

ANÁLISIS
DEL **EMPLEO** Y
LA **FORMACIÓN**
DE LA
POBLACIÓN
EXTRANJERA
DE NAVARRA

NAFARROAKO ATZE-
RRITARREN
ENPLEGUA-
REN ETA PRES-
TAKUNTZAREN
AZTERKETA

MARZO 2024
2024ko **MARTXOA**



Índice

1. Introducción	5
1.1 El fenómeno de la inmigración y la legislación existente	
1.2 El desafío de la Interculturalidad	
1.3 Integración laboral	
2. Resumen ejecutivo	14
3. Claves del estudio	17
3.1. Objetivos	
3.2. Proceso y Metodología	
3.3. Estructura del estudio. Productos esperados	
4. Diagnóstico	20
4.1. Situación demográfica de la población migrante en Navarra	
a) Envejecimiento	
b) Peso de la población inmigrante	
4.2. Situación laboral de la población inmigrante	
a) Personas activas	
b) Condiciones de trabajo de la población inmigrante	
4.3. Situación social de la población inmigrante en Navarra	
a) Hogar y situación de hacinamiento	
b) Condiciones sociales	
4.4. Demandas de las personas desempleadas	

5. Participación de las personas inmigrantes en los recursos existentes.	61
5.1. Introducción: recursos existentes	
5.2. Análisis de la participación de las personas inmigrantes en cada recurso	
a) Servicios de información y orientación profesional	
b) Garantía juvenil	
c) Formación bonificada para empresas	
d) Educación para adultos	
e) Certificados de profesionalidad	
f) Grados	
g) Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias	
h) Upskilling/reskilling	
i) Programas inclusión social 0,7% IRPF.	
j) Tabla resumen recursos existentes	
6. Buenas prácticas en recursos de formación y empleo para la población migrante	95
6.1. Navarra	
6.2. España	
6.3. Unión Europea	
7. Conclusiones y propuestas para la mejora de los recursos dirigidos a facilitar el acceso de la población migrante navarra al empleo y a la formación	113
8. ANEXOS	123
8.1. Bibliografía	
8.2. Guión de entrevistas y perfiles entrevistados	



1.

Introducción

1. Introducción

1.1. El fenómeno de la inmigración y la legislación existente

Los flujos migratorios forman parte de la historia de la humanidad. Con más o menos intensidad estos se han reproducido a lo largo de los años y en casi todos los lugares. La búsqueda de una vida mejor es lo que mueve, esencialmente, a las personas a trasladarse de un lugar a otro. Escapar de la guerra, de las malas condiciones sociales, de desastres naturales o simplemente el ánimo de progresar han sido los impulsos de amplias capas de la humanidad a la hora de moverse de lugar de residencia.

Como es sabido España, y con ella Navarra, teniendo en cuenta la historia contemporánea, ha sido una tierra de emigración. En el Estado español entre 1882 y 1935 aproximadamente 3,5 millones de habitantes emigraron a América del Sur buscando huir de la pobreza (Prieto 2013, p 11). Así mismo en determinados periodos de crisis económica también han existido flujos importantes que han hecho que miles de españoles se hayan trasladado a otros países. Estos aspectos singulares de nuestro modelo migratorio, algo más tardío que otros países de nuestro entorno, deben ser tenidos en cuenta en los análisis a realizar.

Según Naciones Unidas, en la actualidad, el número de personas que vive en un lugar distinto de su país natal es mayor que nunca. Tal y como constata el Informe sobre las migraciones en el mundo 2020 de la OIM, a junio de 2019 se estimaba que el número de personas migrantes internacionales era de casi 272 millones en todo el mundo, 51 millones más que en 2010. Casi dos tercios eran migrantes laborales. Los migrantes internacionales constituían el 3,5% de la población mundial en 2019, en comparación con el 2,8% en el año 2000 y el 2,3% en 1980. En los años noventa comienza a observarse que las mujeres migran de manera independiente y con un proyecto migratorio propio (Roca, 2013).

En este sentido recientemente la UE ha instado a los Estados Miembros a invertir en actuaciones para la mejora del acceso al empleo y la formación/aprendizaje de las personas jóvenes, para lo que ha constituido el “youth employment support package” que cuenta con una financiación de 22 billones de euros procedentes del Plan “Next Generation EU”.

En el mismo marco europeo, los objetivos de desarrollo sostenible también son el reflejo de la preocupación social ante la integración y la generación de oportunidades laborales y económicas. Concretamente el objetivo 8 se dirige a “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo

decente para todos”. Y el objetivo 10 persigue “la eliminación de las desigualdades en y entre países”, e insta a facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

Recientemente, la Comisión Europea ha llamado la atención sobre la necesidad de atraer personas inmigrantes cualificadas y con talento, entre otros factores, por los efectos que el envejecimiento y la caída de población europea ya están provocando en la disponibilidad de trabajadores y trabajadoras para cubrir determinados puestos de trabajo en algunos sectores de actividad. De hecho la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible reconoce por primera vez la contribución de la migración al desarrollo sostenible. 11 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) contienen metas e indicadores que son pertinentes para la migración o el desplazamiento. El principio básico de la Agenda es “no dejar a nadie atrás” y esto incluye a las personas migrantes.

En ese sentido, en el año 2004 el Ministerio de Trabajo crea la Secretaría de Estado de Inmigración que asume buena parte de las competencias que antes asumía el Ministerio de Interior, reforzando así las políticas de integración sociolaboral de la población inmigrante. En ese mismo año también se firma la “Declaración para el diálogo social: competitividad, empleo estable y cohesión social” suscrita por el Gobierno de España e interlocutores sociales, entre ellos CCOO. En la misma se incluye por primera vez la inmigración como tema a abordar en el marco del Diálogo Social. De hecho se indica que “La inmigración laboral en España es un fenómeno relativamente nuevo e intenso que presenta oportunidades y retos en materia sociolaboral. En este ámbito, el gobierno y los interlocutores sociales desarrollarán al respecto una interlocución específica y que abordará, en primer lugar, el futuro Reglamento de la Ley de Extranjería estableciendo los procedimientos necesarios para lograr la vinculación de todas las actuaciones en esta materia.”

En Navarra en 2019 se crea el Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, con una fuerte dirección general de Políticas migratorias. En el Decreto Foral de la Presidenta 22/2019, de 6 de agosto, en su artículo 7 se definía como parte del ámbito competencial del Departamento de Políticas Migratorias; el desarrollo y coordinación de la política definida por el Gobierno de Navarra en materia de inmigración, la integración de los inmigrantes, la gestión de la diversidad étnica y cultural, así como el resto de las atribuciones que le confieren las disposiciones vigentes.

Este informe trata por ello, no solo de realizar un exhaustivo análisis estadístico de los datos que afectan a la población inmigrante, sino también de analizar y compartir los programas de empleo y formación dirigidos a esa parte de la población, con la intención de que las instituciones públicas y los agentes sociales seamos más eficaces y útiles para quienes buscan empleo o tratan de mejorar su trayectoria profesional. Para ello se ha considerado imprescindible fomentar encuentros con las personas que gestionan y diseñan la política de fomento del empleo, porque la palabra ha de priorizarse ante el anonimato de las estadísticas (Cervino 2006, p.1).



1.2. El desafío de la interculturalidad

Tal y como afirma el “informe sobre la inmigración en España: efectos y oportunidades” realizado por el Consejo Económico y Social de España en 2019 “el principal efecto de los flujos migratorios de las últimas décadas ha sido la importante transformación que ha experimentado la sociedad española, que ha ganado en volumen, diversidad y riqueza cultural, a raíz de la permanencia en nuestro país de muchas de las personas llegadas durante las últimas décadas”.

La evolución y complejidad del fenómeno de la inmigración hace preciso constatar que ya estamos en el momento de las segundas y terceras generaciones en este campo. Ello también exige huir de las medidas simplistas para tratar de desarrollar políticas en esta materia más ambiciosas, capaces de responder a la realidad del fenómeno y útiles a la hora de responder a la idiosincrasia de la población de origen extranjero con medidas de integración social y laboral suficientes. Transcurridos más de 20 años desde este inicio cabe preguntarse cuál es actualmente el nivel de integración de los trabajadores inmigrantes, qué causas explican la situación presente y qué camino queda por recorrer para mejorar la convergencia de la fuerza laboral nativa y extranjera (Mahía Casado y Medina Moral, 2022).

También en este campo el Diálogo Social y la participación de los agentes sociales es fundamental. En primer lugar porque los sindicatos son el principal ámbito de participación comunitaria y social de la población inmigrante. Son muchas las personas de origen extranjero que están afiliadas a un sindicato o que incluso son delegados y delegadas en sus empresas. Por lo que existiría, como ocurre con el conjunto de la población ocupada, una legitimidad de partida. Asimismo, el Diálogo Social hace que las medidas y normas aprobadas por las instituciones públicas se consoliden en el tiempo y traslada un ambiente de consenso y acuerdo positivo que se deriva de una gestión conjunta de fenómenos sociales y laborales de gran complejidad.

Por otra parte, a la vez que necesitamos reforzar los canales de integración educativa y laboral también necesitamos romper algunos de los mitos sociales que existen sobre la población inmigrante. El Special Eurobarometer de 2018 realizado por la Comisión europea, revelaba que el 74% de la población española reconocía no estar bien informada sobre la inmigración, frente al 61% de la media europea. Por ello los estudios o análisis sobre la población inmigrante no solo tienen que aportar conocimiento estadístico de un movimiento demográfico, sino que también tienen que ayudar a romper estereotipos. Solo así la política activa de empleo para este sector de la población será eficaz. Ello, además, hará que la respuesta ante los retos de la inmigración sea armonizada y coordinada.

Ya en 2007 en el marco de la Primera Conferencia Ministerial Euromediterránea sobre Migración se reconoció los beneficios económicos y sociales que la inmigración aporta a los países receptores.

“EL DIÁLOGO SOCIAL HACE QUE LAS MEDIDAS Y NORMAS APROBADAS POR LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS PERMANEZCAN EN EL TIEMPO”

En el caso de Navarra fue muy relevante el “informe sobre el impacto económico y demográfico de las personas migrantes en la Comunidad Foral Navarra” encargado por el Departamento de Políticas Migratorias y Justicia del Gobierno de Navarra realizado en enero del presente año. La conclusión es clara: el efecto de la inmigración sobre el consumo, la demanda agregada, el empleo, los ingresos públicos y el crecimiento a largo plazo es positivo.

A estos efectos positivos habría que añadirle, sin duda, la aportación al volumen demográfico y el rejuvenecimiento de la población, la riqueza cultural y la consolidación de la diversidad como un valor al alza en sociedades plurales y complejas como la nuestra.

Como ya se ha destacado en innumerables estudios, las trabajadoras inmigrantes además han formado parte del andamiaje social que tanto en España como en Navarra se comenzó a construir a partir de la aprobación de la ley de dependencia y el fortalecimiento de los servicios sociales. Los cuidados, en sentido amplio, han estado en manos de las mujeres y, especialmente, de las mujeres inmigrantes. Ello ha hecho que en ocasiones, desde las instituciones, no se haya atendido a las condiciones de trabajo de esas trabajadoras de forma comprometida. De hecho la nueva regulación sobre empleadas de hogar, que reconoce derechos laborales básicos, se aprobó en el año 2022.

1.3. Integración laboral

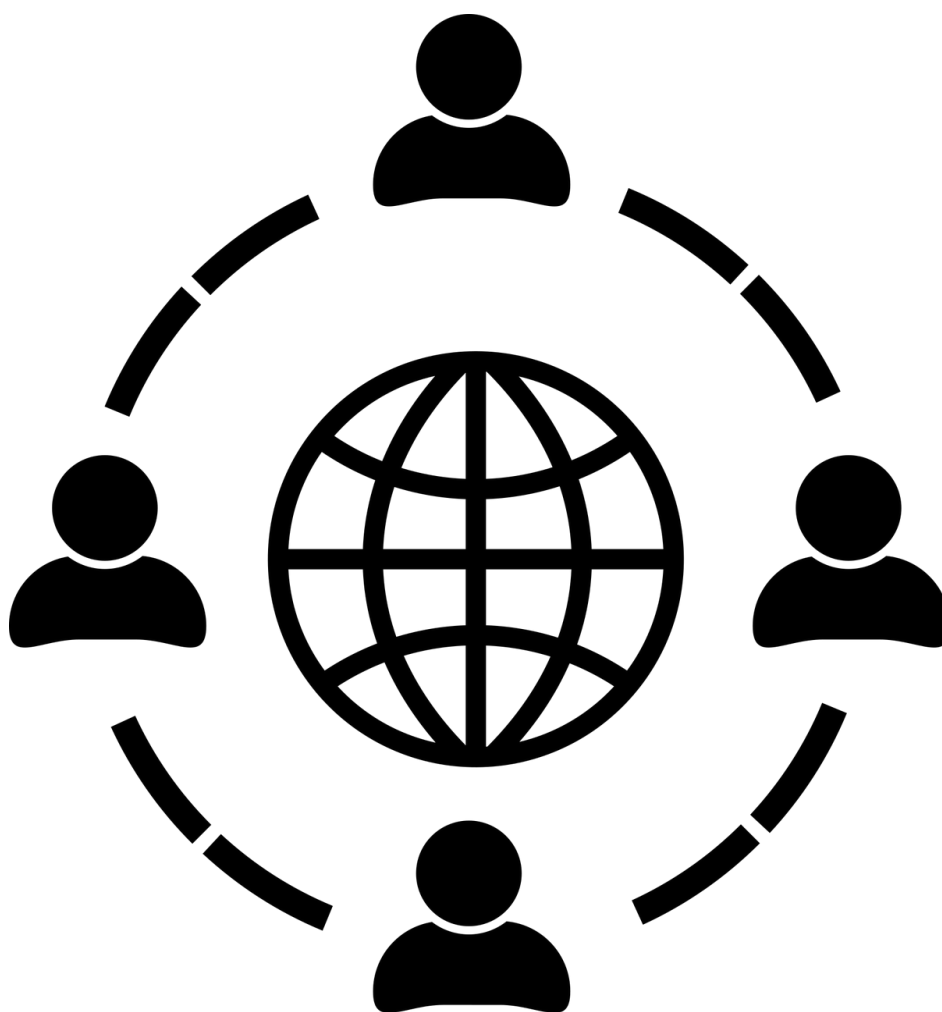
El presente informe pretende desde esa observación de datos y experiencias, fomentar un debate reflexivo sobre los instrumentos de integración laboral existentes para personas inmigrantes. Mejorar la capacidad de las políticas activas de empleo para integrar las necesidades de las personas activas es, sin duda, uno de los grandes retos que deberemos afrontar en los próximos años. Los perfiles formativos se multiplican, los nichos de empleo mutan y se desarrollan y el perfil social y demográfico de la población inmigrante se vuelve, también, más diverso.

Ello exige un análisis continuo y una mirada transversal hacia el fenómeno de la inmigración y para ello es preciso tener en cuenta un amplio catálogo de estadísticas y factores.

Por otro lado, cualquier adaptación o cambio en la lógica del tiempo de trabajo debe contar con aquellos sectores más precarizados, sino volverán a quedarse en los márgenes de los principales cambios. A raíz de la pandemia el trabajo a distancia o teletrabajo ha tenido un desarrollo sin precedentes. El teletrabajo ha representado en este periodo una alternativa que ha profundizado la segmentación del empleo (Informe FOESSA 2022).

No se trata solo de cambios tecnológicos, sino de cambios que afectan a la organización del trabajo y a las condiciones laborales en todos los sectores, así como a los mecanismos de control que se ejercen sobre las trabajadoras y trabajadores (Venkatesh, 2020), y que generan nuevos riesgos e impactos sobre su salud. Por lo tanto estos cambios también afectan a los nuevos derechos que se generan, tales como; la desconexión digital, la accesibilidad a las nuevas tecnologías en casa o las nuevas compensaciones a reclamar ante el empleador.

La empleabilidad, la integración laboral y el desarrollo de una carrera profesional sin suelos pegajosos, ni techos de cristal para la población inmigrante está determinada por sus condiciones personales (sexo, edad, nivel de estudios, experiencia laboral, etc.), pero también por las oportunidades igualitarias que se desarrollan desde el ámbito institucional y empresarial. De hecho Heckman y Schnapper (2003) definieron la integración en base a cuatro tareas o ámbitos; nivel estructural, nivel cultural, nivel social y, por último, nivel identitario.



Las personas inmigrantes, por ello, viven el proceso de empleabilidad e integración como un camino lleno de condicionantes negativos y en el que los impulsos positivos derivados de las empresas, el entorno social y las instituciones tienen una gran influencia en el éxito del mismo. Entre ellos, tal vez en lo que se puede denominar “pirámide de posibilidades”, en la parte con más dificultades se encuentran aquellas personas en situación de irregularidad administrativa o situación de desamparo, sea en el grado que sea.

Por ello, adaptar los procesos de integración y empleabilidad a realidades diversas resulta importante. La formación debe responder, como decimos, a una realidad heterogénea. Por eso, conseguir habilidades profesionales y personales, tener un buen dominio del idioma, conocer las pautas de funcionamiento cultural-social o disponer de una formación teórica y práctica suficientes son objetivos que nos pueden ayudar a acertar mejor en la definición de las buenas prácticas y los nuevos proyectos a poner en marcha. Lo que es la preformación entre algunos sectores y personas resulta crucial para que el resto del itinerario funcione.

**“LA FORMACIÓN
DEBE RESPONDER
A UNA
REALIDAD
HETEROGÉNEA”**

La definición del colectivo al que nos queremos dirigir, el conocimiento del entorno socioeconómico donde se desenvuelve, de las debilidades y oportunidades de su punto de partida para la empleabilidad o de los ámbitos y sectores donde quiere emplearse facilitará, sin duda, una mejor política activa de empleo.

Así como las personas trabajadoras cada vez valoramos más elementos intangibles como el ambiente laboral y también la motivación, el compromiso social y la gestión

de la jornada laboral, las empresas también valoran además de las competencias teóricas elementos como la capacidad de trabajo grupal, la identificación con el modelo de la empresa, la capacidad de innovación/adaptación o la autonomía. Existe un cambio de mentalidad en ambas direcciones lo que supone un reto en los procesos de empleabilidad, porque estas nuevas realidades los hace más diversos y adaptables a la persona porque para su éxito deben tener un fuerte contenido individualizado.

Las buenas prácticas por lo tanto no solo deben apuntar al ámbito laboral, de forma genérica, sino que deben ser adaptables a la empresa y a las capacidades y condicionantes sociales individuales, todo ello también para evitar lo que Costa-Lascoux llamó “ciudadanos intermedios”, que son aquellas personas que aun teniendo trabajo no disfrutan en su plenitud de todos los derechos de ciudadanía.

El análisis y la toma en consideración de las buenas prácticas ha tenido en cuenta diversos factores como; cercanía de la experiencia en el tiempo y el espacio, que aborde cuestiones de fondo y estructurales, evaluables y medibles, individualización de las medidas, viable económica y socialmente, impacto a corto plazo y soluciones nuevas capaces de trascender la excesiva burocratización que existe en ocasiones.

Una buena práctica, además, debe tener potencial para repetirse, debe servir como marco de referencia para inspirar o generar políticas o iniciativas en otras partes (Bendixsen y Gutchteneire 2003).

Finalmente el apartado de propuestas ha recogido varias de las iniciativas que han salido en las diferentes conversaciones que se han tenido con el personal técnico del Gobierno de Navarra y que está relacionado tanto con la empleabilidad como con otros factores que afectan a las personas de origen extranjero.

**“LA DEFINICIÓN DEL
COLECTIVO AL QUE
NOS REFERIMOS
FACILITA LAS POLÍ-
TICAS A REALIZAR”**

2.

Resumen ejecutivo

2. Resumen ejecutivo

Las personas inmigrantes con rentas bajas o en situación de vulnerabilidad tienen unas dificultades de partida enormes para su integración laboral. Algunas de estas dificultades tienen que ver con cuestiones propias del individuo (formación, capacitación lingüística, habilidades sociales...) y otras tienen que ver con la sociedad (capacidad de integración de las personas más vulnerables, oportunidades para la formación continua, estereotipos...).

En este sentido las instituciones públicas, y más en concreto la parte de la institución que se dedica a la educación y al empleo, están llamadas a romper esas barreras para mejorar la empleabilidad de las personas vulnerables.

En Navarra, que es una comunidad especialmente envejecida, el peso de la población inmigrante es del 16%, cifra que se sitúa en la media estatal. Tudela y la ribera es la zona de Navarra en la que en proporción más personas inmigrantes viven. La población inmigrante es más joven que la población española, por eso el porcentaje de población activa es mayor. Un 78% de la población inmigrante está activa, frente al 62% de la población de nacionalidad española.

Una vez que las personas inmigrantes se integran en el mercado laboral, su carrera de cotización es peor porque cobran de media menos, es más precaria y se interrumpe más veces porque es más temporal. Al tener sufrir una mayor precariedad también sufren unos índices de accidentes mayores.

La pobreza, una vivienda inadecuada y unas condiciones sociales malas son las características más habituales de las condiciones de vida de las personas de origen inmigrante.

Frente a esa mala realidad, existen buenas prácticas que son necesarias destacar. Especialmente aquellas que tienen en cuenta las circunstancias y necesidades personales y logran una buena formación de inicio.

Por la propia naturaleza de la inmigración poder demostrar unas capacidad profesionales y formativas, en ocasiones, trasciende del hecho de tener un título en origen. Por ello todas las medidas que están desarrolladas para demostrar y mejorar esas habilidades profesionales son la base de cualquier política que facilite la integración de la población inmigrante, especialmente en el caso de quienes están en una situación de irregularidad administrativa.

El reto de este informe es, por lo tanto, facilitar la toma de decisiones de los responsables técnicos que diseñan las políticas activas de empleo, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las miles de personas de origen extranjero que viven en Navarra. Formar, integrar y mejorar son tres conceptos claves en este informe.

3.

**Claves del
estudio**

3. Claves del estudio

3.1. Objetivos

Tal y como se ha subrayado el cometido de este estudio se centra en el debate, puesta en común y contraste de las Políticas Activas de Empleo para la población migrante con el objetivo de plantear los modos de intervención (desde su diseño, implementación e incluso seguimiento y evaluación) y, específicamente, de comunicación.

El punto de partida es el análisis de la realidad de la situación de la población extranjera que reside en nuestra Comunidad ante la formación y el empleo.

A partir de este análisis, resultaría interesante implementar actuaciones dirigidas a la mejora del acceso a la formación y al empleo de las personas migrantes en Navarra. Para ello se establecen una serie de objetivos iniciales:

- Conocer la situación actual frente al empleo de la población extranjera en Navarra. El impacto de la reforma laboral en el empleo de la población extranjera.
- Cuantificar y caracterizar a las mujeres extranjeras que trabajan en Navarra.
- Identificar la participación de la población extranjera en las actividades formativas para el empleo, desarrolladas por SNE-NL, por el Departamento de Educación y por las empresas.
- Identificar la participación de la población extranjera en los programas de empleo desarrollados por SNE-NL en los últimos años.
- Realizar un análisis de “buenas prácticas” en la materia.
- Plantear propuestas y líneas de trabajo de SNE-NL en la materia, para mejorar el acceso de la población migrante a la formación y al empleo.

3.2. Proceso y metodología

La metodología a emplear será fundamentalmente de carácter cualitativo y de revisión de fuentes secundarias. Se llevarán a cabo entrevistas a informantes clave.

3.2. Proceso y metodología

La metodología a emplear será fundamentalmente de carácter cualitativo y de revisión de fuentes secundarias. Se llevarán a cabo entrevistas a informantes clave.

Explotación estadística de fuentes secundarias para la realización del análisis sobre la situación de la población migrante ante el empleo, en Navarra.

Revisión de los datos del SNE sobre la participación de la población migrante en las acciones de formación y empleo realizadas por SNE-NL y por el Departamento de Educación.

Entrevistas en profundidad a personal técnico del SNE-NL sobre sus percepciones y valoraciones respecto a las actuaciones y a la participación de las personas migrantes en las mismas.

Análisis “buenas prácticas” en materia de formación y empleo y población migrante.

Definición de propuestas de actuación en la materia.

Definición de líneas de actuación consensuadas a través de la realización de un grupo de trabajo con responsables de SNE-NL.

3.3. Estructura del Estudio: Productos esperados

El informe final resultante se estructura en dos apartados que reproducirán las conclusiones de la parte diagnóstica y de la propositiva:

- Diagnóstico:
 - o Situación ante la formación y el empleo de la población extranjera Actuaciones desarrolladas por SNE-NL en la materia y participación.
- Propuestas
 - o Debilidades y puntos fuertes identificados a través del personal técnico de SNE-NL.
 - o Identificación de “buenas prácticas”.
 - o Líneas de trabajo a seguir y propuestas en relación con la mejora del acceso de la población extranjera al empleo y a la formación.

4.

Diagnóstico

4. Diagnóstico

El análisis de la realidad de la población inmigrante y su integración obligatoriamente debe contar con múltiples factores. Una aproximación a esa realidad requiere de un diagnóstico demográfico, laboral, educativo y social.

Tener presente la interrelación de diferentes factores hace que las conclusiones y las propuestas sean más certeras y por lo tanto puedan ser más eficaces. Unas malas condiciones sociales afectan directamente a la capacidad de integración laboral, y a su vez un aumento de las tasas de población inmigrante suponen un reto para la integración educativa.

Por ello, en este informe, se plantean cuatro apartados: demografía, situación laboral, hogar y condiciones sociales.

4.1. Situación demográfica de la población migrante en Navarra

a) Envejecimiento

La situación demográfica de Navarra y las perspectivas para el futuro apuntan al cada vez mayor protagonismo de las personas mayores. El aumento de la esperanza de vida junto a las bajas tasas de natalidad y la ralentización de los procesos migratorios de los últimos años tienen como resultado un envejecimiento significativo de la población en términos generales.

- Con datos de 2022, Navarra contabiliza un total de 134.616 personas mayores de 65 años, lo que viene a representar el 20,3 de la población. De ellos 74.938 son mujeres y 59.678 son hombres.
- Ourense, Zamora y Lugo son las provincias con el porcentaje más alto de población mayor de 65 años, mientras que Almería, Las Palmas y Guadalajara son las provincias con menos porcentaje.
- La población de más de 65 años a nivel europeo, y según los datos de Eurostat, representó el 20,8% algo mayor que el dato en Navarra.
- En tan sólo diez años, es decir desde el año 2012, el porcentaje de personas mayores ha subido 2,4 puntos, mientras que el de los menores de 18 años ha pasado de representar el 18,3% en 2012 a ser el 18,1% actualmente.

- En comparación con el resto de comunidades autónomas, Navarra se sitúa en el entorno de la media en cuanto a proporción de personas de más de 65 años sobre la población total.

Tabla 1. Número de personas de 65 años y más. Navarra. Diciembre 2022

Año	Hombres	Mujeres	Total
2012	49.889	65.238	115.127
2013	50.819	66.095	116.914
2014	51.903	67.312	119.215
2015	53.026	68.210	121.236
2016	53.927	68.999	122.926
2017	54.731	69.782	124.513
2018	55.620	70.816	126.436
2019	56.615	71.776	128.391
2020	57.768	72.879	130.647
2021	58.498	73.443	131.941
2022	59.678	74.938	134.616

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo.

**“NAVARRA CONTA-
BILIZA UN TOTAL DE
134.616 PERSONAS
MAYORES DE 65
AÑOS”**

**“LA POBLACIÓN MA-
YOR DE 65 AÑOS ES
PROPORCIONAL-
MENTE ALGO SUPE-
RIOR EN NAVARRA”**

Tabla 2. Proporción de población de 65 y más años por comunidad autónoma, diciembre 2022.

