y refuerzan situaciones de vulnerabilidad.

Una de las dificultades más determinantes señaladas fue la **irregularidad administrativa**, entendida como la ausencia de autorización legal para residir y trabajar en España. Esta situación sitúa a muchas personas migrantes en un círculo vicioso, ya que necesitan un

contrato de trabajo para poder regularizar su situación, pero al mismo tiempo requieren contar con documentación para acceder a un empleo formal. La falta de acceso a un empleo formal genera un círculo de vulnerabilidad que limita gravemente la posibilidad de desarrollar proyectos de vida y ejercer plenamente los derechos, condenando a muchas personas a la invisibilidad social y laboral.

Cuando la población migrante logra incorporarse al mercado laboral, lo hace mayoritariamente en **sectores caracterizados por la precariedad**, con salarios bajos y escasa estabilidad. Existe una clara segregación ocupacional que concentra a las personas extranjeras en los grupos con menor retribución y reconocimiento social. Casi el 60 % de los hombres extranjeros y alrededor del 75 % de las mujeres extranjeras se concentran en los grupos 5 (hostelería y comercio) y 9 (ocupaciones elementales, como peones o empleo doméstico), con un salario medio de 1.358 euros mensuales, aproximadamente un 40 % por debajo del salario medio bruto total. Esta concentración en sectores precarios incrementa, además, la **vulnerabilidad frente a las crisis económicas**, como se evidenció en la crisis de 2008, cuando la afiliación de trabajadores extranjeros en la construcción cayó más de un 35 % en un solo año, frente al 6 % registrado entre la población española.

Asimismo, se identificaron **barreras de acceso a la salud y la prevención**, desmintiendo la percepción de que los migrantes “saturan” los servicios públicos. Los datos muestran que la población nacida en el extranjero utiliza menos servicios preventivos, como mamografías, citologías o vacunación antigripal, y solo representó el 8 % de las visitas médicas a atención primaria en España en 2024. Esto refleja que, en general, acuden a los servicios sanitarios solo cuando los problemas son graves, debido a obstáculos económicos o administrativos, evidenciando un acceso restringido y la subutilización de recursos disponibles.

La precariedad laboral se ve además agravada por **múltiples formas de discriminación**, tanto por origen como por género. A pesar de que las mujeres migrantes suelen presentar niveles de cualificación superiores a los de los hombres de su mismo grupo, son ellas quienes con mayor frecuencia acceden a los empleos peor remunerados y menos reconocidos, especialmente cuando se encuentran en situación administrativa irregular, acumulando una

triple discriminación. También se observan dificultades para ejercer derechos laborales, como el temor a solicitar bajas, y limitaciones en el acceso a la vivienda, estrechamente vinculado al empleo, así como exclusión de mecanismos de protección social en contextos de crisis, como ocurrió durante la COVID-19 con los ERTE, lo que contribuye a profundizar los niveles de pobreza y exclusión.

3. Acompañamiento integral y garantía de derechos

4

Se destacó que la **intervención temprana y el acompañamiento integral** pueden transformar los proyectos de vida de jóvenes vulnerables, especialmente aquellos que cumplen la mayoría de edad bajo protección administrativa. La falta de apoyo en este momento crítico puede llevar a que cerca del 60 % de ellos quede en situación de calle. Los enfoques integrales que aseguran **empleo estable, vivienda y asesoría legal** antes de alcanzar la mayoría de edad muestran resultados muy positivos, promoviendo la permanencia en el empleo y la consolidación de trayectorias vitales estables, tratando al migrante como **sujeto de derecho y de cambio**, y reforzando su dignidad y autonomía.

Finalmente, los datos y experiencias subrayan la necesidad de pasar de una **coexistencia estática a una convivencia intercultural activa**, reconociendo a la población migrante como un actor político y social pleno. La precariedad laboral, la exclusión del mercado de vivienda y las barreras administrativas requieren **políticas estructurales que garanticen derechos e inclusión**, invitándonos a reflexionar sobre los compromisos sociales y políticos necesarios para transformar estas realidades en historias de desarrollo y dignidad.

Mesa de experiencias: superar barreras, garantizar derechos: experiencias de inclusión sociolaboral con personas migrantes.

5

Marta de la Iglesia Martínez. Técnica del Equipo de Economía Solidaria de Cáritas Española.

María Areces Espolita. Coordinadora del programa de inserción sociolaboral "Empleo Conciencia" de Fundación Raíces.

Israel López Marín. Coordinador Estatal del Área de Convivencia, Interculturalidad y Desarrollo Comunitario de Fundación Cepaim.



Marta de la Iglesia, María Areces, Israel López, Ana Corral y José Javier Sánchez durante la sesión.

Enfoque multidisciplinar y colaborativo en el acompañamiento a personas inmigrantes en situación administrativa irregular.

Cáritas Española desarrolla un enfoque de acompañamiento a personas en situación administrativa irregular basado en la **colaboración multidisciplinar** y en una **perspectiva integral de derechos**. Su trabajo articula los distintos grupos temáticos de la organización — empleo, migración y vivienda— para compartir experiencias y generar respuestas conjuntas ante el creciente número de personas en situación irregular y la falta de recursos específicos para ellas. Este enfoque demuestra que el acompañamiento debe abordar de manera simultánea las dimensiones jurídica, social y laboral, estableciendo alianzas con administraciones públicas, universidades y empresas para facilitar procesos de regularización y acceso efectivo a derechos.

Entre las buenas prácticas de Cáritas destacan la colaboración con servicios públicos, como el servicio de empleo vasco (Lanbide), que permite que las personas en situación irregular accedan a orientación y formación profesional en igualdad de condiciones, y la Clínica Jurídica en Mallorca, que combina acompañamiento social y jurídico, sensibiliza a futuros profesionales y facilita la interlocución con empresas para procesos de regularización. Asimismo, las empresas de inserción de Cáritas ofrecen contratos de trabajo que permiten a las personas acceder a la regularización mediante arraigo, al tiempo que fortalecen la sostenibilidad de las propias entidades.

El éxito de estas intervenciones se sostiene en varias claves: contar con **voluntad institucional y recursos estables**, ofrecer un **acompañamiento integral** que atienda proyectos de vida completos y no solo expedientes, y aplicar una **triple mirada** —intercultural, de derechos humanos y de género— que permita abordar la discriminación múltiple que enfrentan las mujeres migrantes. Además, es fundamental la **flexibilidad** en criterios y plazos, la **dinamización comunitaria**, la **participación activa** de las personas migrantes como sujetos de derecho y cambio, y la **visibilización y denuncia** de vulneraciones de derechos. Finalmente,

el **trabajo en red** con administraciones, otras ONG, empresas y ciudadanía es clave para construir itinerarios efectivos de inclusión social y laboral.

Empleo Conciencia: soluciones innovadoras para garantizar el tránsito a la vida adulta de jóvenes del sistema de protección.

7

Este proyecto constituye, dentro de la **Fundación Raíces**, un modelo de innovación social orientado a la inserción de jóvenes que salen del sistema de protección. Cada año, alrededor de 4.000 menores tutelados alcanzan la mayoría de edad en España, y aproximadamente el 60 % de ellos, en su mayoría extranjeros, queda en situación de calle, enfrentando lo que se ha descrito como un “abandono absoluto”. Frente a esta realidad, el modelo de Fundación Raíces demuestra que la **prevención del sinhogarismo y de la exclusión social** es significativamente más eficaz y rentable que la intervención reactiva. Al garantizar una primera oportunidad laboral con contrato indefinido antes de que los jóvenes queden desamparados, se multiplica por tres la probabilidad de éxito en el empleo y se asegura una transición estable hacia la vida adulta.

El proyecto, nacido en 2010, aborda de manera integral la soledad, la falta de formación y la necesidad urgente de cubrir las necesidades básicas de estos jóvenes. Para ello, solicita a las empresas ofrecer una primera oportunidad laboral mediante un **contrato indefinido y a jornada completa**, acompañamiento en el aprendizaje del oficio y la asignación de una persona de referencia que apoye de manera personal al joven. Paralelamente, Fundación Raíces proporciona **acompañamiento integral y personalizado**, incluyendo la obtención de documentación, la búsqueda de vivienda y la cobertura de gastos hasta que los jóvenes reciben su primer salario, así como un seguimiento de la inserción laboral durante al menos el primer año para garantizar la permanencia en el empleo.

