


Migraciones, empleo y pandemia en España

ASOCIACIÓN MARROQUÍ
para la Integración de Inmigrantes






Dirección de la Sede Central: Calle Jinetes, nº 5, 29012 – Málaga

 952 21 89 87

 aem_malaga@yahoo.es

 Asociación Marroquí-España

 @amarroquimalaga

 @asociacion.marroqui.malaga

 @AsociacionMarroqui

 Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes

*¡Triste época la nuestra!
Es mas fácil desintegrar un átomo que un prejuicio.*

ALBERT EINSTEIN

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
CAPITULO I: LOS/AS TRABAJADORES/AS EXTRACOMUNITARIOS/AS EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL	8
La autorización de residencia y trabajo en España.	8
Arraigo social:.....	10
Arraigo laboral:.....	11
Arraigo para la formación:.....	12
Colaboración con las autoridades administrativas, policiales, fiscales, judiciales y por motivo de seguridad nacional:.....	14
Condiciones generales de las personas trabajadoras extracomunitarias en el mercado laboral español.	14
Los llamados nichos de mercado de los/as trabajadores/as extracomunitarios/as.	16
El sector agrícola.....	16
Trabajador/a estable.....	17
Trabajadores/as temporeros/as.....	18
Trabajadores/as irregulares.....	18
El sector del trabajo en el hogar y los cuidados.....	19
El sector servicios.....	22
Análisis comparativo de las desigualdades laborales entre nacionales y trabajadores/as extracomunitarios/as. Conclusión.	22
CAPITULO II: IMPACTO LABORAL DE LA PANDEMIA EN EL MUNDO DE LA MIGRACION	24
Situación laboral durante la pandemia.	24
Medidas legales adoptadas por España durante la Covid 19, con especial referencia a los sectores ocupacionales del empleo doméstico, agrario y de servicios	27
Las empleadas de hogar.....	28
El sector agrario.....	29
El sector servicios.....	29

CAPITULO III: EL IMPACTO DE LA CRISIS LABORAL EN LAS PERSONAS MIGRANTES	31
Ámbito laboral: especial referencia a la limitación de acceso a la protección social.....	31
Ámbito humano: “El síndrome de Ulises”	33
CAPITULO IV: LOS DESPROTEGIDOS DE LOS DESPROTEGIDOS	34
Mujeres migrantes.....	34
Jovenes extutelados/as.....	35
CAPITULO V: ESPECIAL REFERENCIA A LAS PERSONAS MIGRANTES DEL NORTE DE ÁFRICA	39
Los/as trabajadoras/es transfronterizos/as de ceuta y melilla.....	41
Las/os porteadoras/es:	42
CONCLUSIONES OPERATIVAS	45
BIBLIOGRAFIA	47

PRESENTACIÓN

El Proyecto LABORA “Herramientas laborales contra el racismo” tiene como finalidad, entre otras, ofrecer orientación a las personas víctimas de discriminación asociada a la vulneración de derechos en el ámbito laboral y fortalecer las capacidades de respuesta de los/as profesionales y entidades implicados/as en la lucha contra la discriminación laboral y la defensa de los derechos en el ámbito del trabajo. Asimismo, busca sensibilizar a los agentes sociales de empleo públicos y/o privados para mejorar el acceso a los recursos de empleo y facilitar un asesoramiento a empresas en la contratación de personas migrantes y en el manejo de herramientas laborales para la lucha contra el racismo y la xenofobia hacia dicho colectivo (con especial atención al colectivo de mujeres migrantes), que han visto acentuada su situación de discriminación laboral por el COVID-19.

Este proyecto es cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Gobierno de España.

El presente monográfico, es parte del contenido de este Proyecto, y tiene como objetivo principal analizar de manera amplia y documentada la realidad de la discriminación de las personas trabajadoras migrantes y su posición de desventaja respecto a las personas nacionales, con base al estudio de las siguientes variables:

- Condiciones generales de los/as trabajadores/as extracomunitarios/as en el mercado laboral español y las especificaciones propias de cada contexto laboral o territorio.
- Condiciones laborales y la discriminación concreta en los nichos de mercado principalmente ocupados por mano de obra migrante: actividades agropecuarias, servicio doméstico, hostelería o construcción.
- Análisis comparativo de las desigualdades laborales entre personas nacionales y trabajadores/as extracomunitarios/as en términos de condiciones laborales.
- Impacto de la pandemia en relación al mercado de trabajo y las personas trabajadoras migrantes extracomunitarias.
- Impacto de la crisis a nivel laboral entre los colectivos más vulnerables: mujeres y jóvenes migrantes.

- Definición de conclusiones operativas a fin de señalar qué actuaciones son necesarias para corregir las diferentes desigualdades.

Para la consecución del fin de este monográfico, la investigación se ha dividido en varios capítulos, partiendo de las condiciones generales de los/as trabajadores/as extracomunitarios/as en el mercado laboral español con carácter previo a la pandemia, para luego analizar las distintas medidas laborales adoptadas por los países de la Unión Europea durante la misma y con posterioridad, así como las desigualdades que ello haya podido originar, centrándonos sobre todo en los sectores preferentemente ocupados por esta población, como son el campo, la hostelería o el servicio doméstico.

Este trabajo se detiene especialmente en el análisis de la influencia de la pandemia y la conocida como nueva normalidad en los movimientos migratorios y los/as migrantes residentes en el ámbito laboral. En concreto, se analizan las condiciones laborales de las personas trabajadoras extracomunitarios/as y las discriminaciones que hubiesen podido padecer por motivos de raza, sexo o edad, tras un estudio pormenorizado de las distintas medidas adoptadas por los diferentes países y el impacto de la crisis en dicha población.

En el estudio se ha hecho uso de varias técnicas de investigación, con un enfoque multidisciplinar y utilizando un conjunto diversificado de instrumentos. De hecho, se ha considerado necesario la realización de un estudio comparativo de distintos informes y estadísticas sobre el tema realizadas por distintos organismos, así como entrevistas que han realizado las personas afectadas con distintos medios de comunicación y el sondeo entre usuarios/as de la Asociación, mayoritariamente nacionales del Norte de África, para explorar los discursos de los/as trabajadores/as migrantes, lo que ha resultado muy útil para la redacción de las conclusiones operativas que se entienden necesarias para la corrección de las diferentes desigualdades que sufren en el ámbito laboral.

Para finalizar este apartado, reseñar que toda la información sobre los documentos en los que se ha basado la investigación se encuentran al final de este monográfico en el apartado de bibliografía.

CAPITULO I: LOS/AS TRABAJADORES/AS EXTRACOMUNITARIOS/AS EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

La primera igualdad es la equidad. **VÍCTOR HUGO**

LA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO EN ESPAÑA.

Con carácter previo a analizar las condiciones laborales de las personas migrantes no comunitarias en territorio español, los sectores donde éstas llevan a cabo generalmente su actividad y las diferencias laborales entre nacionales y extranjeros/as, intentaremos esbozar de forma muy genérica y breve -por no ser éste el tema específico del monográfico, más centrado en lo laboral que en extranjería- cuáles son las vías más frecuentes de obtención de una autorización de residencia y trabajo para aquellas personas migrantes que se encuentran en España en situación irregular y, acceden por circunstancias excepcionales a la referida autorización. La obtención de dicha autorización depende principalmente de la existencia de una oferta laboral con unas determinadas condiciones -más laxas desde la reforma legal que abordaremos en este estudio-, de la existencia de una previa relación laboral o de la acreditación de colaboración con las autoridades.

No pretendemos tratar aquí de forma extensa, por los motivos expuestos, la autorización de residencia y trabajo en el caso de personas extranjeras que se encuentran en su país de origen o los aspectos relacionados con las ocupaciones de difícil cobertura en el mercado español, sino la de aquellas personas inmigrantes que ya están en el país en situación irregular y pueden ver modificada su situación administrativa como consecuencia de la reforma laboral operada por **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**

Tampoco abordaremos las circunstancias especiales de las personas solicitantes de asilo o protección subsidiaria, que, debido **a fundados temores de ser perse-**

guida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, o que, sin reunir los requisitos para obtener el asilo o ser reconocidas como refugiadas, se den **motivos fundados** para creer que si regresasen a su país de origen se enfrentarían a un riesgo real de sufrir daños graves. La especial protección a estas personas, los derechos que les asisten en el ámbito laboral así como la regulación administrativa de las autorizaciones de trabajo a las que pueden acceder son regulados específicamente en la **Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, y su desarrollo reglamentario**¹.

Aclarado lo anterior, se debe tener en cuenta que, la legislación española ofrece **cuatro posibilidades de regularización por circunstancias excepcionales² íntimamente relacionadas con la materia laboral**, a aquellas personas inmigrantes no comunitarias que se encuentran irregularmente en territorio nacional.

Estas posibilidades se encuentran reguladas en:

1º) La Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (Reformada por LO 8/2000, LO 14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, y RDL 16/2012).

2º.) La versión consolidada del RD 557/11 de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009 (en su redacción dada por el Real Decreto 844/2013, de 31 de octubre).

1 Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas. Real Decreto 865/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de reconocimiento del estatuto de apátrida. Texto consolidado del Real Decreto 203/1995, de 10 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del Derecho de Asilo y de la condición de Refugiado, modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo (modificado por RD 865/2001, de 20 de julio, y por el RD 2393/2004, de 30 de diciembre). Real Decreto 220/2022, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el sistema de acogida en materia de protección internacional.

2 Existen adicionalmente otro tipo de autorizaciones por circunstancias excepcionales asociadas a otras situaciones extra laborales como los motivos humanitarios o el hecho de haber sido víctima de violencia de género o trata, entre otros.

3º.) Real Decreto 629/22 de 26 de julio por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobada por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

4º.) Instrucción 1/22 sobre el Arraigo en Formación y otras cuestiones comunes a las Autorizaciones de Residencia temporal por motivo de arraigo previstas en el artículo 124 del Reglamento de extranjería aprobado por el Real Decreto 557/11, de 20 de abril.

Estas figuras a las que haremos referencia son: **el arraigo social, el arraigo laboral, arraigo en formación y la colaboración con la Administración.**

ARRAIGO SOCIAL:

Es tal vez la figura legal más utilizada por las personas inmigrantes en situación irregular en territorio nacional y, consiste en la posibilidad que tiene una persona extranjera que se encuentra en España desde hace tres años de obtener una autorización de residencia o residencia y trabajo, siempre y cuando **dependa económicamente de un o una residente legal** o presente **un contrato laboral**.