CCAA	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Asturias	27,2	30,1	23,9
Castilla y León	26,2	28,8	23,8
Galicia	26,1	28,6	23,3
País Vasco	23,2	25,9	20,5
Cantabria	23,1	25,5	20,4
Aragón	22,1	24,6	19,5
Extremadura	21,5	23,7	19,5
La Rioja	21,5	23,5	19,3
Navarra	20,3	22,3	18,2
Com. Valenciana	20,0	22,2	17,8
Media	20,0	22,1	17,7
Castilla-La Mancha	19,3	21,6	17,2
Cataluña	19,3	21,3	16,8
Madrid	18,3	20,6	16
Andalucía	18,0	19,9	15,9
Canarias	17,1	18,7	15,5
Illes Balears	16,3	18,1	14,6
Murcia	16,1	18	14,2
Ceuta	12,5	13,9	11,1
Melilla	11,2	12,3	10

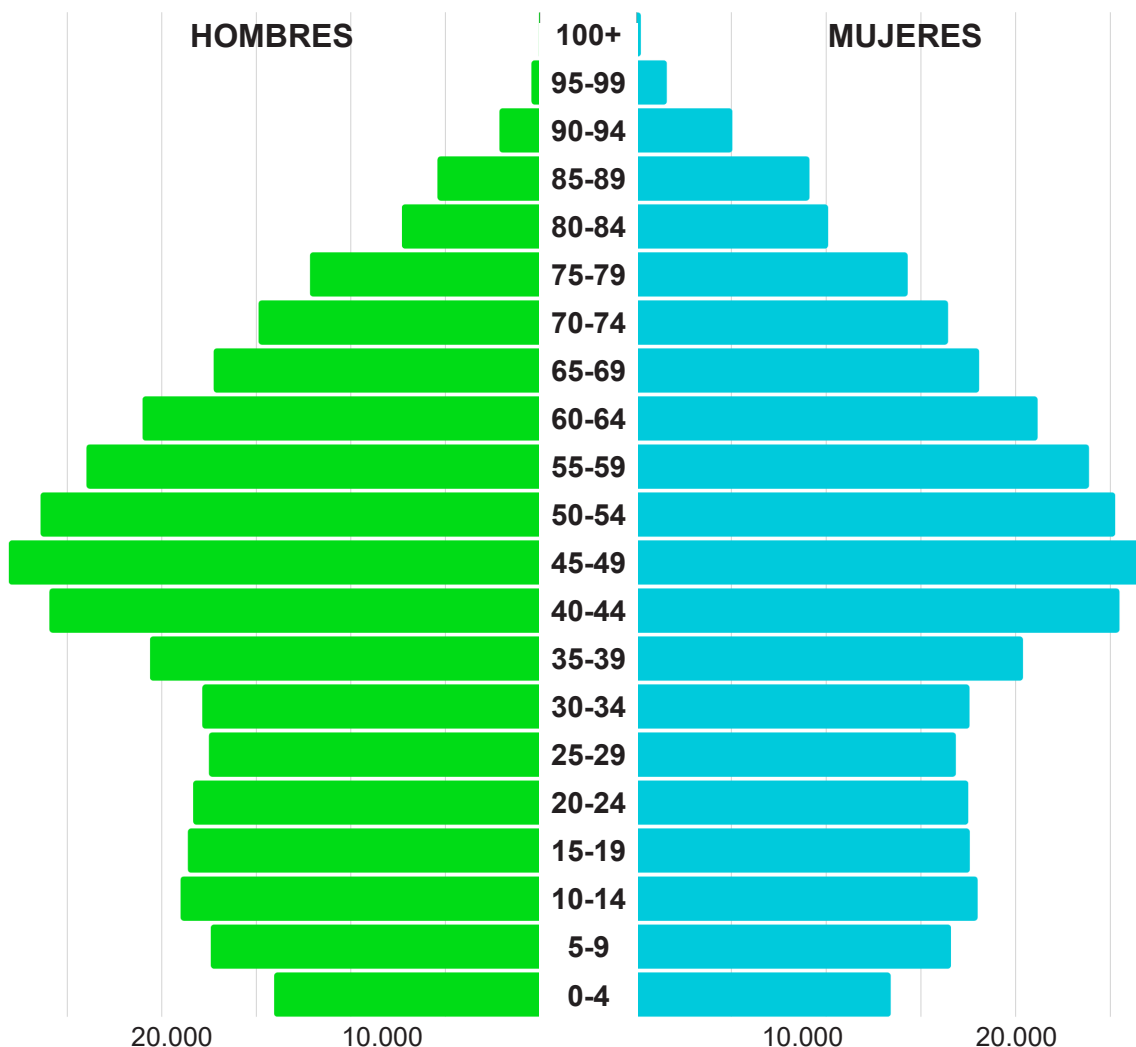
Fuente: INE. Estadística del Padrón Continúo.

Esta tabla muestra el nivel de envejecimiento de las distintas comunidades autónomas. Más del 25% de la población de Asturias, Castilla y León y Galicia tiene 65 o más años. En el extremo contrario se encuentran Melilla (11,2) y Ceuta (12,5).

Siguiendo la tendencia de los últimos años, el peso de la población mayor de 65 es cada vez mayor. La principal conclusión por lo tanto es que la velocidad de envejecimiento se agudiza en Navarra, así como en el conjunto del país.

- La comparativa de los datos poblacionales de 2012 con respecto a 2022, refleja el adelgazamiento de las cohortes más jóvenes frente al cada vez mayor peso de los tramos de mayor edad.

Gráfico 1. PIRAMIDE DE POBLACIÓN. Navarra 2022



Fuente: observatorio de la realidad social y elaboración propia

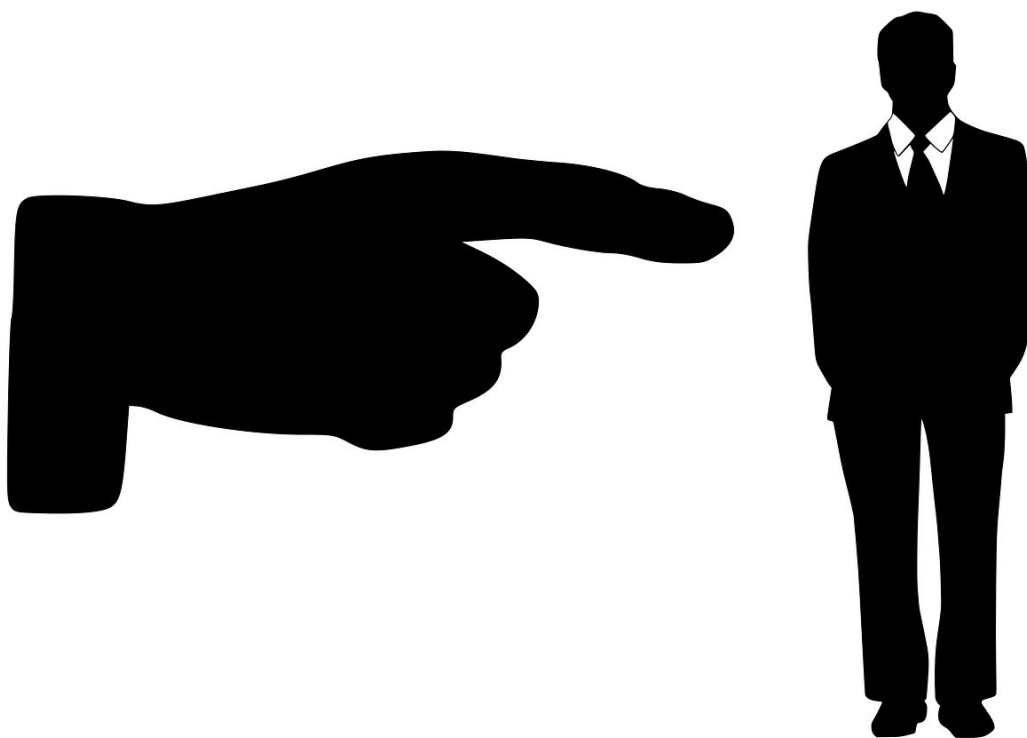
El proceso de envejecimiento de la población navarra se evidencia tanto por el aumento del peso de la parte alta de la pirámide como por la disminución del peso en la parte baja. En los últimos diez años, la población mayor de 64 años se ha incrementado de forma notable, como hemos apuntado.

La evolución global es evidente: decrecen las cohortes de edad por debajo de los 40 años mientras aumentan las superiores. Si bien, hay dos tramos que rompen con estas lógicas: el incremento en la cohorte de 5 a 15 años, que responde en buena medida a los crecimientos de la natalidad en los años de mayor presencia migrante; y la reducción de la cohorte de 75 a 79, que plasma la caída de la natalidad que se vivió en el país durante la postguerra entre 1939 y 1944. Es especialmente llamativa la

reducción que se observa en el grupo de edad menor, entre los 0 y los 4 años.

El proceso de envejecimiento de la población navarra se evidencia tanto por el aumento del peso de la parte alta de la pirámide como por la disminución del peso en la parte baja. En los últimos diez años, la población mayor de 64 años se ha incrementado de forma notable, como hemos apuntado.

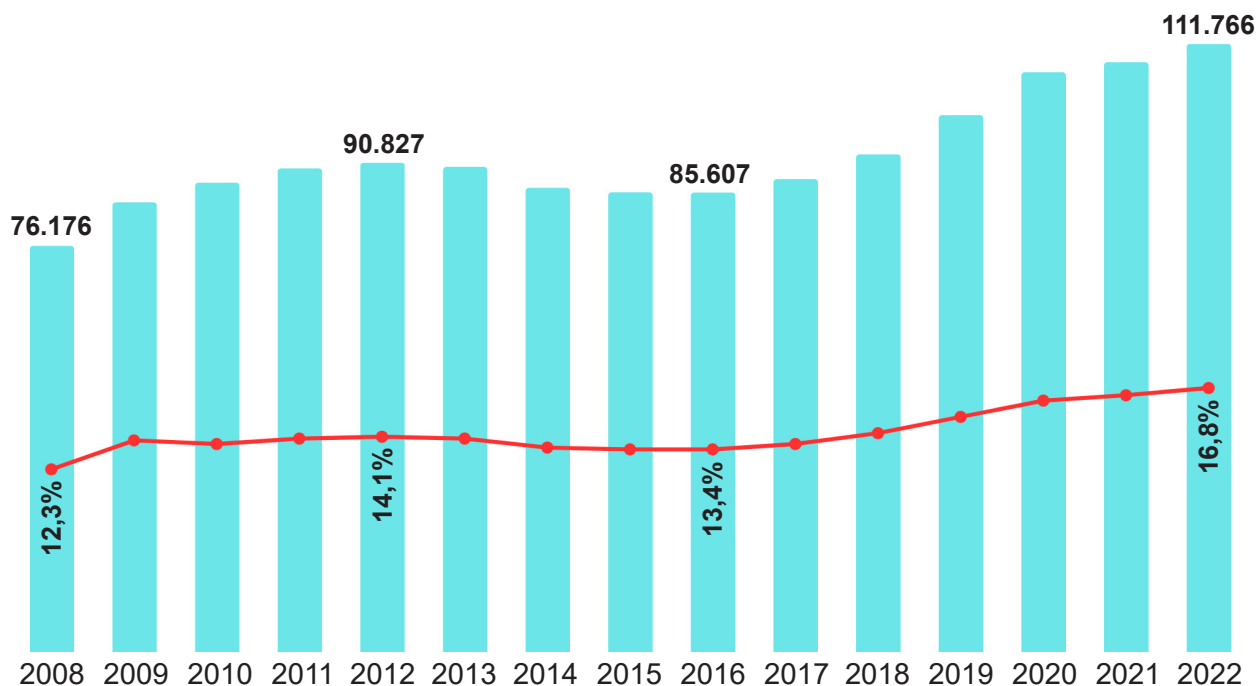
La evolución global es evidente: decrecen las cohortes de edad por debajo de los 40 años mientras aumentan las superiores. Si bien, hay dos tramos que rompen con estas lógicas: el incremento en la cohorte de 5 a 15 años, que responde en buena medida a los crecimientos de la natalidad en los años de mayor presencia migrante; y la reducción de la cohorte de 75 a 79, que plasma la caída de la natalidad que se vivió en el país durante la postguerra entre 1939 y 1944. Es especialmente llamativa la reducción que se observa en el grupo de edad menor, entre los 0 y los 4 años.



b) Peso de la población inmigrante

Si atendemos a la cifra de personas nacidas fuera de España salvo la época valle que va desde el final de la crisis del 2008 (cuyas consecuencias en Navarra llegaron algo más tarde que en el resto de España) y los momentos previos a la pandemia, desde la década de los 2000 la cifra de personas inmigrantes se ha ido incrementando tanto en números absolutos como en peso porcentual respecto a la población total.

GRÁFICO 2. Número y tasa de personas inmigrantes. Navarra



Fuente: INE y elaboración propia.

Como se observa en el anterior gráfico el peso porcentual de la población de origen inmigrante en Navarra se ha incrementado en 2,8 puntos en los diez últimos años, pasando de 90.827 personas a 111.766.

Además es necesario tener en cuenta el peso de la población inmigrante según comarcas ya que una de las características más reseñables desde el punto de vista demográfico de Navarra es la profunda desigualdad y diferente peso demográfico de la población inmigrante. La Comarca de Tudela, también la Ribera Alta, agrupan el mayor porcentaje de personas de origen extranjero. La distribución del tejido económico de la Comarca, con un mayor peso de sectores vinculados al campo, a la industria agroalimentaria y a la construcción, que tradicionalmente han empleado en mayor medida a trabajadores inmigrantes, ha sido sin duda un factor determinante en este proceso.

Tabla 3. Peso población de origen extranjero por zonas de Navarra y años.

Zona	Datos	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variación
Navarra	Población	87.952	92.298	99.211	106.764	108.522	111.766	23.814
	Porcentaje	13,7	14,3	15,2	16,1	16,4	16,8	3 puntos
Estella	Población	7.985	8.377	9.015	9.707	10.060	10.594	2.609
	Porcentaje	11,4	12	12,8	13,7	14,2	14,8	3 puntos
Noreste	Población	1.482	1.537	1.655	1.825	1.851	2.007	525
	Porcentaje	7,6	7,9	8,5	9,4	9,6	10,3	3 puntos
Noroeste	Población	4.154	4.302	4.555	4.911	5.078	5.254	1.100
	Porcentaje	8,3	8,6	9,1	9,7	10	10,4	2 puntos
Pamplona	Población	52.185	54.809	58.813	62.887	63.296	64.637	12.452
	Porcentaje	14,4	14,9	15,8	16,7	16,8	17,1	3 puntos
Tafalla	Población	5.993	6.340	6.770	7.313	7.530	7.703	1.710
	Porcentaje	13,4	14,2	15,1	16,2	16,7	17,1	4 puntos
Tudela	Población	16.153	16.933	18.403	20.121	20.707	21.571	5.418
	Porcentaje	16,9	17,6	19	20,4	21	21,7	5 puntos

Fuente: Observatorio de la realidad social.

A la hora de poner en marcha medidas sociales o de promoción de empleo es fundamental conocer la realidad social y formativa de la población inmigrante. En ese sentido, la distribución irregular de la población inmigrante teniendo en cuenta las diferentes zonas de Navarra también supone un dato relevante para la eficacia y extensión de las políticas activas de empleo. No solo porque indican que es necesario reforzar las tendencias descentralizadoras y tener en cuenta otras zonas de Navarra además de Pamplona y su comarca, sino también porque esa diferente distribución se puede mantener en el tiempo.

Ello también indica que en Navarra el peso de la inmigración en el entorno rural es porcentualmente relevante, lo que indica claramente un aporte de mano de obra en sectores estratégicos para la Comunidad Foral y en espacios especialmente envejecidos.

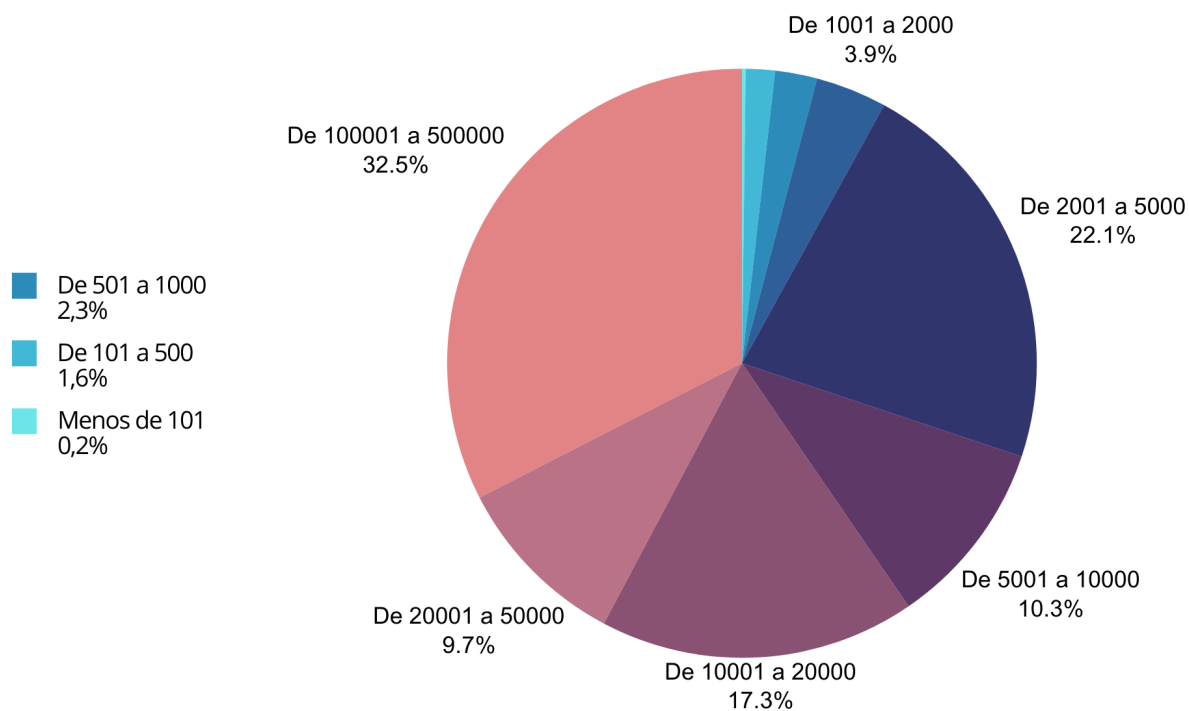
En proporción después de Pamplona, los pueblos y ciudades que más peso de personas de nacionalidad extranjera tienen son las poblaciones de 2.000 habitantes a 5.000.

Tabla 4. Peso de la población inmigrante por tamaño de población. Navarra

Tamaño	Número	Porcentaje %
Menos de 101	153	0,2
De 101 a 500	1.127	1,6
De 501 a 1.000	1.641	2,3
De 1.001 a 2.000	2.804	3,9
De 2.001 a 5.000	15.785	22,1
De 5.001 a 10.000	7.377	10,3
De 10.001 a 20.000	12.339	17,3
De 20.001 a 50.000	6.931	9,7
De 100.001 a 500.000	23.206	32,5

Fuente: INE.

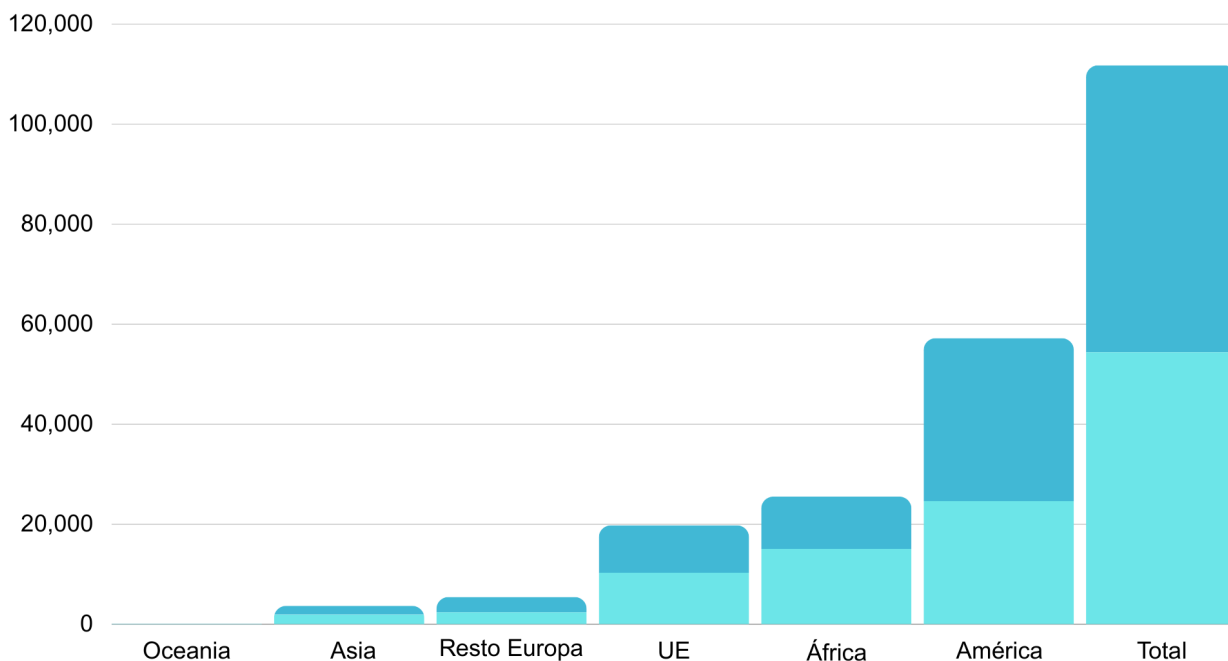
GRÁFICO 3. Porcentaje de personas inmigrantes por tamaño de población. Navarra.



Fuente: INE.

Respecto a las características de la población inmigrante, en Navarra la mayoría de personas inmigrantes son mujeres (57.368). Los países de origen de los que provienen mayoritariamente las personas inmigrantes son: Marruecos (17.797), Ecuador (14.948), Colombia (11.293) y Rumania (6.461).

GRÁFICO 4. Distribución población inmigrante por género y origen. Navarra.



	Ocea- nía	Asia	Resto europa	UE	África	América	Total
Mujeres	73	1732	3059	9469	10444	32591	57368
Hombres	53	1942	2400	10300	15086	24617	54398

Fuente: Observatorio de la realidad social.

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social dispone en su articulado de los procedimientos y causas para la regularización administrativa. Además de lo ya establecido el año pasado se modificó el artículo 124. Autorización de residencia temporal por razones de arraigo que contemplaba, por ejemplo, el arraigo para la formación.

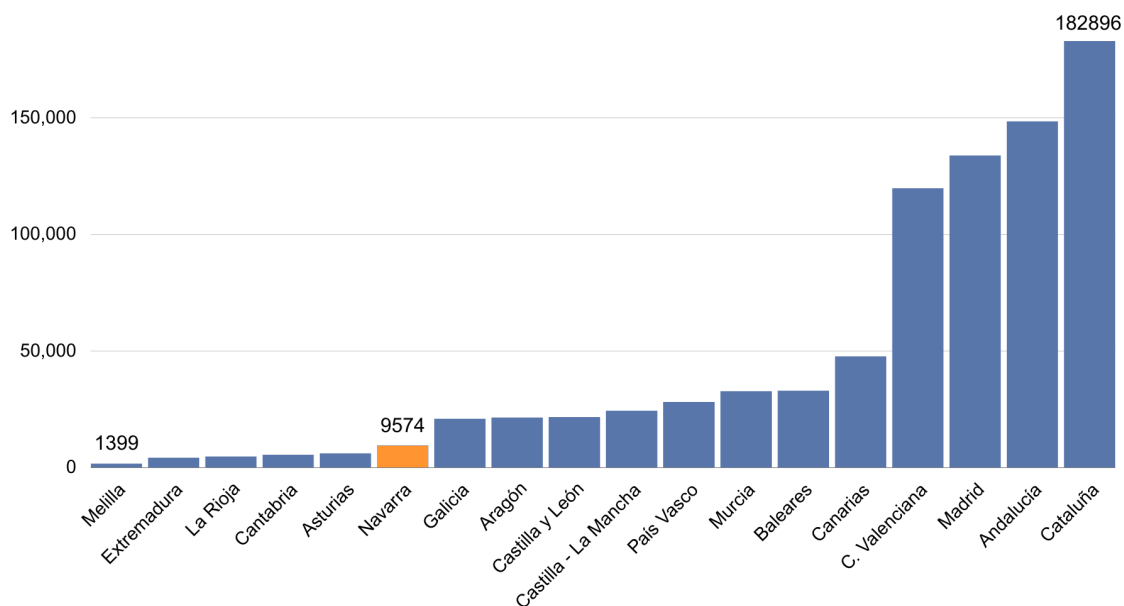
Consultada a la Delegación del Gobierno de Navarra, desde la entrada en vigor de la modificación hasta el 16 de agosto son 101 personas las que se han regularizado por esa vía. Los datos no están disponibles por género y edad ni conocemos el número de personas regularizadas por otras vías, por lo que no se puede realizar un análisis porcentual y comparativo de este trámite de regularización.

Por otro lado, la Secretaría de Estado de Migraciones ofrece datos del flujo de documentos de residencia concedidos a extranjeros, desagregado por comunidad autónoma.

Tabla 5. Flujo de documentos de residencia concedidos a extranjeros por comunidad autónoma. 2021.

CCAA	2021
Ceuta	1399
Melilla	1748
Extremadura	4369
La Rioja	4902
Cantabria	5554
Asturias	6239
Navarra	9572
Galicia	21054
Aragón	21553
Castilla y León	21698
Castilla - La Mancha	24457
País Vasco	28212
Murcia	32852
Baleares	33009
Canarias	47767
C. Valenciana	119789
Madrid	133854
Andalucía	148526
Cataluña	182896
Total	850027

Fuente: INE.

GRÁFICO 5. Flujo de documentos de residencia concedidos a extranjeros por comunidad autónoma

Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración.

Durante el año 2021, últimos datos disponibles en el Observatorio Permanente de la Inmigración, en Navarra se regularizaron 9.572 personas. En total, en toda España se regularizaron 850.027 personas. Es decir que del total, el 1,1% de los inmigrantes regularizados tenían su residencia en Navarra. Del total de personas regularizadas en Navarra el 78% tenía entre 16 y 64 años, el 19% menos de 16 y el 2,5% más de 65 años.

Tabla 6. Concesiones de nacionalidad española por residencia según sexo y grupo de edad.

Edad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
De 0 a 4 años	232	118	114
De 5 a 17 años	357	177	180
De 18 a 34 años	439	204	235
De 35 a 49 años	548	286	262
De 50 a 64 años	152	86	66
De 65 y más años	23	7	16
Total	1751	878	873

Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración.

En el pasado año 1.751 personas de origen extranjero se pudieron nacionalizar como españoles en Navarra. La mayoría de esas personas tenían entre 35 y 49 años.

4.2. Situación laboral de la población migrante en Navarra.

a) Personas activas

Tal y como ya se ha apuntado en el GRÁFICO 1 el envejecimiento de la población nacida en Navarra es una de las características más destacables. A su vez la población inmigrante que llega a Navarra, mayoritariamente, se encuentra en edad de trabajar. De hecho si el 62% de la población nacida en Navarra corresponde al grupo de edad de la población activa, esta cifra se eleva hasta el 78% cuando se trata de la población nacida en el extranjero. Es decir casi 8 de cada 10 personas inmigrantes están en edad de trabajar.

Tabla 7. Población por edad y nacionalidad. Navarra.

Edad	Españoles		Extranjeros	
	Número	%	Número	%
0-15 años	92.516	15,66	13.319	18,1
16-64 años	366.260	62,01	57.406	78,1
65 y más	131.866	22,33	2.750	3,7
Total	590.642	100	73.475	100

Fuente: INE, estadística del Padrón Continúo, Navarra.

Es interesante, en este sentido, comparar la evolución del número de personas en edad activa laboralmente según origen y años. En la siguiente tabla se ve de forma clara que el peso de la población inmigrante en edad activa es muy sensible al contexto económico y social que se vive en el país de origen. Las consecuencias de la crisis del 2008 que en Navarra, como se ha dicho, afectaron más tarde que en el resto de España, y la pandemia, marcan la minoración de la población inmigrante en edad activa o la ralentización del incremento de su peso.

Tabla 8. Número de personas activas por nacionalidad y trimestre. Navarra.

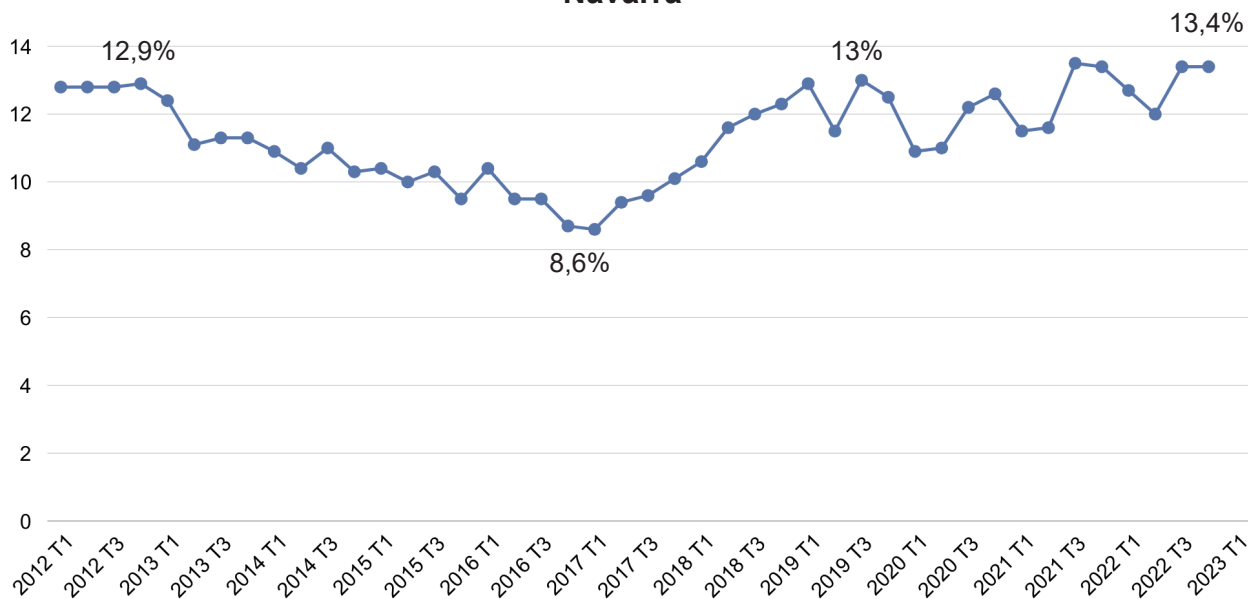
Periodo	Española	Extranjera	Total	% Extranjeros activos
2023T1	280,8	43,4	324,2	13,4
2022T4	282,4	43,6	326,0	13,4
2022T3	282,8	38,7	321,5	12,0
2022T2	280,0	40,6	320,6	12,7
2022T1	279,4	43,1	322,5	13,4
2021T4	276,3	43,3	319,6	13,5
2021T3	282,2	37,2	319,4	11,6
2021T2	280,0	36,3	316,3	11,5
2021T1	273,9	39,6	313,5	12,6
2020T4	276,6	38,5	315,1	12,2
2020T3	276,3	34	310,3	11,0
2020T2	269,1	32,8	301,9	10,9
2020T1	272,1	38,8	310,9	12,5

Fuente: INE, estadística del Padrón Continúo, Navarra.