Los resultados del proyecto evidencian su eficacia. Su extensión a Ceuta, para intervenir con menores antes de cumplir los 18 años, ha permitido que el doble de jóvenes permanezca un año en su puesto de trabajo en comparación con quienes parten de una situación de exclusión.

Además, evitar el sinhogarismo multiplica por tres la probabilidad de éxito en el primer empleo. A nivel global, se han facilitado más de 750 oportunidades laborales, casi el 80 % de los participantes vive de forma autónoma y el 70 % permanece al menos un año en su puesto de trabajo. Este modelo no solo garantiza resultados positivos para los jóvenes, sino que también representa un **ahorro significativo para la administración pública** en comparación con los costes derivados del sinhogarismo y la exclusión.

Convivencia Intercultural: una apuesta por los DDHH en tiempos de incertidumbre.

La gestión de la diversidad debe gestionarse desde una perspectiva de derechos humanos, proponiendo la **convivencia intercultural** como modelo de referencia frente a la mera coexistencia. En un contexto de diversidad social, cultural e identitaria creciente, la sociedad tiene dos opciones: negar la diversidad o apostar por una **gestión democrática de la diversidad**, que reconozca y garantice los derechos de todas las personas.

El análisis de modelos previos evidencia la necesidad de superar enfoques limitados: el modelo multicultural, típico de contextos anglosajones, genera coexistencia en guetos sin interacción real ni igualdad de derechos; mientras que el modelo de **homogeneización cultural**, como el francés, intenta relegar la diversidad a la esfera privada, imponiendo una uniformidad artificial en la vida pública. Frente a estas experiencias, la convivencia intercultural se plantea como una apuesta política y estructural que reconoce al otro como sujeto político y no como beneficiario pasivo, promoviendo justicia social y ejercicio efectivo de derechos.

Para Israel López, esta perspectiva requiere herramientas y metodologías participativas: la comunidad define la realidad de su territorio mediante **diagnósticos participativos**, se construyen **espacios comunitarios** donde la comunidad sea protagonista y se impulsan **acciones locales vinculadas a la realidad social**. El objetivo final es claro: la convivencia no consiste únicamente en tolerarse, sino en **reconocerse como iguales**, pasando de la mera cohabitación a la ciudadanía plena, con igualdad de derechos y participación activa en la vida social y política.

Reflexiones y puntos clave de la jornada.

Las diferentes intervenciones permitieron identificar una serie de aprendizajes compartidos que atravesaron toda la jornada y reforzaron una mirada común sobre migraciones, derechos e inclusión social.

- **Desigualdades estructurales persistentes:** Las dificultades de la población migrante para acceder a un empleo digno responden a barreras estructurales interrelacionadas, como la irregularidad administrativa, la precariedad laboral y la discriminación.
- **Enfoque de derechos como eje central:** Se destacó la importancia de reconocer a las personas migrantes como sujetos de derecho y de cambio, superando enfoques asistencialistas centrados únicamente en su valor económico.
- **Valor del acompañamiento integral:** Las experiencias presentadas muestran que la intervención temprana y el acompañamiento integral mejoran de forma significativa los procesos de inclusión social y laboral, especialmente en situaciones de alta vulnerabilidad.
- **Necesidad de políticas estructurales y convivencia intercultural:** La jornada subrayó la urgencia de avanzar hacia políticas públicas que garanticen derechos, mejoren las condiciones laborales y promuevan una convivencia intercultural activa basada en la igualdad y la justicia social.

Recursos complementarios.

Cáritas Española: experiencias de acompañamiento en la inserción laboral con personas en situación administrativa de irregularidad.

Acompañamiento inserción laboral personas situación administrativa irregularidad | Cáritas

Fundación Raíces “Empleo Conciencia”: integración sociolaboral de jóvenes españoles y extranjeros, entre 16 y 25 años sin referentes adultos en España y en situación de vulnerabilidad.

Empleo conciencia y Cocina conciencia | Fundación Raíces

Fundación CEPAIM: fomento de la Participación, Mediación Intercultural y Sensibilización Social.

Convivencia, Interculturalidad y Desarrollo Comunitario | CONVIVE Fundación Cepaim

Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.



Migración con derechos, una oportunidad para el desarrollo y bienestar del conjunto de la sociedad



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos



Moderación

José Javier Sánchez Espinosa
Director del Área de Migraciones de CRE

El reto de la integración de las personas migrantes



Ana Mª Corral Juan

Representante de UGT en el Foro para la Integración Social
de los Inmigrantes y presidenta de la Comisión de Empleo



MIGRACION CON DERECHOS, UNA OPORTUNIDAD PARA EL DESARROLLO Y EL BIENESTAR DEL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD

CRUZ ROJA

ANA MARIA CORRAL JUAN. AREA DE MIGRACIONES CONFEDERAL UGT

12 de noviembre 2025, ZARAGOZA.



Contexto general de la inmigración en España en los últimos 25 años



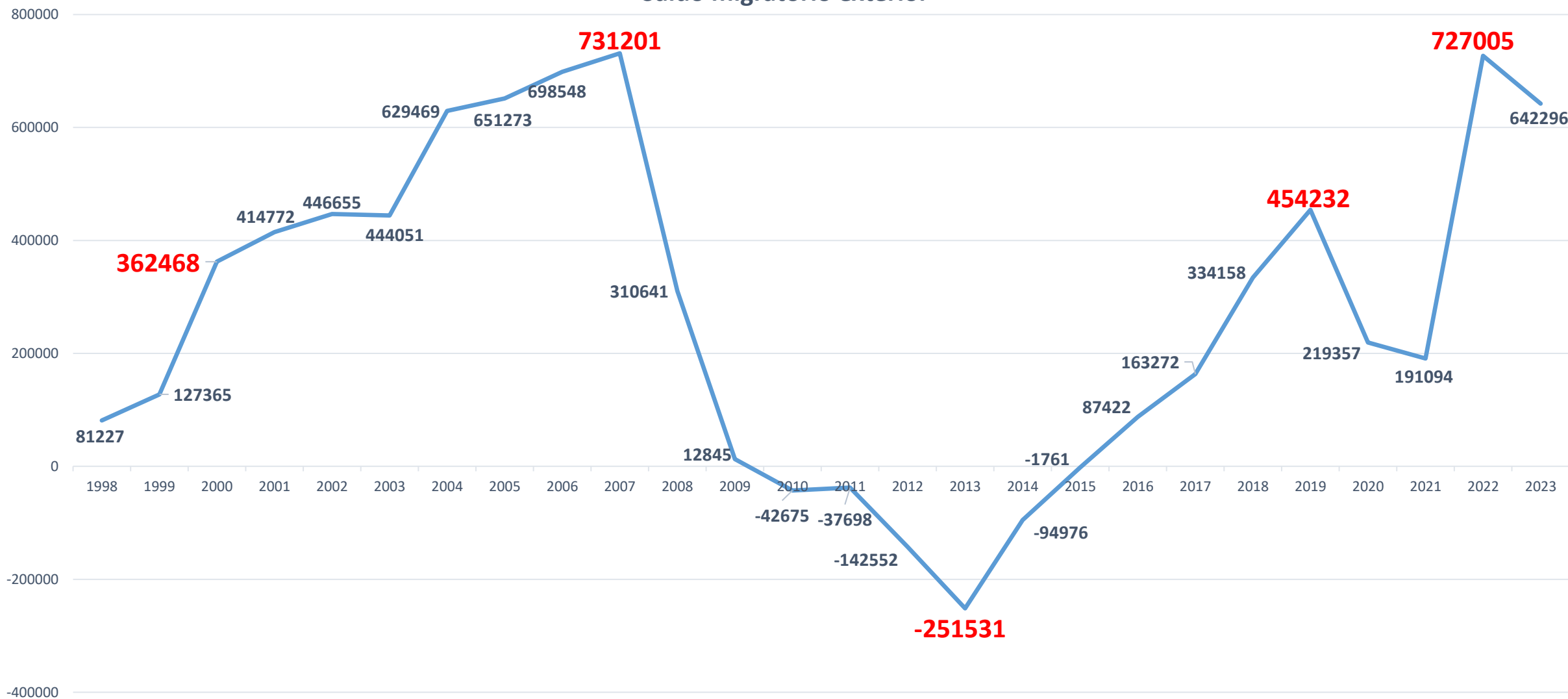
En las tres diapositivas siguientes, hemos señalado, por una parte, los **picos en saldos migratorios exteriores anuales**, inmigraciones menos emigraciones. Positivos en todos los casos, menos en el año 2013. La evolución de los saldos nos permite ver, no solo la relación de la inmigración hacia España con el empleo y la situación económica, sino la fragilidad de algunos proyectos migratorios.

