

TALLER DE
EXPERIENCIAS

Personas migrantes & mercado de trabajo en España

Colabora:

CRRL
Consejo Regional de
Relaciones Laborales


Castilla-La Mancha

UGT 
Castilla-La Mancha




centro de la
mujer

El día 28 de octubre llevamos a cabo en Elche de la Sierra (Albacete) el Taller de Experiencias “Personas migrantes & Mercado de trabajo en España”

El objetivo de este Taller de Experiencias ha sido conseguir un espacio de comunicación de experiencias relacionadas con el mundo laboral fomentando la interacción y el intercambio de información.

En este encuentro se abordaron las novedades sobre la normativa en materia de extranjería, así como el programa de acción puesto en marcha por UGT Confederal para la prevención de los bulos racistas en los centros de trabajo, participando como ponente Cesc Poch, responsable confederal de UGT – Migraciones, el cual planteó los bulos y las desigualdades a las que tiene que hacer frente la población migrante en lo que se refiere al mercado laboral, resaltando el papel que tienen los sindicatos y la negociación colectiva para frenar esta realidad y estos bulos.



Pese a que el racismo y la xenofobia concentran el mayor número de incidentes y delitos de odio tanto en España como en el conjunto de la Unión Europea, con frecuencia estos fenómenos permanecen invisibilizados o asociados únicamente a ámbitos que, aun siendo relevantes, cuentan con menor volumen de casos.

Esta falta de visibilidad contrasta con la evidencia disponible: España es uno de los países con mayores ingresos en los que la brecha salarial no explicada entre personas de nacionalidad extranjera y española sigue siendo especialmente elevada, dejando un amplio margen para atribuir esas diferencias a prácticas discriminatorias y racistas presentes en el mercado laboral.

La creciente presencia de personas migrantes en el mercado de trabajo español constituye una realidad social y económica de gran relevancia. Sin embargo, este colectivo continúa enfrentando diversas dificultades en el acceso al empleo, en la estabilidad laboral y en el reconocimiento pleno de sus derechos derivadas en muchos casos de barreras sociales o culturales.

En este contexto, resulta fundamental generar espacios de encuentro, reflexión y diálogo que permitan conocer de primera mano las experiencias y vivencias de las personas migrantes en el ámbito laboral.

Asimismo, este tipo de iniciativas contribuyen a visibilizar la aportación de las personas migrantes al mercado de trabajo y a la sociedad, promoviendo valores de igualdad, inclusión y respeto a los derechos laborales.

Desde esta perspectiva, la realización de este taller se ha planteado como una herramienta de sensibilización, análisis y participación que permite avanzar hacia un modelo de empleo más justo, inclusivo basado en el trabajo digno y fuera de bulos.

Según el Estudio de UGT *“Desmontando mitos y estereotipos”*, los datos muestran que las personas migrantes sólo perciben el 1,5% de pensiones, que son usuarias del 5,8% de los servicios sociales a pesar de ser más vulnerables, que sólo el 28,7% de las personas extranjeras son perceptores de las rentas mínimas o que realizaron únicamente el 11% de las más de 400 millones de visitas a atención primaria.

Además, tienen más paro, más brecha salarial, mayores índices de parcialidad y tienen mayor riesgo de pobreza.

La migración no solo sostiene la demografía, sino que rejuvenece la estructura de la población y contribuye al futuro social y económico.

Es de justicia desmontar los bulos, el ruido, los prejuicios, la confusión y el miedo que se está generando en la sociedad ante una migración que viene a trabajar, a generar riqueza y enriquecer nuestra cultura. En definitiva, combatir el racismo, el odio y la discriminación contra una inmigración que realiza los trabajos más precarios.

Si hay un “efecto llamada” no es por la legislación que hay en España sino porque las condiciones económicas o políticas son mejores que las de los países de procedencia.

Los migrantes están ayudando a que se reactive la economía, generan riqueza, inciden en el consumo interno y rejuvenecen la estructura de la población.

Hay que garantizar centros de trabajo seguros y libres de odio, abrir vías seguras y legales para evitar la explotación y que todos tengan las mismas oportunidades acompañándolos y protegiéndolos desde su llegada a su regularización.

En el Encuentro se expusieron los datos del estudio llevado a cabo por Red2Red el 54% de las personas migrantes que fueron encuestadas estaba trabajando con contrato (de las cuales el 67% con contrato indefinido), el 8,5% no tenían contrato, el 13,3% es autónoma – autónomo, el 12% está parada – parado y el 12% está inactiva inactivo.

Estando el sector de los cuidados y hogar sobrerrepresentado por mujeres extranjeras.

Los sectores en los que se concentra la población migrante son:

- Comercio y reparaciones
- Construcción
- Hostelería

En el entorno laboral las personas migrantes sufren en algún momento discriminación:

- En la búsqueda de empleo
- En las condiciones laborales
- En las relaciones en el entorno laboral

Para paliar estas discriminaciones tenemos que:

- Adoptar medidas preventivas desde la infancia
- Implementar medidas reparadoras
- Dar visibilidad a los referentes de los diferentes grupos
- Propiciar espacios de encuentros para la interculturalidad
- Penalización para los delitos de odio

En el ámbito laboral los grupos más vulnerables y con mayor probabilidad de sufrir discriminación son: la población afrodescendiente afroamericana, la árabe y la norteafricana no árabe, la nativa americana y la africana negra.

