

# **UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA**

**Facultad de Economía, Empresa y Turismo**

## **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

### **MIGRACIONES Y CONTRATACIÓN EN ORIGEN. UN PROYECTO DE COOPERACIÓN**

**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS  
CURSO 2021/2022**

**Autores:** Hernández Suárez, Ainoa y Martínez Lorenzo, Claudia

**Tutor:** Ledesma Rodríguez, Francisco José

**Convocatoria de Julio**

7 de Julio de 2022

# **UNIVERSITY OF LA LAGUNA**

**Faculty of Economics, Business and Tourism**

## **FINAL DEGREE PROJECT**

### **MIGRATION AND FOREIGN HIRING. A PROJECT OF COOPERATION**

**DEGREE IN BUSINESS ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

**COURSE 2021/2022**

**Authors:** Hernández Suárez, Ainoa and Martínez Lorenzo, Claudia.

**Tutor:** Ledesma Rodríguez, Francisco José

**July call**

July 7, 2022

**Resumen:** El objetivo del presente trabajo de fin de grado, se encuentra enmarcado en el enfoque de aprendizaje-servicio, y consiste en realizar una propuesta de cooperación en origen, por la vía de la formación en el marco de las migraciones intensas desde África ocurridas en los últimos años. El fin de esa formación es doble: por un lado, proveer de habilidades básicas para el emprendimiento y el autoempleo, y por el otro, facilitar una migración ordenada, regulada y además segura para las personas migrantes; dentro de la normativa que prevé el ordenamiento jurídico español. Se ha revisado la literatura académica acerca de causas y consecuencias de los procesos migratorios, también se ha llevado a cabo un análisis de detección de puestos de trabajo de difícil cobertura, de manera adicional un análisis exploratorio del lugar y del proyecto de cooperación en origen y, a partir de ello, se ha elaborado una propuesta de acción formativa.

**Palabras claves:** formación, contratación en origen, movimientos migratorios, migración irregular, trabajos de difícil cobertura

**Abstract:** The aim of this end-of-degree project is framed in the service-learning approach, and consists of making a proposal for cooperation in origin, through training in the framework of intense migrations from Africa that occurred in the recent years. The purpose of this training is dual: on the one hand, to provide basic skills for entrepreneurship and self-employment, and on the other hand to facilitate an organized, regulated and also safe migration for foreigners, within the regulations established by the Spanish legal system. The academic literature on the causes and consequences of migratory processes has been reviewed, an analysis has also been accomplished to detect jobs that are difficult to cover and, in addition, an exploratory analysis of the place and the cooperation project in origin and from that point on, a proposal for training action has been drawn up.

**Keywords:** training, foreign hiring, migratory movements, irregular migration, difficult cover jobs

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. MARCO LEGAL .....	6
2.1. LEY DE EXTRANJERÍA. POSTERIOR MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO QUE LA DESARROLLA.....	7
2.2. LA GESTIÓN COLECTIVA DE LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN .....	10
3. MARCO TEÓRICO/ANTECEDENTES/REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	14
3.1. ALGUNAS TEORÍAS SOBRE LAS MIGRACIONES.....	14
3.2. ALGUNAS APORTACIONES RECIENTES.....	19
4. DATOS SOBRE PARO Y PUESTOS DE DÍFICIL COBERTURA.....	23
4.1. DATOS A NIVEL GLOBAL DE PARO.....	23
4.2. PUESTOS DE DÍFICIL COBERTURA. ESTADÍSTICA DEL SEPE.....	25
4.3. AUTORIZACIONES DE TRABAJO A EXTRANJEROS. LA ESTADÍSTICA DE AUTORIZACIONES DE TRABAJO A EXTRANJEROS.....	27
4.3.1. Introducción .....	28
4.3.2. Presentación de los datos más relevantes .....	30
5. PROPUESTA FORMATIVA .....	34
5.1. OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	34
5.2. PLAN DE ACTUACIÓN .....	38
5.2.1. Equipo promotor .....	38
5.2.2. Acciones formativas .....	38
5.3. VIABILIDAD, SOSTENIBILIDAD E IMPACTO DEL PROYECTO .....	40
5.3.1. Viabilidad .....	40
5.3.2. Sostenibilidad.....	40
5.3.3. Impacto .....	41
5.4. FUENTES DE FINANCIACIÓN.....	41
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45
7. ANEXOS .....	

## ÍNDICE DE TABLAS

1. TABLA A1.1. TASA DE PARO NACIONAL Y CANARIAS. AÑO 2021	
2. TABLA A1.2. ALGUNAS RESEÑAS DE PRENSA SOBRE DIFICULTADES DE COBERTURA LABORAL	
3. TABLA A1.3. AUTORIZACIONES DE TRABAJO CONCEDIDAS SEGÚN DEPENDENCIA LABORAL Y SEXO, POR PAÍS DE NACIONALIDAD. AÑO 2020	
4. TABLA A1.4. AUTORIZACIONES DE TRABAJO CONCEDIDAS SEGÚN DEPENDENCIA LABORAL Y SEXO, POR SECTOR Y DIVISIÓN DE ACTIVIDAD. AÑO 2020	
5. TABLA A1.5. AUTORIZACIONES DE TRABAJO CONCEDIDAS SEGÚN CLASE DE AUTORIZACIÓN, POR PAÍS DE NACIONALIDAD. AÑO 2020	
6. TABLA A1.6. AUTORIZACIONES DE TRABAJO CONCEDIDAS SEGÚN EDAD Y SEXO, POR PAÍS DE NACIONALIDAD. AÑO 2020	
7. TABLA A1.7. SOLICITUDES DE AUTORIZACIONES DE TRABAJO DENEGADAS SEGÚN DEPENDENCIA LABORAL Y SEXO, POR PAÍS DE NACIONALIDAD. AÑO 2020	
8. TABLA 4.8. TASAS DE DENEGACIÓN DE SOLICITUDES .....	33
9. TABLA 5.9. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE LIGADOS AL PROYECTO.....	36
10. TABLA 5.10. CURSOS ORIENTADOS AL AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO, ASÍ COMO LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN .....	39
11. TABLA 5.11. CURSOS COMPLEMENTARIOS ORIENTADOS A LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN.....	39
12. TABLA 5.12. FUENTES DE FINANCIACIÓN PARA EL PROYECTO .....	42
13. TABLA 5.13. CUANTÍA TOTAL DEL COSTE DEL PROYECTO.....	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

1. FIGURA A1.1. TASA DE PARO NACIONAL Y TOTAL DE CANARIAS
2. FIGURA A1.2. PARADOS POR SECTOR ECONÓMICO TOTAL NACIONAL
3. FIGURA A1.3. PARADOS POR SECTOR ECONÓMICO TOTAL CANARIAS
4. FIGURA A1.4. PARADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD. HOMBRES
5. FIGURA A1.5. PARADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD. MUJERES
6. FIGURA A2.6. LOCALIZACIÓN DE DIOGO
7. FIGURA A2.7. DISTRIBUCIÓN DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL EN DIOGO

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde que el ser humano decidió romper con la fase sedentaria y adentrarse en el nomadismo en busca de mejores condiciones de vida, la comunidad científica ha constatado desplazamientos geográficos continuos asociados a distintas causas: conflictos, cambio climático, pandemias, y un conjunto amplio de factores que empujan y atraen a los seres humanos desde unos lugares hacia otros. A pesar de la naturalidad de estos desplazamientos, nunca han estado exentos de resistencia y, habitualmente rechazo, por parte de las comunidades de destino de los mismos. Ello contrasta en nuestros días con la intensa liberalización internacional de los movimientos de bienes y servicios y de los flujos de capitales sucedida especialmente en los últimos cincuenta años. La mayor receptividad a los movimientos de mercancías y capitales y las trabas jurídicas, sociopolíticas y económicas al movimiento de seres humanos resulta sorprendente desde la perspectiva de la comunidad científica de economistas y sociólogos.

La literatura académica centrada en la Economía Internacional sugiere que una liberalización parcial y modesta de la migración internacional, conduciría a resultados en términos de bienestar mundial muy superiores, al que conduciría la suma de la liberalización plena de todas las trabas al comercio internacional de bienes y servicios y de todas las trabas a los libres movimientos de los capitales a nivel mundial (Clemens, 2011).

A pesar de ello, la academia ha prestado menos atención al estudio de las migraciones que al estudio del comercio internacional. Por ejemplo, hemos acudido a la base de datos *Web of Science* e introducimos en el tópico de la búsqueda el concepto de “International Trade” y luego “International Migration”, se puede observar que aparece cinco veces más resultados del primer término que del segundo. Se constata asimismo, que la atención se ha centrado más en la inmigración que en la emigración, adoptándose un punto de vista nacional de la comunidad receptora en el análisis. El término “immigration” aparece cuatro veces más que “emigration” en *Web of Science*.

En la actualidad, una buena parte de las migraciones son categorizadas como irregulares. La migración irregular ocurre cuando una persona no ciudadana, accede o vive de manera no regularizada ni respaldada por las leyes del país de destino. La migración irregular ocurre en la mayoría de las regiones del mundo, a pesar de que no existen estadísticas fiables, debido a la naturaleza misma de esos traslados. Sin embargo, tomar la decisión de emigrar de esta forma conlleva una serie de peligros que dan lugar a que muchas de estas personas pierdan la vida. Así pues, y centrándonos en la llamada Ruta Marítima de Canarias, a lo largo de 2021 acontecieron 124 tragedias, en las que desaparecieron los cuerpos de 3.840 personas y tan solo se pudo recuperar 175 cadáveres.

Este trabajo de fin de grado se inscribe en un proyecto de innovación educativa basado en el aprendizaje-servicio, en el que la entidad colaboradora externa es la asociación de apoyo a los migrantes “Aquí Estamos Migrando”. La colaboración con dicha entidad ha permitido fijar el

objetivo de este trabajo. Así, esta investigación tiene como objetivo principal la justificación y diseño de un proyecto de cooperación centrado en la formación entre Canarias y Senegal. De esta forma, esta cooperación trata, por un lado, de impulsar el emprendimiento local y el desarrollo de las comunidades objeto de la cooperación y, por otro, promover una migración regular y segura. Asimismo, reconoce la situación actual del mercado laboral español, en donde los puestos de trabajo de difícil cobertura son sugeridos cada vez más por especialistas y operadores en distintos sectores económicos.

Para afrontar el objetivo mencionado, se ha llevado a cabo una revisión de la normativa sobre migraciones, especialmente en sus aspectos más relacionados con el mercado laboral. Asimismo, se ha revisado la literatura académica que centra su atención en las causas y consecuencias de los movimientos migratorios, con aportaciones que proceden principalmente de la Economía y de la Sociología. Para la propuesta de oferta formativa en origen ha sido necesaria la exploración y detección de puestos de trabajo de difícil cobertura en el mercado laboral español, a través de (i) la explotación de la estadística del SEPE, (ii) del análisis estadístico de la base de datos de autorizaciones de trabajo a extranjeros, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y de (iii) entrevistas a algunos agentes clave a los que se ha podido acceder.

El resto del trabajo se organiza de la forma siguiente. En la sección 2 se exponen las consideraciones jurídico-laborales más importantes del mercado laboral en España. En la sección 3 se lleva a cabo una revisión de las principales teorías sobre las migraciones que sugieren sus causas y consecuencias. Además, se muestran artículos claves, especialmente las principales contribuciones del reciente Premio Nobel de Economía 2021, el canadiense David Card. En la sección 4, se evalúa la estadística del SEPE en relación al catálogo de puestos de difícil cobertura frente a la estadística de Contrataciones en Origen. En la sección 5, se presenta un proyecto de formación en Diogo (Senegal), y se propone una oferta formativa, además de un plan de actuación y una previsión de costes a incurrir.

## **2. MARCO LEGAL**

La presente sección describe el marco jurídico en el que se inscriben algunas circunstancias fundamentales que afectan a las personas migrantes y que, en muchos casos, les aboca a una situación de irregularidad. La presentación de este marco legal se organiza en dos subapartados. En el primero de ellos, se abordan los aspectos generales relacionados con el marco legal que rige el presente estudio, es decir, las consideraciones jurídicas más importantes en el marco de la llegada de personas migrantes, haciendo especial hincapié en los aspectos laborales. En cuanto al segundo subapartado, se presenta el marco jurídico asociado a las autorizaciones de trabajo a extranjeros y a la “contratación en origen”, es decir, a la contratación de personas residiendo en otro país para desempeñar una tarea laboral o profesional en territorio español. Se relatan los aspectos más notorios al respecto durante las últimas dos décadas, desde 1999, cuando nace el programa del llamado mecanismo de “contratación en origen” hasta la actualidad.

## **2.1. Ley de Extranjería. Posterior modificación del reglamento que la desarrolla**

La ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, es la norma que regula todo lo relacionado con la entrada y estancia de los extranjeros extracomunitarios en el Estado español, así como también todos los derechos y libertades que se les reconocen. El actual reglamento de desarrollo fue aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (BOE de 30 de abril), que deroga el anterior Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre. A su vez, el pasado 19 de octubre de 2021 tuvo lugar la aprobación, por parte del Consejo de Ministros, del Real Decreto 903/2021, que supuso una serie de modificaciones del respectivo reglamento de Extranjería.