Por otra, y comenzando en 1998, las **nacionalidades con mayores saldos**, van cambiando, en ocasiones por la situación de los países de origen, en otras por procesos que tienen que ver con entradas o salidas de países la Unión Europea.

En la ultima, la **diferencia entre los saldos migratorios de la nacionalidad española y la extranjera**, revela la fragilidad de la que antes hablábamos.



Saldo migratorio exterior





1998 (57.195)		2000 (330.881)		2007 (731.201)		2013 (-251.531)		2019 (454.232)		2022 (727.005)	
Marruecos	10.534	Ecuador	91.120	Rumania	189.592	Rumania	-47.904	Colombia	68.184	Colombia	152.634
Alemania	7.233	Colombia	45.868	Marruecos	53.410	Marruecos	-26.947	Marruecos	55.135	Ucrania	85.978
Reino Unido	4.514	Marruecos	38.178	Bolivia	39.545	Ecuador	-17.983	Venezuela	54.988	Venezuela	72.086
Francia	2.663	Rumanía	17.435	Reino Unido	36.611	Bolivia	-17.733	Honduras	26.314	Marruecos	70.874
Colombia	2.298	Antigua URSS	11.181	Colombia	30.757	Colombia	-10.737	Perú	24.324	Perú	57.948
R.Dominicana	2.145	Reino Unido	11.007	Bulgaria	29.787	Paraguay	-10.507	Italia	23.808	Argentina	28.041
Perú	2.054	Alemania	10.546	Brasil	27.121	Bulgaria	-7.875	Reino Unido	16.344	Honduras	27.742



SALDO MIGRATORIO CON EL EXTRANJERO	TOTAL	NACIONALIDAD ESPAÑOLA	NACIONALIDAD EXTRANJERA
2023	642.296	26.062	616.234
2022	727.005	-2.704	729.709
2021	191.094	-19.882	210.976
2020	219.357	-12.661	232.018
2019	454.232	8.366	445.866
2018	334.158	4.426	329.732
2017	163.272	-8.645	171.917
2016	87.422	-27.252	114.674
2015	-1.761	-42.536	40.775
2014	-94.976	-39.472	-55.504
2013	-251.531	-40.908	-210.623
2012	-142.552	-25.702	-116.850
2011	-37.698	-20.030	-17.668



Entre los años 2000 y 2024 la población extranjera ha aumentado en 5.578.403 personas, **el 68'7% del incremento total de población** (8.119.904).

El porcentaje de mujeres sobre el total de población extranjera, casi se acerca ya al 50%. Las variaciones de este porcentaje a lo largo de los años, están relacionados, entre otros, no solo con los países con mayores saldos migratorios, sino también con los cambios en el empleo y económicos que antes señalábamos (la crisis iniciada en 2008) o con otros factores (la guerra en Ucrania y la protección temporal).

Paralelo al progresivo aumento de la población de nacionalidad extranjera, el **envejecimiento de la población de nacionalidad española:** 1 de cada cinco personas tiene 65 años o más. Y también se va incrementando el porcentaje que supone la nacionalidad extranjera sobre el total de población en ese intervalo de edad, no solo por el transcurso del tiempo, sino por un determinado tipo de migración que no migra para buscar un trabajo.



	1998	2000	2007	2013	2019	2022	2024
Población total	39.852.651	40.499.791	45.200.737	47.129.783	47.026.208	47.475.420	48.619.695
Población de nacionalidad extranjera	637.085	923.879	4.519.554	5.546.238	5.036.878	5.542.932	6.502.282
% población extranjera sobre la población total	1´6%	2´28%	10%	11´7%	10´71%	11´68%	13´3%
% mujeres en la población extranjera	49´4%	48´9%	46´9%	48´5%	49´9%	49´8%	49´9%
% población de 65 y más años sobre la población total	16´3%	19´9%	16´6%	17´6%	19´2%	19´9%	20´4%
% población extranjera de 65 años y más sobre población total de 65 años y más.	1´1%	1´4%	2´9%	4´3%	3´7%	4´3%	5´1%



La población ocupada de nacionalidad extranjera ya supone en el año 2024, el 14'9% de la población ocupada total.

Prestamos atención al grupo 9 de ocupación (ocupaciones elementales), el de menor salario y sin cualificación. El porcentaje de población ocupada, tanto española como extranjera descende, pero esta ultima sigue sobrerrepresentada. En cuanto a las mujeres, su porcentaje también descende, pero tanto en el caso de las **mujeres de doble nacionalidad como las extranjeras, casi una de cada tres, está ocupada en un empleo sin cualificación.**

El incremento de mujeres ocupadas por nacionalidad entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto de 2024, españolas y nacionales de la UE, abandonan los grupos 5 y 9 (los de menores salarios), mientras que el incremento de ocupadas de doble nacionalidad, nacionales de América Latina y terceros países no europeos, se reparte entre estos dos grupos de ocupación.



	2007	2013	2019	2022	2024
Población ocupada total	20.579.900	17.139.000	19.779.300	20.547.500	21.653.900
Población ocupada nac.extranjera	2.724.700	1.925.600	2.400.100	2.709.900	3.234.000
% de población ocupada extranjera sobre ocupada total.	13´2%	11´2%	12´1%	13´1%	14´9%
Población ocupada en el grupo 9	3.059.800	2.200.200	2.496.500	2.513.100	2.641.600
% de población ocupada de nacionalidad española en el grupo 9	11´5%	9´7%	9´8%	9´1%	8´9%
% de población ocupada de nacionalidad extranjera en el grupo 9	35´7%	34´7%	27´8%	27´8%	26´2%
% de mujeres de nac.extranjera ocupadas en el grupo 9	47´6%	45´3%	36´5%	34´6%	33´2%
% de mujeres de doble nacionalidad ocupadas en el grupo 9	25´6%	35´8%	36´2%	32´9%	29´5%
% de mujeres de nac. española ocupadas en el grupo 9	14´9%	13´1%	12´1%	10´9%	10´9%



Mujeres ocupadas por nacionalidad	Evolución 4º trim. 2019-4º trim. 2024	Grupos de ocupación con mayor incremento	Grupos de ocupación con mayor descenso.
Total	992.900	Grupo 2: 366.600 Grupo 3: 180.400	
Nacionalidad española	355.700	Grupo 2: 269.300 Grupo 3: 126.500	Grupo 5: -86.400 Grupo 9: -35.200
Doble nacionalidad	260.300	Grupo 5: 98.300 Grupo 9: 46.900	
Unión Europea	-16.700	Grupo 2: 10.700 Grupo 4: 9.600	Grupo 9: -15.900 Grupo 5: -12.700
Resto de Europa	35.600	Grupo 2: 10.900 Grupo 5: 9.400	Grupo 9: -7.200 Grupo 6: -200
América Latina	315.500	Grupo 9: 126.800 Grupo 5: 113.900	
Resto países y apátridas	42.500	Grupo 5: 22.900 Grupo 2: 11.400	Grupo 7: -3.300 Grupo 9: -2.500

Fuente: Elaboración propia Area de Migraciones de UGT a partir de la *Encuesta de Población Activa* (varios trimestres). Instituto Nacional de Estadística. INE.