También se expuso que, a nivel europeo la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE y la Autoridad Laboral Europea han publicado una Guía Práctica dirigida a todas las Inspectoras e Inspectores de Trabajo de toda la Unión Europea con el objetivo de ofrecer herramientas claras y operativas para detectar y abordar casos de explotación laboral, reforzando al mismo tiempo la capacidad de las trabajadoras y los trabajadores (tanto

de países de la UE como de terceros países) para conocer, reclamar y ejercer sus derechos en cualquier Estado miembro.

Este documento ofrece orientaciones sobre:

- Cómo reconocer las distintas formas de explotación
- Identificar a las víctimas y actuar ante posibles abusos

También recoge indicadores clave y recomendaciones para comunicarse eficazmente con estas personas trabajadoras, además de pautas de apoyo a las víctimas.

El material arroja a trabajadoras y trabajadores nacionales de la UE que trabajan fuera de su país de origen, así como de terceros países empleados y empleadas en la Unión Europea, incluyendo explicaciones sobre:

- Las distintas formas de explotación laboral y trabajo forzoso
- Los derechos laborales reconocidos por la legislación de la UE
- Cómo establecer un diálogo efectivo con las trabajadoras y los trabajadores
- Cómo detectar señales de explotación o trata

La explotación laboral va desde infracciones leves de la normativa laboral hasta violaciones graves que constituyen delitos, como la trata de seres humanos o el trabajo forzoso.

Entre los indicadores más frecuentes aparecen:

- Salarios por debajo del mínimo legal
- Retención de documentos personales, amenazas o coacciones
- Condiciones insalubres o inseguras
- Reclutamiento engañoso

Asimismo, esta Guía insiste en la importancia del principio de “no causar daño”, subrayando que las víctimas deben ser tratadas con respeto y sin criminalización.

Por otro lado, La guía detalla los derechos específicos de distintos grupos de trabajadoras y trabajadores:

- Trabajadoras y trabajadores móviles y desplazados dentro de la UE con derecho a igualdad de trato y condiciones laborales justas.
- Trabajadoras y trabajadores estacionales y titulares de un permiso único, con derecho a un empleo digno, alojamiento adecuado y libertad para cambiar de empleador-empleadora
- Personas en situación irregular, que mantienen el derecho a reclamar salarios impagados y a recibir apoyo jurídico y social.

En relación con las buenas prácticas incide en la comunicación directa con las trabajadoras y los trabajadores recomendando no realizar entrevistas en presencia del empleador-empleadora, usar intérpretes o mediadores culturales y crear un clima de confianza y respeto.

Las Inspectoras y los Inspectores deben facilitar información sobre acceso a la asistencia médica, psicológica y jurídica, así como sobre las posibles autorizaciones de residencia para víctimas de trata o condiciones laborales especialmente abusivas.

Hay que garantizar que todos las trabajadoras y los trabajadores (independientemente de su nacionalidad o situación) puedan ejercer sus derechos con seguridad, dignidad y justicia.

En relación con los diferentes colectivos, las personas jóvenes y los mayores migrantes son los que se encuentran situados en los extremos más precarios del mercado laboral.

El informe de UGT *“Población migrante: trabajar en los extremos de la edad laboral”* alerta sobre las desigualdades que afectan a la población migrante joven y a las personas extranjeras mayores de 65 años, con tasas más altas de pobreza laboral, sobrecualificación, abandono educativo y menor acceso a pensiones.

Los jóvenes de nacionalidad extranjera, entre 16 y 24 años, representan el 22,2% del total de ocupados en ese tramo de edad, un porcentaje superior al de la población española.

Esta tendencia se repite en la afiliación a la Seguridad Social, especialmente entre la juventud menor de 20 años. En el tramo de 16 a 19 años, uno de cada cinco hombres afiliados es extranjero (19,2%), así como el 14,8% de las mujeres.

La sobrerrepresentación es aún mayor en los sistemas especiales: en el Sistema Especial Agrario, el 33,8% de los varones jóvenes afiliados y el 46,5% de las mujeres jóvenes tienen nacionalidad extranjera. En el Sistema Especial de Empleados de Hogar y respecto al tramo de entre 16 y 19 años, las jóvenes extranjeras representan el 52,2% de las afiliadas y los varones extranjeros el 57,1%.

Los sectores en los que más trabajan las personas jóvenes migrantes son los servicios de comidas y bebidas, el comercio al por menor, la construcción y el empleo doméstico. En el caso de las mujeres jóvenes, el trabajo doméstico es especialmente significativo.

El informe pone el foco también en la sobrecualificación. El 36,6% de las mujeres extranjeras ocupadas, entre 16 y 34 años, considera que su nivel de estudios es superior a los requisitos de su empleo, un porcentaje que desciende al 28% en los hombres extranjeros.