Uno de los motivos de la reforma de 26 de julio de 2022 en materia de extranjería, es la necesidad de adaptar los contratos u ofertas laborales que se exigían a los/as extranjeros/as que están en el país de manera irregular, a la reforma laboral en materia de contrataciones, exigiendo tras la misma, que el contrato que se debe presentar en la Oficina de Extranjería garantice al menos el salario mínimo interprofesional-actualmente fijado en 1.000 euros mensuales- o el salario establecido, en su caso, en el convenio aplicable en el momento de la solicitud, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a 30 horas en el cómputo global y garantizar al menos el salario mínimo interprofesional. El contrato podrá tener una duración mínima de 20 horas en los casos que se acredite tener a cargo menores o personas que precisen medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica.

Además, la persona interesada podrá presentar más de un contrato de trabajo en los siguientes casos:

- a)** En los supuestos del sector agrario, se podrán presentar dos o más contratos con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos.

- b)** En los casos en los que la persona desarrolle actividades en una misma o distinta ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador.

Por supuesto la obtención de esta autorización exige la presentación de más documentación -relacionada con sus vínculos familiares o integración social que fundamenta su arraigo social- a la que no haremos referencia al ser ajena a la cuestión laboral que nos atañe.

La autorización se concede por el periodo de un año.

ARRAIGO LABORAL:

En este supuesto que, como su nombre indica, es propiamente laboral, un/a trabajador/a extranjero/a que pueda demostrar dos años de permanencia continuada en España, y un mínimo de 6 meses de relación laboral sin contrato, obtendrá también un permiso excepcional de residencia y trabajo.

Para acreditar la relación laboral y su duración, la persona puede presentar cualquier medio de prueba que acredite la realización en los últimos dos años de una actividad laboral, que suponga, en el caso de actividad por cuenta ajena, como mínimo una jornada de 30 horas semanales en un periodo de seis meses o 15 horas semanales en el periodo de un año, y, en el caso del/ de la trabajador/a por cuenta propia, una actividad continuada de al menos seis meses. Dicho requisito se puede demostrar de varias maneras:

- a)** Resolución judicial o acta de conciliación en vía judicial que la reconozca.
- b)** Resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.
- c)** O Informe de Vida Laboral, según interpretación dada por Sentencia (STS 1184/2021, de 25/03/2021, Sala de lo Contencioso- Administrativo, sección 5ª, recurso de casación 1602/2020): cuando dice que:

para poder obtener una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de arraigo laboral no es imprescindible que la acreditación de la relación laboral y de su duración lo sea exclusivamente a través de los medios establecidos en el párrafo segundo del art.

124.1 del Real Decreto 557/11, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009, pudiendo acreditarse por cualquier medio de prueba válido, incluido el **certificado de vida laboral que acredite una relación laboral derivada de una anterior autorización de residencia que hubiera perdido vigencia**.

Como en el caso anterior, además de los documentos citados se han de presentar otros a los que aquí no se alude por ser ajenos a la cuestión laboral. La autorización, también en este supuesto, se concede por un año.

ARRAIGO PARA LA FORMACIÓN:

Es tal vez la figura estrella de la reforma en materia de extranjería que entró en vigor en agosto de 2022 y que está íntimamente relacionada con el ámbito laboral, pues lo pueden solicitar aquellas personas extranjeras que hayan permanecido en España durante dos años de forma continuada, extremo que deberá ser acreditado como en los casos anteriores documentalmente, y que efectúen, mediante impreso existente al efecto, el compromiso de realizar alguna de las siguientes formaciones:

- una **formación reglada para el empleo o destinada a obtener un certificado de profesionalidad**
- una formación conducente a la **obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional** necesaria para el ejercicio de una ocupación específica o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
- o bien, en el ámbito de la **formación permanente de las universidades**, comprometerse a la realización de cursos de ampliación o actualización de competencias y habilidades formativas o profesionales, así como de otras enseñanzas propias de formación permanente.

Para la mejor comprensión de esta forma de arraigo y de los cursos a los que se refiere la reforma donde destaca la formación promovida por los Servicios Públicos de Empleo, se ha dictado por la Secretaria de Estado de las Migraciones **la**

Instrucción 1/22³ que facilita la comprensión de esta forma de arraigo y persigue que su aplicación sea uniforme por las Oficinas de Extranjeros de toda España.

La formación puede estar relacionada con las profesiones recogidas en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura⁴ pero no es condición *sine qua non* para obtener este tipo de autorización para formación. De conformidad a la reforma del art. 124.4.b) así como la Instrucción 1/22 (primera y segunda) cabe la posibilidad acreditar este requisito a través de otro tipo de formaciones (profesional, certificación de habilidad y aptitudes, universitarias) que no están ligadas necesariamente a las ocupaciones del catálogo.

Presentada la documentación administrativa requerida y el compromiso del curso que se va a realizar, la oficina de extranjería dictara resolución concediendo la residencia sin autorización para trabajar durante un año.

Una vez obtenida la citada residencia la persona autorizada se inscribirá como demandante de empleo y se inscribirá en el curso, debiendo aportar la matrícula a la oficina en el plazo de tres meses.

El curso de formación debe tener una duración superior o igual a 200 horas y ser eminentemente presencial.

Tras la finalización de la formación se podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjeros, de dos años de duración, que habilitará a trabajar por cuenta ajena y estará condicionada al alta en la Seguridad Social.

La regulación novedosa de este tipo de arraigo por primera vez en nuestra legislación acredita lo que se concluye en este monográfico sobre la necesidad que tiene España de mano de obra extranjera para ocupar determinadas categorías profesionales que no son cubiertas con mano de obra española, por lo que desarma enteramente el estereotipo ampliamente extendido de que las personas extranjeras quitan el trabajo a las nacionales.

3 Instrucción SEM 1/2022 sobre el arraigo para la formación y otras cuestiones comunes a las autorizaciones de residencia temporal por motivos de arraigo previstas en el artículo 124 del Reglamento de Extranjería, aprobado por el RD 557/2011, de 20 de abril.

4 El Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura contiene aquellas profesiones cuyas ofertas de empleo no se ocupan con mano de obra nacional y se elabora con carácter trimestral, extendiéndose su vigencia desde el primer hasta el último día laborable del trimestre natural siguiente al de su publicación para cada provincia, islas en el caso de las provincias insulares y para las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

COLABORACIÓN CON LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, POLICIALES, FISCALES, JUDICIALES Y POR MOTIVO DE SEGURIDAD NACIONAL:

Un/a trabajador/a extranjero/a puede obtener un permiso de residencia, sin necesidad de demostrar un tiempo de permanencia en situación irregular en España, si colabora con las autoridades policiales, fiscales, judiciales o con la Inspección de Trabajo, mediante la correspondiente interposición de la denuncia de una situación ilegal, de explotación, etc. siendo en estos casos dichas autoridades las que instaran a los organismos competentes dicha concesión de residencia, que puede llevar aparejada solicitud de autorización de trabajo por cuenta ajena o propia.

Para el caso de la colaboración con la Administración laboral, se requiere acreditar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social haber estado trabajando en situación irregular durante un periodo mínimo de 6 meses en el último año.

CONDICIONES GENERALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EXTRACOMUNITARIAS EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.

Siempre se ha vinculado la intensidad del fenómeno migratorio con la expansión de la actividad económica. De hecho, los/as nacionales de terceros países que llegaban a las distintas fronteras, eran personas que venían en busca de una vida mejor, provenientes de países azotados por crisis económica y conflictos políticos o humanitarios

En el 2019 parecía que la economía empezaba a recuperarse tras la fuerte crisis económica de 2008, que en algunos países se prolongó durante cerca de diez años. Estábamos pues en un periodo donde se podían vislumbrar visos de recuperación.

¿Qué sucedía en aquellos momentos previos a la pandemia con los movimientos migratorios y con la situación de las personas extranjeras residentes?

Las personas inmigrantes no comunitarias en esos momentos ya ocupaban aquellos puestos de trabajo que no eran atractivos para las nacionales o aquellos otros que el crecimiento económico había originado tras la gran crisis del ladrillo, sin que existiese una demanda nativa interesada en los mismos.

Ahora bien, la realidad del mercado laboral es que los/as trabajadores/as extranjeros/as tenían peores condiciones laborales al trabajar en sectores más inestables y con condiciones más precarias, siendo mayormente ocupaciones de escasa cualificación, generalmente trabajo doméstico o agricultura, cuyos contratos tenían en común el trabajo a tiempo parcial y la menor renovación.

De igual manera, se constata que ya existía una **brecha salarial** entre las personas nacionales y las inmigrantes, la cual se acentuaba si además se trataba de mujer y migrante, por ser más vulnerables a la hora de sufrir discriminación en el empleo.

Cuando se habla de brecha salarial, no quiere decir que el/la empleador/a abone distintos salarios a sus trabajadores/as en función de su sexo, sino que trabajos con la misma responsabilidad no son retribuidos de igual forma o manera. De hecho, la brecha se ha creado premiando unas ocupaciones por encima de otras a través de complementos salariales y horas extras, de manera, que las mujeres, dedicadas por lo general a realizar también las labores domésticas y el cuidado de la familia, en mayor proporción que el hombre, realiza un trabajo remunerado por menos horas que los hombres, y lógicamente cobran menos. Esta brecha se amplía cuando se tiene más edad y un nivel educativo más bajo. Durante el año 2021 las mujeres asalariadas obtuvieron en España unos ingresos brutos estimados de 26.913 euros, un 8,4% menos que los 29.367 euros que percibieron de media los trabajadores varones a lo largo del mismo ejercicio. Esta brecha salarial de género, según los datos publicados por la Agencia Tributaria, tiene un origen temporal muy marcado: los 36 años⁵.

Por otro lado, según la Encuesta de Población Activa (EPA), el trabajo en 2019 se caracterizaba en dichos sectores por la **precariedad** como consecuencia de la temporalidad y la parcialidad. Esta temporalidad y parcialidad laboral involuntarias están extendidas por todo el territorio nacional, aunque lo sufren en mayor medida las mujeres y las personas de origen extranjero. Así, según la EPA:

En cuanto a la temporalidad y parcialidad: De cada 100 mujeres, solo 58 tienen empleo indefinido a jornada completa, mientras que, de 100 hombres, son 71 los que disfrutan de esta situación. Y en términos de precariedad, 9 de cada 100 mujeres sufre precariedad conjunta de temporalidad y parcialidad, mientras que solo 4 de cada 100 hombres sufren esta situación.