Se comenzará resaltando los aspectos generales más relevantes de la ley de Extranjería (así es como se le conoce socialmente a la ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero) y se finalizará la sección comentando las modificaciones de la reciente reforma del reglamento que la rige.

### Aspectos generales de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero

La regla general en relación con los derechos de los extranjeros se establece en el artículo 3 de la ley. En este artículo se dictamina que podrán ejercer todos los derechos reflejados y reconocidos en la propia Constitución española, en los términos establecidos en la ley de extranjería y en los tratados internacionales, interpretados de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros tratados vigentes sobre derechos humanos.

En el artículo 4 de la ley se recoge el deber del extranjero a preservar su documentación en vigor y el derecho a no ser privado de la misma. Con documentación, el artículo alude a todas las acreditaciones necesarias que verifiquen la identidad de la persona, así como la empleada para poder entrar al territorio español, así como la que confirme su situación administrativa.

Los artículos 25 a 27 de la ley hacen referencia a la entrada de extranjeros en territorio nacional, desarrollados en los artículos 1 a 16 del reglamento. En cuanto al artículo 29, éste relata todo lo relacionado con las situaciones de estancia o residencia de los extranjeros en España. La estancia, con carácter general, tiene una duración máxima de tres meses, salvo supuestos excepcionales de prórroga y el régimen especial aplicable a los estudiantes. La residencia puede ser temporal o, pasados cinco años ininterrumpidos bajo dicha situación, devenir permanente. A estas dos situaciones administrativas debe añadirse la de tránsito.

Lo que resulta de especial interés para este TFG es que en el artículo 39 se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen, estableciendo que el actual Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones podrá aprobar, de acuerdo con la situación nacional de empleo, una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de esa vía en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España y que inicialmente sean



seleccionados en sus países. Igualmente, habilita para establecer un número de visados de búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones.

En particular, el Título VIII regula en detalle la gestión colectiva de contrataciones en origen. Cabe destacar que, de acuerdo con el artículo 169, la orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de trabajadores en origen comprenderá la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que puedan ser cubiertos a través de este procedimiento por los trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España.

Finalmente, cabe destacar un conjunto de conceptos que resultan ser claves para conocer las circunstancias jurídicas en las que puede encontrarse una persona extranjera en España, y que condicionan, entre otras cosas, su accesibilidad y desempeño en el mercado laboral. Estos conceptos son los de estancia y residencia.

Se encuentra en situación de estancia el extranjero que, sin ser titular de un permiso de residencia, está autorizado para permanecer en España durante un máximo de tres meses en un período de seis. La estancia se corresponde, por tanto, con una breve permanencia por motivos turísticos, de negocios o visita a familiares, entre otros. La estancia se autoriza a través del correspondiente visado de estancia, salvo que el extranjero sea nacional de uno de los Estados a los que no se le exige. La ley denomina también como de estancia el régimen especial de los estudiantes, cuya permanencia puede ser mucho más prolongada.

Por su parte, la residencia es la permanencia en territorio español por un tiempo superior a noventa días. Puede ser temporal (hasta cinco años) o permanente. Por tanto, la residencia temporal tiene una duración mínima de noventa días y máxima de cinco años. El acceso a la misma se concede a través de una autorización administrativa otorgada en el marco de un procedimiento administrativo complejo, que concluye con la concesión del visado, salvo en los supuestos de residencia por circunstancias excepcionales. El acto de autorización puede tener un contenido diverso, en función de la clase de residencia de que se trate. Existen diferentes supuestos de residencia temporal, cada uno de los cuales tiene diferentes presupuestos y condiciones, y que se regulan en el artículo 31 de la ley y 35 a 70 del reglamento.

El acto de autorización puede tener un contenido diverso, en función de la clase de residencia de que se trate. Así, existen diferentes supuestos de residencia temporal, cada uno de los cuales tiene diferentes presupuestos y condiciones, y que se regulan en el artículo 31 de la ley y 35 a 70 del reglamento.

- Sin realizar actividades lucrativas (arts. 35 a 37): se solicita personalmente por el extranjero ante la administración española en el exterior, siendo necesario acreditar que se dispone de medios de vida suficientes.

- En virtud de reagrupación familiar (arts. 38 a 44): se solicita personalmente por el extranjero reagrupante ante la administración española.
- En supuestos excepcionales (arts. 45 a 47), que comprenden razones de protección internacional, razones humanitarias, de colaboración con la justicia o los diferentes supuestos de arraigo. La autorización de residencia por razones de arraigo podrá concederse a quien demuestre la permanencia de manera continuada durante tres años junto con su integración en España (arraigo social) o la existencia de vínculos familiares con otros extranjeros residentes (arraigo familiar), o la permanencia durante dos años, siempre y cuando estos carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen, o en el país o países que hayan residido durante los últimos cinco años, unido a la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior seis meses (arraigo laboral).
- Para el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena de duración limitada (arts. 48 a 54): la solicitud inicial se realiza por el empresario interesado, ante la administración española. La oferta deberá ser compatible con la situación nacional de empleo, lo que significa que los nacionales españoles o comunitarios tienen preferencia para ocupar el puesto ofertado.

En lo que se refiere a la residencia permanente, cabe señalar que la autorización de residencia permanente faculta al extranjero para residir en España indefinidamente. Asimismo, lleva también aparejado el permiso para trabajar en igualdad de condiciones que los españoles y esta categoría está promovida desde el ámbito comunitario europeo, a través de la Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre. De esta forma, con carácter general están habilitados para solicitar la residencia permanente los extranjeros que hayan residido legal y continuadamente durante cinco años.

#### Aspectos relevantes de la reciente modificación

Esta modificación se ha realizado por el Consejo de Ministros, a través de la aprobación del Real Decreto 903/2021, de 19 de Octubre, con el fin de poder favorecer la integración de menores extranjeros y jóvenes ex-tutelados. En concreto, se han modificado los artículos 196, 197 y 198 del Reglamento de Extranjería. Y con ello, el régimen jurídico de menores y ex-tutelados con la finalidad de favorecer su integración social, puesto que, hasta entonces, la normativa conducía a que muchos menores se encontraran en situación de irregularidad sobrevenida al cumplir la mayoría de edad.

- Para empezar, con la modificación del artículo 196 se reduce el plazo de nueve meses a tres para acreditar la imposibilidad de retorno. Esto significa que, una vez transcurridos estos noventa días, la Oficina de Extranjería competente documentará de oficio a estas personas.

Además, se aumenta la vigencia de las autorizaciones concedidas a menores extranjeros no acompañados y de sus eventuales renovaciones. Ahora, la autorización inicial de residencia que habilita para trabajar a partir de los 16 años de edad para aquellas actividades que, a propuesta de la entidad de protección de menores, favorezcan su integración social, tiene una vigencia de dos años. Mientras que, con carácter previo a la reforma, el plazo era de un año. Del mismo modo que, la vigencia de la autorización renovada será de tres años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.

- En relación a la modificación del artículo 197, aquellos menores extranjeros que cuenten con una autorización de residencia, al alcanzar la mayoría de edad, podrán solicitar la continuación de la autorización de residencia con habilitación para trabajar, pudiéndose ésta renovar si se cumplen con los requisitos enumerados en la ley, que son los siguientes:
  - Que dispongan de recursos económicos suficientes para su sostenimiento.
  - Que no dispongan de antecedentes penales en España o en los países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español).
  - Que estén integrados a nivel educativo o laboral.
  
- Para terminar, el nuevo artículo 198 tiene como objetivo documentar a aquellos jóvenes que no lo están al llegar a la mayoría de edad, porque, aunque deben estar documentados antes de la mayoría de edad si han llegado siendo menores, *de facto* suceden circunstancias en las que no se cumple con este deber de la administración.

## **2.2. La gestión colectiva de la contratación en origen**

En esta subsección se presenta de forma detallada la regulación de la contratación en origen y, a continuación, la evolución que en la práctica ha experimentado dicha contratación en origen. Este contenido es de especial interés para este Trabajo de Fin de Grado, ya que uno de sus objetivos es el de ofrecer una propuesta de formación en origen, a partir de los puestos de trabajo de difícil cobertura que se detecten en el mercado laboral español y canario.

La ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social regula, en su artículo 39, la gestión colectiva de contrataciones en origen, estableciendo que el actual Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones podrá aprobar, de acuerdo con la situación nacional de empleo, una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de esa vía en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España y que inicialmente sean seleccionados en sus países.

Por otro lado, el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (en adelante, Reglamento de la Ley

Orgánica 4/2000, de 11 de enero), desarrolla en su Título VIII la gestión colectiva de contrataciones en origen.

La gestión colectiva de trabajadores en origen comprenderá la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que puedan ser cubiertos a través de este procedimiento por los trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España. Además, podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen o limitados a determinadas ocupaciones. Y finalmente, podrá regular, de manera diferenciada a las previsiones de contratación estable, las particularidades en el procedimiento reglamentariamente previsto para la contratación de trabajadores de temporada o por obra o servicio, sin establecer una cifra de puestos a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales.

En este marco, por tanto, la gestión colectiva de contrataciones en origen se define como un conjunto de procedimientos administrativos dirigidos a la tramitación y concesión simultánea de una pluralidad de autorizaciones de residencia y trabajo, presentadas por uno o varios empleadores respecto de extranjeros que no se hallan ni residan en España, orientado exclusivamente a la migración con fines laborales.

La orden es conforme a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La norma es respetuosa con los principios de necesidad, eficacia y proporcionalidad, en tanto que con ella se persigue el fin pretendido, como es la previsión de mecanismos para la cobertura de las ofertas de empleo no cubiertas por el mercado de trabajo nacional al mismo tiempo que se articulan vías de migración segura, ordenada y regular, no tratándose de una norma restrictiva de derechos.

Para conocer la evolución práctica que ha tenido la contratación en origen, se sigue la revisión realizada por Molinero Gerbeau (2020). Este autor señala que la contratación en origen, es el conjunto de procedimientos administrativos dirigidos a la tramitación y concesión simultánea de una pluralidad de autorizaciones de residencia y trabajo, y así, superar los problemas de falta de mano de obra en una determinada localización. Se ha de destacar que en el año 2019 la contratación en origen cumplió dos décadas desde su puesta en marcha y que Molinero-Gerbeau (2020) examina la evolución que ha experimentado este tipo de contratación, haciendo hincapié también en los errores y aciertos que ha presentado el mecanismo empleado.

Es en 1999 cuando sale a la luz el programa de contratación en origen, gracias a la aprobación del “Protocolo Adicional al Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de Empleo Temporal”, estableciendo por primera vez un marco legal que abría la posibilidad de poder contratar mano de obra extranjera en los países de origen.

La Ley Orgánica 2/2009 pasó a denominar el programa de contratación en origen como “Gestión colectiva de contrataciones en origen”, siendo común el empleo de las siglas GECCO para referirse al mismo. La contratación en origen constituye un instrumento que fue creado con el fin de facilitar la contratación de trabajadores en el extranjero con el objetivo de hacer frente a la existencia de los denominados puestos de difícil cobertura.

La lógica de estos programas es sencilla. Si bien cada uno de ellos responde a una serie de especificidades propias, por lo general consisten en la habilitación a los empresarios para contratar trabajadores fuera del territorio nacional, otorgando a los mismos permisos de trabajo y residencia con importantes restricciones. La idea era que los trabajadores se desplazasen por un tiempo determinado (por lo general hasta 9 meses por año, si bien algunos programas limitan esta duración a 6 meses) a realizar un trabajo concreto, por lo que solían limitar los cambios de empleador. Las autorizaciones tampoco permiten que los trabajadores viajen acompañados por sus familias y, comúnmente, imposibilitan o dificultan el acceso a situaciones administrativas más permanentes en el país de destino (López-Sala y Godenau, 2015).

La realidad es que es el sector agrícola el que más uso le ha dado a este mecanismo de contratación de mano de obra. Sin embargo, la GECCO no fue ideada para estar limitada a un único sector, sino para que, en situación de escasez de mano de obra, cualquier empresario, independientemente del sector en el que esté, pueda beneficiarse de esta herramienta.

Siguiendo a Molinero-Gerbau (2020), es posible distinguir tres fases a la hora de analizar la evolución que ha ido experimentando la GECCO en estos últimos veinte años. La primera fase abarca el intervalo que va desde el año 1999 hasta 2007. La novedad que supuso la puesta en marcha de la GECCO se tradujo en una etapa de expansión progresiva y continuada. Sin embargo, en la segunda fase, que transcurre desde 2008 a 2015, la irrupción de la crisis provocó un decrecimiento económico inevitable. Para finalizar, la tercera etapa, iniciada en 2016 y vigente al menos hasta 2020, cuando la crisis de la COVID-19 parece haberle puesto freno, conlleva un nuevo crecimiento en el uso del mecanismo.

La GECCO se puso a prueba con un primer programa piloto en la agricultura de la provincia de Lleida en junio de 1999. Sin embargo, tal y como se señaló más arriba, el mecanismo demostró que su utilidad estaba circunscrita a un determinado tipo de empresariado agrícola, el productor de fruta estacional, que se localiza principalmente en Huelva y Lleida (Márquez Domínguez, 2014).

Pronto el Estado español empezó a considerar el programa como una herramienta clave de política exterior, por lo que en 2003 reformó el mecanismo a través de la Ley Orgánica 14/2003, señalando que las ofertas del contingente de temporada tendrían que dirigirse, preferencialmente, a países con los que el Estado suscribiera acuerdos en materia migratoria (Allepez y Torres, 2018).

De igual forma, este primer período significó una importante expansión de un mecanismo que manejó de forma creciente y regular la movilidad de contingentes de trabajadores con orígenes muy dispares hacia determinadas zonas rurales del país.

Ahora bien, hasta 2008 la GECCO había beneficiado a todos los actores involucrados en su diseño y mantenimiento. El empresariado agrícola había encontrado en este instrumento una forma eficaz de asegurarse la disponibilidad y estabilidad de una mano de obra que hasta su implementación costaba encontrar. Por su parte, las autoridades implicadas, desde el Gobierno nacional hasta los propios ayuntamientos involucrados, manifestaron también su satisfacción por un programa que demostró cumplir con creces los objetivos propuestos.

A la luz de los datos puede afirmarse que, a pesar del frenazo impuesto por el Gobierno a la contratación en origen coincidiendo con la crisis económica, esta no desapareció completamente. En efecto, las restricciones a la implementación del programa no fueron totales y, en realidad, aunque el objetivo oficial pasaba por prescindir de este sistema para priorizar la contratación de desempleados residentes, los programas fueron tan solo “congelados”.

La tercera y última etapa experimentada por la GECCO parece haberse cerrado abruptamente en 2020 a causa de la crisis del coronavirus. Sin embargo, cabe destacar que, durante esta última etapa, concretamente en la campaña 2016/2017 se produjo un cambio de dinámica en la evolución de las contrataciones vinculadas a la GECCO. Tras ocho años de disminución en el número de contratados por el mecanismo, el Gobierno nuevamente autorizó un cupo mayor.

La experiencia histórica demuestra que se trata de un mecanismo dependiente de factores políticos (ya que el Gobierno es quien autoriza la cuota) y económicos (dado que la congelación previa se debió a la crisis económica iniciada en 2008), hechos que no han hecho sino confirmarse con la crisis de la COVID-19.

Se ha de destacar de manera adicional, la iniciativa tomada por parte de la Comisión Europea, a través de una propuesta el 27 de abril de 2022, para facilitar la contratación en origen en toda Europa. Este nuevo marco europeo para la migración reglada facilitará la cooperación de Canarias con sus países vecinos y dicho marco viene dictaminado por la revisión de dos piezas normativas de carácter fundamental: en primer lugar, la Directiva relativa al permiso único. (Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011) y, en segundo lugar, la Directiva relativa a los residentes de larga duración ( Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración).

La iniciativa desarrollada por la Comisión Europea ha sido adoptada con el fin de mejorar y simplificar las vías de acceso a la Unión Europea y por ello dicha institución ha propuesto dos modificaciones:

- En primera instancia, un procedimiento de carácter sencillo y simplificado para la obtención del permiso único, combinando así permiso de residencia y permiso de trabajo. La característica a destacar de este cambio, radica en que los solicitantes contarán con la posibilidad de presentar la documentación tanto desde terceros países como desde los Estados pertenecientes a la Unión Europea.
- En segundo lugar, el ejecutivo sugiere una revisión de la Directiva relativa a los residentes de larga duración y lo que se pretende conseguir con ello, es facilitar la obtención del estatuto de residente de larga duración. La simplificación de las condiciones de admisión, provocará un aumento en el número de personas que podrán beneficiarse.

Se ha de mencionar que estas respectivas modificaciones generan el derecho del titular del permiso, a cambiar de empleador mientras dicho permiso sea válido. Lo anteriormente comentado posiblemente mejorará la calidad de vida de los extracomunitarios que residan en territorios canarios. Asimismo, la directiva incluirá nuevas resoluciones sobre las sanciones a empresas en caso de incumplimiento de las condiciones de trabajo para así luchar contra la explotación laboral que pudieran sufrir los migrantes.

### **3. MARCO TEÓRICO/ANTECEDENTES/REVISIÓN DE LA LITERATURA**

En esta sección se presentan los principales antecedentes, tanto teóricos como empíricos, aportados en el estudio de los procesos migratorios. Las principales contribuciones que se van a revisar a continuación proceden de los ámbitos de la Economía y de la Sociología.

Se comienza realizando una revisión de las principales teorías contemporáneas sobre migración internacional. Una vez presentadas, sintetizadas y explicadas, se hace mención a aquellas contribuciones, datos y descubrimientos posteriores que complementan y contribuyen a una mejor comprensión de los movimientos migratorios. Es de vital importancia llevar a cabo este análisis de manera ordenada, pues solo así se puede realizar una aproximación para tratar de comprender la reticencia que presentan la mayoría de países desarrollados frente a los movimientos migratorios procedentes de países menos desarrollados. Y asimismo, comprobar la oportunidad que pueden significar frente a deficiencias en el funcionamiento del mercado de trabajo y, en particular, frente a la existencia de puestos de trabajo de difícil cobertura, señalados en la normativa revisada en la sección 2.

#### **3.1. Algunas teorías sobre las migraciones**

Para garantizar un efectivo recorrido cronológico de las principales teorías migratorias contemporáneas, una referencia clave ha sido el artículo *Theories of International Migration: A Review and Appraisal* (Massey et al, 1993).

Es perceptible y absolutamente inequívoco que las migraciones son parte de la esencia de la humanidad, de lo que somos, de nuestra naturaleza nómada. En las últimas tres décadas los movimientos migratorios han crecido vigorosamente, implicando, en la actualidad, que las



migraciones sean un fenómeno fácilmente constatable. Para mostrar el citado crecimiento de los movimientos migratorios, y centrándonos concretamente en el territorio español, presentamos, a modo de ejemplo, las cifras de los inmigrantes llegados tanto por vía marítima, como por vía terrestre a España. En el año 2021, concretamente entre el 1 de enero y el 28 de febrero llegaron un total de 4.226 inmigrantes de manera irregular a España, cifra que en el año 2022 experimentó un aumento, llegando así, a un total de 7.319.

La teoría sobre las migraciones inicialmente aceptada es la denominada teoría neoclásica. Esta teoría se aborda desde dos enfoques que conforman dos tipos de modelos complementarios: un modelo macroeconómico y un modelo microeconómico.

En lo que se refiere al modelo macroeconómico neoclásico, se trata del más antiguo y conocido hasta la actualidad. Con este modelo se pretendía estudiar cómo influyen los movimientos migratorios de carácter laboral en los procesos de desarrollo económico (Lewis, 1954; Ranis y Fei, 1961; Harris y Todaro, 1970; Todaro 1976). Así pues, y siguiendo el hilo argumental que propone, la migración internacional, y por tanto, también la nacional, trae consigo una serie de causas y consecuencias a nivel geográfico que alteran la oferta y la demanda de mano de obra. Por tanto, aquellos Estados que cuentan con una amplia oferta de trabajo en relación al capital presentan un salario bajo, a diferencia de aquellos Estados que cuentan con una dotación laboral limitada respecto al capital, y caracterizados por salarios de mercado altos.

Las diferencias salariales resultantes provocan el desplazamiento de los trabajadores desde los países con salarios bajos hacia aquellos con salarios altos (Massey et al, 1993). Esto se traduciría en un decrecimiento de la oferta de trabajo en aquellos Estados pobres y un consecuente crecimiento salarial, a diferencia de los Estados más adinerados, en los que la oferta experimentaría un incremento de la oferta de trabajo, y los salarios aminorarían.

A continuación, y en relación al modelo microeconómico neoclásico, cabe resaltar que este se desarrolla desde la perspectiva microeconómica de elección individual (Sjaastad, 1962; Todaro, 1969, 1976, 1989; Todaro y Maruszko, 1987). Lo que este modelo pretende explicar es que las decisiones que toma cada agente individual racional en relación a la elección de un determinado desplazamiento migratorio, es consecuencia de un preliminar análisis coste-beneficio, es decir, una estimación de las posibles expectativas de obtener un beneficio neto positivo una vez la persona decida realizar dicho desplazamiento migratorio. Se ha de destacar que la diferencia salarial no es lo únicamente sustancial, ya que también hay considerar las diferencia en cuanto a las probabilidades de conseguir empleo, es decir, el diferencial entre las tasas de paro de los países de origen y destino.

El proceso de decisión anteriormente comentado se expresa analíticamente en la siguiente ecuación:

$$ER(0) = \int_0^n [P_1(t)P_2(t)Y_d(t) - P_3(t)Y_o(t)]e^{-rt} dt - C(0)$$



Siendo  $ER(0)$  la expectativa del beneficio neto de la migración;  $t$  es el tiempo;  $P_1(t)$  hace referencia a la probabilidad de evitar la deportación desde el área de destino;  $P_2(t)$  es la probabilidad de empleo en la comunidad de destino;  $Y_d(t)$  es el salario si la persona migrante consigue trabajo en el lugar de destino;  $P_3(t)$  es la probabilidad de empleo en la comunidad de origen;  $Y_0(t)$  señala el salario o ganancias si la persona no emigra y consigue trabajo en la comunidad de origen;  $r$  es el factor descuento y  $C(0)$  señala la suma total de los costes de traslados, así como los costes psicológicos, que son los que tienen relación con la calidad de la acogida a los inmigrantes. Este último término sugiere que una acogida “poco amable”, en términos jurídicos, sociales, económicos y políticos, en un país de destino disuadiría a las personas a migrar a dicho país.

Seguidamente, y una vez abordada la teoría neoclásica y sus modelos (macroeconómico y microeconómico), una nueva teoría, conocida como “la nueva economía de la migración” se abrió paso para cuestionar muchas de las asunciones y conclusiones de la teoría neoclásica (Stark y Bloom, 1985). La idea que propone esta nueva teoría es que las decisiones que conducen a un individuo racional a finalmente optar por migrar no tienen su origen en un análisis de carácter meramente individual. Por el contrario, esta teoría reconoce que en la toma de decisión de migrar intervienen un conjunto de individuos, normalmente compartiendo lazos familiares. De esta forma, el objetivo no solo es el de maximizar las expectativas de renta, sino también conseguir disminuir el riesgo a través de la diversificación. En otras palabras, cuando la persona que ha migrado prospera, colabora económicamente con su familia que se encuentra residiendo en el país de origen, y cuando su situación sea desfavorable, es la familia la que aporta soporte financiero a la persona migrante.

En los países desarrollados, los mercados de seguros privados o los programas gubernamentales juegan un papel importante en la mitigación de los riesgos para los ingresos de los hogares. Sin embargo, los países en desarrollo carecen de estos mecanismos, o existe dificultad para el acceso a los mismos. Por lo tanto, en los países pobres, las necesidades financieras también se ven acentuadas por la falta de garantías crediticias, ya sea por la falta de préstamos o porque el sistema bancario no está completamente cubierto y solo responde a las necesidades de los más adinerados. Como resultado, la inmigración resulta ser un mecanismo eficaz para diversificar riesgos en el caso de los hogares pobres de los países menos desarrollados. Asimismo, los autores de estas contribuciones enfatizan el papel de la posición relativa en términos económicos de las familias en las comunidades de origen como un factor explicativo de la emigración.

Los modelos derivados de esta nueva teoría económica sugieren una serie de proposiciones e hipótesis que difieren de aquéllas proporcionadas por los modelos neoclásicos y que conducen a una serie de recomendaciones políticas muy variadas. A continuación, siguiendo a Massey et al (1993), se relacionan las novedades que parecen más relevantes para nuestra investigación:

- a. Las familias, los hogares, u otras unidades culturales de producción y consumo definidas, son las unidades apropiadas para el análisis en la investigación sobre la migración, no el individuo autónomo.

- b. Las mismas expectativas de beneficios no tienen el mismo efecto en las probabilidades de emigrar para familias situadas en diferentes puntos de la distribución de los ingresos, o para las familias situadas en comunidades con diferentes distribuciones de ingresos.
- c. Los gobiernos pueden influir en los índices de migración no sólo a través de políticas que intervengan en el mercado de trabajo, sino también con aquellas políticas que den forma al mercado de seguros, al de capitales, y al de futuros. Los programas públicos de aseguramiento, particularmente los programas de desempleo, pueden afectar significativamente a los incentivos al desplazamiento internacional.
- d. Las políticas gubernamentales y los cambios económicos que afectan a la distribución de las rentas influirán en la migración internacional independientemente de sus efectos en la renta media (Massey et al, 1993).

Continuando con la síntesis de las principales teorías migratorias, a continuación se expone los rasgos principales de la denominada “teoría del mercado dual”, cuyo máximo exponente ha sido la aportación de Piore (1979). Si bien las teorías anteriores ofrecen conclusiones diferentes sobre el origen y la naturaleza de la migración internacional, ambas son esencialmente modelos de toma de decisiones microeconómicas. La diferencia radica en la unidad decisoria que fijemos (individuos u hogares), que la entidad maximice o minimice (ingresos o riesgos), los supuestos acerca del contexto económico en donde se tomen decisiones (mercados adecuados y que funcionan bien frente aquellos que no) y la medida en que las decisiones de migración están relacionadas con los contextos sociales (ya sea el ingreso evaluado en un sentido absoluto o en relación con un grupo de referencia). A diferencia de estos modelos racionales de toma de decisiones, el dualismo del mercado laboral defiende que la migración internacional ocurre por la existencia de una demanda de mano de obra inherente a las sociedades modernas industrializadas.

Acorde a la línea que argumenta Piore, la inmigración no es causada por los factores de estímulo en los países de origen (bajos salarios o un desempleo alto), sino por los factores de atracción de los países receptores (una crónica e inevitable necesidad de mano de obra extranjera). Esta demanda intrínseca de trabajadores inmigrantes se arraiga en cuatro características fundamentales de las sociedades industrialmente avanzadas y de sus economías (Massey et al, 1993).

- a. **Inflación estructural:** los salarios no solo plasman las condiciones de la oferta y la demanda, sino que también otorgan un estatus y un prestigio, cualidades vinculadas al trabajo desempeñado, y al cual el salario está ligado. Por tanto, la variedad que resulta entre las expectativas sociales informales y los mecanismos institucionales formales, ratifica que los salarios concuerdan con el prestigio jerárquico y el estatus que las personas perciben y esperan.
- b. **Problemas motivacionales:** las jerarquías ocupacionales son también críticas para comprender la motivación de los trabajadores, en tanto que la gente no trabaja sólo por un salario, sino también por mantener un determinado estatus social. Lo que los empleadores necesitan son trabajadores que vean el nivel inferior de la jerarquía laboral

- simplemente como una vía para ganar dinero, sin implicaciones para el estatus o el prestigio.
- c. **Dualismo económico:** es posible hacer una distinción entre los sectores o industrias de «capital intensivo» que son usados para satisfacer la demanda básica, y los sectores de «mano de obra intensiva» que son usados para satisfacer el componente estacional o fluctuante de la demanda. Esto da lugar a un dualismo que crea una distinción entre trabajadores que conduce a una bifurcación de la fuerza de trabajo, con trabajadores en sectores sindicados, con posibilidades de promoción, de alta cualificación y elevados salarios, frente a trabajadores en sectores con bajo nivel requerido de cualificación, ausencia de oportunidades de promoción y bajos salarios.
  - d. **Demografía del suministro de mano de obra:** los problemas de la inflación motivacional y estructural inherente a las modernas jerarquías ocupacionales, junto al dualismo intrínseco de las economías de mercado, crean una permanente demanda de trabajadores que tengan voluntad de trabajar en condiciones menos favorables, con sueldos bajos, una gran inestabilidad, y con pocas posibilidades de prosperar. Esta demanda tiende a satisfacerse a través de personas migrantes.

En esta misma línea, cabe destacar el argumento de Cachón Rodríguez (1997). Este autor sugiere que el incremento del nivel de bienestar, la consolidación de las instituciones del Estado de bienestar y su contribución a la «desmercantilización» de la fuerza de trabajo, las transformaciones de la mano de obra autóctona (sobre todo en cuanto a su nivel educativo), el mantenimiento de sólidas redes familiares y la existencia de expectativas sociales ascendentes en la población española de ciclos sociales expansivos han elevado el «nivel de aceptabilidad» del tipo de trabajo que parecen dispuestos a aceptar los trabajadores autóctonos. Por el contrario, el aumento del paro, sobre todo del paro de larga duración, y la extensión de la precarización del empleo tienden a bajar el listón de “lo aceptable”.

Como consecuencia de estos procesos parece haberse producido ciertos “vaciamientos” parciales en algunos mercados locales de cinco ramas de actividad: servicio doméstico, agricultura, hostelería, comercio al por menor y construcción, ramas que tienen, en general, peores salarios y condiciones de trabajo que el resto. Esos huecos han sido cubiertos desde mediados de los años ochenta del siglo pasado por trabajadores inmigrantes.

Una perspectiva novedosa y radical frente a las teorías expuestas anteriormente, es la proporcionada por “la teoría de los sistemas mundiales”. Sobre los trabajos de Wallerstein (1974) se ha construido una variedad de teorías sociológicas que han ligado los orígenes de la migración internacional, no a la bifurcación del mercado de trabajo en las economías nacionales particulares, sino a la estructura del mercado mundial que se ha desarrollado y extendido desde el siglo dieciséis (Portes y Walton, 1981; Petras, 1981; Castells, 1989, Sassen, 1988, 1991; Morawska, 1990).

Siguiendo esta teoría de los sistemas mundiales, la migración es un resultado inevitable que deriva de los trastornos y dislocaciones que irremediablemente ocurren en el desarrollo del proceso del capitalismo. Así, sostiene que la migración internacional es el producto de la organización

económica y política encaminada a expandir los mercados globales. Este punto de vista sugiere una serie de suposiciones, de las cuales, mencionaremos las más oportunas para nuestra investigación.

- La migración internacional es una consecuencia natural de la formación de los mercados de capitales en los países en desarrollo, y la penetración de la economía mundial en las regiones vecinas es el catalizador de los movimientos económicos internacionales.
- El movimiento internacional del trabajo es acorde al movimiento de bienes y capitales, pero en sentido contrario.
- La migración reciente desde el extranjero tiene poco que ver con las diferencias en los salarios internacionales o las tasas de empleo, sino más bien es consecuencia de la dinámica del mercado y la estructura de la globalización económica.

Otros aspectos clave que deben ser tenidos en cuenta cuando se analizan las causas de las migraciones internacionales son sugeridos por la “teoría institucional”, teoría que propone que, una vez comenzada la migración internacional, nacen instituciones privadas y organizaciones de voluntariado para satisfacer la demanda surgida por el desequilibrio entre el limitado número de visados de inmigración que el país ofrece y el número de personas que intentan llegar a los países ricos. Dicho desequilibrio promueve el surgimiento de un mercado negro de la inmigración, aunque se ha de comentar que también afloran organizaciones humanitarias en los países más ricos para mejorar el trato a los inmigrantes y reforzar sus derechos, independientemente de si son inmigrantes legales o ilegales. Este enfoque institucional sugiere una contradicción interesante. Las políticas gubernamentales restrictivas en materia de concesión de visados son responsables de que los propios gobiernos pierdan capacidad de control sobre los flujos de inmigración, ya que favorecen la aparición de estas instituciones que favorecen la inmigración.

Para terminar con las principales teorías sobre la migración, cabe reseñar brevemente la aportación a la comprensión de las migraciones sugerida por la “teoría en red”. Esta teoría tiene especial interés, por cuanto aporta la idea principal de que las redes amplían las posibilidades del flujo internacional al aminorar los costes y riesgos del desplazamiento, lo que, en resumidas cuentas, se traduce en un aumento de la probabilidad de emigrar y genera desplazamientos adicionales. En cuanto al concepto de “redes”, éstas consisten en el aprovechamiento de lazos familiares y de amistad entre personas migrantes y personas que migraron con anterioridad al mismo país de destino.

### **3.2. Algunas aportaciones recientes**

Una vez concluida esta previa y necesaria introducción de las principales teorías migratorias contemporáneas, a continuación, se presentan algunas contribuciones relevantes que han ido surgiendo con posterioridad a la mayor parte de las teorías señaladas anteriormente. Estas aportaciones tienen como objetivo complementar el entendimiento de los estudios previos mencionados.

Comenzando, se ha considerado crucial reconocer y resaltar en este TFG que el Premio Nobel de Economía de 2021, David Card, economista canadiense, recibió el galardón de la academia sueca, no solo por su investigación que defiende que una subida del salario mínimo no debe traducirse, necesariamente, en la destrucción de empleo, sino también por sus aportaciones en el sentido de que los procesos migratorios no afectan sensiblemente a las oportunidades de empleo de los trabajadores nativos.

En este sentido, cabe destacar que Card (1990) se centró en estudiar la influencia del llamado “Mariel Boatlift” de 1980 en el mercado laboral de Miami. El Mariel Boatlift fue un movimiento masivo de cubanos que partieron del puerto de Mariel en Cuba hacia los Estados Unidos del 15 de abril al 31 de octubre de 1980. La inmigración de Mariel aumentó la fuerza laboral de Miami en un 7 por ciento, y el aumento porcentual en la oferta laboral en ocupaciones e industrias poco cualificadas fue aún mayor porque la mayoría de los inmigrantes contaban con una formación relativamente baja.

Un resultado principal fue que la llegada del Mariel no tuvo el efecto negativo esperado sobre los salarios y el desempleo de los trabajadores nativos poco cualificados, incluso entre los primeros emigrantes cubanos anteriores. El autor atribuía la capacidad de Mariel para absorber rápidamente inmigrantes en el mercado laboral de Miami en gran medida a su adaptación a la gran ola de otros inmigrantes en las dos décadas anteriores a la entrada de Mariel. Aunque se esperaba que la afluencia de inmigrantes redujera significativamente los salarios locales, la investigación empírica de Card (1990) sugería un efecto pequeño.

Además de la previa adaptación mencionada, hay dos explicaciones principales sugeridas por el autor para este hallazgo. En primer lugar, los inmigrantes tienen, en promedio, un nivel de educación ligeramente inferior al de los nativos. Por lo tanto, los estudios econométricos basados en el despliegue de los recursos migratorios existentes pueden resultar en un impacto de los inmigrantes no cualificados en los nativos poco cualificados. En segundo lugar, la elección de ubicación para inmigrantes y nativos puede depender de las oportunidades del mercado laboral proyectadas. Los inmigrantes a menudo se mudan a ciudades donde la mayor demanda de mano de obra puede satisfacer su oferta. Incluso cuando los recién llegados se concentran en unas pocas ciudades (como en los Estados Unidos), la migración de nativos entre ciudades tiende a contrarrestar los efectos negativos de la inmigración.

Por su parte, Card (2001) analizó los efectos de las llegadas de inmigrantes en las oportunidades del mercado laboral para los nativos y los inmigrantes mayores (inmigrantes llegados al país receptor con anterioridad a la llegada de los inmigrantes recientes). Para ello utilizó datos provenientes del censo estadounidense de 1990 y procedió a dividir a los nuevos inmigrantes, los inmigrantes mayores y los nativos en diferentes grupos por cualificaciones, centrándose en los resultados concretos de los grupos de cualificaciones en el interior de las ciudades. Card encontró que los flujos migratorios entre ciudades de nativos e inmigrantes mayores no se veían alterados excesivamente por las entradas de nuevos inmigrantes.

Los inmigrantes nuevos solían agruparse de una manera desproporcional en aquellos grupos de cualificaciones más bajas, aunque la composición de los flujos de inmigrantes a ciudades individuales varía según los países de origen de los inmigrantes.

En este sentido, Card (2005) se plantea dos preguntas claves: ¿Reduce la inmigración las oportunidades en el mercado laboral de los nativos menos cualificados? ¿Se han asimilado con éxito los inmigrantes que llegaron después de la Ley de Reforma de Inmigración de 1965?

En relación a la primera cuestión, Card confirma que la evidencia de que los inmigrantes perjudican las oportunidades de los nativos menos cualificados es escasa. Además, en cuanto a la cuestión de la asimilación, se revela que el éxito de los hijos de inmigrantes nacidos en EEUU desempeña un papel importante. Así pues, los inmigrantes que llegaron después de la Ley de Reforma de Inmigración de 1965 cuentan con una mejor educación y sueldos más elevados que los hijos de los propios nativos. Además, los hijos de aquellos inmigrantes menos cualificados han puesto fin a la brecha educativa frente a los hijos de los nativos.

La consistencia de todos estos trabajos es confirmada por Docquier et al (2014), en su análisis de los efectos de la migración sobre el mercado laboral para todos los países de la OCDE y atendiendo al nivel educativo. De hecho, encontraron que la inmigración en la OCDE tuvo efectos positivos sobre los salarios de las personas locales con bajo nivel educativo, manteniendo inalterado el salario medio calculado para todas las personas locales.

Finalizando este recorrido general a través de algunos estudios llevados a cabo por Card, y que encontramos vitales para la correcta ejecución del presente trabajo, queremos resaltar uno de los artículos más recientes de Card en el campo de las migraciones, publicado en el Journal of European Economic Association en 2012.

Card et al (2012) trataron de encontrar respuesta al porqué de la actitud europea contraria frente a la inmigración cuando, como ya se ha comprobado empíricamente, los efectos económicos estimados parecen ser prácticamente imperceptibles. Como sabemos, las migraciones no solo repercuten a nivel económico (salarios e impuestos) sino también a nivel social. Así pues, la llegada de inmigrantes a un nuevo territorio modifica la composición de la población, tanto a nivel local, como también lo hace a nivel nacional. Cuando Card aludía a la idea de “modificaciones en la composición de la población”, no solo hablamos de lo evidente, que es que el número de habitantes aumenta, sino también del efecto socio-cultural que implica la aceptación de una nueva convivencia con personas de culturas diferentes.