Estas cifras aún son más elevadas entre la población extranjera que cuenta con experiencia laboral previa, ascendiendo al 38,5% entre las mujeres y al 35,9% entre los hombres. Y, en todo caso, superan a las de la población española.

Si bien las tasas de abandono educativo temprano se han reducido a lo largo de los años, este continúa siendo más alto entre las personas migrantes: el 32,07% de los hombres y el 26,97% de las mujeres extranjeras abandonan sus estudios, frente al 13,22% y 7,37% de los jóvenes españoles, respectivamente.

Para la juventud extranjera entre 25 y 29 años, los motivos económicos –como la necesidad de trabajar o el coste de las matrículas– tienen un peso importante en esta decisión.

Los jóvenes migrantes también sufren tasas más elevadas de pobreza laboral. Entre los 16 y 29 años, afecta al 17,8% de los hombres y al 20,1% de las mujeres extranjeras, frente al 7% y 8,6% de sus homólogos españoles. Esta brecha evidencia la precariedad persistente incluso entre quienes trabajan.

Entre los mayores de 65 años, los hombres extranjeros tienen una tasa de ocupación del 6,8% y las mujeres del 4,5%, cifras más altas que las de la población española en esa franja de edad (4,17% y 3,9%, respectivamente). Además, solo el 46,6% de los hombres y el 36,6% de las mujeres extranjeras perciben una pensión de jubilación o prejubilación, frente al 93,1% y 53,7% en el caso de los hombres y mujeres de nacionalidad española.

Los ingresos por pensión también reflejan grandes desigualdades. Las pensiones medias de jubilación para personas de Europa no comunitaria o Sudamérica se sitúan en los tramos más bajos.

Además, las mujeres migrantes perciben cuantías inferiores a las de los hombres, salvo en el caso de las nacionales de América del Norte.

La situación de vulnerabilidad se agrava al analizar el riesgo de pobreza o exclusión social. En 2024, la tasa para la población española mayor de 65 años fue del 14,5% en hombres y del 19,2% en mujeres. En el caso de las personas extranjeras de terceros países, el riesgo de pobreza se dispara hasta el 66,5% en los hombres y el 69% en las mujeres.

Uno de los bulos más frecuentes sostiene que las personas extranjeras “vienen a vivir de las pensiones”. Pero los datos oficiales muestran una realidad muy distinta: las personas migrantes representan un porcentaje mínimo tanto en las pensiones no contributivas como en las contributivas. Además, para acceder a una PNC se exige una larga residencia legal, y el perfil mayoritario de quienes cobran pensiones en España es claro: persona española, mayor, y en la mayoría de los casos, mujer.

En este nuevo Apunte Antirracista desmontamos con cifras una de las ideas más falsas y extendidas sobre el sistema público de pensiones.

La migración no es una amenaza sino una realidad beneficiosa para la economía y la sociedad y que su integración debe garantizar derechos, igualdad de trato y cohesión social por lo que es fundamental desmontar estos bulos que no son otra cosa que racismo, xenofobia y discursos de odio.

Tenemos que construir entornos laborales inclusivos y libres de odio, defendiendo los derechos de las personas migrantes y combatiendo la xenofobia en los centros de trabajo impulsando acciones de sensibilización, fortaleciendo el diálogo social y reforzando la vigilancia sindical para avanzar en la igualdad de oportunidades.

No hay que levantar muros, sino tender puentes sustentados en la igualdad, la dignidad y la convivencia tanto en el ámbito laboral como en el conjunto de la sociedad.

Tras la finalización del Taller el responsable confederal de UGT-Migraciones, junto con responsables de UGT Albacete, ha visitado varios asentamientos de inmigrantes temporeros de Albacete, donde -de primera mano- ha podido conocer las condiciones de habitabilidad y las “situaciones límite” a las que se enfrentan.



En el asentamiento de la carretera de Peñas de San Pedro (donde puede llegar a haber 3.000 personas en la temporada alta de campaña) ha escuchado sus demandas, así como las grandes dificultades con las que se encuentran, al tiempo que han recibido el asesoramiento y la orientación laboral del sindicato.

Desde UGT, su responsable de Migración reclamaba condiciones dignas para estas personas y que se garanticen todos sus derechos laborales. “En pleno siglo XXI, en Europa y España no podemos tolerar este tipo de condiciones de vida”.



Los asentamientos constituyen un problema que se mantiene en el tiempo, siendo sus habitantes en la mayoría de los casos, inmigrantes subsaharianos o procedentes del Este de Europa, además países como Marruecos, trabajando casi todos en las labores del campo como temporeros.

Son personas invisibles, sin empadronar en la mayoría de los casos, que no tienen acceso a una vivienda digna, que viven en chabolas construidas con palés y plásticos careciendo de las más mínimas condiciones saludables para sus habitantes, no disponiendo ni agua ni electricidad, con lo que la insalubridad de estos lugares es más que patente.



Frente a los bulos y discursos que distorsionan la realidad, las experiencias de las personas migrantes evidencian su papel fundamental en el mercado de trabajo y la importancia de garantizar igualdad de derechos y oportunidades.



CRRL
Consejo Regional de
Relaciones Laborales



Colabora:

