



2 0 2 2
L U M E N



TRABAJANDO EN LOS MÁRGENES: EMPLEO INFORMAL Y MIGRACIÓN

Informe técnico

sjm SERVICIO JESUITA
A MIGRANTES

SUMARIO

1. **Introducción y contexto**
2. **Los rostros y sectores de la informalidad**
 - 2.1. Trabajadoras esenciales: empleo de hogar y cuidados
 - 2.2. Otros sectores donde la informalidad está presente
3. **Barreras en el acceso a la formación para el empleo**
4. **Nuestra respuesta: llegar donde otros no llegan**
5. **Una historia de vida: Jenny**
6. **Conclusiones y recomendaciones**

1. *Introducción y contexto*

Cuando nos preguntamos por qué las personas migramos, mejorar nuestra vida y la de nuestras familias suele ser la respuesta. Hoy en día el empleo es sin duda uno de los principales motores para que esto ocurra. Un trabajo, cuando es digno, tiene la capacidad de generar ingresos suficientes para cubrir nuestras necesidades, pero no solo eso, sino que es una de las **mejores herramientas de inclusión social y participación que existen**.

Visto desde el lado de los países receptores de personas migrantes, el empleo suele ser ese "efecto llamada". Cuando la situación socioeconómica de un país es positiva y genera oportunidades, el flujo migratorio aumenta, **las personas llegan para aportar su granito de arena al crecimiento económico**.

Más allá de la situación general, en nuestras obras lo constatamos cada día. Somos testigos de los sueños que traen las personas migrantes que acompañamos, con la maleta cargada de ilusiones, pero también de presión y expectativas sobre su proyecto migratorio. También somos testigos de cómo las **familias que buscan sostener los cuidados y las empresas que buscan talento** encuentran capital humano en las personas que llegan a nuestro país.

Según el [Informe Esenciales de Fundación porCausa](#), unas 500.000 personas migrantes residen en situación administrativa irregular en España, la gran mayoría trabajando de manera informal en sectores esenciales para la economía y la sociedad, aun careciendo de autorización de trabajo para ello.

En este Informe Lumen nos queremos acercar a la informalidad en el empleo en España, analizando diferentes **rostros que quedan al margen de derechos**, los sectores donde la informalidad y sus consecuencias tiene mayor relevancia, y el trabajo de las entidades de la red SJM, a través del ejemplo de la [Fundación San Juan del Castillo](#) y del [área de formación y empleo](#) de sus centros **Pueblos Unidos y Padre Rubio**. Estas organizaciones ponen el foco en estos márgenes, acompañando, sirviendo y defendiendo donde otras administraciones y organizaciones no llegan.

¿Qué entendemos por informalidad en el empleo?

Al hablar de informalidad en este informe incluiremos el **trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por nuestro ordenamiento jurídico**. Las personas trabajadoras informales no cuentan con contratos de empleo seguros, sino acuerdos informales entre empleado/a y empleador/a. Esto puede llevar a situaciones que pueden ir **desde la arbitrariedad en las condiciones a la vulneración de derechos**, dejándolas desprotegidas frente a la precariedad, la explotación y el abuso de algunas personas empleadoras y empresas, que en ocasiones aprovechan la situación para beneficio propio.

Quienes tienen un empleo informal no lo hacen por voluntad propia, sino habitualmente como mera **estrategia de supervivencia** o mejora de su calidad de vida, siendo la única opción de obtener ingresos suficientes para llevar una vida digna.

Si bien es cierto que el empleo informal no solo se da en las personas migrantes, sino que es propio de nuestro mercado laboral, vemos cómo se **acumulan los factores de vulnerabilidad en las personas migrantes en situación administrativa irregular**. Es por ello que este informe se centra en esta realidad, siendo la que más habitualmente nos toca, sin perder de vista que es el propio sistema económico actual el que lleva a situaciones de informalidad y precariedad.