El peso de la población activa de origen extranjero en el mercado laboral de Navarra ha oscilado en los últimos años, pero en todos los periodos supone un porcentaje estable que nunca ha superado el 14% del total de la población activa. Hoy, en comparación con la serie trimestral desde hace diez años, es el momento en el que más personas activas hay en Navarra. 324.200 personas están activas, de las que el 13,4% son personas de origen extranjero.

“DE LAS 324.000 PERSONAS ACTIVAS EN NAVARRA, EL 13,4% SON DE ORIGEN EXTRANJERO”

Gráfico 6. Peso personas extranjeras en la población activa. Por trimestres. Navarra



Fuente: INE, estadística del Padrón Continúo, Navarra.

La edad media de la población inmigrante es, a la vez, una oportunidad y un reto. Dada su mayor juventud existe una tasa de natalidad mayor por lo tanto, como se ha dicho, su contribución al rejuvenecimiento de la población es clara. El peso de las personas inmigrantes en el conjunto de la población en edad de estar activa además exige romper las fronteras laborales clásicas de las personas inmigrantes, con el objetivo de que no siempre se dediquen a profesiones donde tradicionalmente se han encuadrado y que son los ámbitos más precarios. Ello irá, obviamente, cambiando con el tiempo pero los procesos de formación por ejemplo pueden ayudar a esos cambios de perfiles y dedicaciones.

Así pues, facilitar la empleabilidad de personas de origen inmigrante en sectores que no sean la hostelería, los cuidados o la construcción redundará en una mejor integración de este colectivo y aportará mano de obra joven y formada.

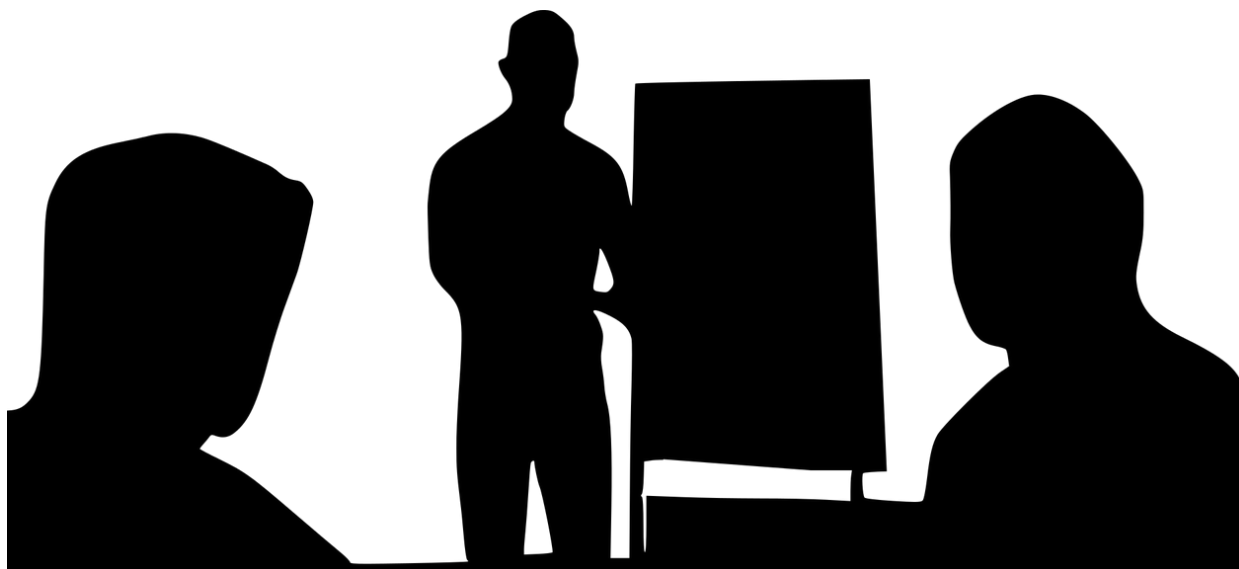
En marzo de este año había 21.825 personas de origen extranjero no UE registradas en la Seguridad Social, una de las mayores cifras de los últimos años. El peso de la población inmigrante en el total de las personas afiliadas en la seguridad social es creciente, pero en ningún momento ese aumento se ha disparado o ha alcanzado cotas laborales y socialmente inasumibles. Antes al contrario, la afiliación a la Seguridad Social de las personas inmigrantes se da, como se sabe, en los sectores donde más mano de obra es necesaria o en empleos que por su naturaleza, precariedad y penosidad no son cubiertos por la población española, tales como el empleo doméstico y el sector de los cuidados.

Gráfico 7. Afiliaciones Seguridad Social personas extranjeras. Navarra.

Fuente: INE, estadística del Padrón Continúo, Navarra.

Si algo identifica las condiciones de trabajo de la población inmigrante respecto a la población nacida en España es la enorme brecha social existente en todos los aspectos analizados. Tanto en tasa de paro, como en salarios o en temporalidad las personas inmigrantes están en una peor situación. Sin duda esto lastra su carrera profesional y por lo tanto su carrera de cotización. En ese sentido la formación continua resulta determinante para quebrar esas peores condiciones sociales de partida que sufren las personas inmigrantes. Entrar al mercado laboral supone una dificultad para las personas inmigrantes, y el itinerario una vez que encuentran trabajo se convierte en una carrera de obstáculos.

Con datos de diciembre de 2022 en Navarra había 33.438 personas de origen extranjero afiliadas a la Seguridad Social. De ellas 22.386 al régimen general (67%), 2.906 (9%) al régimen agrario, 2.706 (8%) como empleadas de hogar y finalmente 5.439 (16%) como autónomos. Del total, el 59% de las personas afiliadas a la Seguridad Social y de origen extranjero eran hombres y el 41% mujeres.



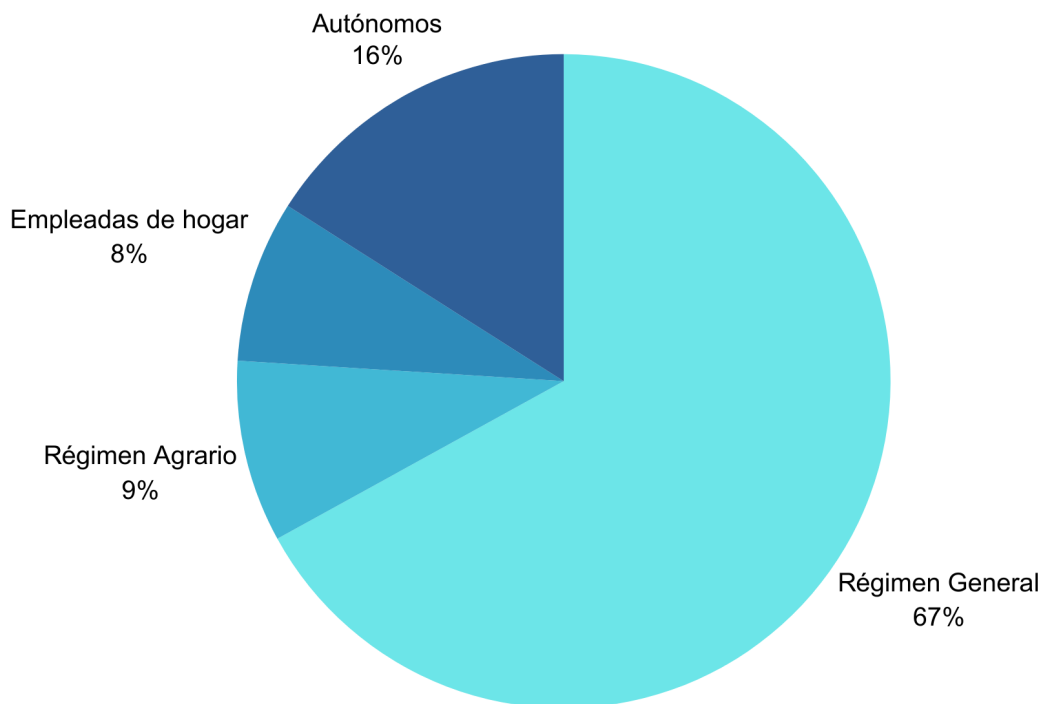
b) Condiciones de trabajo de la población inmigrante

Tabla 9. Tasa paro trabajadores con nacionalidad española/extranjera. Navarra.

Año	Total	Española	Extranjera	Brecha
2012	16,2%	13,6%	34,1%	20,5
2013	17,9%	15,1%	40,3%	25,2
2014	15,7%	13,0%	39,0%	26,0
2015	13,8%	11,8%	32,4%	20,7
2016	12,5%	10,6%	30,7%	20,1
2017	10,2%	8,0%	31,7%	23,7
2018	10,0%	8,5%	22,0%	13,5
2019	8,2%	6,7%	19,4%	12,8
2020	10,1%	8,3%	23,7%	15,5
2021	10,6%	8,2%	27,5%	19,3
2022	9,6%	7,1%	26,6%	19,6

Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

Tal y como se percibe las altas tasas de desempleo se ceban con la población inmigrante. En 2013, y a consecuencia de la crisis anterior, se llegó a una tasa de paro del 40,3% catorce puntos más que en 2022. La brecha social en este ámbito ha oscilado entre los 26 puntos de diferencia de 2014 y los 12 puntos de 2019. Una parte sustancial de esta brecha en la tasa de paro se explica por una mayor integración laboral precisamente en los sectores en los que el paro estructural es mayor.

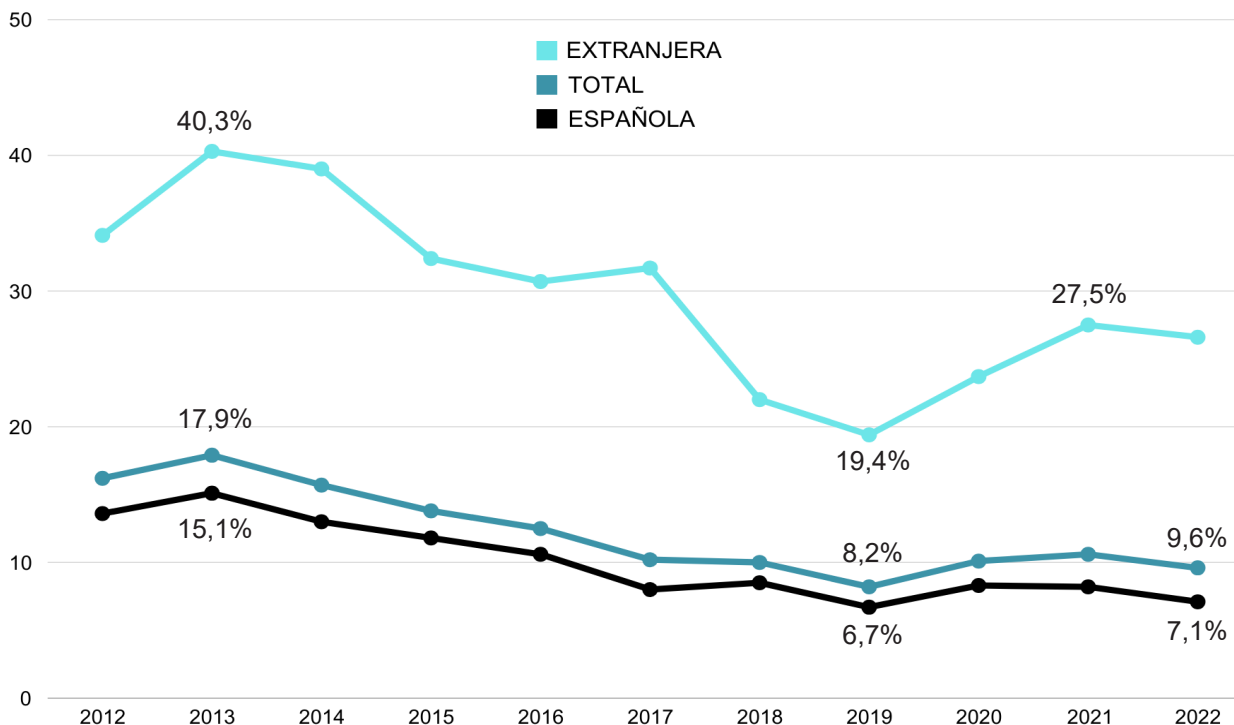
Gráfico 8. Afiliaciones Seguridad Social personas extranjeras. Navarra.

Fuente: INE y elaboración propia.

Si desagregamos los datos por sección de actividad económica se percibe una concentración de trabajadores y trabajadoras en cinco grandes grupos profesionales. La gran mayoría de personas inmigrantes trabajan en la industria, el comercio al por mayor, la construcción, la hostelería y la agricultura.

**“LA GRAN MAYORÍA
DE PERSONAS INMI-
GRANTES TRABAJAN
EN INDUSTRIA, EL
COMERCIO AL POR
MAYOR, CONSTRUCC-
CIÓN, HOSTELERIA Y
AGRICULTURA”**

GRÁFICO 9. Tasa de paro españoles/extranjeros por año. Navarra



Fuente: INE y elaboración propia.

Además de las dificultades de acceso al empleo que sufren las personas de origen extranjero, las mujeres inmigrantes suman más limitaciones, ya que sufren una doble desigualdad; con las mujeres españolas y con los hombres extranjeros.

Tabla 10. Tasa paro trabajadores por nacionalidad y género. Primer trimestre 2023

Sexo	Española	Extranjera (media)	UE	No UE
Ambos sexos	9,81	27,14	8,91	34,56
Hombres	9,97	21,84	10,06	27,33
Mujeres	9,64	34,25	6,95	43,38

Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

En términos comparativos, las mujeres extranjeras de fuera de la UE tienen una diferencia en la tasa de paro respecto a los hombres extranjeros de 16 puntos. Esta brecha es de más de 33 puntos si comparamos mujeres españolas con mujeres extranjeras no UE. Ello demuestra que existen importantes diferencias en términos de integración laboral y de oportunidades.

Tabla 11. Tasa paro de larga duración trabajadores con nacionalidad española/extranjera. Navarra

Año	Total	Española	Extranjera	Brecha
2012	5,97%	4,85%	13,66%	8,81
2013	7,00%	5,84%	16,22%	10,38
2014	7,63%	6,10%	20,60%	14,50
2015	6,28%	5,05%	17,38%	12,33
2016	5,98%	4,70%	18,09%	13,39
2017	3,79%	2,79%	13,46%	10,67
2018	3,93%	3,08%	10,39%	7,31
2019	2,17%	1,85%	4,39%	2,54
2020	2,54%	2,05%	6,19%	4,14
2021	4,12%	2,42%	16,24%	13,82
2022	3,41%	2,26%	11,18%	8,92

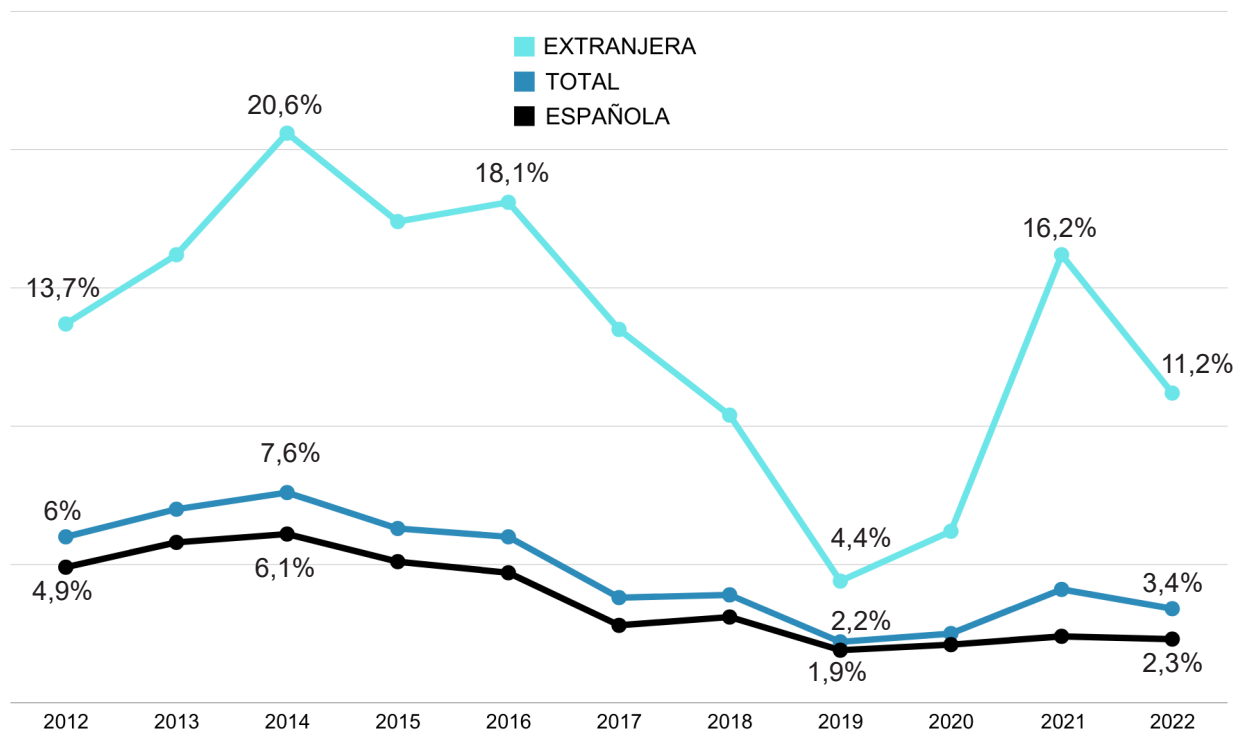
Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

“LA BRECHA SALARIAL DE LAS MUJERES MIGRANTES CON RESPECTO A LOS HOMBRES MIGRANTES ES DEL 16%”

Uno de los grandes problemas del mercado laboral es la alta tasa de personas que están durante más de un año como mínimo buscando empleo. Existe un amplio colectivo de personas paradas en la que su situación se ha vuelto crónica. Las personas inmigrantes, los parados mayores de 55 años o los colectivos con bajos niveles de formación son las personas que más dificultades suelen sufrir en su proceso de empleabilidad.

De hecho en los porcentajes de personas paradas de larga duración también el colectivo de personas extranjeras sufre una brecha evidente en comparación con las personas de nacionalidad española tal y como se ve en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 10. Tasa de parados de larga duración españoles/extranjeros. Navarra



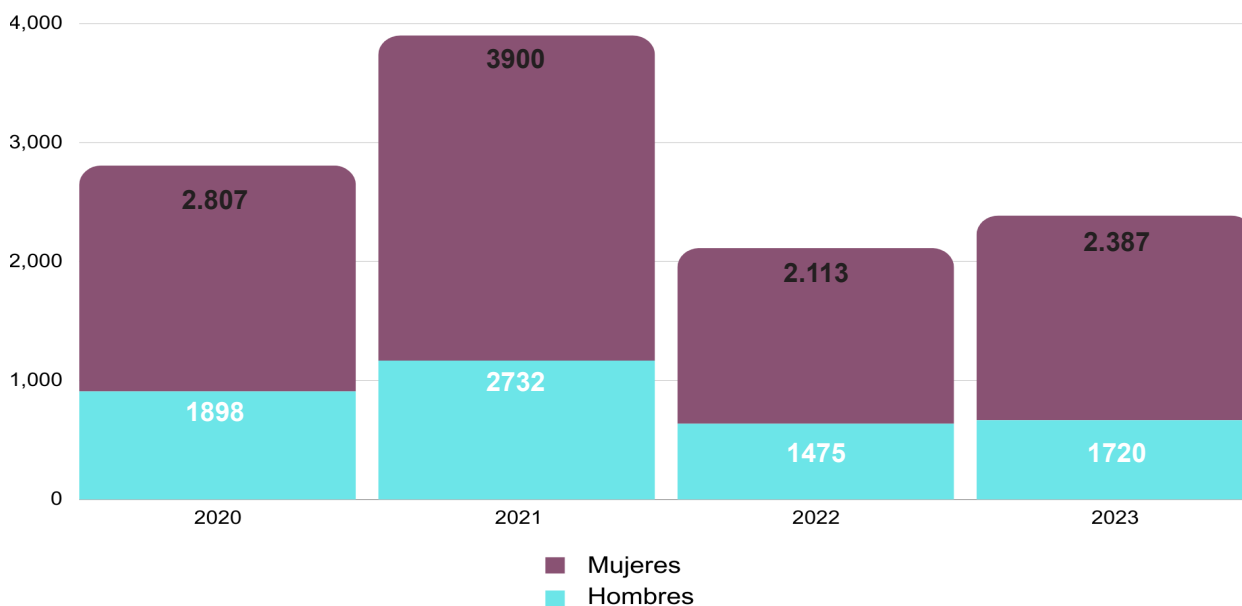
Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

Tabla 12. Tasa de paro de larga duración extranjeros por sexo. Navarra. Agosto.

Sexo	2020		2021		2022		2023	
	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número
Hombres	3,23	909	4,11	1168	2,18	638	2,28	667
Mujeres	6,93	1898	9,91	2732	5,23	1475	6,10	1720
Ambos sexos	5,05	2807	6,96	3900	3,68	2113	4,16	2387

Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

GRÁFICO 11. Número de parados de larga duración extranjeros por sexo. Navarra. Agosto



Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

Las mujeres de origen extranjero parten de una doble situación de desventaja como se observa en la tabla y el gráfico anteriores. En comparación con los hombres inmigrantes, las mujeres son con mucha diferencia quienes sufren el paro de larga duración. En ese sentido la brecha es evidente. A ello se tiene que sumar la brecha propia del origen, es decir, las mujeres inmigrantes también sufren el paro de larga duración de forma más severa que las mujeres españolas. Género y origen configuran pues una doble brecha para las mujeres inmigrantes en Navarra.

Si en agosto de 2023 los hombres inmigrantes tenían un índice de paro de larga duración del 2,2%, las mujeres inmigrantes tenían un 6,1%.

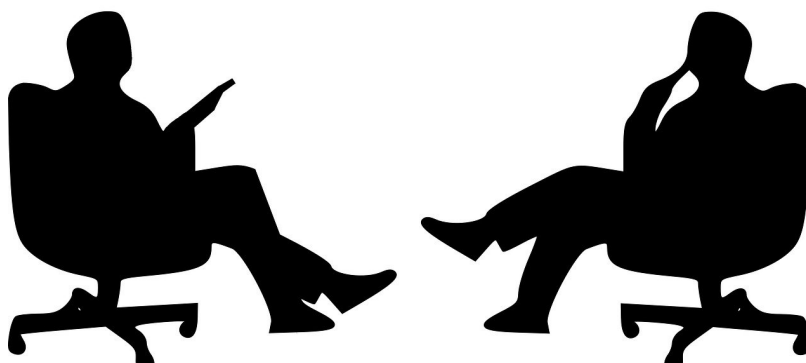


Tabla 13. Tasa temporalidad trabajadores con nacionalidad española/extranjera. Navarra

Año	Total	Española	Extranjera	Brecha
2012	21,8%	19,4%	40,8%	21,4
2013	20,2%	18,3%	38,9%	20,6
2014	22,5%	20,3%	46,6%	26,4
2015	26,0%	23,8%	51,0%	27,2
2016	25,1%	24,3%	35,5%	11,2
2017	23,0%	22,4%	30,6%	8,2
2018	24,0%	22,6%	35,8%	13,2
2019	25,7%	24,4%	35,5%	11,1
2020	25,5%	23,9%	39,3%	15,4
2021	23,8%	21,4%	45,9%	24,5
2022	21,3%	19,8%	34,2%	14,4

Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

En España, históricamente, las empresas han afrontado las crisis usando el despido como fórmula de ajuste. Ese era uno de los problemas crónicos de nuestra economía y del mercado laboral. A raíz de la aprobación de la reforma laboral, sin embargo, se logró quebrar esa inercia y consolidar en la normativa laboral fórmulas más integradoras de adaptación para evitar los despidos. Se trató de cambiar un modelo que ajusta por exclusión a otro que ajusta por adaptación.

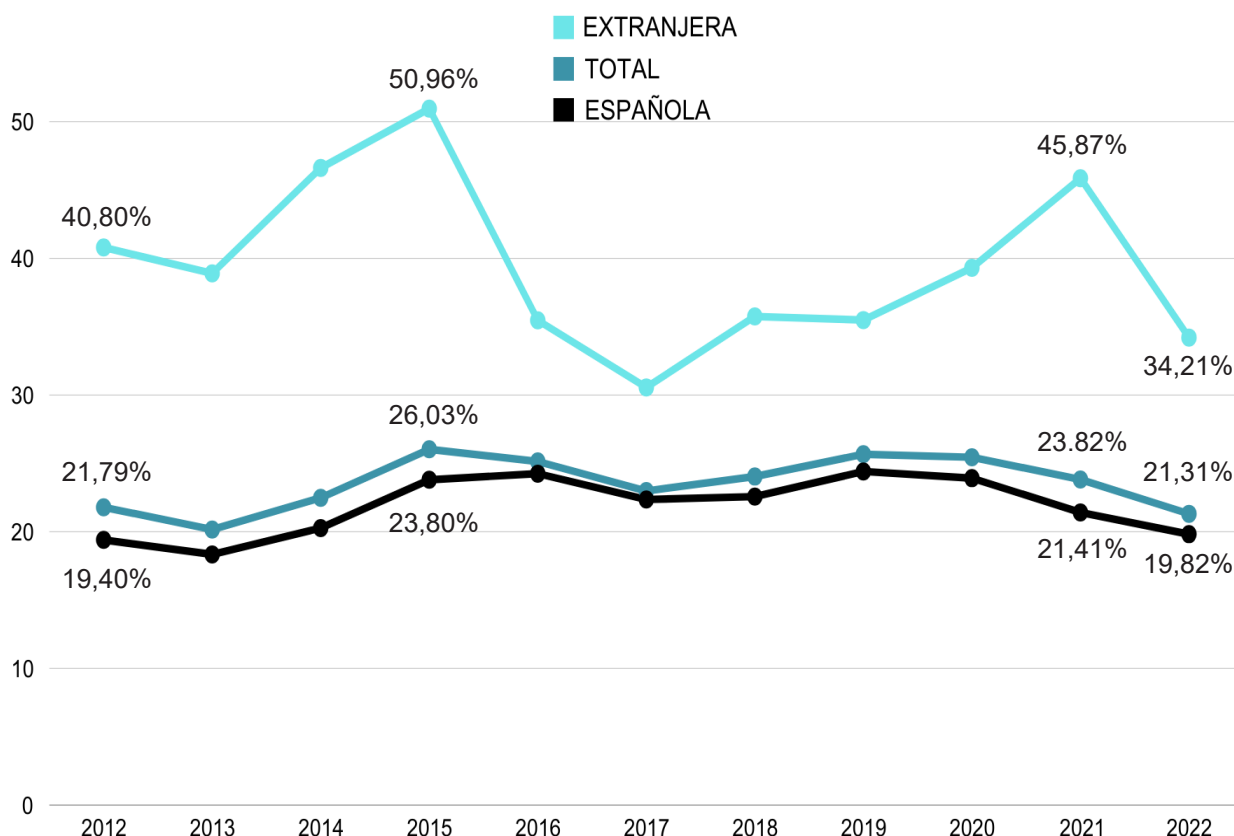
Tal y como se percibe en la tabla anterior de 2021 a 2022, la tasa de temporalidad para la población inmigrante baja de forma considerable.

Desde la entrada en vigor de la reforma laboral, la contratación indefinida sigue creciendo en Navarra: los contratos indefinidos han aumentado de forma importante. Es destacable que por primera vez estos cambios de fondo se han hecho compatibles con la creación de empleo, el crecimiento económico y la pérdida de peso de la temporalidad. Los colectivos más beneficiados por esta nueva dinámica son las mujeres, las personas jóvenes y la población inmigrante. Tal y como observamos en la anterior tabla, las tasas de temporalidad para las personas con nacionalidad extranjera baja algo más de 10 puntos en un solo año, lo que indica que la reforma laboral ha tenido un fuerte impacto positivo.

Desde esta perspectiva de análisis el cambio introducido por la respuesta a la crisis, primero con los ERTE y con la reforma laboral después, es que por primera vez la eco-

nomía española inicia una fase de recuperación y crecimiento de empleo reduciendo la temporalidad. Nunca había pasado. El primer empleo en destruirse era el temporal — y eso hacía bajar la tasa de temporalidad— y también era el primero en recuperarse, volviendo a aumentar la tasa. Esta vez es diferente: la calidad del empleo mejora porque en esta fase expansiva lo que crece es el empleo de carácter indefinido.