Card et al (2012), para realizar de forma adecuada este estudio, utilizó como herramienta un modelo que combinaba con datos de 21 países europeos suministrados por la ESS de 2002 (Encuesta Social Europea), con el fin de medir la importancia relativa de las preocupaciones económicas y también de composición en las opiniones acerca de la política de inmigración. La ESS incluye un conjunto único de preguntas sobre el mercado laboral y los impactos sociales de la inmigración, y el deseo de aumentar o disminuir los flujos de inmigración.

Card et al (2012) encontraron que “las preocupaciones de composición son de 2 a 5 veces más importantes para explicar la variación en las actitudes individuales hacia la política de inmigración que las preocupaciones sobre salarios e impuestos. Del mismo modo, la mayor parte de la diferencia de opinión entre los encuestados con más y menos educación se atribuye a mayores preocupaciones sobre la composición entre las personas con menor educación”.

Recapitulando las aportaciones mencionadas de Card, cabe señalar lo siguiente:

- Aquellos países que han gestionado anteriormente varias olas de inmigrantes, tendrán una mejor asimilación de las entradas de nuevos inmigrantes, de una manera mucho más efectiva y rápida, debido a la capacidad previa que poseen.
- Las decisiones de localización de inmigrantes y nativos dependen de las expectativas de oportunidades laborales existentes. Además, los flujos migratorios de nativos dentro del propio país pueden contrarrestar los efectos negativos de la inmigración.
- Los inmigrantes que llegan a los países receptores se dividen de manera escasamente uniforme entre los distintos grupos de cualificaciones más bajas.
- La evidencia que existe con respecto a si los inmigrantes perjudican las oportunidades de empleo de los nativos menos cualificados es prácticamente nula.
- El efecto de la inmigración en los salarios locales es casi carente.

Ahora bien, y centrándonos en Europa, nos encontramos con una cultura que, a rasgos generales, manifiesta un aparente rechazo a la inmigración. Y es que a pesar de que son muchas las evidencias que demuestran que la entrada de inmigrantes en un país, o en este caso, en un continente, no afecta a penas a las oportunidades en términos de trabajo y salario desde una perspectiva en la que se tiene en cuenta a la totalidad de la población, el problema continúa. Entonces, ¿por qué ese sentimiento de miedo y pavor hacia aquellas personas que lo único que quieren, es una nueva oportunidad que mejore sus condiciones de vida, pésimas hasta el momento?

Quizás, el problema va más allá, pues, como se señala en Card et al (2012), a pesar de que la ciencia y la estadística demuestren y aseguren que el propio mercado es capaz de absorber todos estos flujos migratorios, la reticencia persiste.

Por otra parte, y reforzando lo anterior, es posible destacar la contribución de Aruj (2008), quien resaltó la existencia de dos tendencias globales opuestas, tanto en los países de origen como en los de destino, y las cuales pueden dar respuesta al porqué de tanta reticencia. La primera hace referencias a las restricciones de inmigración en países que quieren evitar la entrada de inmigrantes no deseados hacia y desde sus fronteras. Tales situaciones restrictivas a menudo sugieren mecanismos de selección de inmigrantes a los que se les permite la entrada al país para cubrir unas determinadas necesidades, es decir, para cubrir unos puestos de trabajo que requieren atención inmediata. La segunda tendencia de la migración internacional implica situaciones más



flexibles, es decir, libre circulación o reubicación, asentamiento, respeto a los derechos humanos e igualdad de derechos para las personas de otros países de origen.

De la misma manera, cuando se envía y transporta trabajadores inmigrantes ignorando la ley, también se están vulnerando sus derechos y libertades fundamentales, además de ser expuestos a numerosos riesgos.

Aruj (2008) se cuestionó también si es posible la integración. Cuando se habla de integración ésta se refiere al tipo de integración y quiénes son los que se integran o se quieren integrar. En relación a los sujetos migrantes, la integración dependerá necesariamente de un conjunto de factores que tienen como origen no sólo y principalmente al migrante, sino a la comunidad de recepción. La actitud de una sociedad hacia la diversidad da respuesta a un conjunto de motivaciones con un trasfondo complejo, las cuales no solo operan en la sociedad receptora, sino en el ámbito extrasocietal y el momento sociohistórico en el que se encuentre la sociedad.

#### **4. DATOS SOBRE PARO Y PUESTOS DE DIFÍCIL COBERTURA**

En esta sección se presentan algunos datos utilizados para cubrir uno de los objetivos principales de este TFG, es decir, conocer puestos de trabajo de difícil cobertura en el mercado laboral español y, en su caso, elaborar una propuesta formativa que facilite la contratación en origen. En primer lugar, se presentan datos sobre la tasa de paro para, a continuación, conocer los posibles “huecos” no cubiertos en el mercado laboral que pueden estar ocultos detrás de una variable macroeconómica agregada como la tasa de paro.

##### **4.1. Datos a nivel global de paro**

Como es bien conocido, la tasa de paro se calcula a través de la ratio población en edad de trabajar que busca trabajo y no está trabajando sobre la población activa de al menos 16 años, es decir, ocupados más parados. Se interpreta habitualmente como la probabilidad media de no encontrar empleo por parte de una persona que lo busca activamente. Se trata pues, de una medida que tiene un carácter naturalmente agregado. En la presente subsección se presentan las tasas de paro tanto a nivel nacional, como de Canarias, entre los años 2002 y 2021. Seguidamente también se mostrará el número de parados por sector económico y, en última instancia, el número de parados por rama de actividad.

Un aspecto importante a resaltar en los datos que se exponen a continuación, es el reconocimiento de que la naturaleza de la variable “tasa de paro” es macroeconómica, es decir, agregada. Esto significa que en su cálculo se promedia y, de esta forma, se pierde información. Ello justifica la necesidad del ejercicio de indagación que se hace en la sección 4.2, para tratar de detectar puestos de difícil cobertura en el mercado laboral. Aun así, en la presente sección se hacen diversos ejercicios de desagregación que se consideran de interés.

Como puede observarse en la tabla A1.1 del anexo, referida a la tasa de paro por trimestres del pasado año 2021, el INE sitúa la tasa de paro de España en el 13,3%, 3 puntos menos que hace



un año, pero no hay que olvidar que España duplica la media europea. También es importante recordar los trabajadores que siguen en ERTE y en cese de actividad, más de 200.000, que no computan estrictamente como desempleados. Atendiendo a la tasa de paro en Canarias durante el año 2021, se ha de destacar que, en el ya citado año, dicha tasa de paro ha sido notablemente superior a la nacional, entre cinco y diez puntos porcentuales más alta. Asimismo, se observan oscilaciones quizás condicionadas por un año atípico debido a la crisis de la COVID, ya que en el primer trimestre la tasa de paro arrojó un valor de un 25,42% y en el último trimestre presentó un porcentaje de 18,94%.

Como se muestra en la Figura A1.1 del anexo, la tasa de paro sobre el total nacional ha ido experimentando variaciones notables a lo largo de las últimas dos décadas. Lo que más llama la atención de dicha figura es el valor de la tasa de paro en el segundo trimestre del año 2007, ya que es el más bajo de los que se muestran en la figura (7,93%). Asimismo, también llama la atención que es a partir de dicho trimestre, cuando la tasa de paro deja de presentar tendencia decreciente para comenzar a experimentar una tendencia intensamente creciente a lo largo de los siguientes años, debido a la crisis financiera del año 2008, la cual produjo efectos negativos globalmente. La tasa de paro prácticamente se duplicó en año y medio y al finalizar 2008 se situaba en el 13,79%. Asimismo, se observa el repunte significativo que experimentó la tasa de paro debido a la práctica paralización de la economía experimentada en 2020 por la crisis de la COVID y la suspensión de una buena parte de la actividad económica.

Atendiendo a las tasas de paro en Canarias se confirma el resultado nacional, es decir, que la tasa de paro más baja en Canarias tiene lugar en el año 2007, más concretamente en el segundo trimestre de dicho año. Así como también sucedía en el total Nacional, es a partir de este trimestre cuando la tendencia de la tasa de paro adopta una senda creciente, mucho más dramática que la nacional, también motivada por la crisis de 2008. Del mismo modo, se ha de poner énfasis en que la mayor tasa de paro en Canarias fue registrada en el tercer trimestre del año 2013, con un valor de un 34,76%. Asimismo, la tasa de paro en Canarias se mantiene hasta la actualidad en valores sensiblemente más altos que los asociados a la totalidad del territorio nacional.

En la Figura A1.2, se puede observar la tendencia del número de parados nacionales por sectores económicos desde el año 2008 hasta el año 2021. Como puede comprobarse a partir de los datos proporcionados por el INE, el sector económico que presenta un mayor número de parados es el sector servicios, siendo el número de parados más elevado en el segundo trimestre del año 2013, con un total de 1,857 millones de parados. Este resultado es natural, dada la tercerización de la economía española, con un sector servicios que, según datos del INE, aporta durante el periodo analizado más del 67% al PIB nacional. Por su parte, el sector de la construcción registra el mayor número de parados en el primer trimestre del año 2009, con una totalidad de 736 mil parados (debido especialmente a la crisis financiera del año 2008, también conocida como la segunda Gran Contracción). Atendiendo al sector de la industria, el valor más alto del número de parados es de 296.500 y corresponde al segundo trimestre del año 2009. Finalmente, el sector agrícola no presenta grandes variaciones en cuanto al número de parados a lo largo del periodo analizado,

observándose el valor más alto en el tercer trimestre de 2012, arrojando un valor de 296.600 parados. Cabe resaltar que las cifras de paro de estos tres últimos sectores, es decir, construcción, industria y agricultura, se sitúan en torno a los 200 mil en la actualidad.

Por su parte, la Figura A1.3, muestra también la evolución del número de parados por sector económico, en este caso para Canarias desde el año 2008 hasta el año 2021, confirmándose los principales rasgos descritos para el caso nacional. Nuevamente el sector económico que registra un mayor número de parados, es el sector servicios. Dicho sector presenta el mayor número de parados en el tercer trimestre del año 2020, con un total de 128.100, posiblemente debido a la paralización de la actividad económica con la crisis de la COVID. El resto de sectores presenta un número de trabajadores en paro que alcanza su máximo en torno a la crisis de 2008, observándose valores claramente inferiores a los presentados para el sector servicios.

En la Figura A1.4 se presenta el número de hombres parados por rama de actividad del pasado año 2021. Las actividades que en el año citado con anterioridad registraron un mayor número de parados fueron la industria extractiva, la construcción y en último lugar las actividades relacionadas con el suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación. Por el contrario, las actividades que registran un menor número de parados son las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes y servicios, así como también las actividades sanitarias y de servicios sociales, y en último lugar la educación.

Finalmente, la Figura A1.5, muestra el número de mujeres paradas por rama de actividad, del pasado año 2021. Las actividades que registraron un mayor número de parados son las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, y actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio. De manera adicional, también se registró un elevado número de mujeres paradas en las actividades relativas a la educación, así como también en las actividades inmobiliarias. Y para finalizar, las actividades sanitarias y de servicios sociales también presentaron un prominente número de mujeres paradas. En lo que se refiere a las actividades que presentaron un bajo número de parados, se ha de comentar que estas actividades son las referidas a suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación y la construcción.

Todos estos datos analizados, y a modo de conclusión sugieren cobertura sencilla en cuidados y personal doméstico, habitualmente cubierto por mujeres migrantes de forma irregular (buscar alguna referencia o dato que lo corrobore). Y que en el caso de los hombres es la construcción y la industria extractiva, sectores muy masculinizados.

#### **4.2. Puestos de difícil cobertura. Estadística del SEPE**

Como se indicó anteriormente, un objetivo de esta sección es el de explorar la presencia de puestos de trabajo de difícil cobertura en el mercado laboral español, que pueden encontrarse detrás de las elevadas tasas de paro registradas. En este sentido, cabe mencionar que el SEPE

(Servicio de Empleo Público Estatal) es el organismo que se encarga de elaborar el denominado “catálogo de ocupaciones de difícil cobertura”. El catálogo, al que se alude en el artículo 65.1 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, está conformado por todas aquellas ofertas de empleo que presentan dificultades para ser cubiertas con facilidad. Esta estadística posee un carácter trimestral y un alcance que involucra a todo el Estado Español, diferenciando por provincias, islas en el caso de las provincias insulares y para las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Cada Comunidad Autónoma, a partir de sus respectivos Servicios Públicos de Empleo, confecciona sus propios directorios de profesiones en donde han encontrado complicaciones para ser cubiertas. Lo que se pretende con esta estadística, entre otras cosas es que, el empleador, pudiendo consultarla, tenga la posibilidad de tramitar todas aquellas autorizaciones dirigidas a trabajadores extranjeros que les permita poder residir y trabajar en España.

Después de llevar a cabo un análisis exhaustivo de la relación de puestos de trabajo de difícil cobertura en el primer trimestre de 2022 en todas las provincias españolas, hemos podido constatar que la mayoría de ocupaciones reflejadas en la estadística, por no decir en su totalidad, aluden a actividades muy concretas, con independencia de la provincia en la que nos situemos. Se trata de profesiones donde las ocupaciones que más se repiten son, por ejemplo, frigoristas navales, jefes de máquinas de buque mercante, mecánicos navales, cocineros de barco y deportistas profesionales. Por tanto, se encuentran concentradas en unas pocas actividades específicas ligadas al transporte marítimo y al deporte de élite. Por ello, se decidió comprobar si esa sorprendente concentración tenía un carácter coyuntural ligado al primer trimestre de 2022. Se revisó exhaustivamente los catálogos de trimestres anteriores, confirmándose la misma concentración de empleos referidas especialmente al sector de la marina mercante.

Estos hallazgos contrastan con las recientes noticias en medios de comunicación y las declaraciones en prensa de representantes de distintos sectores de actividad que transmiten la elevada necesidad de mano de obra en sectores como la construcción, la pesca, la hostelería y el campo. Se trata de una aparente paradoja, pues siendo la tasa de paro en España de un 13,45%, parecen seguir habiendo miles de puestos de trabajo actualmente que están sin cubrir, tal y como se sugirió en la subsección 4.1. En este sentido, en la Tabla A1.2 del anexo se presenta una muestra de las reseñas recientes en prensa que sugieren una elevada dificultad de cubrir numerosos puestos de trabajo en España. En algunas referencias se señalan la existencia de más de cien mil ocupaciones sin cubrir en el mercado laboral español.

Con el objetivo de confirmar o no esta paradoja, se optó por acudir a realizar una consulta a algún operador clave en algunos sectores en los que se suele resaltar la presencia de puestos de trabajo de difícil cobertura, contrariamente a lo que indica la estadística del SEPE. En este sentido, se organizó una primera reunión con el secretario técnico de COAG Canarias (organización agraria sin ánimo de lucro). Inicialmente, nos confirmó la presencia de “huecos” no cubiertos en el mercado

laboral asociado a las actividades agropecuarias, tanto en Canarias, como en el resto del territorio nacional. De hecho, proporcionó una relación de puestos de trabajo de difícil cobertura, que han sido de interés para la sección 5 de este TFG. Asimismo, nos informó de un denominado “stock falso”, que hace referencia a ese proceso en el que, todas aquellas personas que proceden a darse de alta como demandantes de empleo, manifiestan a través de su inscripción informática, una predisposición a trabajar en todos esos empleos que pertenecen justamente a sectores como el agrario, la construcción y la hostelería. Por tanto, esas primeras declaraciones son las que se quedan registradas en el sistema, condicionando la estadística del SEPE. Ello puede llevar a una conclusión errónea, en el sentido de que un puesto está debidamente cubierto, si lo que un demandante de empleo declara en la inscripción no coincide con lo que *de facto* hace, cuando se le requiere para un proceso formativo/laboral, al que no acude o que simplemente inicia sin continuidad.

En segundo lugar, nos pusimos en contacto con un técnico del Servicio Canario de Empleo, quien confirmó esencialmente lo que el secretario técnico del COAG había argumentado. Nos indicó que la aplicación informática registra a cada persona con los puestos de trabajo que está dispuesto a cubrir, y que esa es la información esencial que se remite al SEPE. Por tanto, ese posible “stock falso u oculto” de personas que afirman su disposición a dedicarse a trabajos de esos sectores y que luego al final podrían no acabar haciéndolo.

Por lo tanto, y lo que extraemos a partir de la estadística del SEPE y de ambas entrevistas es que las relaciones de puestos publicadas por el SEPE pueden no estar reflejando de manera fehaciente los verdaderos puestos de trabajo de difícil cobertura en el mercado de trabajo español. La relación de puestos de trabajo de difícil cobertura se está basando en puestos de trabajo en los que aparentemente no hay personas en cola para trabajar, y eso provoca un sesgo que hace replantear si es realmente efectivo el catálogo de puestos de difícil cobertura.

La escasa fiabilidad práctica del SEPE, incentiva a explorar otra estadística, esto es, la de Contrataciones en Origen, que puede arrojar luz acerca de actividades en las que se están experimentando dificultades para su cobertura por parte de personas residentes en España, cubriéndose con extranjeros que residen dentro o fuera de España.

#### **4.3. Autorización de trabajo a extranjeros. La estadística de autorizaciones de trabajo a extranjeros.**

En esta subsección se presenta la Estadística de Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros, elaborada por la Subdelegación General de Estadística y Análisis Sociolaboral, del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Como se señaló más arriba, la inconsistencia entre la estadística de puestos de trabajo de difícil cobertura del SEPE, y la declaración continuada en el tiempo de agentes empresariales acerca de las graves dificultades de cobertura de determinadas ocupaciones, invitan a explorar la estadística sobre autorizaciones de trabajo a extranjeros del

Ministerio de Trabajo y Economía Social, que entre sus exigencias para la tramitación se encuentra la de tratarse de puestos de trabajo no cubiertos por personas residentes en España.

Inicialmente se presentan las cuestiones normativas, conceptuales y metodológicas que el propio ministerio aporta respecto a esta estadística. Seguidamente, se hace una exploración de los principales rasgos de las autorizaciones de trabajo que efectivamente se conceden, atendiendo a factores de interés, tales como la nacionalidad, el género y la actividad en la que se inscribe la autorización. Finalmente, se hace una reflexión breve.

#### **4.3.1. Introducción**

A continuación, a modo de introducción, se presentan los aspectos normativos clave asociados a los registros que pueden extraerse de esta estadística. Se trata de un paso previo a la exposición de los datos relacionados con el número y características de las solicitudes de autorizaciones de residencia temporal y trabajo, autorizaciones por arraigo y otras circunstancias excepcionales y autorizaciones para trabajar de extranjeros que pretenden desarrollar una actividad laboral en España y que han sido concedidas o denegadas por la autoridad laboral competente.

Dos aspectos que consideramos claves y que deben resaltarse son los siguientes. En primer lugar, es importante recordar que el artículo 41 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, exime de la obligación de tener un permiso obligatorio de trabajo a todos aquellos inmigrantes que estén en situación de estancia de larga duración en España.

En segundo lugar, todos aquellos extranjeros que formen parte de los países firmantes del Acuerdo EEE (UE, Islandia, Noruega y Liechtenstein) y la Confederación Suiza y los nacionales de terceros países con residencia legal en un Estado miembro de la Unión Europea están exentos de la obligación de obtener un permiso de trabajo. En estos casos, se les aplica el principio de libre circulación de los trabajadores.

En cuanto a las principales disposiciones legales vigentes que deben contemplarse en la presente sección durante el período de referencia de los datos, son:

- Acta de Adhesión de España a la CEE de 11 de julio de 1985 y Tratados de Adhesión de posteriores Estados miembros de la UE.
- Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, ratificado por España el 26 de noviembre de 1993.
- Acuerdo sobre la libre circulación de personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, hecho en Luxemburgo el 21 de junio de 1999.
- Ley Orgánica, 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009.

En el marco legal anterior se inscriben las autorizaciones de trabajo a extranjeros que se registran en la estadística del ministerio. Una vez señalado este marco, seguidamente se detallan las definiciones metodológicas asociadas a la base de datos aportada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. En este sentido, se considera necesario también exponer aquellas variables para las que consideramos de vital importancia su correcta interpretación previa, dividiendo entre variables de análisis y variables de clasificación.

#### **Variables de análisis**

Las variables de análisis de esta estadística son las autorizaciones de trabajo concedidas y denegadas.

- Autorizaciones de trabajo concedidas: autorizaciones resueltas por la autoridad laboral competente en sentido aprobatorio.
- Autorizaciones de trabajo denegadas: autorizaciones resueltas por la autoridad laboral competente en sentido denegatorio.

#### **Variables de clasificación**

- **Nacionalidad:** la información sobre el país de nacionalidad se obtiene sobre la base de la nacionalidad consignada por el solicitante de la autorización.
- **Sexo:** la información sobre el sexo se obtiene también a partir de la información aportada por el solicitante de la autorización.
- **Dependencia laboral:** se diferencia entre autorizaciones para ejercer actividad laboral por cuenta ajena o una actividad por cuenta propia. Ésta última alude a un tipo de permiso que se concede a un ciudadano extranjero no residente en España con el fin de que pueda crear o llevar a cabo una actividad laboral lucrativa por cuenta propia en territorio español.
- **Clase de autorización:** se utiliza la relación de clases de autorizaciones que establece el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009 y las autorizaciones recogidas en la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Sería por tanto conveniente la siguiente clasificación en cuanto a la clase de autorizaciones de carácter temporal:

- Autorización de residencia temporal no lucrativa, en la que no se realiza ninguna actividad laboral o profesional
  - Autorización de residencia temporal lucrativa, en la que se realiza actividad laboral o profesional, por cuenta propia o por cuenta ajena
  - Autorización de residencia temporal por reagrupación familiar.
  - Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales.
  - Autorización de residencia temporal con excepción a la autorización de trabajo.
  - Autorización de residencia temporal de menores extranjeros reagrupados.
  - Autorización de residencia temporal de menores no acompañados.
  - Autorización de residencia temporal de apátridas.
  - Autorización de residencia temporal de nacionales del Principado de Andorra.
  - Otras
- **Ocupación:** los datos se clasifican siguiendo la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre de 2010, por el que se aprueba la CNO-11.
- **Actividad económica:** los datos se ofrecen por sectores y secciones de actividad, siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09), de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la CNAE-09. Se ofrecen datos desagregados por provincia y comunidad autónoma donde radica el centro de trabajo en el que desarrolla su actividad laboral el trabajador extranjero.

#### 4.3.2. Presentación de los datos más relevantes.

Los datos más relevantes que se comentan a continuación han sido extraídos de un documento Excel, de acceso público, a través de la página web del Ministerio de trabajo y Economía Social<sup>1</sup>.

El documento muestra 28 combinaciones entre los tipos de variables mencionados en el subapartado anterior, expuestos en tablas. Haremos uso de 5 de esas combinaciones representadas en tablas, realizando los correspondientes ajustes necesarios para una mejor comprensión y adaptación a los objetivos perseguidos en el presente trabajo.

Como se observa en la Tabla A1.3 del anexo, correspondiente al número de autorizaciones de trabajo concedidas según dependencia laboral y sexo, por país de nacionalidad, el continente que cuenta con un mayor número de autorizaciones de trabajo concedidas es América. En el caso de este continente se observa un total de 67.161 autorizaciones concedidas, de las cuales 53.303 corresponden a cuenta ajena, y 1.785 a cuenta propia. Atendiendo al sexo, observamos que, del total, 26.354 corresponden a los varones, y a las mujeres 40.807. Por tanto, parece existir un carácter femenino en las autorizaciones a personas procedentes de América.

---

<sup>1</sup> <https://www.mites.gob.es/estadisticas/pte/welcome.htm>



En lo que se refiere a África, continente en el que se inscribe el país objeto del diseño de la acción de cooperación presentada en la sección 5, se observa un predominio de varones objeto de autorizaciones de trabajo, ya que más que triplica las autorizaciones a mujeres. Asimismo, se observa que, a pesar de la cercanía que tiene con respecto España, y de ser el principal origen de la inmigración irregular, el número de autorizaciones es sensiblemente inferior al número de autorizaciones concedidas a personas procedentes del territorio americano.

Finalmente, las cifras relativamente bajas autorizaciones de trabajo a personas del continente europeo expuestas en la tabla, están condicionadas por el mencionado acuerdo EEE de libre circulación por Europa, ya que no se precisa la autorización. De hecho, la europea suele ser la procedencia más numerosa de altas en los padrones municipales tanto de España como de Canarias<sup>2</sup>.

En la Tabla A1.4 del anexo, se muestra el número de autorizaciones de trabajo concedidas según dependencia laboral y sexo, por sector y división de actividad. Como se observa, el sector económico que cuenta con un mayor número de autorizaciones concedidas es el sector servicios, con un total de 74.554. De ese total, 70.954 han sido concedidas por cuenta ajena y por cuenta propia un total de 2.956. Centrados en la variable sexo, a los varones se les concedió un total de 31.218 y a las mujeres 43.336 autorizaciones en el sector servicios, siendo un sector en el que las autorizaciones concedidas sugieren una cierta feminización. Por el contrario, el sector económico que registra un menor número de autorizaciones concedidas, es el sector de la industria, con un total de 4.703. Las autorizaciones concedidas por cuenta por ajena fueron un total de 4.508 y, por cuenta propia se concedieron un total de 101 autorizaciones. En dicho sector parece existir un predominio masculino, ya que se concedieron a los hombres un total de 3.677 y a las mujeres 1.026 autorizaciones, así como en el resto de sectores.

La Tabla A1.5 del anexo, se muestra el total de autorizaciones de trabajo concedidas, distinguiendo entre la clase de autorización (sea por residencia temporal y trabajo, y la nacionalidad (tanto total, como por distintos continentes). En el panel superior se presentan los datos correspondientes a la contratación por cuenta ajena, mientras que en el inferior se hace lo propio con autorizaciones para trabajos por cuenta propia y por arraigo y otras causas excepcionales. Es importante tener en cuenta que los datos que hacen referencia a una primera y a una segunda renovación corresponden únicamente a extranjeros que proceden del exterior, a diferencia de los datos relacionados con las autorizaciones concedidas por arraigo, en los que se alude a personas de origen extranjero que ya residen en España, y a quienes el permiso de trabajo se les ha concedido por otras circunstancias excepcionales, tales como el arraigo. Así pues, nuevamente se observa como la mayor parte de autorizaciones se dan a migrantes con origen en

---

<sup>2</sup> Según la estadística del padrón continuo del INE a 1 de enero de 2022, el 39,7% de las personas nacionales de otros países y residiendo en España, son de nacionalidades del continente europeo, principalmente de países de la UE. Este porcentaje, en el caso de Canarias alcanza un revelador 58,3%.



América, y en menor medida, menos de la mitad, a personas procedentes de África. Además, las autorizaciones para trabajar temporalmente por cuenta ajena en España superan de forma notable a las que se dan por cuenta propia. Asimismo, debe tomarse en consideración, que una de cada cuatro autorizaciones se concede a personas que acceden al arraigo y otras circunstancias excepcionales, por lo que las personas beneficiarias se encuentran ya residiendo en España.

Finalmente, cabe destacar que, si nos centramos en las autorizaciones de residencia temporal por cuenta ajena, vemos que es habitual una primera renovación del permiso de trabajo, a diferencia de una segunda renovación, cuyo número cae de forma dramática.

Los datos anteriores constatan la cobertura de puestos de trabajo en el mercado laboral español, a través de extranjeros, tanto residiendo en España, como en su país de procedencia y siendo objeto de contratación en origen. Asimismo, se observa una variabilidad de ocupaciones objeto de autorizaciones a extranjeros, lo que contrasta con la estadística del SEPE que circunscribía las dificultades de cobertura a unas pocas ocupaciones. Ello sugiere que, (i) existen puestos de trabajo no cubiertos por nacionales en el mercado laboral español y que (ii) a pesar de la estricta política restrictiva frente a extranjeros de España, una parte de los verdaderos puestos de trabajo de difícil cobertura, para los que no existe una estimación fiable, se cubren con extranjeros.

Un aspecto de interés es el perfil de edad de las personas beneficiarias de las autorizaciones. Como se observa en la Tabla A1.6 del anexo, la franja de edad en la que se concentra un mayor número de autorizaciones es la comprendida entre 25 y 34 años, con un total de 28.489, de las cuales 11.007 corresponden a varones y a mujeres un total de 17.482. Por su parte, la franja de edad que muestra un menor número de autorizaciones concedidas es la comprendida entre 16 y 24 años, que como se muestra en la tabla presenta un total de 6.613, correspondientes a los varones un total de 2.844 y a las mujeres 3.769. En este último caso, es decir, entre los más jóvenes, llama la atención la importancia relativa de las autorizaciones a jóvenes africanos y africanas, que se acerca a la cifra de autorizaciones a personas del continente americano.

La Tabla A1.7 del anexo refleja la denegación de solicitudes de autorización, atendiendo a la dependencia laboral y sexo, por país de nacionalidad. Como puede observarse, las denegaciones a varones superan en torno a un 40% a las denegaciones a mujeres, cuando en el caso de las concesiones, se encontraba a favor de los hombres en un 12%. Asimismo, la mayor denegación de solicitudes, tuvo lugar en el continente de América, con un total de 7.979, correspondientes a los varones un total de 4.051 y a las mujeres 3.928.

Para facilitar la comprensión, se ha realizado el cálculo de la tasa de denegación a partir de la tabla A1.7, tanto por continentes, como diferenciando por sexos.

**Tabla 4.8. Tasas de denegación de solicitudes.**

$$\text{Tasa denegación} = \frac{\text{denegaciones}}{\text{solicitudes}}$$

**a) Tasa de denegación total, sin distinciones por continente, y distinción por sexo**

HOMBRES	MUJERES
Tasa denegación = $\frac{16.785}{10.556} = 1,59$	Tasa denegación = $\frac{16.785}{6.229} = 2,69$

**b) Tasa de denegación total con distinción por continente y sexo**

	HOMBRES	MUJERES
<b>ÁFRICA</b>	Tasa denegación = $\frac{4.757}{3.778} = 1,26$	Tasa denegación = $\frac{4.757}{979} = 4,86$
<b>EUROPA</b>	Tasa denegación = $\frac{1.162}{583} = 1,99$	Tasa denegación = $\frac{1.162}{579} = 2,01$
<b>ASIA</b>	Tasa denegación = $\frac{1.845}{2.118} = 1,34$	Tasa denegación = $\frac{1.845}{727} = 3,91$
<b>OCEANÍA</b>	Tasa denegación = $\frac{18}{13} = 1,38$	Tasa denegación = $\frac{18}{5} = 3,6$
<b>AMÉRICA</b>	Tasa denegación = $\frac{7.979}{4.051} = 1,97$	Tasa denegación = $\frac{7.979}{3.928} = 2,03$

Se observa pues, que la tasa de denegación (sin diferenciar por continentes) de mujeres es mayor que la tasa de denegación de hombres, con un punto de diferencia entre ambas. Esto quiere decir, pues, que son mayores los rechazos de autorizaciones de permiso de trabajo para mujeres que

para hombres. Además, y centrándonos en el continente africano, esta diferencia es aún más pronunciada, en donde la tasa de denegación de mujeres es casi tres puntos mayor que la tasa de denegación de hombres.

Así pues, y a modo de conclusión, parece constatar que la estadística de autorizaciones de trabajo concedidas a extranjeros para poder trabajar en España refleja con mayor credibilidad la realidad por la cual surgió la herramienta de la “Contratación en origen”, es decir, las dificultades de cobertura de puestos de trabajo en el mercado de trabajo español, siendo principalmente el sector agrario y el sector servicios los objetivos principales de dicha creación.

Este reconocimiento, unido a las aportaciones de necesidades señaladas por la entidad COAG y a la realidad de la comunidad de Diogo en Senegal, aportada por las asociaciones “Aquí Estamos Migrando”, ADECO y ARD, estas dos últimas radicadas en Diogo, constituyen la base sobre la que se asienta un proyecto de cooperación en origen centrado en la formación.

## **5. PROPUESTA FORMATIVA**

A partir del reconocimiento del marco jurídico español en materia de inmigración, de los resultados dramáticos de la migración irregular por vía marítima a España desde el continente africano y de la presencia de puestos de trabajo de difícil cobertura en el mercado laboral español, en este TFG se hace una propuesta de acción formativa piloto en origen con un doble objetivo: (i) favorecer la migración regular, ordenada y segura y, (ii) facilitar el autoempleo y el emprendimiento en origen, de forma que las personas puedan ejercer su derecho a no migrar. La propuesta formativa se encuentra ligada a un proyecto de cooperación en la comunidad de Diogo en Senegal, localización en la que centra su acción la entidad colaboradora en este TFG centrado en el aprendizaje-servicio. En el anexo 2 se realiza una contextualización en detalle de aspectos económicos, demográficos y sociopolíticos del lugar en el que se desarrollará el proyecto.

### **5.1. OBJETIVOS DEL PROYECTO**

La Agenda 2030 de Naciones Unidas, la Estrategia Canaria de Cooperación de 2021-2023 y el II Plan Director de Cooperación sientan las bases y proponen orientaciones de líneas de actuación para guiar la cooperación exterior al desarrollo (Gobierno de Canarias, 2021). En este sentido, la base esencial para encontrar esta alianza es la capacitación, ya que (i) capacita y empodera económica y socialmente a los beneficiarios y (ii) brinda cursos de capacitación potencialmente valiosos para la creación de visas de trabajo, que pueden facilitar una migración regular y segura. En este sentido, Naciones Unidas (2018) proporciona el marco institucional para promover una migración segura a través del Pacto Mundial sobre Migraciones y la Agenda 2030.

La reciente publicación de la Orden Ministerial ISM/1 85 /2021, de 2 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contratación inicial para 2022 por parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (BOE núm. 313 de 30 de diciembre de 2021), expresa la voluntad

de las figuras públicas españolas en promover una migración regular y segura, poniendo de manifiesto las necesidades insatisfechas de los españoles en el mercado de trabajo.

Por esta razón, se diseña y propone este proyecto impulsando el aprendizaje de las competencias básicas en profesiones versátiles, por un lado, facilitando el emprendimiento local y el desarrollo de las comunidades objeto de la cooperación y, por otro, cubriendo la necesidad que el propio ministerio sugiere, dada la situación del mercado laboral español, con puestos de trabajo de difícil cobertura en distintos ámbitos. Por tanto, consideramos que esta formación tiene un valor doble. Por un lado, facilita la migración regular y segura y, por otro, capacita a la persona beneficiaria para tomar decisiones tanto de emprendimiento en origen como de desplazamiento regular a España, bajo el amparo de la mencionada orden ministerial. En otras palabras, se trata de que las personas beneficiarias puedan ejercitar su derecho a no migrar.

Siguiendo lo que señala la entidad Aquí Estamos Migrando, este proyecto pretende ser una colaboración horizontal entre la comunidad de personas residentes en Diogo y la comunidad de personas residentes en Canarias, atendiendo a las necesidades urgentes identificadas por la propia asociación sita en Diogo, ADECO, promotores del proyecto, así como por la asociación de migrantes de Diogo denominada Association des resortissants Diogo (ARD): facilitar una formación que empodere a la población local, tanto para el emprendimiento en la comunidad de origen, como para la migración regular hacia España y Europa, bajo el amparo de la orden ministerial arriba citada. En definitiva, contribuir a pequeña escala a evitar que las personas residentes en Diogo se vean abocadas a un proceso migratorio cargado de incertidumbre y de un alto riesgo para sus vidas. Los objetivos de este proyecto, desarrollados a través de procesos de formación especialmente en el ámbito agropecuario, son consistentes con la política gubernamental actual de Senegal. En particular, el Ministerio de Agricultura y Equipamiento Rural de Senegal establece en su Objetivo Específico 1, el incremento de la producción y la productividad agrícola. Asimismo, el Objetivo Específico 3, bajo el título de “Mejora de los servicios agrícolas”, se centra en la formación y el asesoramiento agrario y rural, lo que permitirá la aparición de agricultores formados, cualificados y dotados de los servicios necesarios para modernizar sus unidades económicas y garantizar la reactivación del sector. También cubre aspectos transversales de la política agrícola. Estos incluyen temas relacionados con el financiamiento para la agricultura, la creación de un entorno regulatorio, cuestiones de género y, en general, la creación de un entorno empresarial propicio para la inversión del sector privado y la mejora de los sistemas de información.

Tabla 5.9. Objetivos de Desarrollo Sostenible ligados al proyecto.



Tal y como se representa en la Tabla 5.8, los objetivos de este proyecto están plenamente en consonancia con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por Naciones Unidas**, que a su vez inspiran los principios recogidos en la **Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible**. En este sentido, los objetivos 1 (fin de la pobreza), 2 (hambre cero), 3 (salud y bienestar), 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y 10 (reducción de las desigualdades) pueden ser una consecuencia natural directa de la implementación efectiva de este proyecto. Asimismo, la propia impartición de los cursos, así como su enfoque de género, favorece la consecución de los objetivos 4 (educación de calidad) y 5 (igualdad de género). Los propios contenidos de los cursos, centrados en diferentes formaciones con un denominador común, la sostenibilidad y el respeto del medio ambiente, facilitan también el logro de los objetivos 11 (ciudades y comunidades sostenibles), 13 (acción por el clima) y 15 (vida y ecosistemas terrestres). Finalmente, las alianzas con entidades de la sociedad local, y con entidades radicadas en Canarias, se encuentran en la base del objetivo 17 (alianzas para lograr los objetivos).

Los cursos de formación que capacitan a las personas para su autonomía socioeconómica, así como para poder migrar en condiciones regulares y seguras, significan una contribución al **Objetivo 1** que trata de erradicar la pobreza extrema en todas sus dimensiones. Asimismo, estas mayores capacidades evitan que las personas en situación de mayor vulnerabilidad sufran las consecuencias del hambre, señaladas en el **Objetivo 2**, todavía más cuando algunos de los cursos

se sitúan en la agroecología, promoviendo el consumo de alimentación sana, nutritiva y suficiente. En ese mismo sentido, este proyecto favorece la salud y el bienestar, aspectos consagrados en el **Objetivo 3** de desarrollo sostenible, contribuyendo de forma indirecta a un fortalecimiento del sistema inmunitario frente a enfermedades y a una mayor esperanza de vida. El **Objetivo 8**, ligado al trabajo decente y el crecimiento económico, es favorecido a través de este proyecto; el empoderamiento a través de la formación capacita para el emprendimiento y la autogestión del beneficiario, evitando condiciones precarias del trabajo por cuenta ajena en la comunidad de origen, y favorece a su vez el crecimiento económico, ya que la formación es reconocida desde el punto de vista de la Macroeconomía, como una fuente principal de crecimiento endógeno y sostenido de una economía. Asimismo, al dirigirse a población vulnerable en un país con profundas desigualdades socioeconómicas, este proyecto contribuye a la reducción de las desigualdades, definida en el **Objetivo 10**.