Para una persona que llega a España y se encuentra en situación administrativa irregular, la forma más habitual de acceder a una autorización de residencia y trabajo es a través de la figura del **arraigo social**¹. Para ello, entre otros requisitos, ha de presentar un contrato laboral a jornada completa y de duración no inferior a un año, condiciones muy alejadas de la realidad del mercado laboral actual. A ello se le suma la lentitud de la Administración en responder, haciendo que sea prácticamente imposible responder a una necesidad actual de un empleador o empresa.

¿Es posible volver a la casilla de salida?

En el tablero en el que se maneja la extranjería, el juego no termina una vez obtenida una primera autorización de trabajo. La **irregularidad sobrevinida** supone tirar los dados y volver a la casilla de salida, **retrocediendo en los derechos adquiridos**. Es la situación o proceso que viven personas que, habiendo logrado permiso de residencia no lo pueden renovar y, en consecuencia, vuelven a una situación de irregularidad administrativa, sin posibilidad de trabajar legalmente. Esto puede darse por diversos motivos:

- Al **renovar la autorización de trabajo**, para lo cual hay que cumplir unos requisitos. Evidentemente cada caso es muy particular, y no hay fácil respuesta sin un análisis previo concreto de cada caso, como se aprecia en el área jurídica de las organizaciones. En líneas muy generales, los requisitos pretenden valorar la capacidad y esfuerzo de subsistencia económica propia y de personas a cargo, si las hubiera; aquí la situación y recorrido laboral tiene mucho que decir.
- Personas cuya **denegación de solicitud de asilo es firme**. Ante la saturación de la Administración en las resoluciones de asilo, y la necesidad de las personas de obtener ingresos para subsistir, se concede automáticamente la autorización a trabajar una vez se cumplen seis meses desde que se presenta una solicitud. Sin

¹ Procedimiento administrativo de regularización al que puede acceder una persona extranjera al acreditar haber residido un mínimo de 3 años de forma continuada en España, presentar medios económicos y demostrar un grado de "arraigo" suficiente.

embargo, tan lenta la acción, tan rápida la reacción: ante una denegación de asilo se pierde de manera inminente toda autorización a residir o trabajar de manera legal. Los derechos que hacen de salvavidas para construir toda una vida se hunden, cayendo en cuestión de horas en total desprotección.

Cuando estos momentos se acercan y no se tiene del todo claro si se van a cumplir los requisitos exigidos, estas personas sienten una gran **intranquilidad e incertidumbre**, viendo la posibilidad de que esta situación frene nuevos avances en sus proyectos de vida. La eterna sensación de "qué sacarán los dados", y preguntas del tipo "¿podré justificar mi manutención?, ¿podré seguir trabajando?, ¿perderé todo lo logrado hasta ahora?".

2. Rostros y sectores de la informalidad laboral

2.1. Trabajadoras esenciales: empleo del hogar y los cuidados

¿Por qué se da el empleo informal en el Empleo del Hogar y Cuidados?

Uno de los sectores en el que mayoritariamente se aprecia la informalidad es el del empleo del hogar y los cuidados. Tal y como está regulado actualmente, coloca a las mujeres y hombres que trabajan en él **al margen de los derechos que cualquier otro sector posee**.

Las personas empleadas en este sector están incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, no teniendo reconocida la prestación por desempleo, pudiendo ser despedidas por desistimiento de la parte empleadora y no reconociéndose la prevención de riesgos laborales.

Además, aún pesa la perspectiva histórica en la que estos trabajos se enmarcaban en una relación de servidumbre, alejada del ejercicio de una profesión con plenos derechos. En el caso de las personas migrantes, sobre todo las que se encuentran en situación administrativa irregular, esta informalidad propicia a su vez la vulnerabilidad, agravándose más en el caso de mujeres.