Las variaciones en la afiliación al antiguo Régimen Especial de Empleados de Hogar, **Sistema Especial de Empleados de Hogar** desde 1 de enero de 2012, nos permite seguir el tránsito de las mujeres migrantes por los **procesos de regularización, la adhesión de nuevos estados a la Unión Europea, la integración del Sistema Especial en el Régimen General de la Seguridad Social y por los efectos de la crisis económica de 2008.**



	TOTAL AFILIADOS REEH	Total mujeres afiliadas	Total mujeres españolas afiliadas	%mujeres españolas	Total mujeres extranjeras afiliadas	% de mujeres extranjeras sobre el total de mujeres afiliadas al REEEH	Total mujeres nacionales de la UE afiliadas	Total mujeres nacionales de terceros países afiliadas
1999	151.369							
2000	152.963							
2001	158.167							
2002	176.000	166.300	89.619	53´8%	76.681	46´11%	1.145	75.536
2003	184.600	174.900	107.519	61´4%	67.381	38´53%	1.553	65.828
2004	181.000	172.200	101.924	59´1%	70.276	40´81%	1.130	69.146
2005	284.700	264.400	40.258	15´2%	224.142	84´77%	3.223	220.919
2006	335.600	309.600	140.558	45´4%	169.042	54´6%	3.380	165.662
2007	275.500	258.500	119.379	46´1%	139.121	53´8%	23.394	115.727
2008	280.000	261.600	91.256	34´8%	170.344	65´1%	19.568	150.776
2009	288.000	268.000	111.555	41´6%	156.445	58´3%	21.048	135.397
2010 diciembre	292.279	272.450	110.311	40´4%	162.139	59´5%	21.966	140.173
2011 diciembre	296.949	276.323	110.948	40´1%	165.375	59´8%	22.958	142.416
2012 diciembre	415.731	394.530	185.432	47%	209.098	52´9%	42.230	166.797
2013 diciembre	422.967	401.877	199.307	49´5%	202.570	50´41%	43.659	158.910
2014 diciembre	427.742	407.720	214.335	52´5%	193.385	47´4%	48.313	145.071
2015 diciembre	429.753	408.470	220.823	54%	187.647	45´9%	48.687	138.960

CUADRO 6 Fuente: elaboración propia a partir de “Histórico de Estadísticas de Afiliación”; “Afiliación media mensual”; “Anuario de Estadísticas laborales y de asuntos sociales”; “Principales series: Trabajadores Extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral”, “Anuarios estadísticos de Inmigración”. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Principales problemas actuales



El grupo 5 de ocupación (hostelería) y el 9 (ocupaciones elementales) tienen los salarios más bajos. Es muy significativa la diferencia entre los porcentaje de ocupación de estos grupos por nacionalidad y por sexo.

3 de cada 4 mujeres de América Latina y del resto de países terceros (excluidos los europeos) trabajan en los grupos 5 y 9.

Y ello pese a que el 27'7% de las mujeres latinas, y el 24% de las del resto de países terceros excluidos los europeos, tienen una titulación superior.

La diferencia en el nivel de formación alcanzado por las personas ocupadas entre 2002 y 2025, es mayor en el caso de las mujeres, incrementándose el porcentaje de las que cuentan con estudios superiores tanto en mujeres españolas, de América Latina, países europeos no pertenecientes a la UE y terceros países no europeos.



HOMBRES 2º trimestres 2025	TOTAL	% HOMBRES OCUPADOS EN EL GRUPO 5 Y EN EL GRUPO 9
Total	11.878.400	24´8%
Española	9.404.800	21´6%
Doble nacionalidad	555.100	32´2%
Extranjera: total	1.918.500	38´4%
Extranjera: Unión Europea	534.200	22´5%
Extranjera: Resto de Europa	117.100	12%
Extranjera: América Latina	688.200	37´8%
Extrajera: Resto del mundo y apátridas	579.000	59´1%



MUJERES 2º trimestre 2025	TOTAL	% MUJERES OCUPADAS EN EL GRUPO 5 Y EN EL GRUPO 9
Total	10.390.300	42´1%
Española	8.145.600	35´9%
Doble nacionalidad	677.700	61´5%
Extranjera: total	1.567.100	65´9%
Extranjera: Unión Europea	467.900	50´8%
Extranjera: Resto de Europa	121.800	50´4%
Extranjera: América Latina	729.800	75´6%
Extrajera: Resto del mundo y apátridas	247.600	73´6%



Personas ocupadas por nivel de formación alcanzado	Primer trimestre 2002				Segundo trimestre de 2025			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	% educación primaria y menos	%educación superior y doctorado	% educación primaria y menos	%educación superior y doctorado	% educación primaria y menos	%educación superior	% educación primaria y menos	%educación superior
Total	25´5%	25´7%	19´3%	35´4%	5´5%	41´6%	3´2%	52´6%
Española	25´6%	25´4%	19´1%	35´9%	3´1%	45´7%	1´5%	58´1%
Doble nacionalidad	11´3%	36´2%	12´2%	56´1%	9´9%	30´2%	7%	35´1%
Extranjera: Unión Europea	12´1%	54´3%	10´5%	53´4%	4´6%	36´7%	5´1%	37´8%
Extranjera: Resto de Europa	19´9%	34´5%	22´6%	28´6%	0´1%	42´1%	2´3%	48´3%
Extranjera: América Latina	18´2%	25´6%	19´8%	22´8%	9%	22´9%	8´7%	27´7%
Extranjera: Resto de mundo y apátridas	47´8%	13´2%	48´3%	7´1%	38´7%	12´7%	27´7%	24%



La sobrerrepresentación en puestos de trabajo de baja remuneración, es uno de los factores que explica, tanto la brecha salarial con la nacionalidad española como los niveles de pobreza, incluida la pobreza laboral, de las personas de nacionalidad extranjera y sus familias.

Y es muy llamativa la diferencia entre la tasa de pobreza por nacionalidad durante los peores años de la crisis económica iniciada el 2008 y los efectos socioeconómicos en el año 2020 de la pandemia causada por la COVID-19. **El nivel más alto de tasa de pobreza de la población de nacionalidad extranjera, se alcanzó en el año 2021 con los ingresos del 2020.**



DISTINTOS INDICADORES DE POBREZA O EXCLUSION SOCIAL	Nac. Española		Nac. Extranjera	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa de riesgo de pobreza 2024	14´9		43´7	
Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE) 2024	20´8		54´1	
% de población con ingresos por unidad de consumo por debajo de 5.000 euros. 2023	3%	2´8%	14´4%	14%
% de población con ingresos por unidad de consumo por debajo de 10.000 euros. 2023	22´7%	21´4%	81´9%	79´5%
Tasa de pobreza laboral (mayores de 18 años). 2024	7´9%	9´5%	28´3%	31´9%
Tasa de riesgo de pobreza de las personas de 0 a 17 años según la nacionalidad de sus padres. 2024	19´5%		54´7%	
Brecha salarial de la nacionalidad extranjera con respecto a la española (salarios medios brutos del empleo principal)	26´3%			



Tasa de pobreza (con rentas del año anterior)	CRISIS ECONOMICA	
	Nacionalidad española	Nacionalidad extranjera
2013	16´5	47´8
2014	18´4	55´4
2015	18´8	55´3
2016	18´8	52´1
2017	18	52´1
2018	18´1	50
COVID		
2021	17´1	59



RETOS PARA EL FUTURO



La discriminación en el ámbito de la vivienda es particularmente gravosa para la población de nacionalidad extranjera y aquella de nacionalidad española que es identificada como foránea.

Pero también llama la atención en el caso de determinados servicios públicos, como la sanidad, **el menor uso por parte de la población nacida en el extranjero de determinadas prestaciones,** particularmente las ligadas a actividades preventivas. Y que en mayor medida que la población española la inaccesibilidad a los servicios médicos tiene que ver con motivos económicos.