Si distinguimos entre personas nacionales y extranjeras, las diferencias

⁵ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/11/15/economia/1668534882_139138.html

son mucho más acusadas pues sólo 6 de cada 100 personas españolas tiene un empleo precario frente a 11 de cada 100 personas no españolas de origen.

Tampoco resulta baladí el trabajar en una u otra región de España. En este sentido, las Comunidades Autónomas con menos recursos, son las que se dedican principalmente a las actividades estacionales como por ejemplo la agricultura, el turismo o el ocio, lo que implica por el carácter temporal de sus ofertas un mayor predominio de la precariedad de empleo y menor estabilidad laboral que, por ejemplo, las Comunidades con actividad industrial mucho más estable.

Como conclusión podemos determinar que las condiciones laborales de los/as trabajadores/as se caracterizaban, ya con anterioridad a la pandemia, por:

- la brecha salarial
- la precariedad ocasionada por la temporalidad y parcialidad

Vistos los antecedentes generales, nos centraremos en los tres grandes sectores ocupados principalmente por inmigrantes como es el campo, el sector servicios y el del trabajo doméstico.

LOS LLAMADOS NICHOS DE MERCADO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EXTRACOMUNITARIOS/AS.

La división socio-económica del trabajo en nuestras sociedades occidentales y la asignación de un valor o reconocimiento social desproporcionado—individual y grupal— genera fragmentación social y limita las posibilidades de conseguir sociedades más igualitarias.

Las personas migrantes extracomunitarias en territorio español, suelen desempeñar su labor principalmente en los siguientes sectores laborales:

EL SECTOR AGRÍCOLA.

En países como España, los/as trabajadores/as migrantes han venido desempeñando un papel esencial en labores como la agricultura, sector que, a pesar del desempleo nacional existente, no se cubre con mano de obra de origen. Por ello,

durante años, esta población ha cubierto las plazas en dicho sector, bien viajando desde su país de origen a España por el tiempo que dura la cosecha, o porque ya viven en el país y se emplean allí para encontrar su sustento y habitación.

Ahora bien, a pesar de ser considerado un sector esencial y necesario, las condiciones laborales e incluso humanitarias dejan mucho que desear.

En cuanto a las **condiciones laborales** de los/as trabajadores/as del campo, la precariedad de su situación se ve reflejada en el encadenamiento de subcontrataciones que hacen ineficaces los dispositivos existentes de control del cumplimiento de los derechos laborales.

Y en cuanto a las **humanitarias**, todavía resuena en nuestros oídos el Informe del relator de las Naciones Unidas, Philip Alston a inicios de 2020, cuando en una entrevista con El Diario.es, manifestó que, en Lepe, España:

los inmigrantes viven en chabolas, básicamente. Como un pequeño pueblo que crece con tiendas de campaña hechas del plástico que se usa para cubrir las fresas. Tenían dos o tres colchones para que la gente durmiera. No había electricidad, no había agua. Tenían que viajar kilómetros para conseguirla. Para los retretes tenían un solo lugar donde cuatro personas podían ponerse de cuclillas al mismo tiempo. Sin privacidad, por supuesto. Para ducharse, calentaban el agua en el fuego y luego se la echaban encima”, (...) hay quien ha estado viviendo así durante cinco años (...)y ganan 30 euros al día.

La situación descrita no supone ninguna novedad y ya había sido denunciada por el Defensor del Pueblo Andalúz, quien, en su Informe sobre las condiciones de las viviendas en la que se alojaban los inmigrantes en Almería, catalogó las mismas como infraviviendas (El País, 6 de febrero de 2000, citado en Martínez Veiga 2021). Ambos informes responsabilizan al gobierno por no adoptar las medidas necesarias para terminar con la situación existente.

Del estudio realizado podemos distinguir la existencia en el sector de tres grupos perfectamente diferenciados:

TRABAJADOR/A ESTABLE

Es el supuesto menos frecuente, aunque debería ser el general y común. Suelen ser personas extranjeras con autorizaciones de residencia y trabajo que en muchos casos han traído a sus familiares mediante reagrupación familiar y que

dependen siempre de la renovación de la autorización, a sabiendas de que la pérdida de la misma conlleva la irregularidad inmediata y el riesgo de expulsión, comprometiendo sus condiciones de vida. Por tanto, su principal objetivo es obtener la Autorización de Larga Duración para lograr seguridad y tranquilidad.

TRABAJADORES/AS TEMPOREROS/AS.

Desgraciadamente, son noticia año tras año, pues sus condiciones de vida durante el periodo de realización del trabajo, está muy ligada a la posibilidad de explotación sobre todo de índole humanitaria. Son aquellas personas que vienen al territorio nacional contratados/as, con el fin de llevar cabo una campaña agrícola de temporada. En estos supuestos, por lo general, el alojamiento suele formar parte de las cláusulas contractuales, aunque muchas veces lo escrito no se ajusta a la realidad, dándose situaciones claras de hacinamiento habitacional y vulneración de derechos humanos. Ahora bien, en estos casos las irregularidades laborales son más fácil de detectar al tratarse de situaciones que suelen ser supervisadas por la Administración de Trabajo y la Inspección, así como por las Organizaciones Patronales y los Sindicatos.

TRABAJADORES/AS IRREGULARES.

Es el grupo más sensible y que más padece dentro de este sector. De hecho es donde se produce el fenómeno conocido como “Explotación Severa” y por regla general, son personas que han llegado de forma irregular al país con el único fin de mejorar sus condiciones de vida respecto a sus países de origen y por personas que, habiendo residido en España de forma regular, no han podido renovar su autorización y han caído en la tan temida irregularidad.

En estos casos, los/as trabajadores/as por regla general malviven en las llamadas “viviendas pateras”, sin las mínimas condiciones de salubridad y servicios. Se encuentran en situación de necesidad, debilidad y total indefensión. Su irregularidad permite el abuso y la explotación, con jornadas sin fin, falta de descanso y salarios muy bajos si los comparamos con los estipulados legalmente. Son frecuentes las situaciones de abuso y desprotección: hay falta de pago y el trabajo se hace por alojamiento y comida, o hay un intermediario que le consigue el jornal y se queda con el pago.

La autorización de residencia y trabajo se ha convertido en la delgada línea que separa la explotación de la explotación severa. Siendo un claro ejemplo de ello, la noticia dada por el periódico, El País-Sevilla, el 6 de octubre de 2021, cuando en el marco de una operación de la Policía Nacional, se procedió a la detención de una familia de Carmona que se dedicaba a explotar a 32 irregulares de distintas

nacionalidades que dormían hacinados, después de trabajar durante jornadas interminables, sin derecho a descanso, aunque estuviesen enfermos, cobrando un salario mísero, del que además se le detraía el importe del transporte en furgonetas al lugar de trabajo.

En resumen, la mayoría de las personas migrantes que trabajan en este sector carecen de medidas de seguridad y protección en el trabajo y viven en asentamientos superpoblados, con un acceso insuficiente a los servicios básicos, incluidos el agua, el jabón y los desinfectantes, lo que resulta particularmente alarmante ante situaciones de emergencia sanitaria como lo ha sido la del Covid-19.

EL SECTOR DEL TRABAJO EN EL HOGAR Y LOS CUIDADOS.

El artículo 1.4 del **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar**, recoge el amplio abanico de actividades que engloba este sector cuando establece que forma parte de esta relación laboral especial

(...) los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico familiar; y otros trabajos que desarrollen formando parte del conjunto de tareas, como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos u otros análogos

A partir del 1 de enero de 2012, se estableció que el anterior Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar, se concebiría como un sistema especial dentro del Régimen General. Esta especialidad, sin embargo, lejos de ser una ventaja, ha tenido consecuencias negativas, pues se ha venido traduciendo en diferencias respecto de los derechos que tenía el resto de la población asalariada.

Así, las empleadas de hogar no han sido beneficiarias del derecho a la prestación por desempleo al finalizarse la relación laboral y han estado sujetas a la figura del “desistimiento” del contrato por el/la empleador/a, que encubre una forma de despido libre –no objetivo-, es decir, sin causa alguna que lo fundamente. Este tipo de “despido” de carácter especial sólo se ha producido por regla general en este sector.

Estas particularidades, que vienen afectando a los derechos fundamentales de las personas que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados, ha sido objeto de reforma por el **Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.**

Tal y como reconoce la Exposición de motivos de la reforma mencionada

(...) las personas trabajadoras al servicio del hogar son el único colectivo laboral que carece de protección en situación de desempleo, cuando la mayoría hallan su ocupación en trabajos a tiempo parcial e intermitentes, que a menudo se encuentran con una situación de finalización repentina de su trabajo por defunción de sus empleadores y con un régimen especial de extinción que permite los despidos arbitrarios e intempestivos, sin justificación objetiva alguna. En este contexto de especial vulnerabilidad, la prestación del desempleo constituye, desde la perspectiva de la justicia social, una necesidad ineludible.

Así, toda vez que la STJUE de 24 de febrero de 2022 ha establecido que no se puede privar a las personas trabajadoras del hogar de su derecho a cotizar por desempleo, se debe eliminar del ordenamiento de la Seguridad Social la previsión de que las personas trabajadoras de este sector de actividad quedan excluidas de la prestación por desempleo que se establecía en el artículo 251.d) del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social. Una vez eliminado este apartado, la prestación por desempleo formará parte de la acción protectora del sistema especial de empleados y empleadas de hogar y, por lo tanto, será obligatoria la cotización por desempleo.

La Encuesta de población Activa del INE de 2019 cerró el último trimestre de 2019, con 580.500 personas ocupadas en actividades del hogar dentro del régimen general. Si dicho dato lo trasladamos al número de afiliadas a la seguridad social en dicho régimen especial, contamos con 391.456 personas, por lo que 1/3 de empleo en el sector es economía sumergida conocida.

El servicio doméstico se ha constituido desde hace tiempo en la puerta de entrada al mercado laboral de las mujeres migrantes por dos motivos fundamentalmente:

1. Las familias empleadoras requieren de una persona para el cuidado de los menores y personas dependientes y para el mantenimiento del hogar, no habiendo nacionales dispuestas a desempeñar este trabajo que requiere muchas horas de entrega y verdadera dedicación.

2. Las personas migradas tienen que cubrir con urgencia los costes normales de la vida en un país que no es el suyo, además de sufragar, en la mayoría de los casos, los gastos de sus familias en sus países de origen.