- ❖ 1 de cada 4 trabajadoras desempeñan todo su trabajo en la economía sumergida, de ellas, la mitad se encuentra en situación administrativa irregular. El 36% del trabajo del hogar es informal; oculto, sin derechos y sin cotizaciones ([Informe de Esenciales sin Derechos de Oxfam Intermón](#)).
- ❖ Un elevado número de trabajadoras se encuentra en situación administrativa irregular (35%), a pesar del número de años de residencia en España (casi el 77% de las encuestadas tiene más de 3 años de residencia en el país). [Informe derivado de la encuesta sobre el Impacto de la Pandemia en las Trabajadoras del Empleo del Hogar y los Cuidados](#) de la Plataforma por un empleo del hogar digno y con plenos derechos de Madrid.

Según señala el Informe Esenciales de Fundación porCausa, dadas las tendencias demográficas y el envejecimiento de la población, es previsible que el sector de los cuidados gane todavía más peso como fuente de empleo para estas trabajadoras.

Esta tarea de cuidados (tanto de hogares como de personas), recae íntegramente sobre estas trabajadoras, ya que como señala el *informe de Esenciales sin Derechos de Oxfam Intermón*, se han externalizado a bajo coste los trabajos más esenciales de nuestra sociedad y economía, haciendo posible que la vida continúe. A más necesidades de cuidado, aumenta la contratación de trabajadoras del hogar, siempre y cuando la familia se lo pueda permitir.

¿Qué consecuencias tiene la informalidad en las personas que acompañamos?

- **Precariedad laboral, que siempre va de la mano de la informalidad, sin importar cuál haya sido el recorrido laboral de las personas.** En las entrevistas de orientación y empleo que realizamos se evidencia que, con independencia de la trayectoria profesional o vital, si no cuentan con permiso de trabajo, su acceso al empleo se limita al sector de hogar y cuidados.
- **La desinformación total o parcial del marco legal sobre su situación administrativa les hace vulnerables.** El aislamiento en el que se encuentran en ocasiones, así como la necesidad del contrato para optar al permiso de trabajo por arraigo social cuando están en situación administrativa irregular, les hace tremendamente flexibles a los requerimientos de empleadores y vulnerables a abusos de todo tipo: discriminaciones salariales, reclamación de deudas, riesgos de accidentes o malos tratos.
- **La informalidad es caldo de cultivo para permitir vulneraciones de derechos.** Su máximo exponente lo encontramos cuando la relación de trabajo se da en el ámbito privado del hogar, quedando muchas veces fuera de un marco estricto de regulación.
 - ❖ **Falta de respeto a los derechos como personas trabajadoras:**
 - Sueldos
 - Descansos
 - Condiciones laborales precarias
 - ❖ **Discriminación en el marco de una relación claramente asimétrica.**
 - ❖ **Situaciones degradantes e incluso de abuso:**
 - Físico
 - Psicológico
 - Sexual
- **El régimen interno es la modalidad de trabajo más precaria y dura, más aún cuando se da en situación de informalidad.**

- ❖ **Unas 40.000 mujeres en España trabajan de internas, el 7,5% del sector. Nada menos que un 92% son extranjeras.**
- ❖ **El porcentaje que quiere o puede trabajar como interna es mínimo (15%) y varía según las condiciones administrativas (Registro de Orientación Laboral del Área de Empleo en Pueblos Unidos).**

El perfil que encaja dentro de la informalidad en el régimen interno sería el siguiente:

- ❖ Mujer joven.
- ❖ Recién llegada o con pocas redes en España.
- ❖ Sin permiso de residencia.

Este tipo de jornada **impide totalmente la conciliación** familiar, personal o laboral, convirtiéndose por tanto en una opción que, aunque les ayude a conseguir unos ingresos y tal vez a obtener una autorización de trabajo por arraigo social, acarrea unas **consecuencias psicológicas, personales y familiares** al reducir su vida privada hasta casi hacerla desaparecer. A medida que estas personas van regularizando su situación, lo habitual es que no quieran volver a trabajar en régimen interno.