	TOTAL	ESPAÑOLA	EXTRANJERA UNION EUROPEA	EXTRANJERA RESTO MUNDO
Personas que se han sentido discriminadas al intentar alquilar o comprar una vivienda	1.464.700	916.100	156.600	393.800
Motivos por los que se han sentido discriminadas en %	TOTAL	ESPAÑOLA	EXTRANJERA UNION EUROPEA	EXTRANJERA RESTO MUNDO
Edad	0´4%	1%	1´7%	0´7%
Sexo	0´09%	0´17%	2%	0´1%
Discapacidad o problema de salud a largo plazo	0´05%	0´1%	0´9%	0´02%
Origen migrante o étnico	2´4%	1´7%	37´4%	18´8%
Otras razones	3´7%	7´8%	21´7%	5´5%



Programa de atención al niño sano (incluye vacunación):

España: 5%

Extranjero: 3'5%

Nunca se hizo una mamografía:

España: 32'8%

Extranjero: 52%

Vacunación antigripal (si se vacunaron):

España: 29'6%

Extranjero: 14'9%

Inaccesibilidad por motivos económicos:

Atención médica: hombres nacidos en España 2'88%, hombres nacidos en el extranjero 3'05%; mujeres nacidas en España 3'68%, mujeres nacidas en el extranjero 4'43%.



Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación

Artículo 10: Negociación colectiva

2. De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.



Estatuto de los Trabajadores

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica

CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio colectivo 1.

i) El personal con **nacionalidad extranjera extracomunitaria**, dispondrá de un permiso retribuido de un día al objeto de proceder a la regularización de su situación personal en cuanto a trámites necesarios de solicitud de residencia por motivos laborales u obtención de la nacionalidad española. En casos excepcionales será la Comisión Negociadora Permanente quien acuerde la necesidad de aumentar estos permisos en cuanto a su duración

Convenio colectivo 2.

ART 23.- LICENCIAS RETRIBUIDAS El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

Los trabajadores y trabajadoras podrán ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario para realizar exámenes de adquisición de nacionalidad española o trámites administrativos y consulares relacionados con los permisos de autorización de trabajo y residencia en España propios o de los familiares dependientes.



Estatuto de los Trabajadores

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio colectivo 3

Artículo 36. Licencias retribuidas.

4. Tres días en caso de nacimiento de hijo/a, fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita desplazamiento a provincia distinta de la de residencia de la persona trabajadora, la licencia será de cinco días. En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de seis días.

Las licencias que no estuvieran establecidas en días naturales se disfrutarán en todo caso en días hábiles.



Estatuto de los Trabajadores

Artículo 38. Vacaciones anuales.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio colectivo 4,

Artículo 18º. - VACACIONES. 1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio disfrutarán anualmente de un periodo de Vacaciones retribuidas de 31 días naturales, en la forma siguiente: • 21 días naturales ininterrumpidos, como mínimo, en el periodo comprendido entre el 1º de junio y el 15 de septiembre de cada año; y el resto, también ininterrumpidos, en la fecha en que libremente señale el empresario, comunicada esta fecha de inicio al trabajador/a con 15 días de antelación, como mínimo. • Si a propuesta del empresario, por necesidades del servicio y/u organización del trabajo, y siempre que lo acepte la persona trabajadora, ésta no disfrutara su periodo vacacional de verano de 21 días dentro de las fechas expresadas en el párrafo anterior, tendrá derecho a que se le abone, durante la vigencia de este Convenio, una bolsa de vacaciones de 205 euros. • A las personas trabajadoras ingresada en el curso del año, se les concederá durante el verano la parte proporcional de 21 días de vacaciones, en relación con la que les corresponda en función del tiempo trabajado durante el año, disfrutando el resto en la época que señale el empresario. Asimismo, en el supuesto de no disfrutar su periodo vacacional de verano en el periodo previsto en este Convenio, tendría derecho a la parte proporcional de la bolsa de vacaciones.

• **Las personas trabajadoras inmigrantes podrán disfrutar el mes completo de vacaciones si tienen que salir del país, y lo acuerdan con su empresa.**



La polarización y en particular, el señalamiento en los últimos años, de **las niñas, niños y adolescentes extranjeros no acompañados**, ha llegado a unos límites particularmente preocupantes.

Lo siguiente es un ejemplo de como un mensaje con un contenido positivo (en apariencia), se utiliza en el sentido contrario.



Total menores no acompañados y jóvenes extutelados entre 16 y 23 años				Menores no acompañados y jóvenes extutelados entre 16 y 23 años afiliados a la Seguridad Social			
	16 y 17 años	18 a 23 años	TOTAL		16 y 17 años	18 a 23 años	TOTAL
Hombres	2.991	15.808	18.799	Hombres	467	11.426	11.893
Mujeres	347	926	1.273	Mujeres	29	496	525
TOTAL	3.338	16.734	20.072	TOTAL	496	11.922	12.418



El 60% de los menores no acomp...

https://www.inclusion.gob.es/w/el-60-de-los-menores-no-acompanados-estan-afiliados-a-la-seguridad-social-y-forman-parte-de-los-tres-millones-de-afiliados-extranjeros

Castellano | Buscar

Trámites Destacados | El Ministerio | Inclusión | Seguridad Social y Pensiones | Migraciones | Comunicación | Estadísticas

HERRAMIENTAS DE ACCESIBILIDAD

14/05/2025

Afiliados extranjeros en abril

El 60% de los menores no acompañados están afiliados a la Seguridad Social y forman parte de los tres millones de afiliados extranjeros

Temas: Seguridad Social y Pensiones

A photograph showing the back of a person's head as they look at a computer monitor. The monitor displays a list of HTML tags and their functions, such as <div>, <header>, <h1>, <h2>, <h3>, <h4>, <h5>, <h6>, <h7>, <h8>, <h9>, <h10>, <h11>, <h12>, <h13>, <h14>, <h15>, <h16>, <h17>, <h18>, <h19>, <h20>, <h21>, <h22>. The person is sitting in front of a potted plant.

Buscar

15:31 29/09/2025





XV Legislatura

Pregunta al Gobierno con respuesta escrita.

Motivos por los que el 90% de los menores extranjeros no acompañados de entre 16 y 17 años no trabajan con permiso de trabajo en España, nacionalidad de los mismos y porcentaje de los que son mujeres, así como número de los que están actualmente empleados, de los que viven en residencias o pisos tutelados y de los que reciben ayudas económicas del Estado. (184/026146)

Presentado el 02/07/2025 , calificado el 08/07/2025

Documentos

[Pregunta](#)

Autores

[Armario González, Blanca \(GVOX\)](#)

[Aguirre Gil de Biedma, Rocío \(GVOX\)](#)

[Robles López, Joaquín \(GVOX\)](#)



MUCHAS GRACIASiiii

Enfoque multidisciplinar y colaborativo en el acompañamiento a personas inmigrantes en situación administrativa irregular



Marta de la Iglesia

Técnica del Equipo de Economía Solidaria
de Cáritas Española

“Enfoque multidisciplinar y colaborativo, en el acompañamiento a personas inmigrantes en situación administrativa irregular”



Enfoque multidisciplinario y colaborativo

Espacios de participación Confederal

Nivel Técnico Mixto

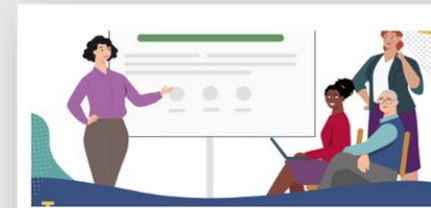


Trabajo en red confederal
Conocimiento compartido
Grupos sobre temas estratégicos

Diversidad como fortaleza
Aprendizaje compartido
Respuestas ante realidades complejas
Organización innovadora y comprometida
Al servicio de las personas más vulnerables



202
1



Experiencias de
acompañamiento en la
inserción laboral con
personas en situación
administrativa de
irregularidad



202
4



2025



2022



ESCUELAS:

2021
2022
2023
2025





Orientación

Acciones de orientación y formación profesional para el empleo de **Cáritas Diocesana de Bilbao**.

- [Ficha](#)
- [Pasos a seguir](#)
- [Pasos a seguir \(versión para imprimir\)](#)



Intermediación

Servicio de intermediación, acompañamiento y ocupación, para el impulso de procesos de regularización de **Cáritas Diocesana de Barcelona**.

- [Ficha](#)
- [Pasos a seguir](#)
- [Pasos a seguir \(versión para imprimir\)](#)

Sensibilización a empresas para la contratación de jóvenes de **Cáritas Diocesana de Girona**.

- [Ficha](#)
- [Pasos a seguir](#)
- [Pasos a seguir \(versión para imprimir\)](#)

Acciones de intermediación. Clínica de asesoría jurídica de **Cáritas Diocesana de Mallorca**.

- [Ficha](#)
- [Pasos a seguir](#)
- [Pasos a seguir \(versión para imprimir\)](#)



Formación

Formación desde la experiencia práctica en los espacios de **Cáritas Diocesana de Mallorca**.

- [Ficha](#)
- [Pasos a seguir](#)
- [Pasos a seguir \(versión para imprimir\)](#)

Coordinación entre equipos para ofrecer procesos de formación, orientación laboral, prácticas y acompañamiento de **Cáritas Diocesana de Sevilla**.

- [Ficha](#)
- [Pasos a seguir](#)
- [Pasos a seguir \(versión para imprimir\)](#)



Contratación

Financiación para la contratación, formación y acompañamiento de personas en situación administrativa de irregularidad de **Cáritas Diocesana de Girona**.

- [Ficha](#)
- [Pasos a seguir](#)
- [Pasos a seguir \(versión para imprimir\)](#)

Regulación a través de las empresas de inserción de **Cáritas Diocesana de Bilbao**.

- [Ficha](#)
- [Pasos a seguir](#)
- [Pasos a seguir \(versión para imprimir\)](#)



Orientación

Desarrollo de acciones y servicios de orientación profesional en colaboración con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

Acceso a servicios públicos
Visibilizar ante la Administración

MÁS INFORMACIÓN

Cáritas Diocesana Bizkaia
Erribera Kalea, 8, 48005 Bilbo,
Bizkaia

Teléfono: 944 02 00 99
<https://www.caritasbi.org/>

ACCIONES DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Cáritas Diocesana de Bilbao
ORIENTACIÓN

PASOS A SEGUIR


Cáritas

EXPERIENCIAS DE ACOMPAÑAMIENTO EN LA INSERCIÓN LABORAL CON PERSONAS INMIGRANTES EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

ACCESO DE LAS PERSONAS EXTRANJERAS EN SITUACIÓN IRREGULAR A LAS ACCIONES DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO



1 

COMPROMISO DEL GOBIERNO AUTÓNOMICO

- Compromiso del gobierno autonómico.
- Financiación con fondos procedentes del presupuesto autonómico.
- Implicación del servicio público de empleo - Lanbide.

2 

MARCO LEGISLATIVO Y COMPETENCIAL

- Aprobación de las resoluciones del director general de Lanbide-servicio vasco de empleo para el desarrollo de acciones y servicios de orientación profesional, y para la financiación de la oferta formativa.
- Respeto a la legislación de extranjería.

3 

REQUISITOS DE ACCESO AL SISTEMA VASCO DE EMPLEO-LANBIDE

A

Necesidad de empadronamiento de las personas extranjeras en situación irregular en alguno de los municipios de la comunidad autónoma vasca.

B

Inscripción de estas personas en el servicio vasco de empleo-lanbide como personas sin acceso al mercado nacional de trabajo.

4 

SERVICIOS OFERTADOS POR EL SISTEMA VASCO DE EMPLEO-LANBIDE

- A Información sobre el mercado de trabajo, las políticas activas de empleo y oferta de los servicios comunes y complementarios de la cartera común de servicios.
- B Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil del demandante.
- C Diseño del itinerario personalizado para el empleo.

- D Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.
 - E Información, asesoramiento y ayuda técnica adicional para la definición de su currículum, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales.
 - F Asesoramiento y aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo.
 - G Información y asesoramiento para la identificación de alternativas profesionales.
 - H Información y asesoramiento sobre los instrumentos de apoyo a la contratación e inserción en la empresa.
- Acceso a cursos formativos, vinculados o no a Certificados de Profesionalidad, y prácticas no laborales en empresas.

5 

ACCESO A CURSOS FORMATIVOS POR LAS PERSONAS EN SITUACIÓN IRREGULAR

- Expedición de certificado de asistencia a cursos emitido por el servicio público de empleo - Lanbide.
- Compromiso de solicitud de los certificados de profesionalidad por parte del servicio público de empleo-Lanbide cuando la persona se regulariza.


Cáritas



COORDINACIÓN ENTRE EQUIPOS PARA OFRECER PROCESOS DE FORMACIÓN, ORIENTACIÓN LABORAL, PRÁCTICAS Y ACOMPAÑAMIENTO

Cáritas Diocesana de Sevilla
FORMACIÓN

PASOS A SEGUIR



EXPERIENCIAS DE ACOMPAÑAMIENTO EN LA INSERCIÓN LABORAL CON PERSONAS INMIGRANTES EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

1



LÍNEA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

La dirección de Cáritas prioriza la atención en el área laboral para las personas inmigrantes en situación administrativa de irregularidad, especialmente para las personas acogidas en sus alojamientos y programas específicos.

2



ESTABLECER OBJETIVO COMÚN

Dpto. Empleo y Migraciones. Se establecen reuniones de coordinación para entender en detalle las características de cada proyecto.

La primera reflexión es:
¿Qué objetivo común tenemos?
¿qué podemos ofrecer?

3



COORDINACIÓN. CONSTRUYENDO EQUIPO

Tras establecer el primer objetivo de trabajo se establecieron reuniones de equipo para:

- Conocer en detalle el trabajo de los equipos, aclarar lenguaje y metodología de trabajo (empleabilidad, competencias básicas y transversales, capacitación, habilidades laborales, etc.).
- Analizar qué perfil se atiende en el departamento de migraciones ¿qué necesidades en relación al empleo presentan?

4



PROYECTO ESPECÍFICO DE ACOMPAÑAMIENTO

Elaboramos un marco de trabajo de manera conjunta en la que se establecen varias acciones específicas:

- Curso específico para personas migrantes con bajo nivel de español y/o recién llegadas a España. Duración 6 meses. Objetivo "Activación laboral. Cultura de trabajo".
- Protocolo de derivación y coordinación para las personas que están en formación para el empleo y/o itinerarios de inserción sociolaboral.
- Acción de orientación laboral específica para personas que están cerca de los 3 años de estancia (arraigo social). "Caminando hacia el Empleo".
- Prácticas formativas no laborales para personas que han realizado un proceso de inserción y acompañamiento, dentro de los proyectos diocesanos. Semejantes a las "Prácticas no Laborables PNL", pero dentro de la estructura diocesana.

5



EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA

- Hay reuniones de revisión de las actuaciones de manera semestral, con una revisión anual para ir realizando ajustes en el acompañamiento.
- Queda pendiente por desarrollar los procesos de vinculación de la Agencia de Colocación con las personas cercanas a los 3 años: Sensibilización y captación de empresas receptoras a la regularización.
- Búsqueda de financiación para el proyecto.





Acciones de intermediación. Clínica de asesoría jurídica

Facultad de Derecho de la
Universidad de las Islas Baleares.
ICAIB: Colegio Oficial de Abogados
de las Islas Baleares.

MÁS INFORMACIÓN

Cáritas Diocesana de Mallorca
Carrer del Seminari, 4
07001 Palma
Teléfono 971 71 01 35

<https://www.caritasmallorca.org/es/>
<https://clinicajuridica.uib.es/>



Contratación

Financiación para la
contratación, formación y
acompañamiento

MÁS INFORMACIÓN

Cáritas Diocesana de Girona

Pujada de la Mercè, 8,
17004 Girona

Teléfono: 972 20 49 80

<https://www.caritasgirona.cat>

Regulación a través de las
empresas de inserción

MAS INFORMACIÓN

Cáritas Diocesana Bizkaia

Erribera Kalea, 8, 48005 Bilbo,
Bizkaia

Teléfono: 944 02 00 99

<https://www.caritasbi.org/>

1



APUESTA INSTITUCIONAL PARA FOMENTAR LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS VULNERABLES, TAMBIÉN LAS QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

Desde hace años se trabaja para la formación y capacitación profesional de jóvenes migrantes (tutelados o no) en contexto laboral de forma conjunta entre Programa de Empleo y ECOSOL, empresa de inserción.