GRÁFICO 12. Tasa de temporalidad españoles/extranjeros. Navarra



Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

Si atendemos a los contratos registrados y analizamos las edades y los sectores en los que se encuadran, la gran mayoría de los contratos firmados en el año 2022 fueron en el sector servicios, como también ocurre con la población de nacionalidad española. El 62% de los contratos firmados por población de origen extranjero fuera de la UE, fue en el sector servicios, un 31% en el sector de la industria, un 4,13% para la agricultura y un 1,2% para la construcción.

Tabla 14. Contratos firmados por nacionalidad y sector respecto al total de contratos.

Sector	No extranjero	UE	Fuera UE	Total contratos
Agricultura	3806	1429	5562	10797
Industria	63753	4713	14605	83071
Construcción	2236	227	752	3215
Servicios	143697	5039	15365	164101
Total	213492	11408	36284	261184

Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

El fenómeno de la temporalidad exige un análisis pormenorizado de algunas de sus características. El índice de rotación, la duración media de los contratos y el abuso de la contratación de 7 días o menos son aspectos que nos ayudan a entender la magnitud de la temporalidad.

Tabla 15. Duración media de los contratos temporales en días. 2022.

Sector	No extranjero	UE	Fuera UE	Total contratos
Agricultura	47,16	32,53	39,32	40,75
Industria	45,52	25,19	31,93	41,91
Construcción	103,51	98,30	91,91	101,04
Servicios	37,56	43,45	43,69	38,38
Total	41,02	34,48	38,61	40,37

Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

Como se observa en el caso de los trabajadores extranjeros, de fuera de la UE, la duración media de los contratos temporales en todos los sectores es menor en comparación con los trabajadores y trabajadoras con nacionalidad española. En el sector industrial la duración media de un contrato temporal es únicamente de 31,9 días. Sin embargo en el sector de la construcción la estabilidad es algo mayor y la duración media de un contrato temporal firmado por un trabajador de fuera de la UE es de 91,9 días.

A raíz de la aprobación de la reforma laboral la temporalidad general ha mejorado de forma considerable. Si un contrato temporal en 2020, de media, duraba 32 días hoy ese mismo contrato dura 38 días.

Tabla 16. Duración media de los contratos temporales de personas extranjeras en días por sectores y años.

Sexo	2020		2021		2022	
	Extrenjero	Número	Extranjero	Número	Extranjero	Número
Agricultura	38,1	79,9	45,2	71,4	39,3	47,1
Industria	19,7	32,9	16,9	31,9	31,9	45,5
Construcción	69,2	85,2	97,8	102,1	91,9	103,5
Servicios	43,7	41,2	40,7	41,0	43,7	37,5
Total	32,7	38,8	30,3	38,4	38,6	41,0

Fuente: elaboración propia y observatorio de la realidad social.

Si tenemos en cuenta los sectores donde especialmente se ha dado esa mejora de la duración de los contratos, es en el sector industrial y el sector servicios donde más incidencia ha tenido esta evolución positiva. Esos sectores además son los ámbitos en los que se genera un mayor volumen de empleo.

Dentro de la propia temporalidad, existen diferentes periodos de duración de los contratos. En este sentido es necesario subrayar que el 55,9% de los contratos que firman las personas extranjeras, fuera de la UE, son para menos de un mes y el 15% son de duración indefinida. A pesar de la mejora evidente que se ha dado en la temporalidad global en los últimos meses, resulta preocupante que la ultra temporalidad sea tan alta en este caso, lo que consolida amplias bolsas de precariedad.

**“EL 55% DE LOS
CONTRATOS QUE
FIRMAN LAS
PERSONAS
DE FUERA DE LA UE
SON PARA MENOS
DE UN MES”**

Tabla 17. Duración media de los contratos. Navarra. 2022.

Duración	Extranjero fura de UE	%
<=7 DIAS	12190	33,60
>7 Y <=15 DIAS	4065	11,20
>15 DÍAS Y <=1 MES	4036	11,12
>1 Y <=3 MESES	7277	20,06
>3 Y <=6 MESES	2462	6,79
>6 Y <=12 MESES	344	0,95
>12 Y <=18 MESES	40	0,11
>18 Y <=24 MESES	32	0,09
>24 MESES	51	0,14
INDETERMINADO	5787	15,95
Total	36284	100

Fuente: observatorio de la realidad social.

Esas características añadidas a la temporalidad global determinan la rotación de los contratos, que mide la proporción entre contratos firmados y personas contratadas. En 2020 este índice fue de 5,6. Esto quiere decir que se abusa, entre otras cosas, de la contratación temporal. En 2022 de media cada persona contratada ha acumulado 5,18 contratos, si bien esta cifra ha descendido en 1 punto con respecto al 2021 sigue siendo un índice de rotación muy elevado. En este aspecto también la brecha de género, como ya se ha apuntado para otros datos, es palpable. En los últimos tres años los índices de rotación de las mujeres siempre son más altos que el índice de los hombres.

Al ser una media, es de suponer que habrá mucha gente que en un mismo año firma más de cinco contratos, lo que, sin duda, dificulta el desarrollo de un proyecto de vida estable.

Tabla 18. Índice de rotación por años.

Sexo	2020	2021	2022
HOMBRE	2,73	2,96	2,51
MUJER	2,88	3,21	2,67
Total	5,61	6,18	5,18

Fuente: observatorio de la realidad social.

En la valoración sobre las condiciones laborales de las personas inmigrantes hay otras referencias estadísticas que son muy reveladoras. Navarra tradicionalmente ha sido una comunidad en la que la alta tasa de parcialidad femenina ha marcado el mercado laboral y ha generado buena parte de la brecha de género en salarios, en este caso en concreto también existe una notable mejoría en el último periodo. Si en 2021 la tasa de parcialidad para personas de origen extranjero era del 24,7% hoy es del 16,3%.

Tabla 19. Tasa parcialidad trabajadores con nacionalidad española/extranjera. Navarra.

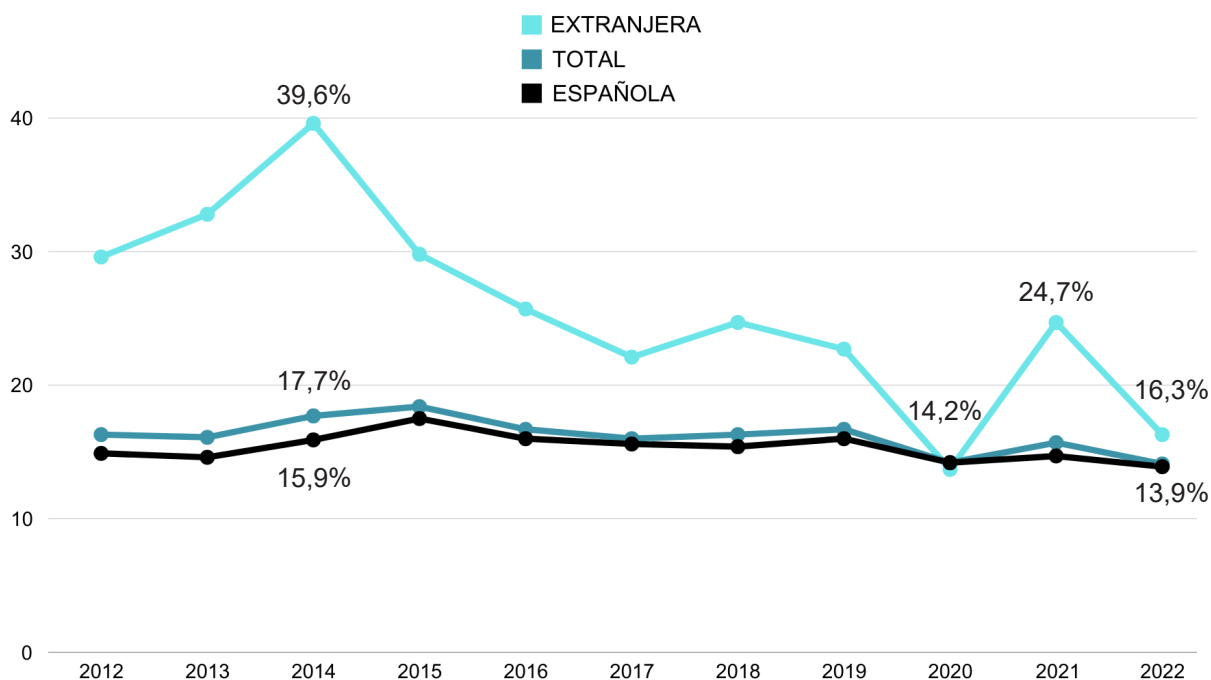
Año	Total	Española	Extranjera	Brecha
2012	16,3%	14,9%	29,6%	14,7
2013	16,1%	14,6%	32,8%	18,2
2014	17,7%	15,9%	39,6%	23,7
2015	18,4%	17,5%	29,8%	12,3
2016	16,7%	16,0%	25,7%	9,7
2017	16,0%	15,6%	22,1%	6,5
2018	16,3%	15,4%	24,7%	9,3
2019	16,7%	16,0%	22,7%	6,7
2020	14,2%	14,2%	13,7%	-0,5
2021	15,7%	14,7%	24,7%	9,9
2022	14,1%	13,9%	16,3%	2,4

Fuente: observatorio de la realidad social.

Paradójicamente la pandemia, y la oportunidad de acogerse a las ayudas relacionadas con los ERTE, hizo que la tasa de parcialidad de la población inmigrante bajara de forma considerable para luego volver a subir. Lo que podría ser la constatación estadística y real de la existencia de jornadas parciales ficticias en los sectores en los que la población inmigrante encuentra empleo. Corregir este tipo de abusos no solo afectaría a los derechos laborales de estas personas, sino que también estaría directamente relacionado con la integración correcta de la población inmigrante en el mercado laboral por parte de los empleadores.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo ha podido también tener una incidencia positiva ya que el registro horario hizo que, en general, afloraran jornadas parciales no deseadas.

Gráfico 13. Tasa de parcialidad españoles/extranjeros. Navarra



Fuente: observatorio de la realidad social.

La población inmigrante, como se ha concretado en los anteriores gráficos y tablas, arrastra unas peores condiciones laborales. Sus contratos son más temporales y más parciales, y sufren mayores porcentajes de paro y de paro de larga duración. Ello lastra su carrera de cotización, la posibilidad de acogerse a planes de formación en las empresas y, de seguir así, sus pensiones serán menores.

Estas diferencias en las condiciones de trabajo tienen también relación con la brecha salarial que afecta a las personas inmigrantes. Ellos y ellas cobran, de media, 8.739 euros menos que un trabajador o trabajadora de origen española según el INE con datos del año 2021 (últimos datos disponibles). El salario de una persona inmigrante tendría que crecer un 42% para equipararse al salario de una persona con nacionalidad española.

En los últimos años las personas de origen inmigrante han visto mejorar sus salarios en la misma forma en la que lo hacían los salarios de las personas trabajadoras de nacionalidad española, lo que ha hecho compatible la mejora de las condiciones económicas con el mantenimiento de una brecha salarial importante.

Tabla 20. Salarios nacionalidad española/extranjera por años. Navarra

Año	Española	Extranjera	Brecha
2021	29106	20367	8.739
2020	28546	20412	8134
2019	28261	18600	9662
2018	26787	19555	7232
2017	26770	18249	8520
2016	25761	18720	7041
2015	25258	16131	9127
2014	25140	16746	8393
2013	24108	18033	6075
2012	24191	16748	7443
2011	24762	18031	6731
2010	24486	16983	7502

Fuente: INE, encuesta de estructura salarial y elaboración propia.

“EL SALARIO DE UNA PERSONA INMIGRANTE TENDRÍA QUE CRECER UN 42% PARA EQUIPARASE AL SALARIO DE UNA PERSONA CON NACIONALIDAD ESPAÑOLA”

Por lo tanto no solo habría que generar más oportunidades de empleo para las personas de origen extranjero, sino que estas deben servir también para minorar las evidentes diferencias laborales, sociales y salariales que existen. Trabajar contra las diferentes escalas es una de las grandes prioridades de cualquier política de empleo, porque ello redundaría en los estereotipos y en las oportunidades de desarrollar un proyecto de vida con mejores expectativas.

En otro sentido transcurridos tres años desde que se inició la pandemia por el Covid, debemos ser conscientes de que la salud pública y la salud laboral deben ir de la mano. El desarrollo económico, la consolidación de los sectores que dan empleo en Navarra o la extensión de nuevos nichos económicos no pueden obviar que la salud laboral son una parte sustancial de su desarrollo. Una parte sin la otra no generará una economía saludable, al contrario. Y ello afecta, como no, a las personas extranjeras, que además trabajan mayoritariamente en los sectores con una mayor incidencia de accidentes de trabajo.

Los datos negativos que tiene Navarra en siniestralidad laboral es un continuo desde hace ya muchos años. No es una anécdota, es una tendencia. Ello requiere de una reflexión profunda por parte de empresas e instituciones. Porque detrás de esos malos resultados están los trabajadores y trabajadoras que sufren esos accidentes. La siniestralidad laboral se ha convertido en nuestro peor indicador socioeconómico y ello es especialmente dramático en el caso de los trabajadores y trabajadoras de origen extranjero cuyo índice de incidencia en accidentes de trabajo supera con mucho al índice que soportan los trabajadores con nacionalidad española.

Los índices de incidencia permiten comparar las tasas de accidentes de trabajo entre los diferentes sectores y entre diferentes trabajadores, también en base a su nacionalidad. Comparativa que es un índice más válido para el análisis que la mera contabilización cuantitativa. Los índices de incidencia miden el número de accidentes en relación al número de trabajadores. Concretamente se calculan utilizando, en el numerador, la media mensual de los accidentes con baja en jornada de trabajo del período considerado, multiplicados por diez mil y, en el denominador, la media mensual de los afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidente cubierta en dicho período.

En la siguiente tabla se concreta la mayor siniestralidad laboral de la población de origen extranjero. El índice de incidencia para ese grupo de trabajadores y trabajadoras es de 56,7 por cada mil trabajadores. Mientras que el índice de incidencia para la población de origen español es de 34,9 accidentes por cada 1.000 trabajadores. La diferencia es notable en sectores como la industria manufacturera, la construcción, los sectores sociosanitarios o en las actividades administrativas.

Sin duda la falta de formación tiene una incidencia directa en la salud laboral. Además, la precariedad y las malas condiciones laborales que sufre la población de origen extranjero están detrás de la alta siniestralidad en su caso.

Tabla 21. Accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo. Índices de incidencia de accidentes totales según nacionalidad por sección de actividad (cnae-2009) Navarra 2022.

Actividad	AT. Con Baja en J.Tº.		Índice de Incidencia	
	Español	Extranjero	Español	Extranjero
Agricultura y ganadería	247	157	37,7	46,8
Industrias extractivas	13	1	49,9	214,3
Industria manufacturera	3350	560	52,9	98,9
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4	0	4,8	0
Suministro de agua, actividades de saneamiento, residuos	177	12	73,1	77
Construcción	1025	351	72,5	91,5
Comercio al por mayor y al por menor; reparación. Vehículos de motor	895	156	27,2	40,6
Transporte y almacenamiento	455	83	43,2	42,3
Hostelería	398	92	27,3	26,3
Información y comunicaciones	26	0	6,9	0
Actividades financieras y de seguros	6	0	1,6	0
Actividades inmobiliarias	3	0	3,3	0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	87	12	6	23,8
Actividades administrativas y servicios auxiliares	802	277	55,4	97
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	440	10	35,5	44,2
Educación	161	14	8,7	16,9
Actividades sanitarias y de servicios sociales	692	66	23,6	46,2
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	187	15	32,1	37,3
Otros servicios	92	15	14,5	21,2
Act. hogares como empleadores y productores de bienes y servicios	10	1	2,3	0,4
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0	0
No consta	0	0	0	0
TOTAL	9070	1822	34,9	56,7

Fuente: INSL.

4.3. Situación social de la población migrante en Navarra

a) Hogar y situación de hacinamiento

Las desventajas de partida que se reflejan en el mercado laboral sin duda son un lastre que tienen su traslación también en aspectos importantes de las condiciones sociales de la población inmigrante. Los datos sobre la vivienda, la pobreza o la renta básica identifican estas dificultades de inicio.

Respecto a la composición de los hogares por ejemplo, y siguiendo la clasificación utilizada por el INE que los distribuye en cuatro categorías; hogares exclusivamente de españoles, mixtos, solo de extranjeros de la misma nacionalidad y solo de extranjeros de nacionalidades distintas, se percibe un hacinamiento importante de las personas extranjeras. Aunque la muestra de la encuesta de hogares realizada por el INE para Navarra es muy pequeña y eso hace que algunos resultados se distorsionen, al menos 6.400 personas con nacionalidad extranjera, con datos de 2020, viven en hogares de 8 miembros.

Tal y como afirma el informe del CES sobre “la inmigración en España: efectos y oportunidades”, realizado en marzo de 2019, “la principal diferencia entre los hogares exclusivamente españoles y los que integra al menos una persona extranjera es la presencia visible de formas de convivencia carentes de núcleo familiar, con más de un núcleo fami-

liar y núcleos familiares que comparten hogar con otras personas ajenas a ese núcleo”.

En nuestro caso, sumado los orígenes de las personas que conviven en un hogar, el resultado es que existen al menos 7.800 hogares en los que conviven personas de diferentes núcleos familiares.

Tabla 23. Número de hogares según nacionalidad de sus miembros y tipo de hogar. Navarra 2020

Tipo de hogar	Mixto	Exclusivamente extranjeros de la misma nacionalidad	Exclusivamente extranjero con distinta nacionalidad
Núcleo familiar con otras personas que no forman núcleo familiar	2.700	900	..
Personas que no forman ningún núcleo familiar entre sí	200	1.300	300
Dos o más núcleos familiares	7,9	3,5	1,6
	1.800	200	400

Fuente: INE, Encuesta continua de hogares 2020.

Las condiciones vitales afectan de forma directa a los procesos de formación y empleabilidad. Sin un entorno seguro y estable, sin un sitio al que volver, la cuesta de la integración se hace todavía más empinada. El tránsito de la inmigración hacia la integración social y laboral está llena de obstáculos, que empieza en el momento mismo del viaje y continúa en el origen a la hora de encontrar un techo y un hogar. El acceso de la población inmigrante a los principales derechos del Estado de Bienestar se da en condiciones peores en comparación con la población de origen español. El hacinaamiento y el reagrupamiento de diferentes núcleos familiares en una misma casa son el reflejo de ello.

Tal y como reflejó el informe Foessa para Navarra del año 2018, sin desagregar por origen o nacionalidad, 29.400 personas viven en una vivienda insegura y 58.800 en una vivienda inadecuada. Compartir vivienda, tal y como se ha indicado en la tabla anterior, no indica, necesariamente, que se produzca en condiciones malas, pero lo que se ha venido a llamar “exclusión residencial” está provocando entre la población más vulnerable, y de origen extranjero, situaciones residenciales precarias determinadas por la falta de espacio, las condiciones de habitabilidad, subarriendo o por problemas de convivencia entre los miembros que comparte domicilio, situaciones indicadas en la tabla anterior.

Tabla 24. Hogares por régimen de tenencia de la vivienda y nacionalidad de la persona de referencia.

Tipo de hogar	Española	Extranjera (UE)	Extranjera (no UE)
Propiedad	80,3	35,9	24,3
Alquiler a precio de mercado	10,9	52,4	64,2
Alquiler inferior al precio de mercado	2,6	8,5	6,6
Cesión	6,2	3,2	4,9

Fuente: INE.

Con datos para toda España el régimen de alquiler a precio de mercado es el mayoritario en el caso de la población extranjera (64,2%), no así en el caso de la población española, que mayoritariamente (80,3%) tiene una vivienda en propiedad.

Por lo tanto el alquiler es la principal vía de régimen de tenencia entre extranjeros, lo contrario que sucede con la población española. Por lo tanto la ausencia de políticas de alquiler social, o las políticas insuficientes en ese terreno, afectan especialmente a la población inmigrante.

Además de la vivienda en sus diferentes aspectos (propiedad, hacinamiento etc) como factor que simboliza las dificultades sociales de partida de la población de origen extranjero los índices de pobreza o de personas beneficiarias de la renta garantizada reafirman la existencia de esas dificultades sociales.

“EL ALQUILER DE VIVIENDA ES LA PRINCIPAL VÍA DE RÉGIMEN DE TENENCIA ENTRE PERSONAS EXTRANJERAS, LO CONTRARIO QUE OCURRE CON LA POBLACIÓN ESPAÑOLA”

b) Condiciones sociales**Tabla 25. Personas beneficiarias de la Renta Garantizada por nacionalidad**

Año	Española	UE	Fuera UE	Total
2013	16.810	1.836	4.881	23.527
2014	19.501	2.060	4.981	26.542
2015	20.551	2.106	5.944	28.601
2016	22.078	2.292	6.205	30.575
2017	25.142	2.583	8.130	35.855
2018	25.378	2.671	9.315	37.364
2019	23.933	2.531	10.465	36.929
2020	24.780	2.470	12.680	39.999
2021	25.051	2.439	14.582	42.072
2022	22.599	2.219	14.329	39.147

Fuente: INE.

La fiscalidad progresiva, los convenios colectivos y las rentas de inserción o garantizadas son los tres principales instrumentos para el reparto de la riqueza. Por eso también las rentas garantizadas son determinantes a la hora de minorar las tasas de pobreza severa y los índices de desigualdad.

Como hemos comentado anteriormente, la población inmigrante sufre de manera más acusada las dificultades sociales y laborales existentes: mayor porcentaje de paro, temporalidad y parcialidad, pero también unas mayores dificultades para la integración laboral hace que las personas inmigrantes acudan a la protección social.

A raíz de la modificación de la Ley Foral 15/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan los derechos a la inclusión social y a la renta garantizada las condiciones de acceso han mejorado de forma notable. Actualmente 14.582 personas extranjeras de fuera de la UE están protegidas por la renta garantizada, lo que supone un 34,7% del total de personas beneficiarias por este derecho social. En 2015 las personas inmigrantes beneficiarias eran 5.944 y representaban el 20,8% del total.

“MÁS DE 14 MIL PERSONAS DE FUERA DE LA UE ESTÁN PROTEGIDAS POR LA RENTA GARANTIZADA. SON EL 34% DE LAS PERSONAS QUE RECIBEN ESTE DERECHO”

Tabla 26. Tasa de riesgo de pobreza severa por nacionalidad.

Año	Española	Extranjera	Total
2014	9,9	43,6	13,2
2015	9,3	42,2	12,3
2016	8,2	42,1	12,1
2017	8,4	38,4	11,4
2018	8,0	38,0	11,2
2019	7,9	37,2	11,3
2020	8,0	36,2	11,3

Fuente: INE.

La tasa de riesgo de pobreza severa, a pesar de la fuerte renta garantizada existente y otras medidas sociales sigue siendo muy alta para la población extranjera que alcanzó el 36% en 2020, siendo incluso de las tasas más bajas de los últimos años. En todo caso la situación ha ido a mejor ya que si para la población en general la tasa de riesgo de pobreza severa se ha minorado desde el 2014 dos puntos, para la población extranjera esta tasa ha bajado siete puntos.

En definitiva las condiciones sociales (de habitabilidad, de pobreza, de formación...) determinan el tipo de relación con el empleo regularizado y de calidad y marca decisivamente el acceso a una vida plena en igualdad de condiciones.

Todos estos datos e indicadores revelan la continuidad, pese a las mejoras, de situaciones de vulnerabilidad entre la población de origen extranjero.

4.4. Demandas de las personas desempleadas

Las políticas pasivas de empleo son las que se basan en prestaciones y subsidios y las políticas activas de empleo son las que basan en los servicios y sistemas de orientación para encontrar empleo. Combinar ambas tanto en la política como en el análisis, ha resultado interesante para los objetivos del presente informe.

Acompasar la oferta a la demanda en lo laboral parece algo elemental. Los itinerarios formativos y de integración laboral deben responder a la realidad de nuestro tejido empresarial, sólo así las políticas activas de empleo serán útiles para las personas paradas y para las empresas. El Servicio Navarro de Empleo, en ese sentido, realiza una labor de rastreo interesante. No obstante, para el fin de este informe, conviene conocer el tipo de demanda existente.

A pesar de que los siguientes datos son referidos a la población ocupada en general, sin distinción de nacionalidad, las siguientes tablas nos pueden orientar sobre la mejor forma de mejorar la empleabilidad también de la población de origen extranjero.

En primer lugar, en Navarra la ocupación que más se demanda es la de peón de la industria manufacturera, en concreto 20.203 demandas. Si sumamos la demanda de peón en la industria, en general, hay 31.875 demandas. Destacan además el personal de limpieza, dependientes y empleados administrativos.

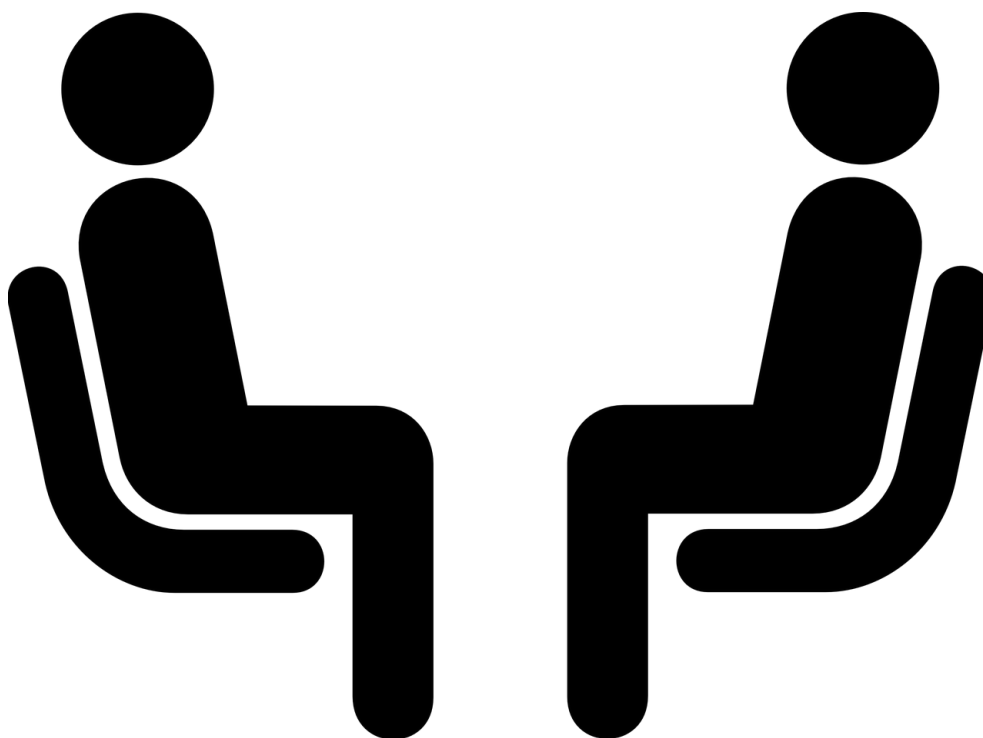


Tabla 27. Ocupaciones demandadas por la población parada. Navarra 2022. (Se han eliminado aquellas ocupaciones que tienen menos de 1.000 demandas para facilitar la lectura de la tabla).

Año	Demandas	
Peones de la industria manufacturera	20.203	
Personal de limpieza	14.614	
Dependientes de comercio	8.330	
Peones de la industria metalúrgica	6.658	
Empleados administrativos	5.076	
Peones de la industria de la alimentación	5.014	
Reponedores de hipermercado	4.733	
Mozos de carga y descarga	4.427	
Pinches de cocina	4.059	
Camareros, en general	4.048	
Peones de la construcción de edificios	3.865	
Cajeros de comercio	3.577	
Conductores de carretillas	3.214	
Conductores de furgonetas	3.018	
Ocupación covid-19	2.525	
Peones agrícola	2.504	
Peones de obras publicas	2.412	
Empleados de hogar	2.159	
Asistentes domiciliarios	2.111	
Acompañantes de personas	1.947	
Técnicos administrativos	1.838	
Conserjes	1.782	
Cuidadores de niños en domicilio	1.682	
Peones de horticultura	1.673	
Recepcionistas oficinas	1.663	
Cuidadores de personas con discapacidad	1.644	
Camareros de pisos (hostelería)	1.428	
Vigilantes de comedor escolar	1.344	
Auxiliares de enfermería de geriatría	1.321	
Cocineros	1.319	
Albañiles	1.155	
Camareros de barra	1.152	

Fuente: SNE.

Como se subraya en el siguiente capítulo, la formación y también la orientación son esenciales para conseguir que el mercado de trabajo funcione, que las personas que estén en desempleo adquieran las competencias que necesitan para encontrar un empleo de calidad, y para que las empresas encuentren trabajadores y trabajadoras para cubrir los puestos de trabajo en sus empresas.