Se da también la circunstancia de que muchas mujeres (y algunos hombres), cumplidos los 60 años quieren volver a cuidar de alguna persona mayor en régimen interno. Se encuentran distintas motivaciones para querer regresar a este tipo de trabajo:

- Huida de la soledad (familiares o redes han ido regresando a sus países).
- Ahorro de alquiler de vivienda.

- Seguir cotizando o generando ingresos, puesto que la jubilación a la que opta este colectivo también es menor que para el resto, siendo otro de los derechos no reconocidos a sumar a la lista.
- Salir de otros empleos precarizados del sector servicios (limpieza, auxiliar de geriatría, ayuda a domicilio, etc.), en los que seguramente no han mantenido una jornada completa, simultaneando varios trabajos para conseguir un mínimo de ingresos.

A estas edades cercanas a los 65 años, las personas trabajadoras del hogar y los cuidados arrastran una serie de **consecuencias físicas en su mayoría derivadas del ejercicio de su profesión**. Al no estar reconocidos tampoco derechos en materia de prevención de riesgos laborales o de protección social, siguen adelante optando a empleos informales sin pensar en las consecuencias para su salud, para así poder continuar enviando dinero a sus países de origen y subsistir aquí.

- **Con los sucesivos aumentos del Salario Mínimo Interprofesional se ha conseguido avanzar en la mejora de condiciones laborales de las trabajadoras, no obstante, pueden continuar ciertas situaciones de informalidad.** Las familias empleadoras han ido soportando todo el peso de este salario y cotización a la Seguridad Social. Si no se establecen por parte del Estado medidas de control y compensación se pueden encontrar situaciones como las siguientes:
 - Cotizar a la Seguridad Social menos horas de las reales, o directamente no cotizar.
 - Pagar un salario inferior al recomendado por las Tablas Salariales (Salario Mínimo Interprofesional).

Es inevitable que entre quienes trabajan se produzca, sin pretenderlo, y muchas veces sin saberlo, una "competencia desleal" que precariza más el sector. Las situaciones vitales que atraviesan son las que van marcando sus opciones y elecciones en cada momento, pero es cierto que como ellas relatan: *"si no acepto este trabajo, aunque sea por una miseria, vendrá otra persona y lo aceptará"*.

¿Qué consecuencias específicas produjo la pandemia en la informalidad del sector?

La pandemia vino a añadir más obstáculos a la situación de precariedad e inseguridad por el hecho de su situación administrativa irregular:

- ❖ Imposibilidad de acreditar su situación laboral durante las restricciones de movilidad.
- ❖ Aceptar condiciones laborales de semiesclavitud como internas y/o condiciones abusivas.
- ❖ Repercusión negativa en el estado de salud por toda la situación de incertidumbre y miedo vividas durante la pandemia. Los resultados de la *encuesta sobre el Impacto de la Pandemia en las Trabajadoras de Hogar y Cuidados* nos muestran cómo predominan los sentimientos de ansiedad, miedo e incertidumbre, y si hacemos la comparativa con otras investigaciones, vemos cómo el hecho de ser un colectivo con una **elevada tasa de empleo informal las colocó en una situación de vulnerabilidad extrema**.
- ❖ Ser despedidas sin ningún tipo de indemnización. Al no tener el colchón de los ERTE y carecer de contrato, su situación fue mucho más vulnerable. Además, aumentan los sentimientos de depresión por la situación de incertidumbre económica y de crisis mundial y ser el sostén económico para las personas a cargo en sus países de origen.
- ❖ Dos terceras partes no recibieron compensación alguna por la realización de horas extra.
- ❖ El **subsidio extraordinario por cese de actividad** en empleo de hogar constituyó un paso histórico al ser la primera prestación de este tipo reconocida para esta

actividad, pero tuvo **niveles de protección muy inferiores** a los de otras medidas adoptadas para otros colectivos:

- Fue parcial, con una duración de solo cuatro meses.
- Dejaba fuera a las trabajadoras más desprotegidas, las casi 200.000 que no están afiliadas a la Seguridad Social.
- No se consideró la brecha digital, que supuso una auténtica barrera para poder tramitar esta prestación y otro tipo de ayudas generales.