2



EXPERIENCIA PREVIA EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES SIN DOCUMENTACIÓN MEDIANTE PRE-CONTRATO Y OFERTA LABORAL DESDE LA EMPRESA DE INSERCIÓN

Trabajo coordinado con Programa de Soporte Jurídico, Programa de Empleo, Empresa de Inserción y otros programas sociales de Cáritas para gestionar ofertas de trabajo como acción significativa para conseguir el acceso al derecho de trabajo a personas que han realizado itinerarios con aprovechamiento a las que sólo les falta oferta laboral para poder tramitar arraigo.

Esta apuesta se realiza sin financiación específica.

3



VOLUNTAD POLÍTICA DAR RESPUESTA A UNA NECESIDAD CONCRETA

Línea de subvención impulsada por la Generalitat de Catalunya desde el Servicio de Ocupación de Catalunya y la Secretaría de Migraciones para fomentar el acceso al mercado laboral.

Se abre una convocatoria específica para jóvenes tutelados y extutelados.

4



LÍNEA ESPECÍFICA DE "TREBALL I FORMACIÓ" QUE PERMITE ACCEDER A LA CONVOCATORIA A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES TUTELADOS O EXTUTELADOS.

Esta convocatoria subvenciona la contratación y la formación de personas sin autorización a trabajar. Permite la contratación de jóvenes.

Aspectos relevantes:

- Se financia la contratación pero también la formación de los jóvenes para dar continuidad a los itinerarios formativos en entorno protegido.

- También se contempla la financiación de la técnica de acompañamiento de los jóvenes.

- Financiación del Fondo Social Europeo FSE.

5



DIFICULTADES Y RETOS

► Alta complejidad administrativa de la línea de subvención. Se requiere acceder a tres departamentos y aplicativos diferentes.

► Necesidad de dar respuesta integral entre los diferentes agentes de los diferentes programas de Cáritas: jurista, formación profesional, vivienda, etc.

► Apuesta institucional con implicación de recursos humanos y económicos propios.

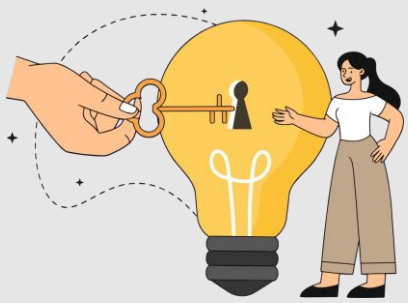
► Calendarios ajustados y plazos de difícil cumplimiento.

► Cambio normativo en relación a los jóvenes tutelados o ex tutelados que permite obtener permiso de trabajo.

Cáritas







- Necesidad de un acompañamiento integral
- Flexibilidad de los criterios
- Dinamización del territorio y mayor protagonismo de lo comunitario
- Explícita apuesta Institucional
- Visibilizar e incidir sobre esta realidad
- Trabajo en red
- Formación para los equipos

¡Muchas gracias por vuestra atención!

Marta de la Iglesia Martínez
Equipo de Economía Solidaria
mdelaiglesia.ssgg@caritas.es

Empleo Conciencia: soluciones innovadoras para garantizar el tránsito a la vida adulta de jóvenes del sistema de protección



María Areces

Coordinadora del programa de inserción sociolaboral
"Empleo Conciencia" de Fundación Raíces

“EMPLEO CONCIENCIA”



01

LA FUNDACIÓN

CREADA en 1996 para la atención integral a personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social.

HEMOS ATENDIDO a más de 5.000 niños, niñas y jóvenes sin protección familiar en España y con sus derechos vulnerados por las Administraciones.

CADA AÑO ATENDEMOS a 500.

OFRECEMOS:

- **Defensa de sus Derechos** procurando garantizar su protección y evitar su desamparo.
- **Apoyo Integral en su proceso personal** procurando su **autonomía**, a través de la **Formación y la Inserción Sociolaboral**.



02

A QUIENES ATENDEMOS



Menores y jóvenes entre 16 y 25 años sin protección familiar en España:

- En desamparo.
- Bajo la guarda/tutela de los sistemas de protección y con sus derechos vulnerados. .
- A los 18 años quedan en situación de calle, sin apoyos, en riesgo de sufrir múltiples violencias y desaparecer.

Marcados por una extrema vulnerabilidad:

- Ser menores de edad
- Sin apoyos familiares en España.
- Por su condición de migrantes, solicitantes de Protección Internacional, víctimas de trata o de algún tipo de explotación.

Sin apenas formación ni experiencia profesional.

03

LOS ORÍGENES: "COCINA CONCIENCIA"

NACIÓ EN 2010 del encuentro entre **Fundación Raíces**, la **periodista Cristina Jolonch** y el equipo del restaurante **Mugaritz**, liderado por Andoni Luis Aduriz.

CRECIÓ gracias a grandes chefs como: Javier Muñoz-Calero, Ramón Freixa, Albert Adrià, Paco Pérez, Francis Paniego, Enrique Valentí, Sacha Hormaechea, Juanjo López, Sandro Silva, etc.

SURGIÓ como SOLUCIÓN que acompaña a estos niños y niñas en su **tránsito a la vida adulta.**



Andoni y Lhoussaine en el
Restaurante Mugaritz (2 Estrellas
Michelin), San Sebastián (2010)

EL VÍNCULO HUMANO COMO FUENTE DE OPORTUNIDADES



El equipo del restaurante TrèSDe (Madrid) con Saad entre ellos (2024)

QUÉ PEDIMOS

Pedimos a empresarios y empresarias;

1. Una primera oportunidad laboral = contratos indefinidos a jornada completa.
2. Enseñar un oficio.
3. Una persona de referencia en la empresa que se vincule humanamente a los jóvenes.

QUÉ OFRECEMOS

1. Apoyo integral y personalizado.
2. Cubrir todas sus necesidades hasta el primer salario.
3. Seguimiento durante el primer año.
4. Una oportunidad para convertirse en agentes de cambio social.
5. Difusión y visibilidad.

04

LA EVOLUCIÓN: "EMPLEO CONCIENCIA"

- 2017: industria alimentaria y del procesado.
- 2021: Escuela "Cocina Conciencia" (en Madrid).
- 2022: "Empleo Conciencia".

PROYECTO DE INNOVACIÓN SOCIAL (MDDSSCA2030)

- **MAYOR PERSONALIZACIÓN:** en cualquier sector profesional en el que detectemos **interén en los chicos y chicas.**
- **MÁS PREVENCIÓN:** piloto con Ceuta.



Kayode, Javier, Jaime e Ibrahima, de la empresa de jardinería "Crea Medioambiente" (Madrid 2023)

05

LA PREVENCIÓN FUNCIONA: CEUTA (2022-24)

- **Colab. con el Área de Menores de Ceuta.**
- **Nos adelantamos:** intervenimos antes de que cumplan 18 años para evitar que se queden en calle.
- **93 jóvenes acompañados** a la península.
- **87% permanece +1 año en el puesto de trabajo**
- **95% evita la exclusión social.**
- **Coste 3.000€/joven/año = Ahorro para las AAPP.**
- **2025 y 2026 Política pública en Ceuta**



07

UN MODELO CON EVIDENCIAS ROBUSTAS



● **2022-2024: Investigación aplicada y evaluación de impacto:**

- El **70%** permanece al menos **1 año** en el **puesto de trabajo**.
- El **77% vive autónomamente** cubriendo todos sus gastos gracias al empleo.
- El **85,7%** de jóvenes que evitan SHG a la mayoría de edad permanecen más de 1 año en el puesto frente al **41,2%** de los jóvenes que partían de situaciones de exclusión.
- Evitar el **sinhogarismo** multiplica por **3** su **probabilidad de éxito** en el primer empleo.
- El **63%** de las empresas ofrece más de 1 **oportunidad**.

08

NUESTRO IMPACTO

Desde 2010:

- ★ 753 oportunidades laborales.
- ★ 262 empresas colaboradoras.
- ★ 11 sectores profesionales.
- ★ 15 Comunidades Autónomas.
- ★ 1 DG de Infancia colaboradora.
- ★ 1 año de permanencia media en el puesto de trabajo.



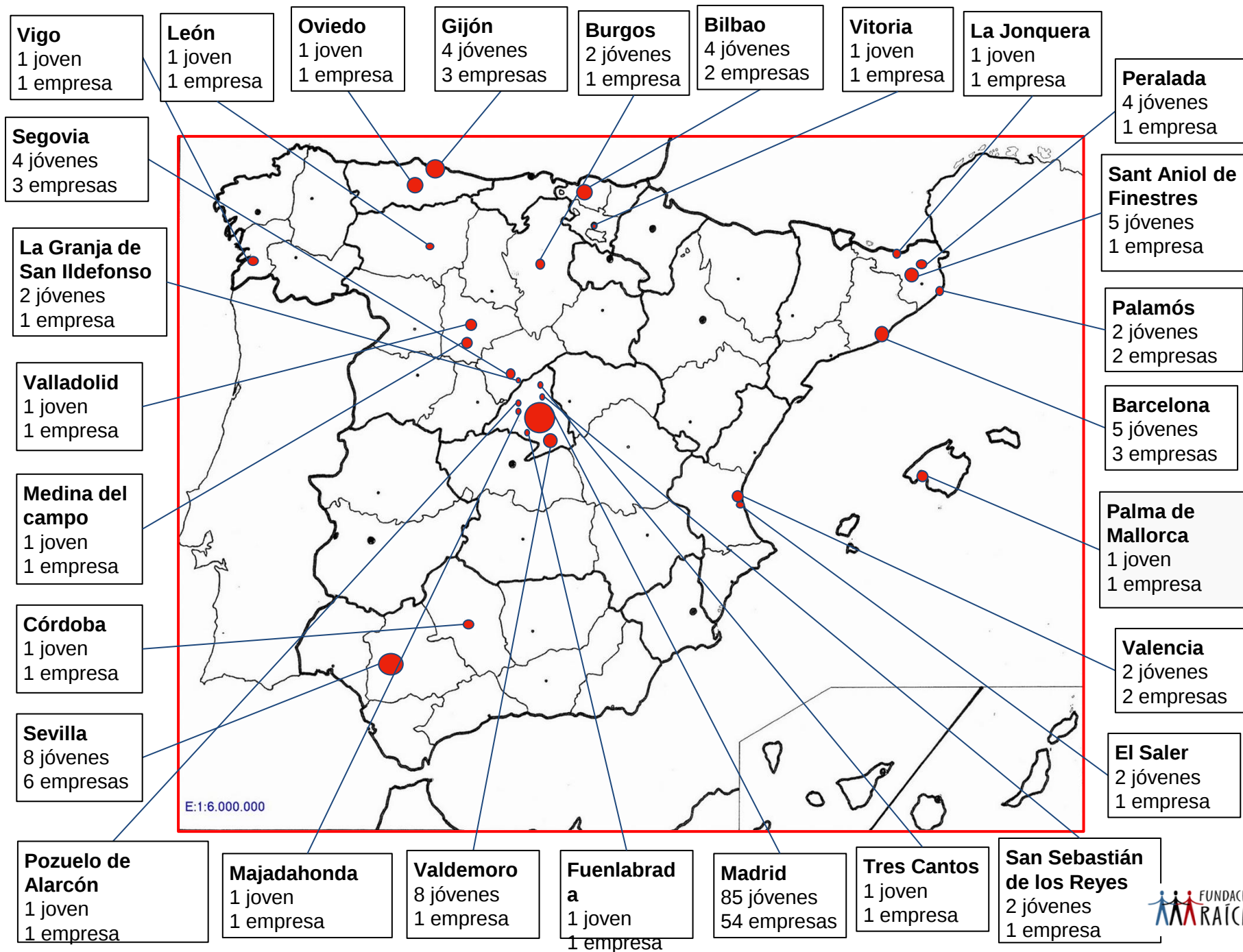
09

DÓNDE ESTAMOS

En **octubre de 2025** contamos con **151 inserciones activas en 9 comunidades autónomas.**

Nuestro objetivo: que **permanezca en el tiempo**, y que ayude a los chicos y chicas a **crecer profesionalmente** y a **mejorar su autonomía.**

Ofrecer oportunidades personalizadas en el lugar de preferencia.



10 COLABORA

Si eres Empresa:

- ▶ **Ofrece un puesto de trabajo** a una o uno de nuestros jóvenes.
- ▶ **Vincula tu marca y/o empresa.**
- ▶ **Dona producto o material para la Escuela "Cocina Conciencia".**
- ▶ Si eres un o una **profesional** del ámbito de la restauración, **imparte una "Masterclass"** al alumnado de la Escuela "Cocina Conciencia".
- ▶ **Financia alguna de nuestras actividades.**
- ▶ **Participa en nuestras Acciones Solidarias.**



11

CONTACTO

María Areces Espolita

Coordinadora Programa "Empleo
Conciencia"

empleoconciencia@fundacionraices.eu

669 09 86 01 / 913 88 30 76

Paseo de la Castellana 270, local. 28046

Madrid



f_raices



[@f_raices](https://twitter.com/f_raices)



Fundación.raices



FundacionRaicesONG

FUNDACION



GRACIAS
SIEMPRE GRACIAS

WWW.FUNDACIONRAICES.ORG

Convivencia Intercultural: una apuesta por los DDHH en tiempos de incertidumbre



Israel López

Coordinador Estatal del Área de Convivencia, Interculturalidad y Desarrollo Comunitario de Fundación Cepaim

Convivencia Intercultural: Una apuesta por los Derechos Humanos en tiempos de incertidumbre

Israel López Marín – Fundación Cepaim
Congreso Cruz Roja “Abrimos caminos hacia el
empleo”

Zaragoza, 12 de noviembre de 2025



Introducción

- Vivimos un tiempo de incertidumbre social, migratoria y ecológica.
- En este contexto, la **convivencia intercultural** se convierte en un **reto y una oportunidad**.
- Desde Fundación Cepaim apostamos por una **intervención comunitaria intercultural** basada en el **reconocimiento de derechos** y la **garantía de igualdad real**.



- El enfoque intercultural no es un adorno cultural: es una **forma de ejercer derechos**.
- Reconocer al otro como sujeto político y social, no solo como beneficiario.
- Derechos clave:
 - Derecho a la participación.
 - Derecho a la igualdad y no discriminación.
 - Derecho a la identidad y al arraigo.



Basado en los principios de:

- *Interculturalidad → diálogo y reconocimiento mutuo.*
- *Cohesión social → vínculos, comunidad, pertenencia.*
- *Justicia social y derechos humanos → eje transversal.*



Más de 30 años de trabajo en **convivencia y desarrollo comunitario**.

- Presencia en más de 37 territorios del Estado.

- Programas destacados:

Intervención Comunitaria Intercultural

Cohesión social e interculturalidad

Desactivando prejuicios.

- Trabajo con administraciones, tejido asociativo y ciudadanía.



- **Diagnóstico participativo** → conocer realidades locales.
- **Mesas de convivencia y grupos motores** → espacios de gobernanza compartida.
- **Acciones comunitarias** → co-creadas con la ciudadanía.
- **Evaluación transformadora** → aprendizaje colectivo, no solo indicadores.



- Personas implicadas en procesos comunitarios.
- Reducción de conflictos vecinales y mejora de la percepción intercultural.
- Creación de espacios de participación infantil, juvenil y vecinal.
- Consolidación de redes locales de apoyo mutuo.



- No hay inserción laboral sin inserción social.
- La convivencia intercultural **favorece entornos inclusivos de empleo.**
- Promueve competencias clave: empatía, comunicación, trabajo en equipo.
- Las empresas también son espacios de convivencia intercultural.



- Discurso del odio y polarización social.
- Precariedad que erosiona la confianza comunitaria.
- Invisibilidad de la diversidad cultural en el espacio público.
- Necesidad de políticas que integren lo social, lo económico y lo cultural.



PRINCIPALES CONCLUSIONES

- La convivencia intercultural **no se decreta**, se construye.
- Apostar por los **Derechos Humanos** es apostar por **sociedades resilientes**.
- “La convivencia no es tolerarse, es reconocerse.”
- Fundación Cepaim sigue comprometida con una **intervención comunitaria intercultural** que ponga **a las personas y sus derechos en el centro**.



Muchas gracias



www.cepaim.org