El perfil de la mujer migrante dedicada a las tareas del hogar es el de una persona que se encuentra en una situación económica y administrativa de alta vulnerabilidad, pues suele ser mujer, migrante, irregular y con necesidades económicas aquí y en su país de origen.

La amplitud ocupacional y la falta de especificidad de la actividad laboral a desempeñar es inmensa. Y, este factor además del hecho de que es una actividad que como hemos visto se lleva a cabo en un hogar privado, siendo las personas contratadas por particulares, provocan que la tarea a desempeñar y casi las condiciones laborales sean una elección individual del contratante, lo que genera una ambigüedad que favorece la explotación.

De hecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha demostrado con sucesivos informes que la mayoría de las personas que trabajan en este sector son mujeres migrantes que, en muchísimos casos trabajan en la economía sumergida, con salarios bajos y en condiciones de gran precariedad.

Esta situación se ha paliado con **la ratificación por el Congreso de los Diputados el 9 de junio de 2022 del Convenio 189 de la OIT**, además de por la reforma anteriormente mencionada a raíz de la Sentencia del TJUE, por el que **las empleadas de hogar** (un 84% son extranjeras), tienen por fin derecho a cobrar el paro y al acceso a las ayudas sociales cuando éste finaliza, así como a gozar de vacaciones remuneradas como cualquier otra persona trabajadora que está dada de alta en la Seguridad Social.

Para tener derecho al paro (prestación por desempleo) tendrán que haber trabajado un mínimo de 360 días y la regla general es que cada cuatro meses cotizados percibirán un mes de paro. Es decir, si han trabajado un año, y tendrán derecho a cuatro meses de paro.

En cuanto al importe de la prestación, se tendrá en cuenta la media de la base de cotización de los últimos 180 días, sin tener en cuenta las horas extraordinarias. Por lo tanto: los primeros 180 días (seis meses), cobrarían de paro el 70% de la base reguladora. Y, a partir del día 181 y hasta un máximo de dos años, se cobraría el 50% de la misma.

EL SECTOR SERVICIOS.

Este sector es uno de los pilares indiscutibles de la economía española, sustentada en gran medida por el turismo y la gastronomía. Durante la temporada estival, las ofertas de trabajo en restauración se multiplican y las contrataciones en diferentes puestos en torno a la hostelería dan oportunidades laborales a mucha gente. Sin embargo, sus buenos resultados en cifras económicas-gracias a la afluencia de turistas en España- no se traduce desgraciadamente en la existencia de condiciones laborales favorables para los/as trabajadores/as. Muy al contrario, las personas dedicadas a la restauración y a la hostelería, soportan frecuentemente duras condiciones, que las colocan ante situaciones de auténtica explotación. Además, este sector ha sido uno de los que más ha sufrido por el cierre de fronteras durante la pandemia.

El trabajo en este sector **se caracteriza por amplias jornadas laborales**, incluido festivos, pues precisamente es en dicha época estival cuando suele haber más turismo y por ende, más trabajo, así como **por contratos de temporada** que, lógicamente coinciden con dicho periodo vacacional. Esta temporalidad contractual de escasa duración afecta negativamente a las futuras prestaciones por desempleo y a las pensiones de jubilación, ambas vinculadas a la duración de los contratos y a los periodos de cotización en la Seguridad Social.

Estamos pues ante un sector que, por las condiciones citadas, se encuentra prácticamente ocupado por personas migrantes, cuya población no puede ser cuantificada con exactitud, debido a que muchos se encuentran en situación irregular.

De hecho, el sector de la hostelería, la construcción y la agricultura son los que más sanciones reciben de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el contexto de lucha contra la economía sumergida, al haberse comprobado la existencia de bolsas de fraude en las que la irregularidad predominante es la contratación de mano de obra extranjera carente de permiso de trabajo. Y es que el blindaje para el contratante es total, pues saben perfectamente que estas personas en situación irregular no van a denunciarle por miedo a una expulsión.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS DESIGUALDADES LABORALES ENTRE NACIONALES Y TRABAJADORES/AS EXTRACOMUNITARIOS/AS. CONCLUSIÓN.

En palabras de Michelle Leighton, Jefa de la Sección de Migración Laboral de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Los trabajadores migrantes deben hacer frente con frecuencia una desigualdad de condiciones en el mercado laboral, en particular en materia de salarios, acceso de empleo, y formación, condiciones de trabajo, seguridad social y derechos sindicales. Desempeñan una función primordial en muchas economías. No pueden considerarse ciudadanos de segunda clase⁶.

1º.) Los/as trabajadores/as migrantes perciben un **salario menor** que el de los/as ciudadanos/as de los países de acogida (brecha salarial), aunque tengan una cualificación análoga para la misma categoría profesional. Según un reciente informe de la OIT⁷, la remuneración promedio de las personas migrantes es casi un 13% menor que la que perciben los/as ciudadanos/as de los países de altos ingresos de acogida. En determinados países, en particular Chipre, Italia y Austria, la brecha salarial por hora de trabajo es aún mayor, a saber, del 42, 30 y 25% respectivamente. En Finlandia es del 11%, inferior al valor promedio, y en la Unión Europea en su conjunto es de casi un 9%. Mención aparte merece el caso de la mujer que sufre una doble penalización en materia salarial, debido a su condición de mujer y de migrante, al dedicarse principalmente al trabajo doméstico y al campo.

2º.) Son más proclives a efectuar **trabajos poco cualificados** que, en numerosas ocasiones no se encuentran en consonancia con su nivel educativo y su competencia y que, en algunos sectores, especialmente en el trabajo doméstico, han contado hasta el momento con inferiores condiciones laborales. De hecho, las personas migrantes realizan trabajos de difícil cobertura, es decir, funciones para las cuales no se localizan personas que cubran dichos puestos, poniendo en evidencia por tanto el estereotipo ampliamente difundido de que *“vienen a quitar a las personas nacionales los puestos de trabajo”*

3º.) En el mundo laboral de las personas migrantes lo más frecuente es el uso continuo de los **contratos temporales** en los sectores citados, lo que como hemos visto origina precariedad y vulnerabilidad.

6 Labour Migration Branch (MIGRANT) and Conditions of Work and Equality Department (WORK-QUALITY) The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals (2020). Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763824/lang--es/index.htm

7 Idem

CAPITULO II: IMPACTO LABORAL DE LA PANDEMIA EN EL MUNDO DE LA MIGRACION

Cuando creíamos que teníamos todas las respuestas, de pronto cambiaron todas las preguntas. **MARIO BENEDETTI**

SITUACIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA.

La irrupción de la emergencia sanitaria por el COVID 19 paralizó el mundo de forma imprevista, reduciendo la movilidad de todas las personas y, en consecuencia, afectando a los movimientos migratorios. La pandemia provocó una reducción drástica de las solicitudes de autorizaciones administrativas de residencia y trabajo, así como las de asilo y refugio. De hecho, según comunicado de prensa de la Comisión Europea (Bruselas, 29 de enero de 2021), la Unión Europea registró una disminución interanual del 33% en las solicitudes de asilo y el número más bajo de entradas irregulares de los últimos seis años. Esta reducción fue significativa en todas las latitudes, sin apenas excepción.

La pandemia no solo afectó a la llegada de personas de nacionalidad no comunitaria, sino también a la situación socio-laboral de los/as ciudadanos/as extranjeros/as que ya se encontraban en el territorio, quienes veían afectados sus medios de vida, en particular, a aquellas personas con mayor riesgo de exclusión y mayor vulnerabilidad: mujeres migrantes, jóvenes ex tutelados/as y trabajadores/as más precarios (empleo doméstico, sector servicios y sector agrario).

No obstante, a pesar de la pandemia y el cierre de fronteras, el mar Mediterráneo se ha seguido cobrando muchas vidas humanas. Concretamente en el 2020 y teniendo en cuenta sólo aquellas muertes notificadas, 1.754 personas se dejaron la vida en sus aguas.

El porcentaje de personas que entraron en España por vía marítima fue muy superior al de países como Italia o Grecia. El punto de entrada por excelencia fue las Islas Canarias que soportó un incremento del 757%, lo que dio lugar a una

situación precaria en acogida que fue calificada como “una crisis de recepción”. Más de 2.000 personas llegaron a estar en la intemperie ante el colapso sufrido por los organismos e instituciones, incapaces de poder garantizar la asistencia humanitaria mínima con un gobierno que se negaba además a trasladarlos a la península, con el fin de evitar, según declaraciones del Ministro del Interior el “efecto llamada”.

Para poder hablar del impacto de la pandemia en la población migrante y refugiada, debemos partir, tal y como ya se ha visto en el capítulo primero que, estamos ante un núcleo de población sometido a condiciones de precariedad y privación de derechos, y que ya se encontraba en una clara situación de desigualdad con carácter previo a la pandemia, por pertenecer a una clase social desprovista de derechos básicos. Precisamente por encontrarse ya previamente en esta situación de vulnerabilidad, la llegada de la pandemia, les perjudicó en gran medida, pues el cierre temporal de los negocios o la disminución de ingresos de los/as empleadores/as les abocó a una situación en muchos casos de ingreso cero, lo que se acentuó al no poder acceder en igualdad de condiciones a las mismas ayudas que los nacionales. Por ejemplo, los que se ganaban la vida con la venta callejera han padecido situaciones de auténtico desamparo.

Las restricciones de movilidad impuestas por los países en evitación de la expansión de la pandemia, frenó la productividad en sectores como el agrícola, de gran importancia en España. Pronto se visualizó la importante aportación que las personas migrantes realizaban en sectores de trabajo que durante la pandemia recobraron gran importancia y que se consideraron esenciales para el mantenimiento del bienestar colectivo, como sucedió con las actividades agrícolas o de cuidados. Por primera vez, trabajadores migrantes que realizaban ocupaciones poco cualificadas veían que su trabajo era calificado como esencial.

El gobierno tuvo que adoptar medidas para facilitar el acceso al mercado laboral de aquellas personas migrantes que se encontraban ya en el país, extendiendo la autorización de residencia a trabajadores/as estacionales u otorgando un estado legal temporal a aquellos/as que estaban en situación irregular. No obstante, el gobierno perdió una oportunidad de oro para regularizar a las personas migrantes que de forma irregular se encontraban ya en España, trabajando en sectores de difícil cobertura que siguen necesitando mano de obra actualmente, y consiguiendo, de esta forma, no sólo mejorar sus condiciones laborales y humanitarias sino visibilizando y regularizando las actividades de economía sumergida que poco o nada aportan al sistema de Seguridad Social. España se amparó en el Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo de 2008 que no permite las regularizaciones

generales, obviando de esta forma los procesos de regularización que realizaron otros países de Europa, como Italia y Portugal, y la propia regulación legal interna que posibilita la regularización extraordinaria por razones de interés público o de seguridad nacional⁸.

Dados los índices de irregularidad existentes, es difícil disponer de datos confiables en relación al **impacto del Covid 19 en la situación laboral de la población migrante**. Para describir, no obstante, la situación, recurrimos a fuentes secundarias como el Anuario CIDOB de Inmigración para 2020⁹, dentro del cual se destacan los siguientes datos

Entre septiembre de 2019 y septiembre de 2020, el paro registrado entre las personas migrantes creció un 44%, más del doble de lo que lo hizo entre la población española 20%.

En el primer semestre de 2020, la práctica totalidad del incremento del desempleo se produjo en el colectivo migrante.

La caída del empleo ha tenido especial incidencia en el sector doméstico, donde el 42% de las personas trabajadoras son extranjeras, con una caída de las afiliaciones del 5% entre febrero y septiembre de 2020, mientras que la caída general fue de un 2,3%. Además, un 96% de las personas afiliadas a este sector son mujeres y se calcula que un tercio de esas trabajadoras no están dadas de alta

Además, el importe medio de las prestaciones por desempleo es bastante menor entre las personas extranjeras que entre las nacionales: 789 frente a 999 euros en julio de 2020. Por lo que se refiere a la tasa de paro, ésta viene siendo de manera constante, significativamente superior entre la población extranjera. Los datos disponibles de la Encuesta de Población Activa, correspondiente al cuarto trimestre de 2020, señalan que, mientras que para la población española la tasa de paro se sitúa en un 14,15%, su incidencia prácticamente se duplica para el caso de la población extranjera, 26,60%

8 Artículo 127 Ley de Extranjería

9 Joaquín Arango, Blanca Garcés, Ramón Mahía y David Moya (dir.). "Inmigración en tiempos de COVID-19" Barcelona Centre for International Affairs-CIDOB (2020). El Anuario CIDOB de la Inmigración es una publicación de análisis y de balance editada por CIDOB desde el año 2007. A partir de una perspectiva multi e interdisciplinar, analiza las principales características y tendencias de la inmigración y las políticas de inmigración en España, en el contexto europeo e internacional. De periodicidad anual, la publicación está particularmente dirigida a los actores implicados en la gestión de la inmigración, a la comunidad académica y a los medios de comunicación, pero también pretende suscitar el interés del público en general que desea conocer la situación y las tendencias del fenómeno migratorio.

MEDIDAS LEGALES ADOPTADAS POR ESPAÑA DURANTE LA COVID 19, CON ESPECIAL REFERENCIA A LOS SECTORES OCUPACIONALES DEL EMPLEO DOMÉSTICO, AGRARIO Y DE SERVICIOS

Como consecuencia de la pandemia, una de las primeras medidas adoptadas por todos los países pertenecientes de la Unión Europea, y prácticamente del mundo entero, fue la restricción de los desplazamientos locales e internacionales, lo que provocó escasez de personal en determinados sectores que a partir de ese momento se consideraron esenciales. Por tal motivo, muchos países miembros de la UE se vieron abocados a tomar medidas de emergencia en relación a las personas migrantes que se encontraban en su territorio, facilitando su acceso al mercado laboral, modificando su status (por ejemplo, de estudiante a trabajador) y otorgando estado legal temporal o prórrogas de las autorizaciones a trabajadores/as temporales o en situación irregular.

Lógicamente, la primera medida adoptada fue la suspensión de la expulsión de inmigrantes irregulares, dado que más de 120 Estados habían impuesto prohibiciones de viaje para personas que llegaban de España. A ello hay que añadir que, países como Marruecos y Argelia (receptores del 75% de las expulsiones), habían cerrado sus fronteras.

En el caso de que las autoridades interceptasen a una persona en situación irregular, según orden del Ministerio del Interior, la misma sería trasladada a la correspondiente dependencia del Cuerpo Nacional de Policía para su identificación y, en su caso, su devolución, si ello fuese posible.

Por otro lado, las personas inmigrantes que se encontraban en Centros de Internamiento (CIES) fueron liberadas, siguiendo las recomendaciones de la Comisaría de Derechos Humanos y la solicitud del Defensor del Pueblo, dada la imposibilidad de ejecutar la expulsión o deportación y el hecho de no poder garantizar que la permanencia en los centros no facilitara la propagación de la pandemia. Asimismo, los CETIS (Centro de Estancia Temporal para Inmigrantes de Ceuta y Melilla), tuvieron que cerrar sus puertas para prevenir el contagio durante el estado de alarma, a pesar de ser centros abiertos.

Adicionalmente, la suspensión de los plazos administrativos aprobada por la Disposición Adicional 3ª del **Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**, tuvo como consecuencia que, las personas migrantes en situación irregular que tuviesen en trámite una autorización inicial o una

renovación, vieran interrumpidos sus procesos (plazos administrativos y procesales) y en caso que la resolución fuese no favorable, ésta no sería notificada hasta después del estado de alarma y sus prórrogas.

A pesar de la suspensión de los plazos, en este periodo se consolida la administración electrónica a la hora de la tramitación de las solicitudes, lo que hoy es ya práctica habitual.

También se acuerda la prórroga automática de los visados de estancia y de las tarjetas de residencia que caducaran durante la vigencia del estado de alarma y, tras una interrupción inicial, el Ministerio de Justicia retomó la tramitación de procedimientos de adquisición de la nacionalidad española por residencia.

En cuanto a las Oficinas de Extranjería, estas continuaban resolviendo las solicitudes de reagrupación familiar o de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, aunque ello no implicara que las personas solicitantes pudieran entrar al país, puesto que se había suspendido la expedición de los distintos tipos de visados en los consulados mientras duraba el estado de alarma.

En relación a las personas migrantes en situación regular en España, una de las principales consecuencias de la pandemia fue el despido de muchas de estas personas, quienes se vieron sin fuente de ingresos y sin poder volver a su país de origen por el cierre de fronteras y la prohibición de viajar. Aunque esta situación afectó a todos los sectores, nos centraremos en los sectores laborales con mayor presencia de la población migrante:

LAS EMPLEADAS DE HOGAR.

En este caso y, con el fin de paliar la situación de desempleo, el Gobierno aprobó el **RD Ley 11/20¹⁰**, cuyo artículo 30 prevé un subsidio extraordinario para las empleadas de hogar afectadas por la crisis del Covid 19, dado que por regla general en ese colectivo no se generaba derecho a la percepción de la prestación por desempleo, una vez cesada la relación laboral. Sin embargo, los requisitos solicitados dificultaban que la mujer migrante en situación irregular, sin respaldo contractual ni alta en la Seguridad Social, perfil que su mayoría ocupa este sector, pudiera finalmente acceder al citado subsidio. Los requisitos eran:

10 Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

1º.) Estar de alta o situación asimilada en la Seguridad Social antes del 14 de marzo de 2020, fecha en la que se decretó el estado de alarma.

2º.) Haber cesado la relación laboral por causa ajena a su voluntad, en cuyo caso el/la empleador/a, la mayoría de las veces personas mayores con dificultades, tenían que expedir un certificado de suspensión temporal. O, en el caso de que el contrato se hubiese extinguido por desistimiento, que la comunicación que el/la empleador/a expidiese por tal motivo recogiese que se debía a la situación sanitaria.

EL SECTOR AGRARIO.

En este ámbito, se produjo una caída de la oferta de mano de obra como consecuencia de la imposibilidad de contratar en origen. En respuesta a este problema, el Gobierno aprobó **el Real Decreto-ley 13/2020¹¹, que permitía la compatibilización de la prestación por desempleo o demás prestaciones con el desempeño de tareas agrarias**, con el fin de atraer mano de obra de los municipios cercanos al campo. Entre las personas destinatarias de esta norma se encuentran

los trabajadores migrantes cuyos permisos de trabajo concluyan entre el 13 de marzo y el 30 de junio (...), así como jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular posean o no una autorización general para trabajar, entre los 18 y 21 años.

El Real Decreto dictado volvía a dejar fuera del ámbito de la norma, y por tanto de la posibilidad de acceder a la regularización de situaciones de verdadero desamparo en una situación de crisis sanitaria global, a las personas inmigrantes en situación irregular, a pesar de constituir gran parte de la mano de obra que trabaja en el sector.

EL SECTOR SERVICIOS.

La llegada del Covid 19 tuvo una gran repercusión en el sector del turismo y del comercio, pues ocasionó el cierre temporal de los negocios, la restricción a la libre circulación de las personas y la suspensión de actos públicos. Todo ello se

¹¹ Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario.

trajeron en una caída libre en la creación de empleo y riqueza.

Con el fin de frenar o intentar paliar esta caída económica, el Gobierno, se vio en la necesidad de adoptar una serie de medidas de distinta índole en apoyo del sector turístico, la hostelería y el comercio, entre otros sectores, mediante el **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**. Algunas de las medidas más relevantes fueron:

- La agilización de la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- La suspensión temporal de contratos o la reducción temporal de la jornada (para evitar despidos) a través de los citados Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, conocidos como ERTes, y el acceso a personas trabajadoras afectadas por dichos expedientes a la prestación contributiva por desempleo, aunque carecieran del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella.
- Medidas de refuerzo de la protección de los trabajadores autónomos, como por ejemplo, la creación de una prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos afectados, que cubría la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria.
- La moratoria en el pago de las cuotas hipotecarias de los colectivos particularmente vulnerables.
- La línea de avales del Instituto de Crédito Oficial (ICO) para atender las necesidades financieras de las pymes en sus actividades e inversiones.

Una vez más, la situación especial de las personas migrantes en situación irregular que trabajaban en la hostelería o en el comercio no fue tomada en cuenta a la hora de beneficiarse de ayudas o prestaciones para paliar su situación ante el cierre del sector.

CAPITULO III: EL IMPACTO DE LA CRISIS LABORAL EN LAS PERSONAS MIGRANTES

Nada nos hace más vulnerables que la soledad

La crisis laboral post Covid ha golpeado a las personas inmigrantes de forma contundente y en su doble vertiente, laboral y humana, dado que, como hemos ido analizando, ya era un colectivo vulnerable con anterioridad a la llegada de la pandemia.

ÁMBITO LABORAL: ESPECIAL REFERENCIA A LA LIMITACIÓN DE ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL

Es fundamental partir de que, si bien crisis anteriores como las de 1936 o 2008 afectaron a toda la economía, la crisis post Covid por el contrario ha afectado a sectores concretos. Prueba de ello es que sectores como la informática, las telecomunicaciones o la industria farmacéutica, tienen una actividad incluso superior a la etapa anterior al Covid

Llegados a este punto, debemos determinar cuáles son esos sectores más afectados por la crisis y, siguiendo la línea de nuestro estudio, determinar o concluir cómo se han visto afectados las personas migrantes.

En todos los estudios y estadísticas realizados tras la pandemia se destaca como el sector servicios (restauración, hostelería, etc.), ha llegado prácticamente a la asfixia durante cerca de dos años, habiendo quedado la mayoría de las personas migrantes que trabajaban en el sector en situación de desempleo y mayor precariedad. Lo mismo ocurre con el sector de la industria, el comercio minorista o la construcción.

En el caso del trabajo doméstico y de cuidados, la disminución del ingreso familiar y la proliferación del teletrabajo, tanto durante la pandemia como después de ésta, ha generado un incremento de los despidos en este sector, al asumir las personas empleadoras en persona las labores de cuidado de su hogar y de sus familias.

En resumen, los/as trabajadores/as migrantes han venido ocupando precisamente los sectores más golpeados por la pandemia y han perdido como consecuencia de ello su trabajo e ingresos, viendo incrementada su situación de vulnerabilidad con respecto al resto de ciudadanos/as, puesto que, a diferencia de los/as nacionales, el/la migrante encuentra **limitado su acceso a todas las formas de protección social.**

El acceso a la protección social es un derecho humano reconocido internacionalmente, de cuyo ejercicio, sin embargo, las personas migrantes siguen excluidas. Con la pandemia salió a relucir la brecha existente entre aquellas personas que perdían sus trabajos y medios de subsistencia pero tenían acceso a las medidas de protección social –ordinarias o extraordinarias–, y las personas que quedaron excluidos de las mismas

La Conferencia Internacional del Trabajo en 2021 destacó particularmente que la pandemia puso en evidencia la desprotección de las personas migrantes ante un sistema de protección social que los obvia o cuyo nivel de cobertura no les alcanza

Entre los **motivos** de esta limitación, podemos destacar:

- Su falta de representación en el mercado laboral.
- La exclusión legal a la hora de acceder a prestaciones cuya regulación legal exige el requisito de nacionalidad o de contar con un amplio periodo de residencia.
- La complejidad de los procedimientos de acceso, a lo que se une la falta de información accesible o las barreras lingüísticas.
- Dificultades en el acceso a servicios sanitarios dependiendo del país de acogida¹²
- Exclusión del colectivo inmigrante que trabaja de forma precaria, irregular y/o temporal de las prestaciones contributivas, las cuales exigen largos periodos de cotización.
- La falta de reconocimiento de la capacitación, calificaciones o educación adquirida en su país de origen.

12 Para mayor información, consultar “Access to Health Care for Undocumented Migrants in Europe”. Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants PICUM (2007). En este estudio comparado se establecen 5 categorías de países de acuerdo al nivel de acceso a los servicios de salud que ofrece a la población inmigrante. Según el estudio, Italia y España brindan la más amplia cobertura a personas inmigrantes. Particularmente España cuenta con un corpus legis, que con algunas fallas, se dirige a proporcionar acceso universal y gratuito a los servicios de salud, incluyendo a las personas indocumentadas.

- El idioma como obstáculo en la búsqueda y solicitud de empleo.

Las desventajas sociales y económicas que sufren los/as inmigrantes no son homogéneas y dependen en gran medida de su situación administrativa. Así, las personas que se encuentran de forma irregular son quienes más aceptan realizar trabajos esporádicos, con largas jornadas y escasa remuneración, muchas veces por importe muy inferior al mínimo, y careciendo totalmente de acceso al servicio de protección social y, por en-de, a sus prestaciones.

Los países de recibo deberían tener en cuenta que la extensión de la protección social a las personas migrantes les reportaría importantes beneficios, pues frena el declive demográfico hacia el envejecimiento poblacional, incrementa la mano de obra disponible en sectores esenciales y aumenta la base financiera con sus contribuciones.

ÁMBITO HUMANO: “EL SÍNDROME DE ULISES”

Si hay algo que caracteriza a la persona migrante, además de la citada vulnerabilidad, es la soledad que sufre. Vinculado a los procesos migratorios, la ciencia ha catalogado como “el síndrome del inmigrante” o “síndrome de Ulises”, al cuadro psicológico de depresión, miedo, estrés y tristeza que se genera cuando se tiene que dejar el propio país para adaptarse a otro, generalmente por necesidad económica. Si a esta situación personal previa, sumamos el haber tenido que sufrir una pandemia en un país extraño, estando entre los grupos sociales más afectados por la crisis de la Covid-19, con importantes consecuencias a nivel social y económico que han incrementado su vulnerabilidad (como la pérdida del trabajo y las disminuciones de la empleabilidad) y la incertidumbre sobre su propia situación administrativa, podemos afirmar con rotundidad que la pandemia ha ocasionado una debilidad adicional a la ya de por sí delicada situación en la que se encontraban.

Un ejemplo de cuanto ha quedado expuesto es el caso de F.M., usuaria de la Asociación Marroquí para la Integración de Inmigrantes de Málaga, y que es fiel reflejo de los miles de casos que se han observado como consecuencia de la pandemia. F.M. había llegado a España en 2004 y, a la llegada de la pandemia, contaba con autorización para residir y trabajar y un empleo en el sector de trabajo doméstico. Como consecuencia de la emergencia sanitaria, perdió su empleo y no pudo acceder a una prestación por desempleo porque en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar no existía obligación de cotizar y por tanto no contaba

con derecho de prestación, quedando totalmente des-atendida. Desde la Asociación se le tramitó el Ingreso Mínimo Vital pero mientras recaía la resolución pertinente, F.M. ha vivido con una cesta del banco de alimentos que le llegaba dos veces al mes. Tras 16 años en España y con una situación administrativa y laboral normalizada, F.M. quedó en una situación de sumo riesgo de exclusión social y total desprotección que requirió de asistencia humanitaria para atender sus necesidades más básicas.

CAPITULO IV: LOS DESPROTEGIDOS DE LOS DESPROTEGIDOS

MUJERES MIGRANTES.

La población mundial está siempre en constante movimiento y, en el caso de las personas más vulnerables, su desplazamiento se debe a un intento desesperado de huir de la pobreza, los conflictos o las crisis humanitarias y ecológicas que viven en sus países de origen, aunque ello suponga arriesgar su vida en el intento.

La caracterización de los procesos migratorios han dependiendo en parte de los roles atribuidos tradicionalmente a las mujeres como cuidadoras y exclusivamente responsables del sostén familiar. Es por ello, que hace algunos años, los proyectos migratorios de tipo familiar se caracterizaban por la llegada paulatina del núcleo familiar, es decir, primero migraba el cabeza de familia –generalmente hombre- y luego el resto de la familia a cargo de la mujer. Sin embargo, este modelo migratorio ha cambiado progresivamente.

En España, como en muchos otros países, la feminización de las migraciones está directamente relacionada con una mayor participación en el mundo laboral de las mujeres migrantes como consecuencia de los cambios que se han ido produciendo en el mercado laboral de los países receptores.

Esto nos permite afirmar que la mitad de las personas migrantes son mujeres y que cada vez más migran solas o como cabezas de familia, encontrando mayo-

res dificultades que los hombres a la hora de encontrar una fuente de ingreso y regularizar su situación. La discriminación que sufren las mujeres migrantes se materializa en su relegación a nichos laborales muy concretos como el trabajo doméstico y de cuidados y la hostelería (limpieza, cocina, etc.), es decir, trabajos considerados tradicionalmente como “de mujeres” que, constituyen como ya hemos visto, los nichos menos deseables, en cuanto a remuneración, condiciones laborales, protección legal y reconocimiento social. Ello facilita la explotación económica y limita las posibilidades de las mujeres de acceder a otros sectores menos precarios y desprotegidos.

Adicionalmente, si bien cualquier migrante es vulnerable al abuso o a la explotación, lo cierto es que las mujeres y las niñas representan un tanto por cierto significativamente elevado en relación al riesgo de ser víctima de violencia de género, incluida la violencia sexual. La mujer migrante no comunitaria, no solo se encuentra desde su llegada al país de recepción con una doble discriminación, por su condición de **extranjera y mujer**, sino que además se enfrenta a la posibilidad de ser **explotada o víctima de violencia de género, que incluye la violencia sexual**.

JOVENES EXTUTELADOS/AS

Las organizaciones sociales y los/as profesionales que trabajan con menores extranjeros/as no acompañados/as y jóvenes ex tutelados/as vienen demandando hace años una reforma urgente en la regulación de la situación legal de estos/as jóvenes que, tras ser tutelados/as por las autoridades españolas en muchas ocasiones suelen salir de los Centros de Menores sin la autorización de residencia tramitada o con ésta pero sin autorización para trabajar, quedando abocados muchos de ellos/as cuando cumplían los 18 años a la situación de calle. Este escenario, no solo originaba un desamparo o vacío legal y social de estos/as chicos/as, sino que además, a nivel personal, les ocasionaba una importante situación de zozobra y ansiedad cuando veían que los 18 años se acercaban y que quedaban sin red de apoyo ni recursos adecuados para poder vivir, con el evidente riesgo de caer en redes de explotación o delincuencia.

Después de muchas peticiones y recomendaciones, el Consejo de Ministros aprobó, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, **el Real Decreto 903/21 de 19 de octubre por el que se modifica el Reglamento de la LO 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social tras la reforma por la LO 2/09, aprobada por Real Decreto 577/11 de 20 de abril**. Este texto modifica el régimen jurídico de menores y ex tutelados, con el fin de favorecer su integración.

La normativa existente hasta la reforma provocaba, como hemos reseñado, que muchos/as menores cayeran en la irregularidad sobrevenida al cumplir los 18 años debido a la rigidez de la normativa y a la duración de unos plazos muy prolongados en el tiempo que el Gobierno ha modificado.

Los artículos modificados-196, 197 y 198- armonizan la norma española con la de países de nuestro entorno y reduce la vulnerabilidad de estas personas, evitando que cuando lleguen a la mayoría de edad queden indocumentados/as, prorrogando sus autorizaciones de residencia y posibilitando que puedan acceder al mercado laboral a partir de los 16 años.

Veremos a continuación cuando ya va a hacer casi un año de su aprobación, el progreso conseguido desde el punto de vista práctico y aquello que se debería mejorar con el fin de poder hacer efectivo el espíritu de la reforma.

Artículo 196: la reforma de este artículo se puede valorar como muy positiva para los menores institucionalizados/as en un centro, por los siguientes motivos:

1º.) Reduce el plazo para acreditar la imposibilidad de retorno de 9 a 3 meses, lo que se traduce en que, pasados esos tres meses, las Oficinas de Extranjerías tienen la obligación de documentar de oficio a esos/as menores, sin que este procedimiento interfiera en una posible repatriación. La solicitud de Cédula de Inscripción por el Centro puede realizarse de forma simultánea o previa a la solicitud de autorización o incluso sustituirla por un informe de la entidad de protección. En el caso de que la repatriación procediera, se extinguiría la autorización concedida.

2º.) Incrementa la vigencia de la autorización inicial de uno a dos años.

3º.) Se consolida que las autorizaciones de residencia habiliten para trabajar cuando el/la menor alcance los 16 años.

4º.) No hay límite geográfico ni de actividad en dicha autorización de trabajo.

Artículo 197: hace referencia a la renovación de autorizaciones de residencia ya otorgadas. Con la reforma de este artículo, se establece un régimen propio, con las siguientes particularidades:

- Los medios económicos a acreditar se reducen a 469, 93 euros mensuales (470,00 euros), al venir referido su cálculo al ingreso mínimo vital y no al 100% del Iprem.

- En el caso de que no se esté trabajando, se admite para la renovación la presentación de una oferta laboral, aunque esta, según nos comunican desde la Subdelegación del Gobierno, será valorable por la Oficina, lo cual al ser subjetivo, puede incurrir en diferencias según la Oficina tramitadora.
- El contrato puede ser realizado por familiares que están en España de manera regular y sin límite de vínculo, lo que supone un importante avance, que no es admitido en otros tipos de autorizaciones.
- También es posible renovar si se presentan Informes de entidades públicas o privadas que se están haciendo cargo de los gastos de alojamiento y manutención del/de la menor.
- Los antecedentes penales, serán valorables por la Oficina de Extranjería. Aun considerándose positivo que la existencia de los mismos sean susceptibles de valoración, y no causa directa de denegación como sucede con las demás autorizaciones, resulta discutible que ello quede a criterio personal de quien examina el expediente. Nuestra experiencia como organización es que con cualquier antecedente –aun siendo delitos leves y sin reincidencia- se deniega la autorización. En cualquier caso, la sanción económica impuesta con la condena debe estar abonada.

Artículo 198: se trata de un artículo de aplicación residual, pues versa sobre los/as menores que han estado en un centro tutelado y llegan a la mayoría de edad sin autorización, lo que la reforma precisamente pretende evitar.

En estos casos no hace falta aportar antecedentes penales.

- Disposición Transitoria Única: esta disposición recoge el procedimiento para que puedan acceder a la autorización de residencia y trabajo aquellos/as jóvenes ex tutelados/as que tienen entre 18 y 23 años (incluido) y que están indocumentados/as a la mayoría de edad o que, habiendo tenido la residencia, por determinado motivo no pudieron renovarla y quedaron en situación de irregularidad de forma sobrevenida, para así evitar acentuar su situación de exclusión social.

La principal documentación que se requiere para solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales para estos/as jóvenes ex tutelados/as, es la siguiente:

- Pasaporte completo en vigor.

- Antecedentes Penales de su país, traducidos y legalizados. La petición de este documento dificulta y ralentiza el procedimiento, pues muchos/as de estos/as menores llevan años en España, muchos-as de ellos-as en situación de calle, y algunos ya no tienen ni familia, ni amigos allí a quien pedirselo. Además, resulta inviable ya que se trata de personas tuteladas, menores de 18 años que no han podido cometer delitos en sus países de origen al encontrarse ya en territorio español.
- Medios económicos: Informe de entidad pública privada que cubra los gastos del chico o chica u oferta laboral que reúna las mismas condiciones que para el arraigo.

Aunque se debe reconocer que la reforma es muy beneficiosa para este colectivo, con las puntualizaciones efectuadas con anterioridad, no soluciona las graves problemáticas que enfrentan los-as jóvenes ex tutelados/as que están en situación de calle.

Los pisos de acogida están saturados y son muchos los chicos en esta situación que no pueden acreditar medios de vida ni traer los antecedentes penales de su país, por carecer entre otras cosas de dichos medios económicos para pagarlos

Este problema latente ha quedado sin solución con la reforma realizada y estos chicos siguen irregulares y en situación de clara vulnerabilidad, pudiendo ser objeto de explotación o susceptibles de caer en redes de delincuencia.

Esta problemática debe ser abordada con urgencia por las instituciones y formar parte de una nueva reforma legal que aborde la situación específica de los-as ex tutelado-as más vulnerables.

Para finalizar, hacer constar que, en 2020, el Ministerio de Inclusión Social realizó varias mejoras en la normativa de este colectivo, como la instrucción SEM 1/2020, que habilitaba a los menores a trabajar a partir de los 16 años, de forma análoga al resto de menores, y el RD 19/2020, que otorgó autorización de trabajo y residencia por dos años para los jóvenes ex tutelados/as que trabajaron en el campo durante la pandemia. Debemos destacar que, la mayoría de los jóvenes a los que se les dio esa autorización, siguen hoy afiliados a la Seguridad Social y trabajan en sectores muy diversos, lo que acredita que se trata de un colectivo ávido de oportunidades y comprometido con la mejora de su calidad de vida.

CAPITULO V: ESPECIAL REFERENCIA A LAS PERSONAS MIGRANTES DEL NORTE DE ÁFRICA

La población marroquí empezó a migrar a España a principio de los años setenta, siendo los puntos de destino en sus inicios Barcelona y Madrid. Sin embargo, no es hasta mediados de los ochenta cuando comienza a adquirir dimensiones de cierta importancia, aunque su número en aquellas fechas era todavía muy reducido en comparación con las poblaciones musulmanas existentes en otros países de Europa occidental. No va a ser sino a partir de los noventa cuando la corriente migratoria se consolida en búsqueda de una vida mejor, al persistir las condiciones socioeconómicas en su país de origen.

Esta población migrante, originaria de Marruecos, suele llegar a territorio español a través de embarcaciones, conocidas como pateras, que cruzan el estrecho en pésimas condiciones y con grave peligro para la vida de sus ocupantes. Muchos/as otros/as, aunque parezca inverosímil, han alcanzado la orilla de España nadando o escondidos/as en los lugares más recónditos de un camión o saltando las vallas de Ceuta y Melilla, motivados/as por conseguir una vida mejor. Aunque las formas de llegada son dispares, todos/as tienen en común que han dejado a sus familias y arriesgado sus vidas por un sueño que desgraciadamente no siempre tiene un desenlace feliz.

La presencia de mano de obra migrante originaria de Marruecos en la economía española, ha sido cada vez cada vez más significativa y sobre todo necesaria en aquellos trabajos que los/as españoles/as no han querido cubrir por sus difíciles condiciones, su poca remuneración y bajo estatus social y su escasa proyección de movilidad social.

Si bien en un principio la mayoría de la población migrante estaba formada por hombres en búsqueda de medios de vida para mejorar sus propias condiciones y las de su familia, la incorporación de las mujeres marroquíes a la economía española ha resultado crucial para la cobertura de servicios y puestos de difícil cobertura. De hecho, es esa falta de mano de obra en determinados sectores, como por ejemplo en el servicio doméstico, los cuidados de mayores o la hostelería, lo

que provocó que la mujer magrebí poco a poco empezara a emigrar hacia España y, aunque es cierto que, al principio lo hacían bajo el auspicio de algún familiar o amigos de padres, en la actualidad son muchas las mujeres que tienen su propio proyecto migratorio.

Según un informe elaborado por Randstad, el 40% de los trabajadores del sector de **la hostelería** en España -uno de los motores principales de la económica española pero con peores condiciones laborales- es inmigrante. El porcentaje aumenta hasta un 60% durante los meses de verano y festivos dada la necesidad de refuerzo de plantillas.

El campo es también uno de los sectores ocupado en su mayoría por trabajadores/as del Norte de África, núcleos que se concentraron en primer lugar en los cultivos intensivos del Mediterráneo y que, en la actualidad, se extienden al resto de áreas rurales, según las épocas de recolección. A pesar de constituir un sector esencial, tal y como se demostró en la pandemia, las personas que trabajan en el campo sufren condiciones laborales que ya han sido descritas en apartados anteriores.

Otro de los sectores formado principalmente por población proveniente del Norte de Arica es **la construcción**, donde ocupan por regla general la categoría de peón no cualificado, desarrollando las tareas más simples y más pesadas, sin que se les reconozca su capacidad para ejercer otros puestos de la estructura ocupacional.

Debemos hacer también alusión al **sector de las empleadas de hogar de origen marroquí** que, además de ser muy numerosas en territorio español, vienen reclamando desde hace ya más de veinte años sus derechos laborales y sobre todo la "igualdad", ante el trato vejatorio y racista que sufren por parte de algunos/as empleadores/as¹³.

Y no podemos finalizar este epígrafe sin hacer una mención especial a dos tipos de trabajadores existentes principalmente en las ciudades españolas de Ceuta y Melilla:

13 Como muestra ver la Nota informativa "La delegada del Gobierno en Ceuta: "Las amas de casa estamos deseando que vuelvan las muchachas"" (ElDiario.es-5 abril de 2022-) https://www.eldiario.es/rastreador/delegada-gobierno-ceuta-amas-casa-deseando-vuelvan-muchachas_132_8891864.html

LOS/AS TRABAJADORAS/ES TRANSFRONTERIZOS/AS DE CEUTA Y MELILLA

Provenientes en su mayoría del Norte de Marruecos. La migración marroquí a ambas ciudades es difícil de datar en el tiempo, pero lo cierto es que el número de llegadas ha ido creciendo de forma gradual con el paso de los años. Esta migración, como la inmensa mayoría, tiene un fuerte componente social y laboral, consecuencia de la falta de oportunidades laborales y la precariedad en el empleo existentes en la zona de origen. Por otro lado, en estas ciudades es muy necesaria la mano de obra en el sector servicios, principalmente en el de cuidados a mayores, empleadas del hogar, construcción y hostelería, sectores con las peores condiciones laborales y que las personas nacionales no desean ocupar.

Las personas marroquíes que llegan a dichas ciudades autónomas para trabajar pueden agruparse en dos tipos según su situación administrativa: (1) en situación regular aquellos/as que tienen un contrato laboral y están de alta en la Seguridad Social y (2) en situación irregular, que, como ya sabemos, son aquellos/as trabajadores/as que ca-recen de un contrato.

Las personas migrantes con contrato laboral en Ceuta y Melilla forman parte del grupo de trabajadores/as extranjeros/as que ocupan puestos en los sectores citados con una Autorización de Trabajadores Transfronterizos que, requiere de la siguiente documentación para su regularización administrativa y laboral:

- Impreso de solicitud en modelo oficial (EX-12) por duplicado, debidamente cumplimentado y firmado por la empresa que contrata.

Documentación referida al trabajador:

- Copia completa del pasaporte o título de viaje en vigor.
- Acreditación de que el trabajador posee la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión, cuando proceda, debidamente homologada.
- Certificado de antecedentes penales del país o países en que haya residido durante los últimos cinco años. Traducido y legalizado si son documentos no expedido por España.
- Certificado médico.
- Documentación acreditativa de residir en provincia o demarcación limítrofe con España.

Documentación referida a la empresa, excepto servicio doméstico:

- Documentación que identifique a la empresa que solicita la autorización
 - Si se trata de un empresario individual: copia del NIF ó NIE o consentimiento para comprobar los datos de identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad y Residencia.
 - Si se trata de una persona jurídica (S.A., S.L., Cooperativa, etc.):
 - Copia del NIF de la empresa y copia de la escritura de constitución debidamente inscrita en el Registro correspondiente.
 - Copia del documento público que acredite que el firmante de la solicitud de autorización ostenta la representación legal de la empresa.
 - Copia del NIF o NIE del firmante de la solicitud o consentimiento para comprobar los datos de identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad y Residencia del firmante de la solicitud.
 - Contrato de trabajo firmado por el empleador y el trabajador.
 - Documentación acreditativa de no tener en cuenta la situación nacional de empleo.
 - Acreditación de que la empresa garantiza la solvencia necesaria, a través de: la declaración del IRPF, o del IVA, o del Impuesto de Sociedades o del informe de la vida laboral de la empresa (VILE). Asimismo, debe aportarse una memoria descriptiva de la ocupación a realizar.

Documentación del empleador si la actividad es servicio doméstico:

- Copia del NIF o NIE del empleador o consentimiento para comprobar los datos de identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad y Residencia.
- Contrato de trabajo firmado.
- Documentación acreditativa de no tener en cuenta la situación nacional de empleo.
- Copia de la última declaración del IRPF o certificación de los ingresos emitida por la Administración Tributaria u otra documentación que acredite solvencia suficiente para la contratación.

LAS/OS PORTEADORAS/ES:

Ha existido durante muchos años en Ceuta y en Melilla un fenómeno conocido como “comercio atípico”, consistente en el transporte de un bulto o fardo de mercancía de aproximadamente 70 kilos sobre la espalda de una persona, ge-

neralmente magrebí, mujer e irregular, en situación de extrema vulnerabilidad y pobreza, cuyo “trabajo”, por llamarlo de alguna manera, al existir transacción, carecía de cualquier tipo de derecho o protección dentro del ámbito laboral.

Esta forma de comercio totalmente atípica, encontraba su amparo legal en Marruecos, en el Real Decreto Ley 1/77/339, de fecha 9 de octubre de 1972, sobre regularización de la entrada de bienes al Reino de Marruecos, que establecía que cualquier persona marroquí podría acceder al territorio nacional, con todo lo que podía llevar sobre su cuerpo, sin limitación de peso ni cantidad, en concepto de equipaje de mano.

La persistencia de esta “forma consentida de explotación humana” en el tiempo, se debe al beneficio económico que la misma reporta, dado que estas transacciones implicaban una reducción clara de tiempo y de costes económicos, primando los intereses mercantilistas por encima del respeto a los derechos humanos de personas invisibles y que no importa a nadie. De hecho, a lo largo de estos años han sido numerosas las mujeres que han fallecido realizando este “trabajo”, algunas con nombre y apellido y otras incluso sin identificar.

Esta forma de explotación humana, consentida por los gobiernos de todos los países implicados, sólo ha generado medidas gubernamentales a raíz de una documental retransmitido en un canal español con notable audiencia. A la vista de la deplorable visión que se transmitía de las ciudades fronterizas, las autoridades marroquíes decidieron empezar a poner fin a esta denigrante situación, limitando el pase del número de personas en la frontera de Ceuta de 4.000 a 2.000 personas y estableciendo una distribución por días según el género.

La llegada de la pandemia y el cierre de fronteras tuvieron como consecuencia que muchas familias que subsistían con el porte, se quedarán sin medio de vida. Tras la reapertura de la frontera, Marruecos ha prohibido a sus nacionales portar ningún tipo de mercancía al acceder o abandonar el territorio español, ni siquiera en régimen de viaje-ros. Aunque conscientes de que era el sustento de infinidad de familias marroquíes residentes en las ciudades limítrofes, la idea es alcanzar finalmente una normalización con dispositivos adecuados de control aduanero, aun cuando la situación de las familias dependientes de esta ocupación no ha sido resuelta.

En resumen, podemos concluir que los datos reunidos en la investigación, reflejan que el contingente marroquí en España resulta más funcional para ocupar los puestos de trabajo menos estables del mercado secundario y, en tanto se man-

tengan en dichos puestos, ocuparán empleos en condiciones no aceptables para las personas autóctonas. Factores como la irregularidad y el desconocimiento de la lengua afectan a la representación sindical y, por lo tanto, impide un aumento del poder de negociación social de estos colectivos, lo cual resulta necesario para lograr una mejora de sus condiciones laborales

CONCLUSIONES OPERATIVAS

En base al estudio efectuado se considera necesario llevar a cabo una serie de actuaciones con el fin de corregir las desigualdades que sufren los/as trabajadores/as no comunitario/as frente a las personas nacionales:

- 1.** Promover cursos de formación y aprendizaje así como cursos de idiomas de fácil acceso para las personas inmigrantes.
- 2.** Facilitar la información dirigida a las personas inmigrantes acerca de los derechos sociales y laborales que les asisten.
- 3.** Favorecer los procesos de reagrupación familiar, pues los núcleos de convivencia favorece la integración.
- 4.** Realizar las reformas legales e institucionales necesarias para mejorar las condiciones laborales de las personas inmigrantes.
- 5.** Poner en valor y comunicar en positivo cuando se visibilice la situación de las personas inmigrantes y su invaluable aporte a sectores que han resultado esenciales durante y tras la gestión de la pandemia.
- 6.** Asegurar a las personas inmigrantes el acceso al sistema de protección social en condiciones de igualdad, mediante las siguientes medidas:
 - a)** Ratificación por parte de los distintos gobiernos de los instrumentos necesarios en garantía de los derechos humanos y laborales (Convenios OIT número 87, 98, 97 y 143), por ejemplo mediante la adopción de normas mínimas y directrices no vinculantes que garanticen la igualdad de trato, o mediante la firma de acuerdos bilaterales entre países de origen y de destino que garanticen la portabilidad de los beneficios de protección social y protección de los derechos en el mercado laboral.
 - b)** Adopción de las medidas necesarias para promover un acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones para las personas migrantes, mediante el reconocimiento de los títulos y diplomas educativos de sus países de origen.
 - c)** Una regulación más inclusiva del Sistema de Seguridad Social reduciendo

do por ejemplo los requisitos de nacionalidad y residencia.

d) Adopción de las medidas necesaria para que las personas inmigrantes, independientemente de su situación administrativa, tengan acceso gratuito a la justicia, garantizando así la protección de sus derechos, especialmente los laborales y evitando, de esta forma, la sobreexplotación de personas en situación de irregularidad.

BIBLIOGRAFIA

Mujer Inmigrante y Empleo de Hogar. Situación Actual, Retos y Propuestas. **FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS.**

Nota Informativa de la CSI sobre Políticas Económicas y Sociales.

Problemática de la Inmigración Marroquí en España. **DON PABLO PUMARES FERNANDEZ.1993.**

Agricultural Job Rights to End Foreign Workers Exploitation (Agree). La explotación Laboral Severa del Extranjero en el Trabajo Agrícola en Cataluña. Junio 2014.

Informe Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. 23/4/2020.

European Trade Unión. **CONFEDERACIÓN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

Migrantes en el Olvido durante la Crisis del Covid 19.

EUROPEAN COMISSION. *Informe número 3: Mantenimiento de la Migración Laboral en Sectores Esenciales en tiempos de Pandemia.* Serie de Informes de la REM-OCDE sobre el impacto de la Covid 19 en el ámbito de las Migraciones 2020.

Impacto Social de la Pandemia en España. Una evaluación Preliminar. **FUNCAS.** 2020.

Servicio Público de Empleo Estatal. Informe del mercado de Trabajo de los Extranjeros. **OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES** 2020

Anuario Cidob de la Inmigración. Inmigración en tiempos de Covid-19. **DON JOAQUÍN ARANGO, DOÑA BLANCA GARCÉS, DON RAMÓN MAHÍA Y DON DAVID MOYA** (dir.).

El Impacto Diferencial por Sexos de la Crisis del Covid 19 en el Mercado de Trabajo Español. Boletín Económico 3/21. **BANCO DE ESPAÑA.**

Comunicados de prensa de la Unión Europea. 29 de Enero de 2021.

Porteadoras. La feminización de la pobreza en la frontera. Marzo 2021. **DOÑA CRISTINA FUENTES Y DOÑA ANA MARÍA ROSADO CARO.**

El Impacto Social de la Covid 19 en la Población. Dossier Rec 3. Mayo 2021.

El Diario.es de 5 de febrero de 2022. *Entrevista a don Raúl Lardies, profesor de Geografía de la Universidad de Zaragoza, en el campus de Huelva. El Proyecto Matilde.*





SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL
DE PROGRAMAS DE PROTECCIÓN
INTERNACIONAL
Y ATENCIÓN HUMANITARIA