❖ **Apenas el 10% de las personas trabajadoras del sector afiliadas pudo beneficiarse del subsidio extraordinario.**

Este análisis coloca a las mujeres empleadas de hogar en una situación de extrema vulnerabilidad y desprotección, a pesar de que **ocupan un lugar crucial y esencial en los cuidados, como así se visibilizó durante la pandemia**. Sin embargo, ese papel esencial no ha tenido una traslación en reconocimiento de derechos; muy al contrario, el colectivo que se ha demostrado esencial e indispensable para el sostenimiento de la vida y los cuidados del conjunto de la sociedad ha quedado en una posición secundaria, desprotegida y precaria.

No obstante, la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ante el litigio entre una empleada de hogar y la Tesorería General de la Seguridad Social abre un camino de esperanza en la igualdad de derechos, pues argumenta que la normativa nacional española infringe el principio de no discriminación en materia de Seguridad Social de la normativa europea. Dicha sentencia, da respuesta a la solicitud de la trabajadora a cotizar por la protección al desempleo, lo que le fue denegado en inferiores instancias.

Será inminente también la ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte del Gobierno de España, reivindicación histórica del sector y que abre una puerta a la equiparación de este colectivo con el resto de las personas trabajadoras.

2.2. Otros sectores donde la informalidad está presente

Existen otros sectores donde la informalidad es notable. Algunos de los factores tienen que ver con la falta de personal que quiera y pueda ocupar esos puestos de trabajo en las condiciones propias del sector, como horarios, temporalidad, condiciones duras de trabajo, o simplemente por la falta de control de las administraciones públicas.

A continuación, hacemos un breve recorrido por algunos de los sectores donde la informalidad está presente:

- ❖ **Construcción y reformas:** albañiles, pintores, fontaneros por días u horas, son algunos de los empleos informales que pueden encontrarse en puntos estratégicos de las grandes ciudades a primera hora de la mañana. Con destino a grandes obras o pequeñas reformas, empresarios del sector "reclutan" trabajadores, especialmente hombres y muchos de ellos migrantes sin permiso de trabajo. Una oportunidad para quien no tiene otra forma de buscarse la vida, un abuso para el que quiere y puede ofrecer condiciones de trabajo que rozan la esclavitud.
- ❖ **Hostelería y turismo:** la importancia en nuestra economía de estos sectores hace que se trate de un nicho de empleo para locales y personas migrantes, muchas de ellas trabajando todo o en parte en la informalidad, especialmente en los escalones con menor cualificación y visibilidad del sector, como friegaplatos, auxiliares de cocina, limpiadoras de habitaciones, entre otros.

- ❖ **Empleos surgidos de la economía de plataforma:** nuevos hábitos de consumo y el ritmo de vida actual, especialmente en grandes ciudades, han hecho proliferar nuevas opciones laborales que han venido a precarizar y "uberizar" algunos sectores:
 - **Riders:** el reparto de comida a domicilio ha sido durante años una primera oportunidad laboral para personas sin permiso de trabajo, trabajando informalmente mediante el alquiler de cuentas legales a cambio de una cantidad económica. La noticia de la muerte de un joven repartidor en 2019 destapó públicamente esta realidad y sus consecuencias.
 - **Plataformas de contratación de servicios en el hogar:** la alta demanda ha hecho que proliferen aplicaciones móviles para contratar servicios puntuales. Sin embargo, estas actúan con poco o ningún control sobre las condiciones ofrecidas, dándose en parte en la informalidad y entrando en una "guerra de precios" y precarización que repercute negativamente en las personas ofertantes de servicios.

3. Barreras en el acceso a la formación para el empleo

Las Administraciones Públicas invierten en formación para el empleo con el objetivo de añadir valor a su desarrollo socioeconómico gracias a la incorporación de personas cualificadas al mercado laboral. Siendo así, se podría justificar el desinterés en invertir en la formación de aquellas personas en situación irregular, ya que no hay certeza de que lleguen a trabajar.

En la irregularidad, el acceso de personas a formación se encuentra altamente limitado. Sin embargo, el beneficio que aportaría para las personas, la economía y sociedad sería enorme. No hacerlo supone una gran pérdida de talento, que podría aportar todo su potencial, una pérdida de capital humano y un gran valor al desarrollo socioeconómico de nuestra sociedad. Creemos que merece la pena la inversión, incluso aunque parte de ella se termine cosechando en otra parte del mundo.

La formación como herramienta de inclusión

El beneficio que aporta la inversión en formación quizás merezca un análisis más nutrido, y no únicamente desde lo cuantitativo y en términos económicos a corto plazo. Así lo demuestran los conocidos como "informes de esfuerzo de integración", documentos en el que se recogen y valoran positivamente formaciones como argumento de inclusión social, documento necesario para regularizarse y vinculante como prueba para renovar la documentación y evitar la irregularidad sobrevenida.

La formación, y en concreto la formación para el empleo, no tiene como objetivo solo aprender contenidos técnicos sobre un oficio o profesión; también supone aprender a ejercer derechos y deberes, **desarrollar habilidades personales que trascienden lo laboral**, entender el contexto social, apropiación y pertenencia, interculturalidad e inclusión; **aprender a ser y ejercer ciudadanía.**

El momento previo a la obtención del permiso de trabajo puede considerarse el momento ideal para formarse, de manera que, una vez conseguido dicho permiso, podamos encaminar ya una búsqueda de empleo eficiente para el competitivo mercado laboral en el que nos manejamos la mayor parte de la población.

4. Nuestra respuesta: llegar donde otros no llegan

Desde las diferentes obras que desplegamos la misión del SJM en territorio, impulsamos formas diversas de proteger y mitigar las consecuencias que el trabajo informal tiene en las personas que acompañamos. Apostamos por la formación prelaboral y la sensibilización a empleadores. Ponemos el **foco en las personas en situación administrativa irregular** que tienen o pueden acceder a empleos informales, llegando donde otros no llegan y coordinándonos con otras entidades, que, como la nuestra, apuestan por no mirar hacia otro lado.

Formamos: ofrecemos acciones formativas, especialmente en el sector del empleo del hogar y los cuidados, cursos muy adaptados a la realidad, que mejoran la empleabilidad de las personas migrantes, principalmente las recién llegadas a España. Los objetivos son diversos:

- Obtener una primera oportunidad laboral en las mejores condiciones posibles.
- Mejorar en el actual trabajo poniendo en valor su formación.
- Conocer sus derechos y deberes para poder actuar en caso de que sea necesario.
- Fomentar la creación de redes de contacto que actúen como sostén.

Sensibilizamos: en el mercado laboral español actual surgen oportunidades laborales para las personas de origen migrante y a nuestra fundación se acercan familias y empresas que precisan personas para trabajar. Realizamos una labor constante de sensibilización, tratando de **acercar la realidad de las personas que acompañamos**, sus retos y las dificultades a las que se enfrentan, pero sobre todo sus fortalezas. También velamos porque se cumplan los derechos que debieran disfrutar legalmente, en caso de que la normativa se lo permitiera.

Informamos, orientamos y acompañamos:

- A **personas** que precisan de procesos más personalizados, en los cuales trabajamos competencias personales, herramientas para la búsqueda de empleo y derechos y deberes, ayudando a las personas a **situarse en el mercado laboral, protegiendo y acompañando** en la toma de decisiones. Además, defendemos salarios y condiciones dignas, siendo parte activa de la Plataforma por un empleo del hogar y cuidados con plenos derechos de Madrid, que dota de un marco de referencia a través de las [Tablas Salariales](#) y la constante labor de sensibilización y denuncia pública.
- A **empleadores y empresas** que quieren ofrecer ese salto de 360 grados que supone la regularización administrativa para una persona que migra. Acompañamos a quienes aun queriendo ofrecer un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, la ley impone requisitos y una espera eterna que, sin nuestro apoyo, desistirían por hartazgo. Fomentamos que solo el talento de la persona sea suficiente para acceder a un empleo con plenos derechos.

5. Una historia de vida: Jenny

Jenny llegó desde Honduras en 2018 y pronto comenzó a trabajar en el sector del hogar y los cuidados de manera informal, dado que se encontraba en situación administrativa irregular. En su país tiene estudios de maestra de primaria, pero sabía que por el momento no iba a poder desarrollar nada de esta profesión, excepto si trabajaba en el cuidado de niños. Sufrió violencia de género, obteniendo una autorización de residencia asociada a este hecho.

En ese tiempo con permiso de trabajo pudo formarse (cursando un Certificado de Profesionalidad) y trabajar en limpieza de edificios. Esto le permitió trabajar en un sector diferente al de hogar y cuidados, que le permitiera salir de la informalidad y poder acceder a otros derechos.

Finalmente, su causa es archivada y como consecuencia perdió su empleo, quedando en situación de irregularidad sobrevenida. En ese momento llega a Pueblos Unidos y comenzamos intervención desde el área de empleo y resto de áreas (social, jurídica, hospitalidad). Se encuentra en un momento de vulnerabilidad muy delicado, pues además tiene una hija, por lo que es esencial tener una mirada integral sobre Jenny.

Vuelve de nuevo al trabajo informal cuidando a un bebé de un año. Con una situación personal más estabilizada gracias a todo lo logrado en equipo, su esfuerzo diario y nuestra sensibilización con la familia empleadora sobre su situación, se logra comenzar los trámites para solicitar el arraigo social en diciembre de 2021. Aún quedan unos meses para regularizar la situación, pero seguiremos acompañándola para que continúe alcanzando sus objetivos.

6. Conclusiones y recomendaciones

1/

Sin dejar de lado que tenemos un sistema económico y mercado laboral que induce a perfiles heterogéneos de nuestra sociedad a situaciones de informalidad y precariedad, identificamos que estas circunstancias se presentan de forma más acuciante y habitual en personas de origen migrante y en situación administrativa irregular. Muchas se ven obligadas a trabajar al margen del reconocimiento de derechos laborales, que incrementa el riesgo de asimetrías, vulnerabilidades y abuso. Por ello, reclamamos a las administraciones competentes:

- ❖ Procurar el **acceso y mantenimiento en el tiempo de la regularidad administrativa** como piedra angular de la garantía de derechos en el ámbito laboral. Ajustando los requisitos de acreditación de perspectivas económicas de los solicitantes de arraigo social, así como de las sucesivas renovaciones de autorizaciones de residencia. Ajustando, en definitiva, los requisitos exigidos por nuestra normativa de extranjería a las condiciones ofrecidas por el mercado laboral español - así como a las particularidades del sector donde se desarrolla la actividad laboral - poniendo en valor el arraigo de la persona y su aportación a la sociedad.
- ❖ Paralelamente, que la Administración asegure **procedimientos ágiles y accesibles**, que garanticen derechos a las personas extranjeras interesadas y sean atractivos para los empleadores. El reconocimiento de derechos de las personas no puede verse paralizado durante meses y meses.

2/

El sector donde mayores índices de informalidad identificamos es el del empleo del hogar y los cuidados, dándose la paradoja de que seguimos poniendo en manos de estas personas lo más sagrado de nuestras vidas: nuestro hogar, mayores, hijos/as. Recomendamos:

- ❖ El reconocimiento de su labor esencial durante la pandemia, concretado en la **facilitación al acceso a la autorización de residencia y trabajo** a través de un procedimiento *ad hoc* de regularización extraordinaria de personas que trabajan en este sector.
- ❖ Que las Administraciones Públicas apuesten por generar un marco normativo garantista en los trabajos de cuidados: reconociendo las particularidades que presenta el sector, pero velando por equiparar sus derechos laborales a aquellos reconocidos para el resto de los sectores. A su vez, introducir estímulos - tales como incentivos fiscales - que promuevan la **contratación formal** para los **cuidados**.
- ❖ Fomentar la creación de **redes**, la **participación** de las trabajadoras y su **agrupación** en torno a asociaciones y sindicatos que sigan defendiendo derechos y dignificando el sector.

3/

La irregularidad administrativa impide o dificulta el acceso a las políticas activas de formación y empleo, lo que supone una pérdida de oportunidades para formar y orientar al talento diverso que llega a nuestro país, incluso antes de que puedan empezar a trabajar.

Por ello, consideramos imprescindible establecer una **estrategia clara y decidida** de inclusión de las personas durante el plazo que se encuentran en situación irregular en nuestro país. Con el diseño de itinerarios que permitan poner en valor el potencial de las personas, maximice sus capacidades y pueda contribuir al desarrollo socioeconómico y los retos sociales y medioambientales que enfrenta nuestro país. **Itinerarios que inicien desde que la persona llega a España** y que contemple el aprendizaje del idioma, acciones formativas técnicas, habilidades sociales y laborales, habilidades informáticas y contacto con quienes potencialmente puedan ofrecer oportunidades de empleo.

Esta estrategia tendrá que incluir necesariamente:

- ❖ **La apuesta por el acceso a formación laboral y en derechos y deberes**, para poder acceder a puestos de trabajo ajustados a su formación y capacidades, así como para saber identificar y actuar ante posibles vulneraciones de derechos.
- ❖ **Sensibilización a empleadores particulares y empresas**. Reconociendo el papel crucial de los empleadores, a quienes corresponde ofrecer unas condiciones justas y no perpetuar la informalidad y precariedad de muchos sectores.
- ❖ Dotar de fondos y recursos suficientes para el establecimiento de **programas formativos específicos encaminados a facilitar la adaptación laboral** y la inclusión sociolaboral de personas en situación administrativa irregular. Identificando y potenciando buenas prácticas en colaboración con entidades sociales, empresas y administraciones públicas a través de espacios de diálogo que busquen afrontar los retos demográficos, laborales y sociales actuales, teniendo en cuenta la sociedad diversa en la que actualmente vivimos.
- ❖ Facilitar la **participación de personas en situación administrativa irregular en los programas ya existentes**, tanto de formación reglada, como no reglada, haciendo especial hincapié en la inclusión de colectivos especialmente vulnerables y aquellos que mayor valor social y económico aportan a nuestro crecimiento.
- ❖ Fomentar, flexibilizar y agilizar los procesos de **homologación de estudios** que permitirían, por un lado, el acceso a puestos de trabajo demandados en el mercado laboral actual, así como dar continuidad a la carrera profesional iniciada en los países de origen de las personas que llegan a nuestro país.
- ❖ Permitir la participación de personas en situación administrativa irregular en programas de **prácticas no laborales en empresas**, fomentando el contacto con el tejido empresarial con el objetivo de estrechar el conocimiento del puesto de trabajo objetivo, así como facilitando el conocimiento de empresas y empleadores de la realidad social.
- ❖ Explorar el potencial de las **empresas de inserción**, como herramientas de formación e inserción para colectivos vulnerables, así como contratos específicos para jóvenes, como el **contrato de formación en alternancia** con el trabajo, impulsado por la reciente reforma laboral.