El derecho laboral a la formación profesional reconocido en el artículo 4.2.b del Estatuto de los Trabajadores exige extender la formación para el empleo al conjunto de la población trabajadora, desempleada y ocupada, impulsar el aprendizaje permanente, impulsar la participación de los y las trabajadoras, minimizar el volumen de inejecución de la formación para el empleo, facilitar el acceso a la formación a los grupos que más lo necesitan, extender y facilitar la formación a la población trabajadora en ámbito rural, facilitar el derecho individual a la formación, e impulsar la utilización del crédito de formación por parte de las empresas, especialmente por las PYMES, son propuestas orientadas a que los instrumentos que se ponen en marcha recojan de una forma más eficaz las necesidades sociales y laborales existentes.

El año pasado 12.382 personas participaron en la formación profesional para el empleo (algo menos que en 2017); se dieron 977 cursos, y la mayoría (un 70%), fueron de menos de 100 horas. Además las mujeres son las que participan de formas más activa en este tipo de formación.

Tabla 28. Formación profesional para el empleo de las personas trabajadoras. Número de personas que realizan cursos y horas. Navarra. Datos 2022. Población general.

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
SEXO	Hombres	7222	6697	7396	5735	5988	5323
	Mujeres	7974	5768	7375	6459	4717	7059
	Total	14296	12465	14771	12194	10705	12382
Nº cursos		1155	909	1031	913	849	977
Cursos según horas							
	Menos de 100 horas	898	732	811	713	675	689
	De 100 a 299 horas	222	147	189	178	135	251
	Más de 300 horas	35	30	31	22	39	37
	Media de duración (horas)	74	71,12	72,81	76,48	71,53	85,12

Fuente: Servicio Navarro de Empleo.

La formación a lo largo de toda la vida laboral se constituye como una oportunidad para los trabajadores y trabajadoras y una obligación para la administración que debe ofrecer una oferta formativa ajustada a las necesidades que estos requieran bien para su promoción y desarrollo profesional, bien para la búsqueda de oportunidades en sectores de ocupación con mayores potencialidades de generación de empleo.

En los servicios de empleo existentes en Navarra la gran mayoría de ayuda que se pres-
tó fue de información, 26.468 asistencias. Curiosamente las mujeres demandan más ayuda que los hombres en el caso de las mayores de 25 años. En total durante el año 2022 se ofrecieron 57.522 servicios.

**“EN LOS SERVICIOS
DE EMPLEO EXISTEN-
TES EN NAVARRA LA
GRAN MAYORÍA DE
AYUDA QUE SE PRES-
TÓ FUE DE INFORMA-
CIÓN: 26.468
ASISTENCIAS”**

Tabla 29. Servicios a demandantes de empleo. Año 2022. Población general.

Tipo de ayuda	MENORES de 25 años			MAYORES de 25 años		
	Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales
Diagnóstico	604	447	1051	3060	4463	7523
Itinerarios	591	416	1007	2664	3705	6369
Seguimiento	390	279	669	2041	2994	5035
Asesoramiento	779	532	1311	3191	4554	7745
Información	3327	2661	5988	8321	12159	20480
Apoyo Movilidad	35	47	82	114	148	262
TOTAL	5726	4382	10108	19391	28023	47414

Fuente: Servicio Navarro de Empleo.

5.

**Participación de
las personas
inmigrantes en
los recursos
existentes**

5. Participación de las personas inmigrantes en los recursos existentes

5.1. Introducción

Las instituciones disponen de multitud de recursos para mejorar la integración laboral y generar dinámicas de formación e intermediación. Los recursos, por lo tanto, existen pero es preciso analizar si esos recursos, la información de los mismos, está llegando realmente a las personas con más dificultades de empleabilidad.

Para cumplir con el objetivo de este estudio, centraremos el análisis en el nivel de participación de las personas migrantes en los principales recursos de formación y empleo que se ofrecen por parte del Gobierno de Navarra, principalmente desde el Servicio Navarro de Empleo, desde el Departamento de Educación y los proyectos de inclusión social y promoción social de grupos vulnerables del Departamento de Derechos Sociales. Concretamente se analiza la participación de personas migrantes en relación a la población total en:

- Los servicios que se prestan para demandantes de empleo
- Las actuaciones del programa de Garantía Juvenil
- La formación bonificada que realizan las empresas
- La formación para el empleo que se ofrece desde Servicio Navarro de Empleo
- La formación de Certificados de Profesionalidad y de grados que dependen del Departamento de Educación,
- Los procesos de Acreditación de la Experiencia
- Formación Upskilling/Reskilling.
- Programas de inclusión social 0,7% del IRPF.

a) Servicios que se prestan para demandantes de empleo

Respecto a las prestaciones para personas paradas y la participación de personas inmigrantes en las mismas, es necesario tener en cuenta no solo el tipo de prestaciones sino también su distribución por género.

Tabla 30. Beneficiarios extranjeros de Prestaciones por Desempleo por tipo de prestación y género. Media 2023 (hasta julio)

	Total	Prestación Contributiva	Subsidio por Desempleo	Renta Activa de Inserción
Ambos sexos	2260	1395	728	137
Hombres	1177	834	318	24
Mujeres	1083	560	410	113

Fuente: Sepe

En total hay 2.260 parados y paradas inmigrantes con algún tipo de prestación. La gran mayoría, 1.395 reciben una prestación contributiva. Tal y como se observa a la hora de desagregar los datos por género, el 37% de las mujeres inmigrantes que reciben una prestación están protegidas por un subsidio por desempleo, proporción mayor que en el caso de los hombres que supone el 27%.

Tabla 31. Evolución de las prestaciones. Medias julio del año indicado.

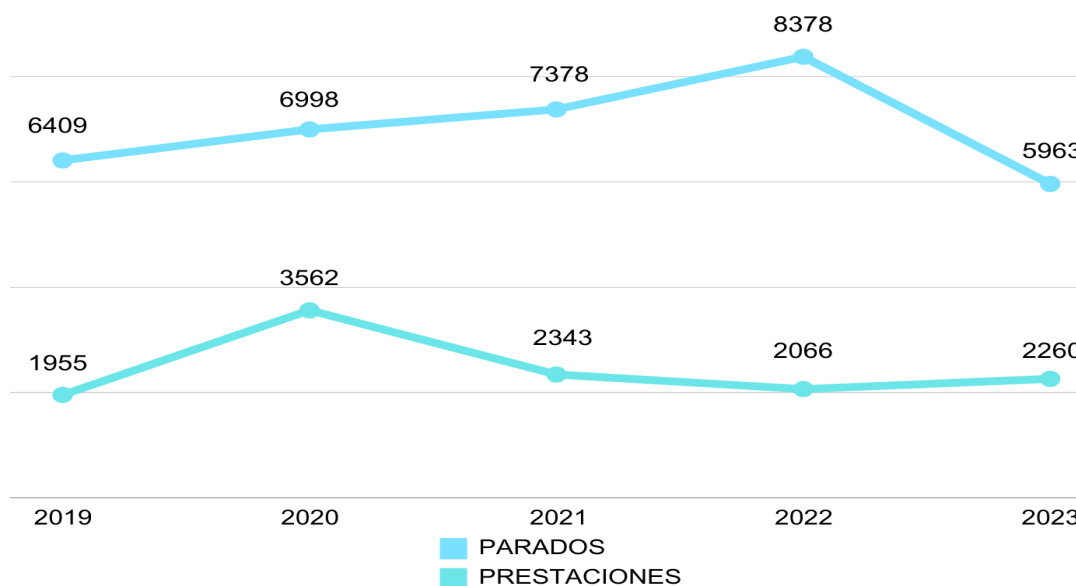
Año	Total	Prestación Contributiva	Subsidio por Desempleo	Renta Activa de Inserción
2023	2260	1395	728	137
2022	2066	1230	689	148
2021	2343	1279	929	135
2020	3562	2565	866	130
2019	1955	1171	668	116

Fuente: SEPE y elaboración propia

Si consideramos la cifra total de personas que reciben una prestación, todavía no hemos recuperado las cifras prepandemia. De hecho hoy hay 224 personas extranjeras más que reciben una prestación por desempleo en comparación con el año 2019.

Resulta de interés comparar las personas de origen extranjero que reciben algún tipo de prestación y las personas demandantes de empleo que están paradas. Tal y como se muestra en el siguiente gráfico, la cobertura de prestaciones se ha mejorado de forma notable.

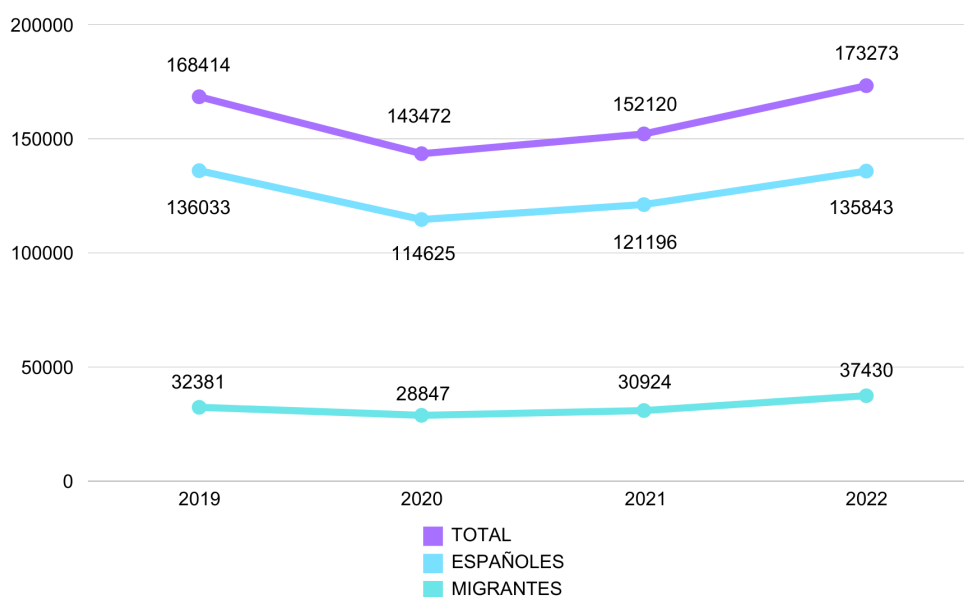
Gráfico 14. Relación prestaciones recibidas y demandantes de empleo inmigrantes. Julio de cada año.



Fuente: Sepe y elaboración propia.

El número de personas atendidas que solicitan y reciben servicios ha ido creciendo de forma paulatina en los dos últimos años, tras el decrecimiento que se produjo en 2019, a raíz de la pandemia. Es destacable subrayar que esta subida de servicios y prestaciones se ha hecho compatible en los dos últimos años con la bajada de las cifras de paro existentes. Es decir hay menos paro, pero las personas que no encuentran trabajo requieren y solicitan más servicios. Hay que recordar que la tasa de paro era en 2021 del 27,5% para personas inmigrantes y en 2022 fue del 26,6%.

“LA SUBIDA DE SERVICIOS Y PRESTACIONES SE HA HECHO COMPATIBLE EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS, CON BAJADAS DE PARO”

Gráfico 15. Número de servicios prestados a personas paradas, según nacionalidad.

Fuente: SNE-NL y elaboración propia.

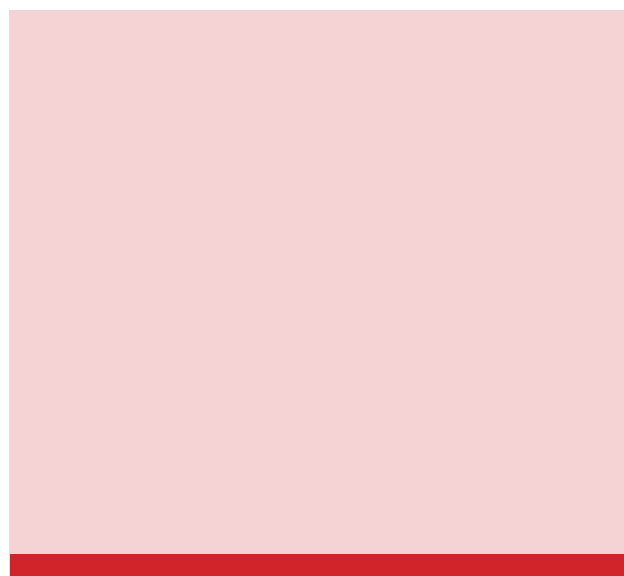
El Servicio Navarro de Empleo, dentro de su enorme función ofrece cerca de 43 acciones para facilitar la integración laboral y mejorar las capacidades profesionales de las personas en búsqueda de empleo.

Las acciones en las que más personas participan son las de intermediación laboral y actualización curricular. En todo caso para la comprensión y gestión estadística se han agrupado las acciones realizadas en siete grandes grupos. En el grupo llamado "Diseño itinerario" se han contemplado acciones como diagnóstico individualizado, actualización curricular, diseño y desarrollo del itinerario individual entre otras. En el grupo "Formación" se han contemplado todas las acciones que tienen que ver con el desarrollo de técnicas y habilidades para encontrar empleo. En el grupo de "Atención" se han incluido las que tienen que ver con la atención individualizada. En el bloque llamado "Intermediación" se ha contemplado las numerosas acciones de intermediación. En el grupo de Búsqueda activa se han sumado las acciones de búsqueda empleo y búsqueda de empleo por grupos. En la sección Información se han incluido las acciones dirigidas a la información pero también al asesoramiento. Y por último, dentro del grupo de "Derivaciones" se han contemplado las derivaciones realizadas al ámbito educativo.

Tabla 32. Tipo de servicios y personas beneficiaras población inmigrante/general, por años.

Servicios	2019		2020		2021		2022	
	Extranjero	General	Extranjero	General	Extranjero	General	Extranjero	General
Diseño itinerario	16707	76730	16286	66011	16042	68281	17299	71805
Formación	1032	6448	1620	8185	2229	8770	3014	12253
Atención	1075	4922	354	1976	38	173	19	235
Intermediación	8102	57437	6927	52567	7583	55512	8434	57527
Búsqueda activa	682	2454	179	705	458	1707	576	2109
Información	4775	20396	3183	13121	3868	15337	7536	27388
Derivación	8	27	298	907	706	2340	552	1956
Total	32381	168414	28847	143472	30924	152120	37430	173273

Fuente: SEPE y elaboración propia.



Teniendo en cuenta la agrupación propuesta, los servicios que más utilizan tanto las personas inmigrantes como la población en general (extranjeros + españoles) es el del diseño inicial e individual del itinerario. Es especialmente relevante las altas cifras que se producen en todos los años en el servicio de la actualización curricular y la intermediación laboral.

Tabla 33. Tasa y tipo de servicios por personas usuarias y año.

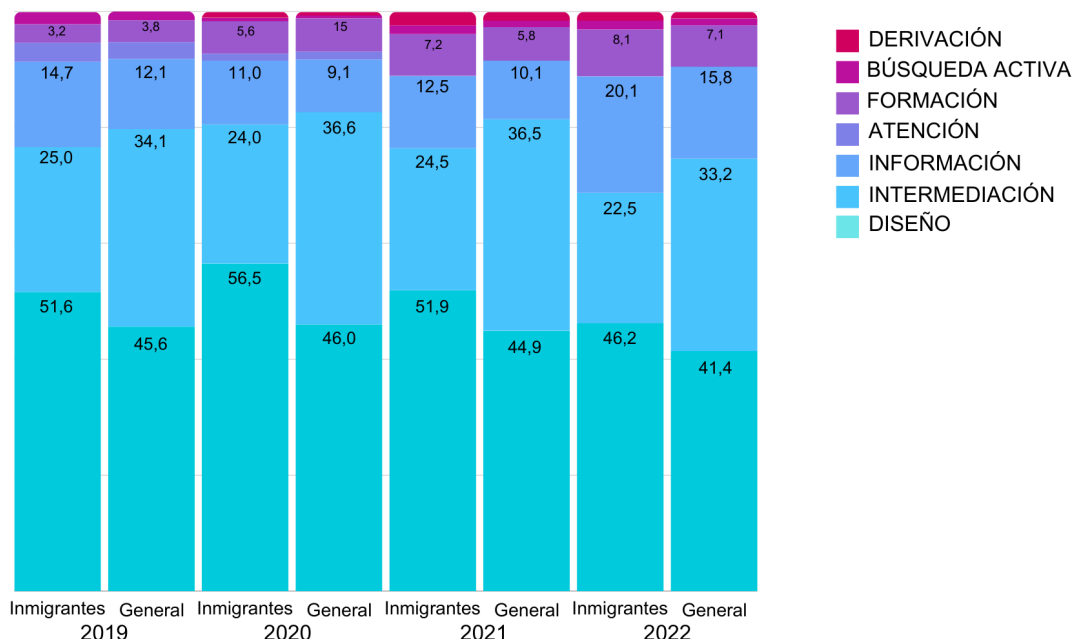
Servicios	2019		2020		2021		2022	
	Inmigrantes	General	Inmigrantes	General	Inmigrantes	General	Inmigrantes	General
Diseño	51,6	45,6	56,5	46,0	51,9	44,9	46,2	41,4
Intermediación	25,0	34,1	24,0	36,6	24,5	36,5	22,5	33,2
Información	14,7	12,1	11,0	9,1	12,5	10,1	20,1	15,8
Atención	3,3	2,9	1,2	1,4	0,1	0,1	0,1	0,1
Formación	3,2	3,8	5,6	5,7	7,2	5,8	8,1	7,1
Búsqueda activa	2,1	1,5	0,6	0,5	1,5	1,1	1,5	1,2
Derivación	0,0	0,0	1,0	0,6	2,3	1,5	1,5	1,1

Fuente. SNE-NL y elaboración propia.

Si el 46% de las personas inmigrantes que acuden a un servicio gestionado por el SNE-NL es para el diseño personal de currículums, únicamente es el 22,5% quienes acceden a la intermediación, frente al 33,2% de los trabajadores.



Gráfico 16. Distribución porcentual de servicios población general/inmigrante



Fuente. SNE-NL y elaboración propia.

En el análisis comparativo entre servicios más usados por las personas paradas podemos concluir que hay dos fenómenos destacables por encima de otros: las personas inmigrantes utilizan los servicios que tienen que ver con el diseño de su itinerario individual, como la actualización curricular, y los trabajadores en general usan la intermediación (envío de ofertas). Este es un fenómeno que es necesario analizar con detenimiento dentro del propio Servicio Navarro de Empleo. Una de las causas de esa infrarrepresentación de las personas trabajadoras inmigrantes en el envío de curriculum puede ser la falta de acreditación de sus conocimientos profesionales, la ausencia de los mismos o porque las empresas demandan perfiles profesionales de los que no disponen las personas inmigrantes. Sea cual sea la causa, en todo caso, es un comportamiento general al que hay que prestar una especial atención.

En este sentido, el contacto permanente con empresas y sectores, el análisis de los nichos de empleo y la formación continua hará que esa intermediación tan usada sea eficaz y útil para el conjunto de la población trabajadora y que demanda ayuda para la búsqueda de empleo.

En otro sentido, y tal y como se concreta en la memoria de actividades del SNE-NL de 2022, “el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare impulsa la contratación en empresas y entidades, con ayudas e incentivos fundamentalmente dirigidos al fomen-

to de contratos a jóvenes y otros colectivos como personas con discapacidad o con dificultades de inserción laboral. En 2022 se produce un significativo aumento tanto del presupuesto destinado a estas ayudas como de los puestos de trabajo generados, sobre todo por la ejecución de fondos europeos REACT.”

Tabla 34. Personas vulnerables contratadas.

Incentivos		Inmigrantes	
Año	Total	Número	%
2019	762	49	6,87
2020	551	28	5,35
2021	1212	98	8,80
2022	1833	152	9,04
Entidades locales		Inmigrantes	
Año	Total	Número	%
2019	871	77	9,70
2020	762	62	8,86
2021	836	70	9,14
2022	797	70	9,63

Fuente. SNE-NL y elaboración propia.

El SNE-NL subvenciona la contratación de personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral por parte de entidades locales para realizar obras y servicios de interés general (perceptoras de Renta Garantizada, con discapacidad, desempleadas de larga duración, mujeres, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, etc.).

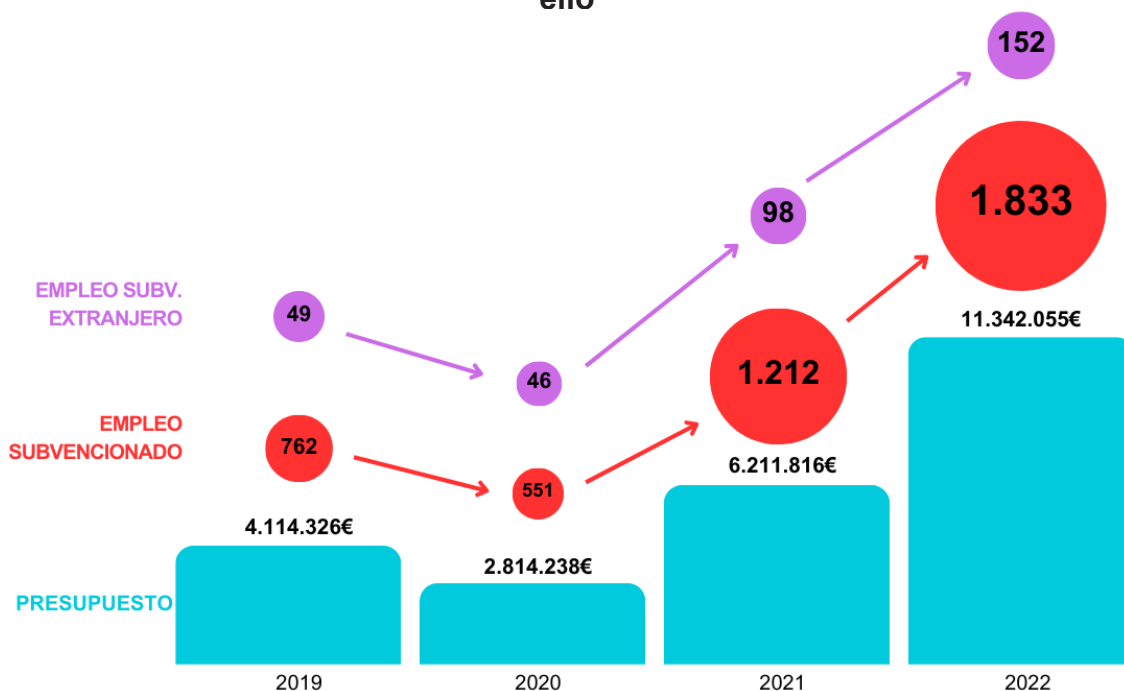
En la contratación mediante el programa de los incentivos a empresas hay un aumento significativo de las contrataciones a partir del año 2020, coincidiendo con el aumento del presupuesto dedicado a ello. Incluso hay un aumento proporcional en la contratación de personas inmigrantes mediante estas ayudas e incentivos. Si en 2019 el 6,8% de las personas contratadas eran inmigrantes, en el año 2022 lo eran el 9%. Hay que tener en cuenta además la relación entre personas que reciben la renta garantizada y las personas contratadas mediante este programa, para tener en cuenta la tasa de cobertura del mismo.

Podríamos concluir por lo tanto que en la política social y de fomento del empleo una mayor consignación presupuestaria tiene una incidencia directa y rápida en las perso-

nas a las que se dirige esa política. Así como hay otros gastos o inversiones públicas cuyos resultados se hacen visibles a medio plazo, en este caso es inmediato.

“LA POLÍTICA SOCIAL DE FOMENTO DEL EMPLEO TIENE UNA INCIDENCIA DIRECTA Y RÁPIDA EN LAS PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESA POLÍTICA”

Gráfico 17. Contratación por incentivos a empresas y presupuesto dedicado a ello



Fuente. SNE-NL y elaboración propia.

Tabla 35. Tipo de incentivos y años.

Tipo de incentivo	2019		2020		2021		2022	
	Total	Mi-gran-tes	Total	Mi-gran-tes	Total	Mi-gran-tes	Total	Mi-gran-tes
Desempleados larga duración > 45 años	80	7	73	5	67	6	0	0
S3	160	1	79	1	166	3	136	0
Personas receptoras de Renta de Inclusión social	49	19	29	8	21	10	0	0
Prácticas menores de 30 años	420	19	327	13	630	46	586	28
Incentivos discapacidad	53	3	43	1	63	1	93	8
Personas con dificultades de inserción - REACT-							669	90
Personas con dificultades de inserción					265	32	294	25
Incentivos MRR jóvenes en adm públicas							55	1
Total	762	49	551	28	1212	98	1833	152

Fuente. SNE-NL y elaboración propia.

Si desagregamos el tipo de incentivos que se concretan, la mayor parte tienen que ver con las ayudas a la contratación de personas con dificultad de inserción, a partir del año 2022, en el marco de los fondos europeos. En 2022, los incentivos dirigidos específicamente a personas menores de 30 años suman 586 casos, de ellos 28 para personas inmigrantes, ello supone únicamente el 4% (proporción entre casos generales menos los casos en los que participan inmigrantes). Ello supone una representación muy baja en la iniciativas centradas en personas menores de 30 años.

Así en cuanto a los incentivos derivados de la S3 también hay una infrarepresentación de personas inmigrantes. Hay que recordar que esta iniciativa está dirigida a empresas cuya actividad se desarrolla en alguna de las áreas económicas prioritarias determinadas por la estrategia de especialización inteligente (automoción y mecatrónica, cadena alimentaria, energías renovables y recursos, salud, turismo integral e industrias creativas y digitales).

Tabla 36. Personas en escuelas taller y talleres de empleo. Por años y género

Año	Población total			Población Migrante		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2019	179	152	27	37	30	7
2020	45	37	8	14	12	2
2021	157	121	36	1	0	1
2022	245	165	80	60	48	12

Fuente. SNE-NL y elaboración propia.

La memoria de actividades del SNE-NL para el año 2022 establece que “estas escuelas cuentan con una etapa remunerada al 75% del SMI y su duración es de hasta 24 meses. Por otra parte, se ponen en marcha dos convocatorias de un nuevo programa denominado Talleres de formación y empleo, con el objetivo de promover la inserción laboral de las personas desempleadas, combinando aprendizaje y formación con un trabajo productivo y remunerado. Dirigidas a entidades sin ánimo de lucro y entidades locales, tienen una duración de 6 ó 7 meses y se conceden entre las dos convocatorias un total de 22 proyectos que cuentan con un presupuesto de casi 2,8 millones de euros.”

Por lo tanto este tipo de medidas directas de empleo juegan un papel importante no solo en integración laboral sino también en la progresión social y personal, así como en adquisición de competencias profesionales relevantes para su consolidación en el mercado laboral. De hecho el número de personas en talleres de empleo en 2022 era de 245, muy por encima de las personas que participaban en este servicio en 2019, que fueron 179 personas.

Si tenemos en cuenta la perspectiva de género en el análisis nos encontramos con que las mujeres inmigrantes sufren una doble brecha a la hora de incorporarse a este recurso: por un lado respecto a los hombres inmigrantes y por otro respecto a las mujeres en términos generales. Las mujeres inmigrantes representan en 2022 únicamente el 20% del total de participantes migrantes, mientras que las mujeres en general representaron el 32% sobre el total de participantes de población general.

b) Garantía Juvenil

El recurso de Garantía Juvenil es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo.

Está enfocada a que todas las personas jóvenes que ni trabajan ni estudian puedan recibir una oferta de empleo, educación o formación, incluida la formación de aprendiz o periodo de prácticas, tras acabar la educación formal o quedar desempleados.

Son varias las instituciones que colaboran en su impulso y refuerzo. El instituto de la juventud, el SNE-NL y la Cámara de Comercio desarrollan esta iniciativa que recibe financiación europea y que se puso en marcha ya en el año 2014.

La recomendación europea que estableció el programa, requiere que cada persona joven pueda recibir una oferta en un periodo de cuatro meses a partir de su inscripción.

Tal y como se ha propuesto para los servicios ofertados por el SNE a nivel general para la comprensión y gestión estadística, las acciones realizadas se han agrupado en siete grandes grupos. En el grupo llamado Diseño itinerario se han contemplado acciones como diagnóstico individualizado, actualización curricular, diseño y desarrollo del itinerario individual entre otras. En el grupo Formación se han contemplado todas las acciones que tienen que ver con el desarrollo de técnicas y habilidades para encontrar empleo. En el grupo de Atención se han incluido las que tienen que ver con la atención individualizada. En el bloque llamado Intermediación se ha contemplado las numerosas acciones de intermediación. En el grupo de Búsqueda activa se han sumado las acciones de búsqueda empleo y búsqueda de empleo por grupos. En la sección Información se han incluido las acciones dirigidas a la información pero también al asesoramiento. Y por último dentro del grupo de Derivaciones se han contemplado las derivaciones realizadas al ámbito educativo.

“LA GARANTÍA JUVENIL ES UN PLAN EUROPEO QUE PRETENDE FACILITAR EL EMPLEO A LAS PERSONAS JÓVENES”

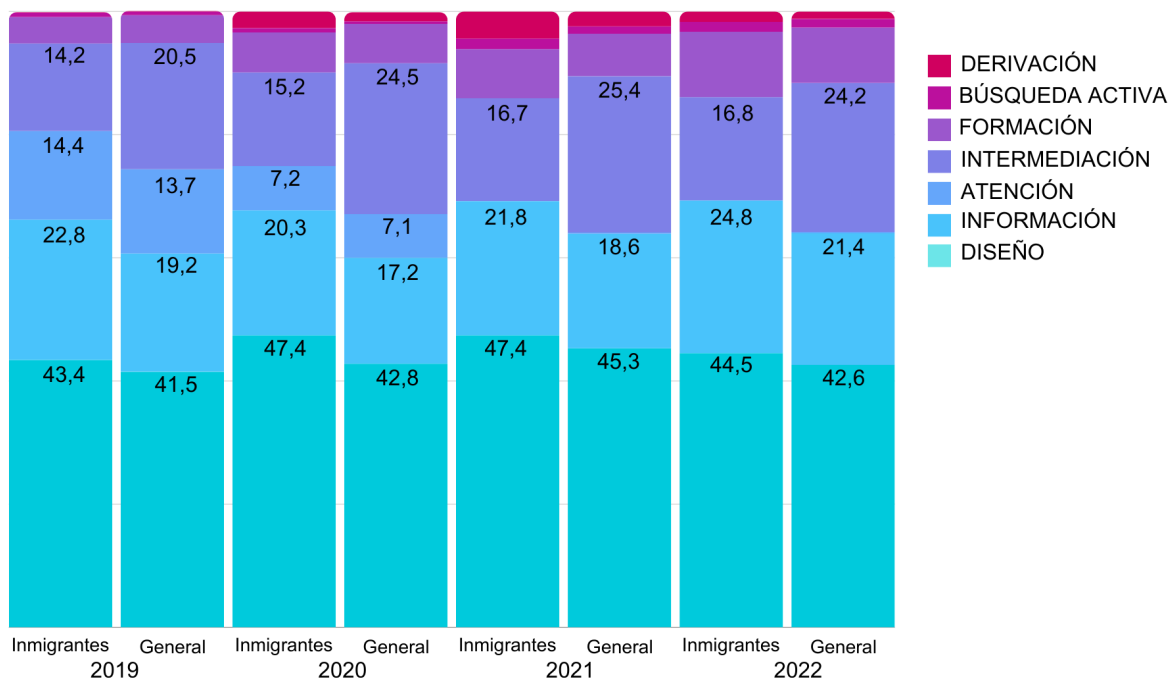
Tabla 37. Tasa y tipo de servicios por personas usuarias y año.

Servicios	2019		2020		2021		2022	
	Inmigrantes	General	Inmigrantes	General	Inmigrantes	General	Inmigrantes	General
Diseño personal	1936	10197	1685	8147	1740	8899	1728	9440
Formación	190	1098	232	1218	295	1359	410	1987
Atención	644	3363	257	1350	1	32	1	52
Intermediación	635	5046	542	4650	614	4996	653	5361
Búsqueda activa	31	142	25	85	62	232	64	308
Información	1019	4715	721	3275	799	3662	962	4750
Derivación	6	16	96	292	160	471	65	260
Total	4461	24577	3558	19017	3671	19651	3883	22158

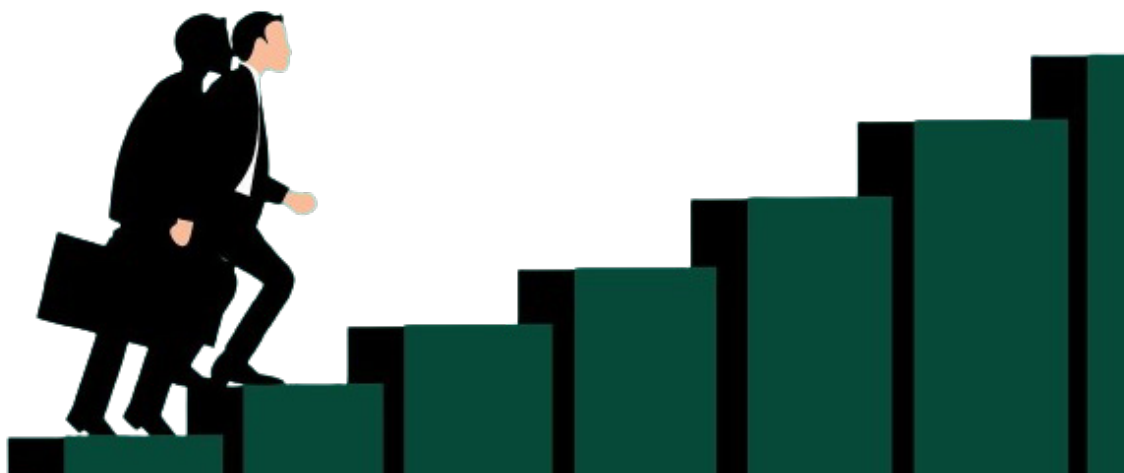
Fuente. SNE-NL y elaboración propia.

Así como para los servicios en general hay una diferencia evidente entre los servicios a los que se acoge la población inmigrante, en el caso de la garantía juvenil no se percibe diferencias significativas entre los diferentes perfiles de trabajadores, aunque el grupo del conjunto de trabajadores tiene mayor presencia en la intermediación. Las personas inmigrantes usan más el diseño personal del itinerario de empleabilidad y la información. 653 personas inmigrantes usaron la intermediación, frente a las 5.361 personas en general que usaron este mismo servicio.

Gráfico 18. Tasa y tipo de servicios por personas usuarias y año.



Fuente. SNE y elaboración propia.



c) Formación bonificada

En cuanto a la formación bonificada y la formación subvencionada resulta de interés conocer los datos ofrecidos por Fundación Estatal para la formación y el empleo (FUNDAE). 6.046 personas de origen extranjero participaron en la formación bonificada o subvencionada (cualquiera de las modalidades) en el año 2022. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras que participaron tenían entre 36 y 46 años y provenían del sector industrial.

Tabla 38. Número de participantes formados extranjeros por edad y sector. Navarra 2022

Edad	Industria	Agricultura	Comercio	Construcción	Hostelería	No asignado	Otros servicios
De 16 a 25	169	21	58	77	66	11	214
De 26 a 35	631	43	164	187	152	21	585
De 36 a 45	728	71	154	249	125	18	604
De 46 a 55	481	51	99	162	55	22	520
Mayores de 55	87	11	11	27	16	5	151
Total	2096	197	486	702	414	77	2074

Fuente. SNE-NL y elaboración propia.

La formación bonificada es un sistema que permite a las empresas ofrecer a la plantilla instrumentos para mejorar competencias. En este caso los cursos son subvencionados por el Estado. Todas las empresas, con al menos una persona trabajadora, pueden participar en esta formación bonificada.

Esta formación es importante en todos los grupos de trabajadores, especialmente en aquellos que sufren mayores tasas de paro como mujeres, mayores de 45 años y personas con baja cualificación.

Este análisis de la formación programada realizada por las empresas se ha llevado a cabo teniendo en cuenta los efectos que ha producido en el sistema de formación para las empresas la Ley 30/2015 que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

En el análisis de la evolución por años, tanto en las horas de formación como en las personas de origen extranjero que participan en las mismas, se ve claramente que ha ido en aumento. Las empresas, las normas e incentivos y los trabajadores y trabajadoras cada vez son más conscientes de la importancia de ello.

TABLA 39. Número de participantes extranjeros formados y horas de formación por años . Navarra.

Año	Participantes	Horas de formación
2022	6046	93291
2021	5104	104944
2020	4056	84337
2019	4305	65803
2018	3251	52721
2017	2890	41049
2016	2533	47792
2015	2492	64155
2014	2227	57584
2013	2322	71242
2012	3031	92631
2011	3381	80603
2010	3042	81599
2009	3409	97840
2008	3042	106499
2007	1261	26429
2006	1195	43926
2005	780	38776
2004	250	5924

Fuente: FUNDAE

Salvo en el año 2021, que hubo 104.944 horas de formación, el año pasado en la comparativa con los últimos diez años es cuando más personas participan y prácticamente más horas se usan para la formación. El cambio de mentalidad y de acción, desde el año 2004, es más que evidente. La formación en la empresa se ha convertido en un elemento esencial para las personas inmigrantes, además esta tabla también es el reflejo de la mayor incorporación de las personas de origen extranjero al empleo y la ocupación.

Sin duda el empleo, y las políticas para asegurarlo, es capaz de corregir los efectos sociales negativos de las crisis que se producen de forma cíclica y que afectan especialmente a esa parte de la sociedad con mayores dificultades sociales. El trabajo decente

es hoy uno de los termómetros sociales más importantes. Por eso las administraciones públicas dedican tanto tiempo a este factor de integración y de calidad de vida.

Salvo en el año 2021, que hubo 104.944 horas de formación, el año pasado en la comparativa con los últimos diez años es cuando más personas participan y prácticamente más horas se usan para la formación. El cambio de mentalidad y de acción, desde el año 2004, es más que evidente. La formación en la empresa se ha convertido en un elemento esencial para las personas inmigrantes, además esta tabla también es el reflejo de la mayor incorporación de las personas de origen extranjero al empleo y la ocupación.

Sin duda el empleo, y las políticas para asegurarlo, es capaz de corregir los efectos sociales negativos de las crisis que se producen de forma cíclica y que afectan especialmente a esa parte de la sociedad con mayores dificultades sociales. El trabajo decente es hoy uno de los termómetros sociales más importantes. Por eso las administraciones públicas dedican tanto tiempo a este factor de integración y de calidad de vida.

Visibilizar de forma conveniente los recursos existentes, no solo tiene que ver con comunicar eficazmente para que las personas usuarias sepan dónde ir, tiene que ver también con la noción de la transversalidad y la coordinación entre departamentos para evitar la repetición de medidas y por ello el gasto de recursos de forma poco eficiente. Por eso se insiste en la idea del balance, del análisis y contraste de los resultados efectivamente logrados por las políticas activas de empleo.

Las políticas que tienen en cuenta las situaciones de vulnerabilidad de forma compleja y plural, son las que suelen tener éxito. Porque las personas inmigrantes que requieren de ayuda para su integración laboral y social suelen sumar diferentes situaciones de vulnerabilidad.

Además de la adquisición de habilidades sociales, como ya hemos subrayado en la introducción, la integración laboral busca tres cuestiones básicas: encontrar empleo, mantenerlo y promocionarse en el mismo.

El contexto cultural y de opinión pública (estereotipos, racismo, prestigio social de los cuidados...) y las cuestiones individuales (formación, dominio del idioma, habilidades sociales...) están asociadas a la empleabilidad. Son las dos caras de la misma moneda y ello es importante tenerlo en cuenta a la hora de analizar las políticas de empleabilidad.

Los modelos de reclutamiento de la empresa, los cambios normativos que afectan al mercado laboral y los flujos de llegada de personas inmigrantes son factores que también es necesario tener en cuenta.

d) Educación para adultos

Tal y como se especifica en su propia página web, el Centro Público de Educación Básica de Personas Adultas “José María Iribarren” de Pamplona es un Centro Zonal que consta de un Centro Base situado en C/ Bartolomé de Carranza número 5, en el barrio de Ermitagaña, y aulas en barrios de Pamplona y en los Ayuntamientos de la zona.

Se imparten cursos de Formación Básica, Castellano para extranjeros, Competencias Clave N2 (en colaboración con las Agencias Navarra de Empleo), Grupos de Atención Específica, CCSE (Conocimiento de la Cultura y Sociedad Española), Formación Personal (francés, inglés e informática) y Aula Mentor (cursos online).

En el conjunto de los cursos ofrecidos participan 1963 personas, de ellos 133 se encuentran en situación de irregularidad administrativa, lo que representa el 6,7%. De ellos 71 son hombres y 62 mujeres.

TABLA 40. Participantes en la educación para adultos, por grupos y sexo.

Año		Número	%
Población general	Total	891	45,4
	Mujer	444	22,6
	Hombre	447	22,8
Inmigrantes	Total	867	44,2
	Mujer	486	24,8
	Hombre	381	19,4
Situación irregular	Total	133	6,8
	Mujer	62	3,2
	Hombre	71	3,6
No consta	Total	72	3,7
	Mujer	11	0,6
	Hombres	61	3,1
Total		1963	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Sección de Planificación de la Formación Profesional del Departamento de Educación

De las 1963 personas que participan en la Educación para Adultos del centro de referencia José María Huarte, el 45,4 son población general, el 44,2% inmigrantes, el 6,8% inmigrantes en situación de irregularidad administrativa y el 3,7% no consta su situación.

Es decir que algo más del 50% del alumnado es inmigrante. Además habría que tener en cuenta que entre el grupo de personas que ya dispone de un DNI también han sido contabilizadas las personas inmigrantes pero ya nacionalizadas y que disponen de Documento Nacional de Identidad.

Tabla 41. Distribución edad de participantes en la Educación para Adultos en José María Iribarren.

Edad	Cantidad	%
Menos de 30	28	21,1
30 a 40	37	27,8
41 a 50	53	39,8
Más de 50	15	11,3
Total	133	100

Fuente: Sección de Planificación de la Formación Profesional del Departamento de Educación.

Tal y como se ve, el grupo más numeroso de participantes en situación de irregularidad administrativa es el que se encuentra en la franja de edad de 41 a 50 años, que representa casi el 40% del total. Precisamente las personas de esa edad acumulan una serie de dificultades para la empleabilidad que es necesario tener en cuenta. Por otro lado sorprende el bajo peso de los menores de 30 años en este tipo de educación para adultos. Tal y como hemos constatado en este informe, hay un grupo muy numeroso de personas jóvenes de origen magrebí en situación de irregularidad administrativa que están integrados en los Certificados de Profesionalidad. Sin embargo muchos de ellos no están acudiendo a los curso de Educación para Adultos, que podría ser un refuerzo importante para ellos.

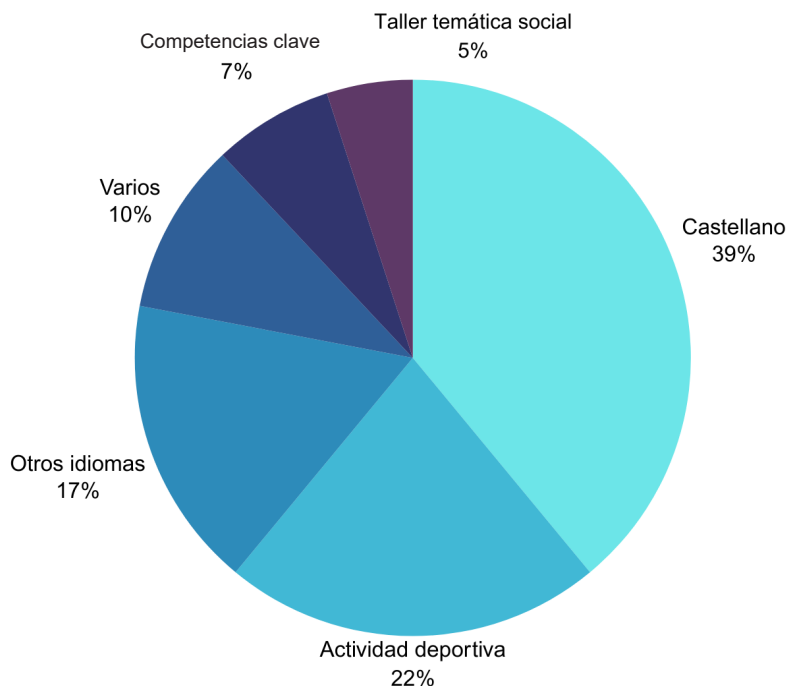
Tabla 42. Tipo de curso y alumnado en situación de irregularidad administrativa.

Tipo de curso	Personas
Castellano	52
Actividad deportiva	29
Otros idiomas	22
Varios	13
Competencias clave	10
Taller temática sociales	7
Total	133

Fuente: Sección de Planificación de la Formación Profesional del Departamento de Educación.

Tanto la formación profesional, a través de cualquiera de los instrumentos aquí descritos, como la de castellano resultan cruciales para una buena integración en la sociedad de acogida. Aunque los problemas de lista de espera es un asunto que debería corregirse cuanto antes, porque genera un momento de transición que es negativo en el momento inicial en el proceso de integración y de adquisición de habilidades personales, sociales y profesionales.



Gráfico 19. Porcentaje de personas apuntadas en los curso para adultos.

Fuente: Sección de Planificación de la Formación Profesional del Departamento de Educación.

e) Certificados de profesionalidad

Desde hace relativamente poco tiempo se han puesto en marcha los cursos para la obtención del Certificado de Profesionalidad. Este es un instrumento que acredita, en el ámbito laboral, el conjunto de competencias profesionales que ha de poseer una persona para el desarrollo de una actividad laboral identificada en el mercado de trabajo. Por ello, en el año 2022 el gobierno foral estableció un protocolo para entidades y asociaciones colaboradoras para dar de alta en los cursos para obtener Certificados de Profesionalidad a personas en situación administrativa irregular.

Los datos aportados responden a los cursos realizados entre enero de 2022 y agosto de 2023. El total de participantes inmigrantes en los cursos para la obtención del Certificado de profesionalidad son 1.868, de los cuales 467 no tienen NIE, un (34,4%). Del total de participantes el 57% son hombres y el 43% mujeres. El promedio de edad de los participantes es de 34 años.

En el análisis de los resultados y los datos de esta experiencia impulsada por el Departamento de Educación sobresalen el número de personas que finalizan los cursos. En concreto el 76,9% de las personas participantes finalizan la formación, habiendo acudido

a más del 75% del curso. De ellos únicamente una persona no ha sido apta.

Resulta destacable, asimismo, que de las personas participantes el 82,4% está en desempleo, el 11,8% están ocupadas y el 5,8% son personas ocupadas inscritas como mejora de empleo.

Resulta de enorme interés conocer el grado de formación que tienen quienes participan en el proceso de obtención del Certificado de Profesionalidad. 969 personas o no tienen el graduado escolar o no pueden demostrar su nivel formativo (nivel desconocido), ello supone el 51,8% del total. De ellos 27 personas tienen una formación universitaria.

Respecto al análisis de los cursos y las familias profesionales, la gran mayoría realizan cursos correspondientes a servicios sociales, hostelería y turismo y comercio y marketing.

“LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD SON UN INSTRUMENTO QUE ACREDITA, EN EL ÁMBITO LABORAL, EL CONJUNTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES QUE HA DE POSEER UNA PERSONA PARA EL DESARROLLO DE UNA ACTIVIDAD LABORAL”

Tabla 43. Participantes según familias profesionales.

Familia profesional	Participantes
Servicios sociales	309
Hostelería y Turismo	272
Comercio y Marketing	201
Electricidad y electrónica	201
Administración y gestión	168
Transporte y mantenimiento de vehículos	114
Energía y agua	101
Fabricación mecánica	94
Instalación y mantenimiento	92
Imagen personal	71
Madera, mueble y corcho	65
Agraria	62
Informática y comunicaciones	39
Textil, comunicaciones y piel	21
Industrias alimentarias	15
Químicas	11
Actividades físicas y deportivas	10
Edificación y obra civil	10
Sanidad	7
Seguridad y medio ambiente	4
Artes gráficas	1
Total	1868

Fuente. Servicio de Planificación e Integración de la Formación Profesional del Departamento de Educación.

En total, como ya se ha destacado, han participado 1.868 personas inmigrantes en este tipo de formación. De los cuales 1.285 han participado en el nivel 1, 456 en el 2 y 127 personas en el nivel 3.

f) Grados

Entre los datos relevantes para completar la mejor foto posible de las posibilidades de integración laboral de las personas inmigrantes, es necesario tener en cuenta la presencia de personas inmigrantes en los grados profesionales y en los ciclos de FP.

En este caso hay personas inmigrantes estudiando algún tipo de grado o FP básica., la mayoría de ellos (1.100 personas) en centros públicos. Ello supone que de las 14.846 personas inmigrantes en ciclos de enseñanza, el 9,4% estudian un grado medios o superior o una FP básica.

Tabla 44. Alumnado extranjero por titularidad del centro y enseñanza.

Enseñanza	Centros públicos	Centros privados
TOTAL	12.452	2.394
E.Infantil	2.592	479
E.Primaria	4.699	699
E.Especial	130	26
ESO	2.669	733
Bachillerato	423	132
Ciclos Formativos FP Básica	197	122
Ciclos Formativos FP - Grado Medio	500	90
Ciclos Formativos FP - Grado Superior	403	84
Otros Programas Formativos	26	17
EE. Artísticas	226	9
EE. de Idiomas	586	0
EE. Deportivas	1	3

Fuente: Educabase y elaboración propia.

g) Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias

Tal y como lo concreta el Departamento de Educación para el buen desempeño de las diferentes actividades profesionales, la ciudadanía adquiere sus competencias profesionales a través de la formación que ofrecen los sistemas educativo y laboral. Sin embargo, hay personas trabajadoras que no han podido aprovechar las posibilidades que ofrecen los diferentes sistemas de formación y han adquirido sus competencias profesionales en el propio puesto de trabajo, a través de la práctica, de la experiencia profesional, de vías no formales de formación y/o voluntariado. Por tanto, se presume que disponen de las competencias, pero no de la acreditación oficial de las mismas.

La falta de acreditación de muchas trabajadoras y trabajadores que han adquirido sus competencias profesionales a través de la experiencia, puede convertirse en un obstáculo que dificulte su integración laboral, su promoción profesional y su reconocimiento social.

De este modo, los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC) permiten obtener una acreditación oficial a aquellas personas que tienen experiencia laboral demostrable o que han recibido formación no formal, es decir, formación realizada fuera del sistema educativo oficial, y directamente relacionada con la cualificación profesional que desea acreditar.

Con el PEAC es posible que se reconozcan y acrediten a los ciudadanos y ciudadanas las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y otras formas de aprendizaje, facilitando la obtención del título de Formación Profesional o el Certificado de Profesionalidad vinculado a esa cualificación.

Hay dos formas de acceder a estos procedimientos:

1. A través de convocatorias que publica las Administración
2. Realizando una solicitud de participación en el procedimiento abierto

En cuanto a la participación de personas inmigrantes es necesario tener en cuenta que entre el 29/09/2022 y el 30/09/2023 han sido admitidos a procedimiento 680 personas, de las que 34 poseen NIE, es decir, el 5% de las personas participantes son inmigrantes. En este sentido hay que tener en cuenta que desde el 1 de enero de 2023 el Centro Navarro de Aprendizaje Integral ha atendido (información/orientación) a 1709 personas, de las que 85,83 % son de nacionalidad española o tienen doble nacionalidad, y el 14,1% son personas inmigrantes.

h) Upskilling/reskilling

El objetivo de esta medida es la formación de cualificación y recualificación de la población activa, vinculada a cualificaciones profesionales en sectores estratégicos, destinada a centros tradicionales de formación, empresas, asociaciones empresariales y entidades sin ánimo lucro, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y con una duración de entre 30 y 60 horas.

Los sectores estratégicos recogidos en el Plan de Modernización de la Formación Profesional son:

1. Nueva tecnología avanzada de la información.
2. Máquinas-herramienta automatizadas y robótica.
3. Equipos aeronáuticos.
4. Equipo de transporte ferroviario moderno.

5. Vehículos basados en energía y equipos nuevos.
6. Maquinaria agrícola.
7. Nuevos materiales.
8. Biofarmacia y productos médicos avanzados.
9. Cadena de consumo: Fabricantes y distribuidores.
10. Hostelería y turismo.
11. Servicios de atención a personas.

En este sentido, la formación que se programa tiene por objetivo adaptarse, prioritariamente, a las necesidades de cualificación y recualificación de los trabajadores de las empresas a las que se encuentren vinculados.

La formación podrá, asimismo, corresponder a ámbitos transversales y que se consideren prioritarios en el marco del Plan de Modernización de la FP, entre ellos los relativos a la digitalización aplicada o a la sostenibilidad medioambiental.

Para las acciones formativas destinadas a personas en búsqueda de empleo realizada por las entidades sin ánimo de lucro beneficiarias, se da prioridad a los sectores emergentes recogidos en el Plan de Modernización de la FP.

Todas las acciones formativas programadas cuentan con entre 30 y 60 horas formativas que podrán cursarse de forma presencial, semipresencial, a distancia o mediante combinación de cualquiera de ellas.

Todas las acciones formativas que se programan, están referenciadas en sus contenidos formativos a una Unidad o Unidades de Competencia de las Cualificaciones Profesionales incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en la que se describen las realizaciones profesionales para las cuales se oferta la formación.

En este servicios participan 82 personas en situación de irregularidad administrativa, de los cuales 50 participan en una formación relativa al sector socio sanitario, 17 personas en la construcción, 8 en el transporte y la logística, 6 en el sector audiovisual y uno en Prevención de Riesgos Laborales.

Entre el tipo de formación específica que se ofrece para el sector socio sanitario destacan las relacionadas con el vestido y desvestido y apoyo psíquico y físico a personas dependiente Respecto a la construcción la formación está encaminada a la ejecución de fábricas para revestir o a la planificación de proyectos en fase de diseño y contratación. En el caso del transporte y la logística a la manipulación de cargas con carretilla elevadora. Por último en el caso del sector audiovisual la formación específica se

refiere a la elaboración de documentación técnica para caracterización de personajes.

Tabla 45. Tipo de formación y participantes

Formación	Participantes	
	Número	%
Audiovisual	6	7,3
Construcción	17	20,7
Sociosanitario	50	61,0
Transporte y logística	8	9,8
Prevención de Riesgos Laborales	1	1,2
Total	82	100

Fuente: Educabase y elaboración propia.

**“EN ESTE
SERVICIOS PARTICI-
PAN 82 PERSONAS
EN SITUACIÓN DE
IRREGULARIDAD
ADMINISTRATIVA”**

i) Programas inclusión social 0,7% IRPF.

Para el objeto de este de informe nos detendremos en dos de los programas que se financian a través del 0,7% del IRPF que las personas contribuyentes marcan en el momento de hacer la declaración de la renta. Por una parte está la convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para proyectos en el área de Inclusión Social y de promoción social de grupos más vulnerables y por otra la convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para Programas comunitarios de interés social a favor de personas desempleadas.

Tabla 46. Participantes en la convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para Programas comunitarios de interés social a favor de personas desempleadas. Año 2022.

Formación	DNI	NIE	Pasaporte	Total
Sare	68	234	315	617
Cocemfe	7	45	0	52
Hasiak	10	40	6	56
Accion contra el Hambre	25	5	0	30
Koine	26	15	4	45
Elkarte	1	19	12	32
Ilundain	0	19	0	19
Compartir Tudela	11	32	36	79
Eurodi	0	8	10	18
Acodifna	26	9	0	35
Secretariado Gitano	13	2	0	15
Adecco	18	22	0	40
Cruz Roja Fusion	4	3	8	15
Nuevo Futuro	13	8	9	30
Cruz Roja Impulsa	4	5	6	15
Posthac	4	6	5	15
Salhaketa	17	5	4	26
Lantxotegi	1	5	5	11
Accion Laboral	18	51	77	146
Antox	64	3	0	67
Itaka	43	215	89	347
Gaztelan	79	56	29	164
Fundación Adsis	11	30	8	49
Total	463	837	623	1923

Fuente: Dirección General de Protección Social y Cooperación al Desarrollo.

Con la cautela que es necesario tener a la hora de tomar en cuenta tres grupos, según la documentación que dispongan, como definitorios de su origen nacional y situación administrativa, se ha dividido en tres el tipo de personas usuarias que participan en este tipo de programas. Así se contabilizan 623 personas en situación de irregularidad administrativa, un 32%, que participan en los programas comunitarios de interés social a favor de personas desempleadas y un 43,5% serían inmigrantes en situación regular. Por lo tanto, al menos, el 76% de quienes participan en los programas de interés social son de origen inmigrante.

Entre los colectivo sociales con mayor volumen de personas en situación de irregularidad administrativa se encuentran SARE, Itaka y Acción Laboral. En lo que tiene que ver con los datos referidos al programa de inclusión social los datos indican que la gran mayoría de personas participantes son población general, el 68% y únicamente el 32%

Tabla 47. Participantes en proyectos en el área de Inclusión Social y de promoción social de grupos más vulnerables 2022.

Formación	DNI	NIE	Pasaporte	Total
Sin Fronteras	20	2	0	22
ACOAD	27	5	1	33
Fundacion Adsis	12	10	3	25
La Majari	135	2	0	137
Antox	103	7	0	110
Gaz Kalo	610	5	0	615
La Romani	508	19	0	527
Koine	29	10	2	41
Posthac	49	4	2	55
Secretariado Gitano	130	7	0	137
Ilundain	4	1	1	6
Vida Nueva	12	4	4	20
Remar	154	78	84	316
Gizaki Herritar	303	189	204	696
Itxaropengune F	66	7	2	75
Itxaropengune A	15	79	123	217
Médicos de Mundo	12	91	202	306
Tudela Comparte	96	83	118	156
Total	2273	512	544	3329

Fuente: Dirección General de Protección Social y Cooperación al Desarrollo.

Entre los colectivos sociales que participan en estos programas destaca la Fundación Gizaki Herritar que, entre otros, gestiona el comedor social Paris 365. A pesar de que es el programa en el que más personas en situación de irregularidad administrativa participan, lejos de lo que socialmente en ocasiones se piensa no es el colectivo con mayor peso en este programa en concreto.

Tabla 48. Número y participantes por programa y documento de identificación.

Formación	Interés social		Inclusión social	
	Número	%	Número	%
DNI	463	24,1	2273	68,3
NIE	837	43,5	512	15,4
Pasaporte	623	32,4	544	16,3
Total	1923	100	3329	100

Fuente: Dirección General de Protección Social y Cooperación al Desarrollo.

j) Tabla resumen recursos existentes

Para el objeto de este de informe nos detendremos en dos de los programas que se financian a través del 0,7% del IRPF que las personas contribuyentes marcan en el momento de hacer la declaración de la renta. Por una parte está la convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para proyectos en el área de Inclusión Social y de promoción social de grupos más vulnerables y por otra la convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para Programas comunitarios de interés social a favor de personas desempleadas.

La principal conclusión es que Navarra dispone de un abánico amplio para procurar una integración laboral de las personas en situación de irregularidad administrativa. Excluyendo la renta garantizada, la educación obligatoria y los cursos para personas desempleadas que se puedan ofrecer a estas personas.

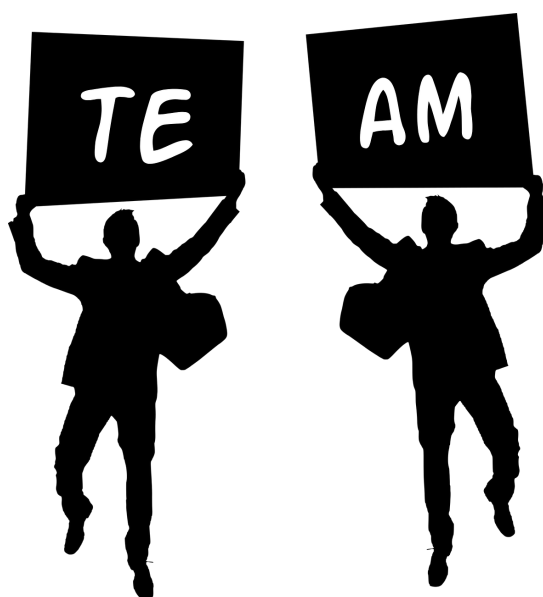


Tabla 49. Resumen participación de personas en situación de irregularidad administrativa.

Tipo de programa	Participantes-Personas únicas
Upskilling/reskilling	82
Educación para adultos	133
Certificados de Profesionalidad	467
Total	682
Tipo de programa	Número de acciones
Programas inclusión social	1167
Total general	1849

Fuente: Elaboración propia.

En el caso del análisis y la suma del total de personas que han participado en algún tipo de programa para la integración educativa o laboral y que se encuentran en una situación de irregularidad administrativa, es necesario separar por un lado las personas participantes y por otro las acciones que se han realizado. En los programas realizados por el Departamento de Educación han participado 682 personas diferentes. En los programas de inclusión social existen 1167 acciones, en la que no conocemos cuantas personas diferentes han participado. En todo caso, el volumen de personas y acciones realizadas es significativa, especialmente si tenemos en cuenta las circunstancias de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas en situación de irregularidad administrativa.

“EN LOS PROGRAMAS REALIZADOS POR EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN HAN PARTICIPADO 682 PERSONAS”

Tabla 50. Conjunto de recursos existentes.

Nombre	Orga- nismo respon- sable	Cifras	Observaciones
Servicios para personas paradas	SNE	2.260 personas inmigrantes reciben algún tipo de prestación económica y 37.430 de ellos recibieron algún tipo de asesoramiento.	En la comparativa entre población general y población extranjera se percibe una diferencia en el tipo de asesoramiento recibido. Las personas extranjeras reciben más asesoramiento para el itinerario de empleabilidad (currículums...) y la población en general recibe en proporción más servicios de intermediación. Por otro lado el presupuesto dedicado a la contratación por incentivos a empresas se ha incrementado de forma importante en los últimos años.
Garantía juvenil	SNE, Instituto de la Juventud y Cámara de Comercio.	3.883 personas inmigrantes recibieron algún tipo de asesoramiento, la mayoría para el diseño personal del itinerario de integración.	Así como para los servicios en general hay una diferencia evidente entre los servicios a los que se acoge la población inmigrante, en el caso de la garantía juvenil no se percibe diferencias significativas entre los diferentes perfiles de trabajadores.
Formación bonificada y subvencionada	FUNDAE	6.046 de origen extranjero participaron en la formación bonificada en empresas en el año 2022 y tuvieron 93.291 horas de formación.	La formación bonificada es un sistema que permite a las empresas ofrecer a la plantilla instrumentos para mejorar competencias. En este caso los cursos son subvencionados por el Estado. Todas las empresas, con al menos una persona trabajadora, pueden participar en esta formación bonificada.
Certificado de profesionalidad y Grados	Departamento de Educación	1.868 personas inmigrantes han participado en estos cursos, de los cuales 467 no tienen NIE, un (34,4%). Del total de participantes el 57% son mujeres y el 43% mujeres. El promedio de edad de los participantes es de 34 años.	Este es un recurso relativamente nuevo. Es un instrumento que acredita, en el ámbito laboral, el conjunto de competencias profesionales que ha de poseer una persona para el desarrollo de una actividad laboral identificada en el mercado de trabajo. Resulta muy interesante la colaboración entre el ámbito social, sindical e institucional, para el desarrollo eficaz de este instrumento.

(sigue)

Educación para adultos	Departamento de Educación	Participan 1963 personas en el centro de referencia José María Huarte, el 45,4 son población general, el 44,2% inmigrantes, el 6,8% inmigrantes en situación de irregularidad administrativa y el 3,7% no consta su situación.	Los cursos que se ofrecen en la educación para adultos son básicos para la integración, porque en ocasiones son el primer y básico contacto con la formación. Por eso la mayor parte de inmigrantes en situación de irregularidad administrativa optan por los cursos de castellano.
Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias	Departamento de Educación	En el último año han sido admitidos a procedimiento 680 personas, de las que 34 poseen NIE, es decir, el 5% de las personas participantes son inmigrantes.	Sin embargo, hay personas trabajadoras que no han podido aprovechar las posibilidades que ofrecen los diferentes sistemas de formación y han adquirido sus competencias profesionales en el propio puesto de trabajo, a través de la práctica, de la experiencia profesional, de vías no formales de formación y/o voluntariado. Por tanto, se presume que disponen de las competencias, pero no de la acreditación oficial de las mismas. Así, junto con los Certificados de Profesionalidad, esta vía viene a facilitar y completar la demostración y mejora de la formación que ya tienen muchas personas.
Upskilling/reskilling	Departamento de Educación	Participan 82 personas en situación de irregularidad administrativa.	El objetivo de esta medida es la formación de cualificación y recualificación de la población activa, vinculada a cualificaciones profesionales en sectores estratégicos, destinada a centros tradicionales de formación, empresas, asociaciones empresariales y entidades sin ánimo lucro, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y con una duración de entre 30 y 60 horas.
Programas inclusión social 0,7% IRPF.	Departamento de Derechos Sociales	5.252 personas participan en los dos programas tenidos en cuenta: interés social e inclusión social. De ellos 1.167 estarían en situación de irregularidad administrativa.	Las personas en situación de irregularidad administrativa participan, en porcentaje, en mayor medida en el programa comunitario de interés social a favor de personas desempleadas que en el programa de inclusión social para personas vulnerables.

Fuente: elaboración propia.

6.

**Buenas prácticas
en recursos de
formación y
empleo para la
población
migrante**

6. Buenas prácticas en recursos de formación y empleo para la población migrante

España dispone de una amplia red cívica, pública y sindical de protección social y orientación para personas inmigrantes. Son muchas las entidades sociales, instituciones públicas y sindicatos que tienen programas propios de inserción laboral y social para personas de origen extranjero.

Uno de los retos, como venimos insistiendo en este trabajo, es el de avanzar hacia sociedades integradoras, capaces de construir un modelo social que asegure un mínimo de calidad de vida para toda la ciudadanía y que rompa todas las barreras sociales, económicas y laborales. En esa tarea también resultan importantes las acciones que tienen que ver con desmontar los prejuicios y los estereotipos que afectan de forma negativa a la población inmigrante.

En este sentido las políticas o acciones exitosas, ejemplares y las buenas prácticas merecen la pena ser destacadas sean del tamaño que sean, porque trasladan la idea de que la empleabilidad de un colectivo con dificultades es posible si se suman una serie de acciones y lógicas.

Una vez analizadas diferentes cuestiones estadísticas sobre la población trabajadora de origen extranjero y haber identificado los recursos existentes en Navarra, las buenas prácticas nos pueden dar una orientación positiva y adecuada para trabajar con la integración laboral en los próximos años.

La inserción laboral y la integración requieren de unas medidas que como mínimo sean capaces de; conectar la demanda empresarial con la formación que efectivamente se da, rebajar la excesiva burocratización y las barreras existentes, la participación directa de las personas usuarias y las asociaciones, la implicación del conjunto de departamentos y áreas que componen la institución pública y la evaluación de las medidas llevadas a cabo.

Hay que añadir además, que es necesario incidir en la opinión pública sobre los elementos positivos que aportan la inmigración a la sociedad receptora, ello redundará sin duda en un mayor éxito de las políticas activas de empleo dirigidas a la población de origen extranjero. Fomentar la convivencia ciudadana, la educación intercultural, el diálogo entre diferentes o la tolerancia resulta crucial.

De hecho el Parlamento Europeo realizó en julio de 2006 una serie de recomendaciones a los órganos europeos sobre integración de los/as inmigrantes en la Unión Europea. Además de combatir las redes de tráfico ilegal de personas, el parlamento recomendada la importancia de reforzar la participación con asociaciones de inmigrantes y utilizar ejemplos y experiencias positivas de otros países como referentes a la hora de actuar en este tema.

“UNO DE LOS GRANDES RETOS ES CONSTRUIR SOCIEDADES INTEGRADORAS, CON UN MÍNIMO DE CALIDAD DE VIDA PARA TODAS”

En ese marco y desde esa orientación seleccionamos varias experiencias como buenas prácticas:

6.1. Navarra

a) Programa de inserción sociolaboral de jóvenes inmigrantes Departamento de Derechos Sociales, Departamento de Educación, CCOO y Asociación apoyo mutuo

En el caso de Navarra se contabilizan en este momento cerca de 300 jóvenes inmigrantes en situación de irregularidad administrativa, con fuertes dificultades de acceder a empleos, excepto los insertos en la economía sumergida, e, incluso, con problemas para la permanencia en el territorio. Nos encontramos, en todo caso, ante un grupo homogéneo tanto en su origen (mayoritariamente magrebí), en su género (mayoritariamente hombres) y en cuanto a los canales de llegada. A su vez participan de niveles competenciales y lingüísticos diferentes, aunque mayoritariamente carecen de formaciones homologables o reconocidas y tiene dificultades lecto-escritoras.

La posibilidad de aprovechar el cambio legislativo y organizativo de la formación para el empleo que, una vez asumió la competencia el Departamento de Educación, permite la impartición de Certificados de Profesionalidad a estas personas debe ser un pivote importante en el camino a la inserción.

Desde esas premisas se planteó en febrero de este año un proyecto piloto de inserción social y laboral de jóvenes migrantes en situación de irregularidad administrativa al Departamento de Derechos Sociales para poder implementarlo con la ayuda y el respaldo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Se trata de un proyecto que aprovecha el período de irregularidad para dotarles de recursos personales y profesionales en aras de una entrada con derechos en el mercado de trabajo, y con capacidad de interactuar en la sociedad en que están insertos. Durante este tiempo aunque no ha sido posible ponerlo en marcha en toda su plenitud la configuración misma del proyecto invita a una serie de reflexiones y propuestas ejemplares.

La principal vía disponible para el aprendizaje de un oficio para estas personas durante estos meses ha sido la vía de los Certificados de Profesionalidad de nivel 1 que ofrece el Departamento de Educación. Una experiencia que también ha resultado una buena práctica de colaboración y coordinación entre la administración educativa, la asociación Apoyo Mutuo y CCOO de Navarra.

La Asociación atiende a jóvenes inmigrantes en situación irregular que en ocasiones se encuentran viviendo en la calle, en albergues ocasionales y a veces no constan en los listados que maneja la administración, y cuyos primeros contactos se producen con la Asociación Apoyo Mutuo – Elkarri Laguntza.



Una vez constatada la disponibilidad de este recurso, CCOO colabora activamente con la Asociación para informar y orientar ante la próxima oferta formativa de formación de certificados de profesionalidad de nivel 1. De este modo, en marzo de 2022 CCOO organiza varias sesiones de orientación grupal en la sede de Pamplona del sindicato a las que asisten 80 chicos y 3 chicas. En estas sesiones se les informa y asesora sobre la importancia de esta formación ya que se trata de unos estudios oficiales, reconocidos en todo el Estado, sobre los requisitos de competencia lingüística para poder acceder a los mismos, el necesario compromiso de asistencia, puntualidad y aprovechamiento de la formación. En una segunda parte se les ofrece una orientación más personalizada sobre la elección del certificado de profesionalidad que más se acerca a su experiencia laboral, a sus habilidades y destrezas, a sus intereses... Estas elecciones formativas se registran y ello se deriva al Departamento de Educación para que sean tenidas en cuenta en el diseño y la planificación de la oferta, con el fin de que ésta dé cobertura a la posible demanda de plazas y se ajuste todo lo posible a sus perfiles e intereses. Ello permite la preinscripción de la totalidad de este grupo en los cursos ofertados.

**“ACTUALMENTE
MÁS MÁS DE 60
JÓVENES ESTÁN
INMERSOS EN UN
PROCESO FOR-
MATIVO PARA EL
APRENDIZAJE DE
UN OFICIO ”**

Actualmente más de 60 jóvenes están inmersos en un proceso formativo para el aprendizaje de un oficio y están en vías de obtener un certificado de profesionalidad de nivel 1:

- 17 jóvenes están finalizando el certificado de profesionalidad de fontanería, muchos de ellos quieren continuar formándose y cursar un certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma área profesional. Se sienten valorados, han comprobado que son buenos profesionales en esta especialidad, afrontan con mejores expectativas su futuro.
- 40 jóvenes están formándose en alguno de estos certificados de profesionalidad de nivel 1 que se realizan en los centros de FP de Pamplona y Comarca de Ope-

raciones de Fabricación Mecánica, Operaciones Básicas de Cocina, Operaciones Básicas de Electricidad de Vehículos, Operaciones Básicas de Pastelería o están cursando formación de soldadura en la empresa Elkartre situada en el Polígono Ipertegui II de Orkoien (Navarra).

■ Muchos de estos chicos y chicas van a iniciar el módulo de prácticas en centros de trabajo, lo que supone un importante logro para ellos y ellas.

b) Programa ¿Qué le pongo? de la Fundación Anafe-Cite.

En 2005 la Fundación Anafe-Cite de CCOO lanzó un proyecto para fomentar la inclusión social de mujeres inmigrantes en Navarra. Bajo el lema ‘¿Qué le pongo?’ la Fundación Anafe-Cite de CCOO lanzó una nueva iniciativa para la inclusión laboral de mujeres inmigrantes en Navarra. La idea surgió tras comprobar el alto número de mujeres venidas de otros países que aún no habían encontrado trabajo en Pamplona.

El proyecto incluyó la formación de estas mujeres en conocimientos de hostelería y comercio, para facilitarles así su entrada en el mundo laboral. Se trataba por lo tanto de formarlas en oficios donde existe una demanda de trabajadores, darles una formación teórica y práctica y contactar con empresas del sector.

“LA FUNDACIÓN DE CCOO LANZÓ UNA INICIATIVA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES DE OTROS PAISES SIN TRABAJO”

Para ello inicialmente se hizo un estudio de mercado para detectar las necesidades del mercado de trabajo. Con las conclusiones de ese primer estudio se puso en marcha la formación orientada para puestos como cajeras, pescaderas, carniceras o camareras. Reciben así una formación teórica y práctica, se familiarizan con los diferentes tipos de

carnes y pescado, se aprende la forma de cocinarlo en España y, de manera transversal, adquieren conocimientos de castellano, prevención de riesgos laborales y habilidades para la atención al público. En el momento que finalizaron los cursos, estas mujeres realizaron pequeñas prácticas de dos o tres semanas en varias empresas del sector.

En 2013 por ejemplo 27 personas obtuvieron un puesto de trabajo tras la realización del programa, gestionado por ANAFE y subvencionado por el Servicio Navarro de Empleo con 106.250 euros. Al menos el 75% de los participantes, eran perceptores de la Renta de Inclusión Social.

c) Programa KIDEAK del Departamento de Políticas Migratorias del Gobierno de Navarra

Tal y como explica la memoria del año 2022 del programa, desde su puesta en marcha a finales de junio del 2021, KIDEAK es un programa que depende de la Dirección General de Políticas Migratorias correspondiente al Departamento de Políticas Migratorias y Justicia del Gobierno de Navarra y gestionado por Zabalduz Koop. Se trata de un programa pionero de atención integral dirigido a jóvenes migrantes sin apoyos familiares en Navarra, para apoyar sus procesos de autonomía y emancipación. La atención es personalizada y parte de la voluntad de acceso al servicio, favoreciendo su papel activo en la definición de su proyecto vital y en todo el proceso de acompañamiento.

El programa se basa en dos modalidades:

1. Modalidad A: 15 plazas sin alojamiento pero con mentoría y acompañamiento social.
2. Modalidad B: 35 plazas con alojamiento y mentoría y acompañamiento social.

Además del acompañamiento individualizado este programa introduce una novedad sumamente interesante en el proceso de inserción social y laboral que es la mentoría social. Es decir, la mentoría presenta la oportunidad de crear una relación en la que una persona mentora proporciona referencialidad y apoyo emocional y afectivo a una mentorada, durante un periodo de transición. La mentoría social, como herramienta complementaria a la intervención social, promueve la relación entre personas que voluntariamente se ofrecen para proporcionar un apoyo individual a otras personas que se encuentran en una situación de fragilidad. En el transcurso de la relación, ambas desarrollan un vínculo de compromiso mutuo, respeto, y confianza, que facilita la consecución de la intencionalidad educativa.

Por medio de un acuerdo de colaboración entre la Dirección General Políticas Migratorias y el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, se ha ofrecido la posibili-

dad de acceder a Certificados de Profesionalidad de Nivel 1 a las personas beneficiarias de KIDEAK, entre los meses de marzo y junio de 2022. Un total de 35 personas (34 chicos y 1 chica) han participado en esta oferta formativa: almacén, carpintería, jardinería, electromecánica Pamplona y electromecánica Tudela.

Resulta muy interesante así mismo que este proyecto tenga en cuenta la necesidad de adquirir habilidades sociales y la importancia de la perspectiva de género. Así pues, se tiene en cuenta el abordaje de nuevas masculinidades y las relaciones igualitarias.

Uno de los objetivos principales del proyecto es “favorecer itinerarios de inserción socio-laboral positivos, que fomenten la autonomía de las personas participantes y visibilicen procesos de éxito de cara a la cohesión social,” lo que ubica a este proyecto en la centralidad de la reflexión que pretende proponer este informe.

Desde su puesta en marcha a finales de junio del 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, KIDEAK ha recibido 176 derivaciones de personas diferentes; un total de 101 personas jóvenes migrantes sin apoyo familiar en la Comunidad Foral de Navarra entre 18 y 23 años de edad, de las cuales han participado en el programa cumpliendo los requisitos establecidos un total de 29 personas en modalidad A y 72 en modalidad B. De todas ellas, 5 han sido mujeres (el 4,95 %) y 96 hombres (el 95,04 %).



Por último es destacable que este programa haya sido recientemente escogido por la Unión Europea como un ejemplo de buenas prácticas y un modelo a seguir para ser replicado en otras regiones. Figura en el puesto 1 de 10 entre los proyectos seleccionados, por ser considerado por la Asamblea de las Regiones de Europa como innovador y exitoso. Ha contado además durante los dos últimos años de una financiación de 1,4 M€ procedentes del fondo FSE REACT.

6.2. España

a) Estrategia Valenciana de Migraciones 2021-2026

El Gobierno de la Generalitat de Valencia aprobó mediante RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2020, de la vicepresidenta y consellera de Igualdad y Políticas Inclusivas, la creación de la Comisión mixta para el desarrollo de la Estrategia Valenciana de Migraciones 2021-2026. A posteriori fue esa misma comisión quién aprobó la propia estrategia que iba a regir sobre políticas migratorias. Es decir, la estrategia en si misma fue producto de la participación de colectivos sociales y entidades.

En ese sentido, la creación de la Comisión mixta para el desarrollo de la Estrategia Valenciana de Migraciones 2021-2026 tiene por objeto la coordinación entre instituciones públicas y entidades que trabajen en este ámbito, para el seguimiento, evaluación y revisión de los objetivos y actuaciones de la Estrategia.

Además de las presidencias y vicepresidencias que serán ostentadas por personas del departamento con competencias en materia de inmigración, la comisión estará compuesta por 15 vocalías institucionales que serán representadas por las universidades y por los departamentos del Gobierno afectados por esta materia. Asimismo existen 26 vocalías sociales por las que las entidades sociales están representadas, dentro de las cuales se encuentran 7 asociaciones de personas inmigrantes y los sindicatos más representativos.

Derivado de esta estrategia de inmigración se puso en marcha el proyecto ATLAS como un servicio público de información básica y atención especializada en materia de migración y refugio.

Son destinatarias del servicio las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de protección internacional que residen en la Comunidad Valenciana, así como el personal profesional de los servicios públicos o de las entidades del tercer sector que atienden este colectivo.

Entre los objetivos y propuestas más concretas de la estrategia de inmigración valenciana y que más directamente afectan al contenido de este informe se encuentran:

- a) Inscripción en el sistema público de ocupación de las personas perceptoras de la Renta Valenciana de Inclusión, de manera que puedan acceder a todos los servicios de orientación, formación, programas de fomento de la ocupación e intermediación laboral que presta Labora (Servicio Valenciano de Empleo).
- b) Mejora de la coordinación entre el sistema de protección, el sistema educativo y el servicio público de ocupación para facilitar el acceso de las personas adolescentes tuteladas por la Generalitat a la formación reglada y la formación para la ocupación.
- c) Orientación a las personas migrantes para el acceso a los certificados de profesionalidad, a través de los “Espais Labora” y de los programas individualizados de orientación.
- d) Creación de un grupo de trabajo interdepartamental sobre la presencia de población de origen migrante en la administración pública, y propuestas para fomentar su acceso.
- e) Incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública que favorezcan la ocupación y la inclusión de las personas migrantes.
- f) Premios de buenas prácticas a la gestión de la diversidad en las empresas, con una modalidad que reconozca la inclusión de las personas trabajadoras migrantes.

Tanto la participación de asociaciones, agentes sociales e instituciones de forma muy transversal, como el nivel de propuestas resultan clave en esta iniciativa autonómica. Todo ello además es monitorizado y evaluado por un “informe de evaluación intermedia” derivada de la estrategia valenciana para la igualdad de trato, la no-discriminación y la prevención de los delitos de odio 2019-2024.

**“LA PARTICIPACIÓN
DE AGENTES SOCIA-
LES E INSTITUCIO-
NES RESULTA CLA-
VE EN ESTA
INICIATIVA”**

b) Trabajo y Formación ACOL del Servicio Público de Empleo de Cataluña.

El Programa Trabajo y Formación es una política activa de empleo, el objeto de la cual es la realización de proyectos de mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras en situación de desempleo con especial vulnerabilidad y con dificultades para acceder al mercado laboral. En este marco regulador, la línea ACOL se dirige a las personas migradas extracomunitarias que, encontrándose en situación administrativa irregular, están en disposición de hacer un arraigo social.

Este programa subvenciona el 100% de la contratación (salario más seguridad social) de personas con especial vulnerabilidad por parte de entidades sociales o ayuntamientos. Estos tendrán que hacer un contrato a jornada completa durante 12 meses.

En este sentido el programa establece dos categorías salariales diferentes en base a los grupos de cotizaciones siguientes:

- Grupos 3 – 7: 31.782,64 euros.
- Grupos 8 – 11: 24.807,63 euros.

El programa tiene un presupuesto de 19 millones de euros y ha logrado la contratación de 900 personas. Tal y como establecen la bases de la subvención la entidad debe tener al menos tres personas contratadas. El número máximo de contrataciones a subvencionar de la actuación de contratación laboral no puede ser superior a 12 ni superar el 50% de la plantilla media de los últimos 12 meses.

Es necesario poner de relieve que las personas migradas en situación administrativa irregular conforman uno de los colectivos más vulnerables y con mayor riesgo de exclusión social, dado que la ausencia de permiso de trabajo no es que les dificulte el acceso al mercado de trabajo, es que les impide radicalmente el acceso en el mismo. Esta situación no sólo provoca que las personas que se encuentran únicamente puedan realizar trabajos precarios en la economía informal para poder subsistir, como cuidados, venta ambulante o recogida de residuos, sino que las invisibiliza en las políticas públicas con las consecuentes exclusiones económicas, políticas y sociales que eso comporta, tal y como concreta RESOLUCIÓN EMT/4148/2022, de 22 de diciembre, por la que se abre la convocatoria anticipada para el año 2023 en relación con las actuaciones de la línea ACOL del Programa Trabajo y Formación.

Estaríamos ante una buena práctica que tiene altas oportunidades para poder desarrollarse y que afecta precisamente a las personas más vulnerables al subvencionar al 100% la contratación de estas personas.

Por otra parte este programa también se basa en el acompañamiento, esta actuación permitirá que las personas reciban una asistencia técnica personalizada con el fin de reforzar todos aquellos aspectos personales y/o competenciales que faciliten a las personas participantes una posterior inserción en el mercado de trabajo ordinario. De la misma manera, esta actuación permite velar por las posibles necesidades formativas de las personas, las cuales, si procede, pueden ser derivadas a los recursos formativos más adecuados. Como máximo se establecen 134 horas de acompañamiento a subvencionar por cada contrato de trabajo y se subvenciona 22,21 euros por cada hora de acompañamiento.



c) Programa Pagesos Solidaris

El campo, como ha quedado plasmado en este estudio, es una de las puertas de entrada de las personas inmigrantes al mercado laboral. Por eso ese sector puede jugar un papel positivo en sistemas de inserción, mejora de derechos y formación.

La Unió de Pagesos, sindicato agrario catalán puso en marcha en 2001 el programa “Pagesos Solidaris”, que tiene el objetivo de contribuir a hacer efectivo el principio de igualdad entre las personas migrantes con riesgo de vulnerabilidad y la sociedad de acogida, mediante itinerarios personalizados de inserción que se ajusten a las características y necesidades concretas de los usuarios del programa y que mejoren empleabilidad y la ocupación en el sector agrario, tal y como se remarca en su propia página web.

Entre las opciones formativas se encuentran: Taller de búsqueda de ocupación por Internet, recursos de búsqueda activa de ocupación, taller sobre trabajo en el sector agrario, taller de habilidades comunicativas (vocabulario propio de la agricultura: tipología de tareas agrícolas, tipos de frutas, herramientas, etc.), taller DAFO, taller extranjería, curso de carretillas elevadoras, curso de poda, cursos de manipulador de alimentos y cursos de bienestar animal.

Las actuaciones de 'Pagesos Solidaris' se centran en estos momentos en tres ámbitos: la acogida de trabajadores/as temporeros/as, con programas de fomento de la autonomía personal, de promoción de la salud, de lengua y de formación para el desarrollo y formación prelaboral adecuada a las demandas del mercado laboral (manipulación de fruta, maquinaria agrícola, jardinería, etc).

Por otra parte existe una iniciativa específica para personas mayores de 45 años, por la que son derivadas estas personas por parte de las entidades sociales y de inserción de Lleida al programa Pagesos Solidaris para la participación en el programa. Este proyecto facilitó al sindicato agrario trabajar un nuevo perfil de trabajador, el «mentor agrícola», que facilita la gestión humanista de las relaciones laborales. El proyecto permite ver la edad como un valor añadido a la persona y no como una limitación.

Por último esta iniciativa tiene a la cooperación al desarrollo como uno de sus objetivos. Mejorar las condiciones de vida de los lugares de origen de quienes trabajan en el campo es una de las finalidades principales del proyecto.

d) W Proiektua/ Proyecto W

Este es un proyecto que se desarrolla en los territorios de la Comunidad Autónoma Vasca y que está gestionado por SARTU Taldea. Con un presupuesto para desarrollar el proyecto en Álava de 157.936€, esta iniciativa tiene el doble objetivo de ayudar a las personas en situación irregular que además en muchos casos presentan dificultades sociolaborales, a regularizarse a través de un empleo, así como ayudar a las empresas con necesidades de contratación a seleccionar, formar y contratar a sus trabajadores.

A través de las 70 empresas prospectadas, se plantea el objetivo de activar 35 procesos de formación en empresa. La formación en empresa se realizará acorde al programa formativo de la especialidad tutorización y formación personalizada en el puesto de trabajo (250 horas). Durante esta primera fase de formación se establece el pago de una beca de formación (9€/día/participante) en concepto de transporte y dieta que asumirán las empresas. La formación se pondrá en marcha cuando se detecte una oportunidad de empleo que pueda ser cubierta a través de alguna de las personas candidatas del proyecto.

Durante esta fase de prácticas se articularía la prestación de un servicio de apoyo jurídico específico con alguna entidad especializada en la gestión de expedientes de extranjería a través de la firma de un Convenio de Colaboración. Dado que la casuística propia de cada participante derivada primero de las especificidades de su nacionalidad/país de origen y segundo de las circunstancias específicamente personales es muy amplia, se prevé esta colaboración para poder garantizar el éxito en la fase de tramitación del permiso de trabajo y residencia, ayudando a las personas participantes en la obteniendo la documentación necesaria a presentar en Extranjería y solventando los posibles casos de denegación por diferentes motivos. La colaboración prevista se plantea a través de una bolsa de 100 horas de asesoramiento que se irán ejecutando en la medida en la que se vayan activando los procesos de prácticas. El asesoramiento se estima que irá dirigido a unas 35 personas.

Esta actuación se realizará tras la primera fase de prácticas y una vez que se confirme la buena valoración del candidato por parte de la empresa y su disposición a presentar el precontrato en extranjería. En esta fase, el personal responsable del proyecto facilitará y colaborará con las empresas y los participantes en todos los trámites a realizar: informará y ayudará a recopilar la documentación a presentar en Extranjería, se encargará de coger cita y acompañará al participante (y a la empresa en su caso) a la cita para asegurarse que todo transcurre adecuadamente.

Además de la evaluación final, se contempla la ejecución de una evaluación trimestral del proyecto piloto que recoja la actuación en cuanto a personas atendidas, empresas prospectadas y procesos formativos iniciados.

**“LA COLABORACIÓN
PREVISTA SE
PLANTEA A TRAVÉS
DE UNA BOLSA DE
100 HORAS DE
ASESORAMIENTO”**

6.3. Europa

a) El proyecto Erasmus+ “Ciudadanía Activa y trabajo decente”

En la mayoría de países europeos la crisis financiera del 2009 afectó de manera muy negativa a la población joven: aumentando significativamente el desempleo y el riesgo de entrar en niveles de pobreza y de exclusión social, limitando su participación en la educación, en el empleo y en la sociedad.

Desde este punto de partida nace el proyecto “Ciudadanía activa y trabajo decente” impulsado por la UE y Forem. Ese proyecto se puso en práctica en el Valle de Egües. La finalidad era identificar la realidad de los jóvenes en cada país participante, en relación a su formación, al empleo y a la participación social, haciendo especial hincapié en cómo aborda cada país el desarrollo de las competencias clave.

El marco de referencia del proyecto fueron las 8 competencias clave para el aprendizaje permanente y que deben ser abordadas y desarrolladas en todas las etapas de educación y formación

1. Comunicación en lengua materna
2. Comunicación en lenguas extranjeras
3. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología
4. Competencia digital
5. Aprender a aprender
6. Competencias sociales y cívicas
7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa
8. Conciencia y expresión culturales

OBJETIVOS:

A través del proyecto “Ciudadanía activa y trabajo decente” se identificaron los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desarrollar las competencias sociales y cívicas y la competencias de sentido de iniciativa y emprendimiento en jóvenes, y la gran influencia que tienen estas competencias en la población joven para ser ciudadanos activos y mejorar sus oportunidades en el mercado laboral.

A través del proyecto se planteó un doble objetivo:

- Apoyar a jóvenes con menos oportunidades por ayudarlos a alcanzar su pleno potencial y el fortalecimiento de su participación en la sociedad.

- Desarrollar enfoques metodológicos y materiales de capacitación para mejorar las competencias sociales y cívica y el sentido de iniciativa y emprendimiento de jóvenes con menos oportunidades, según el marco europeo de referencia.

Los socios participantes son organismos que se dedican a la formación de adultos de Grecia, Lituania, República Checa, Italia y España: Dimitra (Grecia), Joniskis Agricultural Eschooll (Lituania), Masarycova University (Chequia) Consorzio Lavoro e Ambiente (Italia), Forem Confederal (Madrid) y Forem Navarra.

El periodo de ejecución del proyecto fue de dos años, y se extendió desde septiembre del año 2015, hasta septiembre del año 2017.

**“A TRAVÉS DE ESTE
PROYECTO SE IDENTIFICARON HABILIDADES DE COMPETENCIA SOCIAL”**

Fases del Proyecto:

El proyecto se desarrolló en diferentes fases:

- Una primera fase de diagnóstico de la situación de los jóvenes en relación al aprendizaje de las competencias sociales, cívicas, sentido de la iniciativa y espíritu de empresa, al empleo y a la participación social (Diciembre 2015 – Mayo 2016).
Diseño de la web del proyecto: <http://www.active-citizenship.eu/>
- Diseño y elaboración del primer borrador de los materiales para desarrollar estas competencias con jóvenes (Junio 2016 – Noviembre 2016)
- Experiencia piloto para el contraste de los materiales desarrollados (Diciembre 2016 – Abril 2017)
- Feed-back, revisión final y edición materiales definitivos (Mayo – Septiembre 2017), que estarán disponibles en la web del Proyecto.

Participación activa de otras entidades en el Proyecto:

Paralelamente al desarrollo del proyecto y justo en este período, se consolidó una línea de colaboración con el Ayuntamiento del Valle de Egüés, especialmente con el Área Social, con la ejecución de varios proyectos para mejorar las competencias sociales para el empleo, el emprendimiento y la participación social en mujeres vecinas del Valle.

Concretamente en noviembre de 2016 se desarrolló conjuntamente un taller con jóvenes del Valle para trabajar la elección del objetivo profesional y las competencias sociales para el empleo, obteniendo un éxito tanto en participación como en resultados. En aquella ocasión se observó que uno de los principales logros fue conformar un grupo de jóvenes cohesionado y con muchas ganas de formarse.

A finales de abril, se llevó a cabo el taller experimental con la participación de una mayoría de estos jóvenes. Estos son algunos de los contenidos que se trabajaron en el taller utilizando los materiales piloto elaborados en el proyecto europeo. El punto de partida: perfil profesional y las oportunidades que ofrece el entorno.

- Competencias sociales para el empleo: resolución de conflictos y adaptación al cambio a través del aprendizaje.
- Técnicas para buscar un empleo y preparación de procesos de selección.
- Técnicas para desarrollar la competencia emprendedora.
- Competencias para participar activamente en la comunidad.

Otra elemento que resultó clave en el éxito del proyecto fue la participación activa en el mismo del Consejo Navarro de la Juventud, apoyándolo desde los inicios, y colaborando en la parte de desarrollo de competencias cívicas y de participación social.

Por último es importante destacar que en el marco de ese proyecto se creó una herramienta para apoyar un programa de capacitación para desarrollar competencias sociales y cívicas y el sentido de iniciativa y emprendimiento de los adultos jóvenes con menos oportunidades. Esa herramienta incluyó; curso de formadores/as – libro y paquete de soporte y libro de formación en competencias clave para estudiantes.

Tabla 51. Tabla resumen Buenas Prácticas.

Nombre iniciativa	Institución	Población afectada	Breve descripción
Inserción socio-laboral inmigrantes jóvenes	Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra, CCOO y Asociación Apoyo Mutuo	Jóvenes inmigrantes en situación irregular.	Proyecto piloto para que estas personas obtengan el Certificado de profesionalidad
Programa Kideak	Departamento de Políticas Migratorias del Gobierno de Navarra	Jóvenes inmigrantes sin apoyos familiares en Navarra	Proyecto que facilita el alojamiento, anima a la mentoría y facilita el Certificado de Profesionalidad.
Estrategia valenciana de migraciones. Proyecto ATLAS	Generalitat de Valencia	Conjunto de la población inmigrante.	Fuerte participación ciudadana y asociativa y normativa extensa y debatida. Programas individualizados de orientación.
Proyecto ACOL	Servicio público de empleo de la Generalitat de Cataluña	Personas en situación irregular.	Se subvenciona la contratación de personas en situación irregular por parte de ayuntamiento o entidades sociales durante un año.
Programa ¿qué le pongo?	Anafe-Cite	Mujeres inmigrantes	Formación a mujer inmigrantes en hostelería y comercio para su integración laboral.
Programa Pagesos Solidaris	Unió de Pagesos	Inmigrantes que trabajan en el campo y países de origen.	Talleres para la formación, acompañamiento a trabajadores inmigrantes por parte de extranjeros ya instalados en España y proyectos de cooperación al desarrollo.
W Proiektua/ Proyecto W. Álava	Sartu Álava	Jóvenes inmigrantes en situación pre-laboral	Se plantea trabajar la inserción socio-laboral de un total de 35 personas perceptoras de la RGI que se encuentren en situación administrativa previa a la regularización de un permiso de trabajo.
Ciudadanía Activa y trabajo decente	Forem	Población joven del Valle de Egües	Desarrollar enfoques metodológicos y materiales de capacitación para mejorar las competencias sociales y cívica y el sentido de iniciativa y emprendimiento de jóvenes con menos oportunidades

Fuente: elaboración propia.

7 ■ Conclusiones y propuestas para la mejora de los recursos dirigidos a facilitar el acceso de la población migrante navarra al empleo y a la formación

7. Conclusiones y propuestas para la mejora de los recursos dirigidos a facilitar el acceso de la población migrante navarra al empleo y a la formación

Las políticas de integración de la población inmigrante oscilan a veces entre la asimilación y la segregación, una buena labor es que ninguno de esos extremos se consoliden como modelo en Navarra.

En este camino el refuerzo de las políticas activas de empleo para la población de origen extranjero resulta crucial para construir una sociedad cohesionada y una economía dinámica.

La economía navarra es una economía con cierto vigor, que apunta a un desarrollo notable en los próximos años, y con tradición industrial. En todo caso, y producto de las tensiones económicas y de modelo conviene que las iniciativas para mejorar la calidad del mercado laboral, la empleabilidad de las personas de origen extranjero y la construcción de una sociedad compacta e integradora generen un amplio consenso social entre instituciones, agentes sociales y patronales. Evitar la psicosis migratoria (creer que existe una especie de invasión por ejemplo), el estigma o las ideas populistas en este terreno afectan directamente al éxito del modelo de integración social y laboral.

A pesar de lo que a veces se subraya en la opinión pública las unidades familiares perceptoras de Renta Garantizada deben ser responsables en la búsqueda activa de empleo, de hecho tienen que cumplir lo dispuesto en el artículo 18 de la ley foral 15/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan los derechos a la inclusión social y a la renta garantizada:

Mantenerse, todas las personas perceptoras en edad laboral, disponibles para las ofertas de empleo adecuado, aceptándolas cuando se produzcan, salvo cuando se trate de personas que, a juicio de los servicios públicos que se establezcan reglamentariamente, no se encuentren en situación de incorporarse al mercado laboral ni a un empleo protegido.

A efectos de la consideración de empleo adecuado se estará a lo dispuesto en la normativa de la Seguridad Social.

**“LA ECONOMIA
NAVARRA TIENE
VIGOR Y ESPERA UN
PROGRESO
NOTABLE EN LOS
PRÓXIMOS AÑOS”**

Las personas antes referidas deberán estar inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, salvo aquellas personas que se encuentren en situación administrativa irregular.

d) Participar en las actividades de inserción sociolaboral que los Servicios Sociales de Base, servicios sociales especializados o servicios de empleo les propongan.

Estas dos obligaciones además de romper una idea extendida sobre las personas perceptoras de la renta de inserción y el empleo, supone una oportunidad para el desarrollo de políticas ambiciosas de empleabilidad, tal y como ya hace el Gobierno de Navarra. Reforzarlas, comunicarlas y extenderlas entre la opinión pública y las personas perceptoras debe ser también un objetivo de las políticas activas de empleo.

En todo caso serían necesarios mecanismos añadidos de ajuste para que la Renta Garantizada y el Ingreso Mínimo Vital no supongan un obstáculo en el acceso al empleo. Para evitar, tal y como se advierte en algunos casos, que al ofrecerse contratos de formación en alternancia, formación para el empleo de CPI a la que puede acceder la población vulnerable, o incluso castellano no se presenta estímulo al acceso para mejorar la situación laboral y personal.

Es preciso abandonar, por no ajustarse a la realidad social, la caracterización del migrante como un trabajador temporal aislado, olvidando su proceso de asentamiento estable, su formación o reagrupación familiar y su pertenencia y solidaridad con grupos afines cultural e ideológicamente (Prieto, 2014).

En este sentido hay colectivos que por su especial vulnerabilidad necesitan de un

apoyo especial que cubra el conjunto del itinerario de empleabilidad. No hacer nada nunca es una opción, porque como dice Amelia Barquín “no hacer gestión es una mala gestión”. Por eso dejarlo todo a los influjos únicamente del mercado y las necesidades de los empleadores no es una buena salida. Esa es una lógica que, por suerte, hace tiempo Navarra y sus instituciones desecharon. Se trataría por lo tanto de reforzar los sistemas de protección y de integración ya existentes.

Hay una relación evidente entre formación y posición en la estructura laboral. Pero hay que tener en cuenta que también la sola condición de persona inmigrante ya incide en los niveles de paro, dado que sus tasas de paro son, a igual edad y nivel educativo, más altas entre los inmigrantes. Existen por lo tanto una serie de condicionantes formativos y sociales y de origen nacional que afectan al proceso de empleabilidad. Ello exige hacer un doble trabajo; tanto en la personas que llegan a Navarra como en la propia sociedad que pretende un acogimiento lo más integrador posible.

La pesada mochila laboral que arrastra la población inmigrante es palpable, tal y como hemos venido a describir en el capítulo 2 de este informe. Actualmente, con datos de 2022, en Navarra hay 111.766 personas de origen inmigrante (con nacionalidad española o con nacionalidad extranjera), cuyo peso en la población es del 16,8%. La mayoría viven en Pamplona y la comarca, pero destaca el peso de la población inmigrante en las ciudades de 2.000 a 5.000 habitantes.

En cuanto a las condiciones de trabajo, existe una notable diferencia entre la población con nacionalidad extranjera y quienes tienen nacionalidad española. La población extranjera tiene una tasa de paro del 27%, frente a la tasa de paro del 9,8 de la población con nacionalidad española. También la tasa de temporalidad es mucho mayor, siendo del 40% para la población con nacionalidad extranjera. En cuanto a la tasa de parcialidad esta es casi del 30%. Todo ello redundando en una brecha salarial evidente.



Adquirir competencias básicas en el inicio del proceso de integración implica por un lado reconocer la formación de origen, es decir, el reconocimiento y homologación de títulos debe ser un trámite más sencillo y corto en el tiempo. Por otro lado la formación continua es vital para reforzar los procesos de inserción laboral, fomentar una mayor participación de la población inmigrante en la formación bonificada en empresas es uno de los grandes retos.

Es relevante, por ello, los datos de participación en la formación bonificada de la población de origen extranjero. 6.046 trabajadores inmigrantes han participado en la formación bonificada o subvencionada habiendo utilizado 93.291 horas de formación, la mayoría en el sector de la industria.

Como decimos, para superar algunas de las primeras y principales barreras para la inserción laboral y educativa se requiere de una personalización de los itinerarios y los recursos. La edad a la que llegaron a Navarra, el dominio del idioma o la red familiar disponible aquí son tres cuestiones que hay que conocer para poder solucionar su situación con urgencia y agilidad.

Pero las trabas para la inserción laboral no solo se ubican en la persona trabajadora, estas también tienen gran protagonismo en las dinámicas de la propia sociedad y del mercado laboral. Reservar los puestos más penosos y peor pagados a la población inmigrante son tendencias que ocurren en muchas de nuestras sociedades. Ello hace que la integración laboral se de con limitaciones evidentes.

Incluso en datos tan sensibles como el de la salud laboral, las personas inmigrantes están en desigualdad por múltiples factores. La población inmigrante trabajadora tiene un índice de incidencia de accidentes de trabajo por cada 1.000 trabajadores de 56,7, frente a 34,9 accidentes por cada 1.000 trabajadores de la población española.

**“EN SALUD LABO-
RAL LA POBLACIÓN
MIGRANTE ESTÁ EN
DESIGUALDAD, CON
UN ÍNDICE DE INCI-
DENCIA SUPERIOR”**

Como en otros aspectos sociales, los primeros momentos son determinantes para la inserción socio-laboral de las personas de origen extranjero y por eso la administración foral debe estar preparada para esa primera recepción. Por ello parece razonable repensar el sistema y los instrumentos para la capacitación lingüística de las personas inmigrantes, actualmente excesivamente disperso.

Es lógico que en el proceso de integración laboral la exigencia del dominio del castellano sea algo más alto que en el proceso de integración en el sistema educativo. Sea como sea, resulta innegable que los cursos que se ofrecen para ello deben estar más centralizados en la estructura del Gobierno de Navarra, tienen que responder con mayor facilidad a las necesidades del ámbito rural y deben ofrecer una capacitación lo más inmediata posible, con el objetivo de hacer desaparecer una de las primeras barreras que existen para la integración personal, educativa y laboral.

La importancia de dotar de una estructura permanente, adecuada y suficiente de castellano para inmigrantes en todas las localidades con alto índice de población migrante es fundamental, tal y como se concretaba en las entrevistas que se realizaron para este estudio. Analizar las debilidades de los recursos existentes tanto en Pamplona como en Tudela resulta oportuno para no tener dificultades y problemas en este instrumento de integración tan inicial.

La mejora en la coordinación entre los tres departamentos que implementan políticas que afectan específicamente a la población inmigrante resulta crucial. La existencia de una Dirección General de Políticas migratorias es una oportunidad para mejorar el flujo de información entre esta dirección y los departamentos de Derechos Sociales y Educación. Consolidar foros o ámbitos institucionales de coordinación sin duda evitará la duplicación de recursos, mejorará la eficiencia de la inversión social y trasladará mejores criterios al personal técnico que debe implementar en el día a día las normas y orientaciones definidas.

**“ES NECESARIO
FORALECER EL
APRENDIZAJE DE
CASTELLANO PARA
LA INTEGRACIÓN
SOCIOLABORAL”**

Navarra dispone de un abanico plural y numeroso de medidas e instrumentos para lograr una buena integración. Si tenemos en cuenta todas las personas que participan en las acciones descritas en el capítulo 5, lo cierto es que resulta una evidencia que las personas en situación de irregularidad administrativa, de una forma u otra, participan mayoritariamente en la red pública e institucional de protección. Ello indica que el modelo social navarro está funcionando, si tenemos en cuenta que el número de personas en situación de irregularidad y aisladas o fuera de los instrumentos públicos de integración es casi inexistente. Este aspecto resulta una fortaleza evidente ante la marginalidad, la creación de guetos o algunos problemas de aislamiento social que se pudieran dar en el futuro.

Sin duda algunos cambios normativos y la propia evolución de los flujos migratorios son elementos de oportunidad que, precisamente, en este tiempo debemos aprovechar. La reforma laboral aprobada ha mejorado la calidad de los contratos que se firman. También la mejora en los niveles educativos y las mayores competencias básicas indican que la integración tiende a ser progresiva y mejora con el tiempo de estancia.

Hay, al menos, dos ventanas de oportunidad para la integración que se han abierto recientemente. Por un lado la modificación de la ley de extranjería, que reconoce el arraigo para la formación es de enorme interés. Como se ha apuntado anteriormente, en este último año 101 personas se han acogido a este arraigo. Por ello es preciso atender al proceso de ese arraigo y a las circunstancias formativas y profesionales para el momento en el que el permiso de residencia por formación se agote. En segundo lugar los certificados de profesionalidad son básicos para superar los problemas de homologación de títulos y demostración de competencias y experiencia profesional. Pero el prestigio de estos certificados es una asignatura pendiente entre las empresas. Salvo en el ámbito socio-sanitario en el que las empresas le dan la importancia que se merece, en otros sectores el tratamiento es secundario y minusvalorado.

Teniendo en cuenta esa influencia positiva de las políticas públicas en la mejora de las condiciones sociales, hay que tener cierta precaución ya que las situaciones de pobreza y exclusión son evidentes entre la población inmigrante. El hacinamiento es ya un problema palpable, 6.700 personas con nacionalidad extranjera viven en hogares con 8 miembros. En el caso de las personas con nacionalidad extranjera la tasa de pobreza severa es de 36,2%, casi 28 puntos más que la tasa de pobreza severa de la población con nacionalidad española.

Las estadísticas sobre la población de origen extranjero, y como resumen, nos indican tres cuestiones importantes:

1. El peso específico de la población inmigrante se mantiene en porcentajes es-

tables y totalmente asumibles por nuestra sociedad. Por lo tanto habría que desecharlo de una vez lo que algunos expertos han llamado la psicosis migratoria que protagonizan en ocasiones las principales noticias de los medios de comunicación y generan una sensación social sobre el peso real de la población inmigrante totalmente inflada y exagerada.

2. La población de origen extranjero, en relación con la población de origen nacional, tiene un punto de partida laboral peor y su carrera de cotización está llena de dificultades: tienen más paro, temporalidad, parcialidad y en consecuencia menos salarios. Incluso, y debido fundamentalmente a las situaciones de alta precariedad, tienen mayores índices de siniestralidad.

3. Las buenas prácticas e iniciativas útiles para la empleabilidad de las personas de origen extranjero tienen en común que se adaptan a las especificidades de cada persona, que superan algunas de las dificultades de la excesiva burocratización de la vida académica y laboral y que realizan un análisis previo sobre las necesidades del mercado de trabajo. En ocasiones la participación de las propias personas usuarias en el diseño y balance de las políticas de integración laboral resulta recomendable para un buen resultado.

Con la intención de reforzar la reflexión sobre esta temática y el debate, como final del presente informe, proponemos una serie de medidas que podrían ser beneficiosas para la población inmigrante en su proceso de integración laboral y social.

El trabajo de campo realizado para el presente estudio nos permite concretar e identificar algunas propuestas y objetivos con la finalidad de mejorar la eficacia de los programas dirigidos a la empleabilidad y formación de la población inmigrante.

1. Plan de trabajo acordado entre agentes sociales, sindicatos, patronales y Gobierno de Navarra para concretar y definir la orientación de la formación.
2. Impulso a la diversificación y especialización de los contenidos formativos.
3. Impulsar campañas a favor de la formación bonificada en empresas para extender la cultura de la formación en los centros de trabajo y priorización de acceso a la formación a colectivos con especiales dificultades.
4. Puesta en marcha de dispositivos de asesoramiento a empresas y personas trabajadoras con el objetivo de mejorar la conexión entre el mercado de trabajo y los sistemas de formación y de educación.
5. Medidas para evitar que los fondos destinados a formación bonificada no se utilicen por falta de voluntad o de información.
6. Instar al Gobierno de España para que se arbitren mecanismos que garanticen el derecho de información y consulta regulado tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley de Formación Profesional para el empleo.

7. A nivel estatal modificaciones en la ley de extranjería.
8. Análisis de los datos y la efectividad del arraigo para la formación, modificado en julio de 2022, para evaluar su implantación y eficacia.
9. Creación de un grupo de trabajo interdepartamental sobre la presencia de población de origen migrante en la administración pública, y propuestas para fomentar su acceso.
10. Incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública que favorezcan la ocupación y la inclusión de las personas migrantes.
11. Premios de buenas prácticas a la gestión de la diversidad en las empresas, con una modalidad que reconozca la inclusión de las personas trabajadoras migrantes.
12. Simplificación de los trámites y condicionantes para obtener los certificados de profesionalidad.
13. Coordinación interdepartamental para consolidar el itinerario de inserción individualizado.
14. Programas de acompañamiento a Extranjería y a los trámites necesarios: presentación de documentación.
15. Impulso del aprendizaje permanente.
16. Medidas para minimizar el volumen de inejecución de la formación para el empleo.
17. Facilitar el acceso a la formación a los grupos que más lo necesitan.
18. Refuerzo de las medidas para el impulso para la utilización del crédito de formación por parte de las empresas.
19. Extensión de la formación, especialmente la relacionada con la alfabetización básica en castellano, a la población trabajadora en el ámbito rural.
20. Campaña entre empresas para dar prestigio y validez profesional a los certificados profesionales.
21. Consolidación de la coordinación interdepartamental en materia de inmigración y mejora de los flujos de información entre los mismos.
22. Creación de un nuevo sistema y recurso centralizado y claro para la capacitación lingüística de personas inmigrantes.
23. Refuerzo de los sistemas de formación y capacitación lingüística, especialmente en el ámbito rural.
24. Evaluación continua del porcentaje de integración laboral tras realizar un curso del SNE.
25. Difusión de la formación profesional para el empleo entre la población en general y entre la población trabajadora más vulnerable.
26. Flexibilización de las condiciones para ayudas sociales o de cualquier tipo para participantes en cualquier modalidad educativa o formativa aquí descrita.
27. Puesta en marcha de herramientas para compartir datos entre los departa-

mentos implicados en las políticas sobre inmigración y el Gobierno de España que eviten la tardanza en la gestión de las solicitudes de los arraigos para la formación.

8.

Anexos

8. Anexos

8.1. Bibliografía

- Aparicio Rosa y Torno Andrés, Buenas prácticas de integración de los inmigrantes, 2014.
- Blázquez Maite y Herrarte Ainhoa, Inmigración y mercado de trabajo, 2016.
- Casado Ramón y Medina Eva, Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español, 2002.
- CASQUEL TOMÁS, T.: Aproximación a las nuevas migraciones, Citme-Cite (CCOO), Valencia, 1997.
- Castel Robert, Las metamorfosis de la cuestión social, 1997, Plaza de edición, Buenos Aires.
- CERBINO, M. Jóvenes en la calle. Cultura y conflicto, Barcelona, Anthropos. 2006
- CES, Informe sobre la inmigración en España: efectos y oportunidades, 2019.
- CES, Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro, 2022.
- CCOO, flujos migratorios, empleo y formación de la población extranjera. 2019.
- Competitividad, empleo estable y cohesión social. Declaración para el diálogo social 2004.
- Diari Oficial de la Generalitat RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2020.
- FOESSA, Informe. 2022.
- Kideak Memoria 2022.
- Observatorio de las ocupaciones. Informe del mercado de trabajo, 2023.
- Prieto Jesús. Paseando por el gueto. Refugios y violencias. Un acercamiento antropológico a las percepciones sobre la población inmigrante en el caso medieval de Vitoria-Gasteiz. 2012.

- Red2red, Informe sobre el impacto económico y demográfico de las personas migrantes en la Comunidad Foral Navarra, 2022.
- Terrén Eduardo, Adolescencia, inmigración e identidad, 2007.
- VVAA, Inmigración. Exclusión e Integración social, 1999.
- VVAA, Migraciones en el Tercer Milenio: Una mirada desde el País Vasco, 2014.

8.2. Guión de entrevistas y perfiles entrevistados

Entrevista a responsables y personal técnico del Servicio Navarro de Empleo, de la Mancomunidad de Servicio Sociales de Cintruénigo y Fitero, colectivos sociales y usuarios del programa de “Apoyo mutuo”.

La integración laboral y la progresión profesional de las personas más vulnerables, supone un reto para la sociedad navarra y sus instituciones. Ese deseo está alineado con las políticas públicas impulsadas por la Unión Europea y desarrolladas a nivel foral y local.

El personal adscrito al Departamento de Derechos sociales es el responsable de implementar de forma eficaz todas las políticas que se vienen diseñando. El peso relativo de la población inmigrante, la capacidad de nuestro mercado laboral de generar nuevas oportunidades laborales y la tradición integradora que tiene nuestro sistema de empleo hace que existan condiciones, a priori, favorables para realizar un trabajo eficaz en este campo. En las entrevistas realizadas hemos pretendido conocer los resultados en el proceso de la integración, el nivel de participación y el tipo de ámbitos en los que se produce una integración satisfactoria.

Contrastar algunas de las reflexiones y datos de este informe con una de las personas que participan en los cursos de soldadura de Elkartek, ha sido muy enriquecedor. La construcción de la motivación, si existe la base personal necesaria, resulta no solo relativamente sencillo sino también tremendamente grato. Las políticas a favor de la integración laboral en edades tempranas es, sin duda, la política social más duradera y más efectiva.

Frente a las noticias que cargan una imagen negativa sobre las espaldas de la población inmigrante, especialmente la que está en situación de irregularidad administrativa y es joven, es necesario destacar y subrayar las buenas experiencias que se han dado en este campo. En primer lugar porque un reflejo positivo del hecho de la inmigración ayuda a su integración, en segundo lugar porque ello resulta motivante para el personal técnico y las instituciones públicas responsables de esta materia y en tercer lugar porque Navarra

puede y debe ser una tierra de oportunidades para la población inmigrante. En ese camino, generar unas buenas bases éticas y sociales nos beneficia como comunidad.

Por lo tanto escuchar, contrastar y reflexionar junto a las personas usuarias o junto a las personas que diseñan las políticas de empleo ha sido una de las bases de este informe.

Y, sobre todo, conocer su percepción y opinión, desde el cargo o rol que ocupa, sobre las siguientes cuestiones:

1. Recursos existentes previos a las medidas de integración educativa y laboral.
2. Personalización de los recursos específicos existentes.
3. Adecuación de otros recursos, de carácter generalista.
4. Cuestiones a mejorar en los recursos existentes.
 - a. En el diseño.
 - b. En la gestión.
 - c. En la ejecución.
 - d. En resultados esperados.
5. Identificación de buenas prácticas.
6. Propuestas de desarrollo a corto-medio plazo.