La impartición de cursos en los que se favorece transversalmente la alfabetización de personas jóvenes y adultas, se sitúa en la línea del logro de las metas señaladas en el **Objetivo 4** (especialmente la meta 4.6) relativo a una educación de calidad. La garantía de que exista acceso de las mujeres a los procesos formativos propuestos, atiende al **Objetivo 5**, igualdad de género, en un país con graves déficits formativos especialmente en el caso de las mujeres. Ello promueve el empoderamiento de las mujeres adultas y jóvenes, en el ámbito laboral, así como en su papel sociopolítico en la comunidad. Adicionalmente, de forma indirecta se contribuye al logro del **Objetivo 11**, al dirigirse a un entorno rural, aliviando el éxodo rural masivo afectando a la población de Senegal y la concentración de la población en las grandes ciudades, en barrios marginales con altos índices de pobreza, deficientes condiciones de salubridad y altos niveles de contaminación atmosférica. Asimismo, también de forma indirecta, se favorece el logro del **Objetivo 13**, acción por el clima, ya que los procesos formativos dirigidos a la agricultura se centran en el uso de materiales no contaminantes y en la preservación del suelo, y los dirigidos a aspectos industriales enfatizan el uso de energías limpias, contribuyendo al necesario proceso de descarbonización energética. El enfoque formativo en la permacultura promueve por definición la biodiversidad que puede reducir los procesos de desertificación, condiciones necesarias para la consecución del **Objetivo 15**. Finalmente, no menos importante, sino especialmente clave en los modernos procesos de cooperación al desarrollo, las alianzas para la consecución de los objetivos, **Objetivo 17**, constituyen una base fundamental de este proyecto; participan, además del equipo promotor en Canarias y en Senegal, aliados en el terreno de la cooperación con los migrantes, como la Asociación Aquí Estamos Migrando, en el terreno académico-intelectual, como el Centro de Estudios Africanos de la Universidad de La Laguna, en el terreno formativo, como Radio Ecce Senegal y profesores de español de la Asociación de Profesores de Español de Senegal, y en el terreno laboral, como COAG, principal alianza para favorecer la contratación en origen y una migración regular y segura.

## 5.2. PLAN DE ACTUACIÓN

### 5.2.1. Equipo promotor

1. La entidad solicitante es la asociación sociocultural Aquí Estamos Migrando, que viene desarrollando actividades de apoyo y acompañamiento a la comunidad migrante, así como acciones en origen desde el año 2020. Sin embargo, esta entidad no cuenta con la antigüedad suficiente, ya que se creó oficialmente en febrero de este mismo año, y es por ello, que hemos contado con el apoyo de la Asociación MAYE (Movimiento por la Autogestión y la Educación), asociación registrada en Canarias en 2003, es decir, con una antigüedad de diecinueve años, y con experiencia previa como entidad beneficiaria de esta subvención.<sup>3</sup>

2. La contraparte local para este proyecto es la Asociación ADECO (African Development and Cooperation), con domicilio en Tivaouane- Municipio de Darou Khoudoss, en la Village de Diogo, con número de registro de inscripción 1540/2. ADECO empieza sus acciones de cooperación en 2009, aunque su registro formal se realizó en 2021, siendo este desfase formal bastante común entre sociedades con menos tradición en la institucionalización de las acciones de cooperación, y con una mayor naturalización de tales acciones en el devenir de sus comunidades. Ha colaborado con varias asociaciones, entre ellas la Asociación de Migrantes de Diogo, para el desarrollo del pueblo de Diogo. En 2011 construyeron un aula en el colegio y se promovió y recibió ropa donada por la Murga Los Trapaseros para los estudiantes y las estudiantes del colegio. En 2014 impulsó un proyecto para el envío de material sanitario al Centro de Salud de Diogo, incluyendo camas, camillas, tensiómetros, termómetros, aparatos de radiografía, muletas y sillas de ruedas.

### 5.2.2. Acciones formativas

El proyecto se estructura en dos niveles o ámbitos formativos. En primer lugar, la formación para el autoempleo y el emprendimiento socioeconómico. En segundo lugar, la formación para la promoción de la contratación en origen desde España, es decir, para favorecer una migración regular y segura, bajo el amparo de la Orden Ministerial ISM/1485/2021.

---

<sup>3</sup> MAYE se constituyó con el objetivo de apoyar y desarrollar proyectos de carácter educativo, cultural, ambiental y socioeconómico con fuerte componente de conciencia popular y desarrollo endógeno. Desde su constitución se centró en dar respuesta desde canarias a iniciativas de cooperación internacional con países que presentan grandes carencias en el desarrollo de las áreas citadas, como Haití, Bolivia, Kenia e India, cuyos proyectos se desarrollaron entre el año 2003 y el 2011 con la ayuda de financiación pública y privada de ambas provincias canarias, universidades y algunos ayuntamientos en la península y otras instancias extranjeras.



**Tabla 5.10. Cursos orientados al autoempleo y emprendimiento, así como a la contratación en origen.**

<b>Denominación</b>
<i>Gestión de pequeñas explotaciones</i>
<i>Riego</i>
<i>Transformación: quesos</i>
<i>Transformación: mermelada</i>
<i>Transformación: secado de frutas</i>
<i>Gestión de almacén</i>
<i>Avicultura</i>
<i>Compostaje/reutilización</i>
<i>Fertilizantes</i>
<i>Rotación de cultivos</i>

Como puede observarse en la tabla 5.10 la oferta de formación combina la transversalidad del curso indicado en primer lugar “Gestión de pequeñas explotaciones” y el centrado en la “Gestión de almacén”, con la necesidad de desarrollar la actividad de transformación para mitigar los efectos nocivos del carácter perecedero de los productos agropecuarios abordada en tres de los cursos, pasando por aquellos que combinan el carácter técnico con la sostenibilidad y el respeto del medio ambiente, como es el caso del “Riego”, el “Compostaje y la reutilización”, “Fertilizantes” y “Rotación de cultivos”. Finalmente, la potenciación de la “avicultura” ha sido considerada como una necesidad y oportunidad, tanto por ADECO como por COAG.

**Tabla 5.11. Cursos complementarios orientados a la contratación en origen**

<b>Denominación</b>
<i>Curso básico de español</i>
<i>Fitosanitarios</i>
<i>Prevención de riesgos laborales</i>

La tabla 5.11 muestra la oferta formativa complementaria dirigida a promocionar la contratación en origen regular y segura. En este caso, la colaboración de COAG también ha sido fundamental, ya que ha señalado las dificultades de cobertura de puestos de trabajo en el sector agropecuario canario, así como algunas líneas de formación necesarias para el desempeño de dichas actividades por parte de las personas migrantes. Al “Curso básico de español”, se une otro general y versátil, como el de “Gestión de pequeñas explotaciones”, y el de “Prevención de riesgos laborales”, con otro de carácter técnico y específico, como el de “Fitosanitarios”. Asimismo, se impartirán los cursos de “Mejora de la salud” y “Emprendimiento femenino” preparado por la entidad Radio Ecca. El método elegido debe fomentar la actividad de los alumnos participantes mediante las diferentes técnicas que a continuación se detallan: a) El método expositivo: consiste en la transmisión de contenidos formativos mediante la exposición por parte del formador, que



nunca puede ser utilizada de manera principal para este colectivo. Es un método que se implementará reconociendo la importancia no solo de la transmisión de conocimiento, sino de la motivación de los usuarios. b) El método interrogativo que permite conocer el grado de aprendizaje y seguimiento efectivo por parte de los beneficiarios. Es indispensable no sólo para resolver dudas, sino para poder hacer intervenciones en el proceso de aprendizaje. Además, es un método que contribuye de manera eficiente para llevar a cabo la evaluación. Los resultados obtenidos dependen de los principios metodológicos que estén presentes en todo el proceso formativo. Por ello, la metodología será (i) dinámica, es decir, manteniendo en todo momento la atención del beneficiario a través de su participación activa, (ii) práctica, incidiendo en la instrumentalización práctica de los conocimientos teóricos impartidos, (iii) grupal, estableciendo grupos de diálogo que aprovechen las complementariedades y sinergias de las personas participantes y las temáticas que se les ofrezca para el trabajo en equipo. Asimismo, se hará un seguimiento personalizado y continuo de cada participante, de cara a proporcionar una permanente orientación pedagógica y profesional, pues se espera que todo el contenido de la acción formativa se vea reflejado en mayores oportunidades en su realidad laboral.

### **5.3. VIABILIDAD, SOSTENIBILIDAD E IMPACTO DEL PROYECTO**

#### **5.3.1. Viabilidad**

El proyecto se beneficia de un importante apoyo institucional. Por eso, además del apoyo de organizaciones canarias como “Aquí migramos”, “Radio ECCA” o el Centro de Estudios Africanos de la ULL, también cuenta con el apoyo de autoridades locales, cheques pedagógicos de la comarca de Diogo y entidades del gobierno local como ADECO y ARD. Todo ello facilitará la sostenibilidad del proyecto en el tiempo. La unidad cuenta con las instalaciones para iniciar el proyecto y materiales educativos de la más alta calidad proporcionados por COAG y Radio ECCA, quienes cuentan con amplia experiencia en capacitación en las áreas que abarca el proyecto. El material audiovisual de Radio ECCA, basado en imágenes y traducido al wolof, está específicamente dirigido a estudiantes de nivel medio-bajo. Por su parte, COAG está orientado al sector agrícola y se basa en cientos de cursos de formación anteriores. Desde una perspectiva económica, la inversión es relativamente baja en comparación con los beneficios y economías de escala que generará el proyecto en el mediano y largo plazo. La implementación de hábitos higiénicos y sanitarios también reducirá algunas enfermedades como la diarrea y otras enfermedades que resultan de la manipulación de alimentos, el manejo de animales o el saneamiento de las áreas públicas.

#### **5.3.2. Sostenibilidad**

En términos de sostenibilidad y participación, a través de cursos de profesionalización, será más fácil para los beneficiarios construir estructuras de apoyo, así como realizar cursos de capacitación (“igualdad”) a continuación. Por otro lado, es mucho más eficiente para detectar cualquier necesidad a largo plazo. La segunda etapa de emprendimiento en la venta de productos manufacturados la realizarán fácilmente los propios beneficiarios, así organizados por regiones. Finalmente, la participación del gobierno de la ciudad y el Centro de Salud y otras organizaciones le darán una base sólida al proyecto en general y al enfoque participativo del proyecto en particular. Para asegurar la sostenibilidad del proyecto, se proponen las siguientes estrategias básicas:

- Habilitación y formación integral de 15 alumnos por curso y edición (a excepción de hábitos de salud e higiene, que se destinará a más personas) para apoyar el proyecto y participar en ediciones posteriores, de forma que puedan asegurar su continuidad como formadores, garantizar el

seguimiento -up, mediar con los socios y asegurar la reinversión de beneficios en la economía local. • Poseer y coproducir semillas y plántulas en la comunidad con el fin de tener los insumos para seguir sembrando semillas de manera autónoma.

- Reinvertir los excedentes: parte de la cosecha se utilizará para vender y ahorrar para que las familias puedan obtener nuevas semillas. Asimismo, los productos elaborados (quesos, mermeladas y otros conservantes) se destinarán al autoconsumo y venta. • Implicación de las autoridades locales, destacando el compromiso del territorio con la inspección educativa.

- Apoyo cercano de los socios. • Los beneficiarios podrán adaptar perfectamente el proyecto a las necesidades más prácticas y cotidianas de cada familia y reproducirlo para otros, sin mayor apoyo externo, sobre todo en un proyecto donde se reproducen los insumos básicos (semillas y ganado), una vez finalizado el proyecto. está en marcha con el apoyo externo inicial del presente. Por ello, este proyecto pretende alcanzar el 100% de sostenibilidad.

- Toda la comunidad beneficiaria es responsable del proyecto desde la identificación hasta la fase posterior a la finalización.

### **5.3.3. Impacto**

El proyecto tendrá un doble impacto en la población local: directo e indirecto. En el primer caso, se beneficiarán de cada versión del curso 15 alumnos, quienes verán incrementada su formación y preparación técnica, lo que repercutirá directamente en su capacidad para el empleo y su integración en el mercado laboral y en la sociedad. Del mismo modo, el apoyo personalizado crea herramientas de desarrollo personal para los estudiantes, según sus antecedentes. Con la intervención propuesta, se espera que el 100% de los participantes reciba una formación adecuada para mejorar su empleabilidad y al menos el 70% pueda realizar una pasantía o solicitar un puesto de trabajo. Por otro lado, el curso de emprendimiento facilitará la creación de nuevas empresas en la región.

## **5.4. FUENTES DE FINANCIACIÓN**

El coste total de este proyecto puede llegar, como límite, a 200.000 euros, sin embargo, será necesario disponer de un presupuesto de ejecución (subvencionable por el Cabildo) de todos aquellos costes directos necesarios, debiendo situarse entre los 20.000 euros como mínimo, y 60.000 euros como máximo. En cuanto a los costes indirectos imputados a la subvención del Cabildo de Tenerife no podrán ser mayores al 10% del total de la subvención concedida.

**Tabla 5.12. Fuentes de financiación para el proyecto.**

Concepto presupuestario	Total GASTOS	Fuentes de Financiación				
		Subvención Cabildo	Otras subvenciones o aportaciones	Financiación propia	Financiación socio local	Otros INGRESOS
<b>A.I. COSTES DIRECTOS CAPITAL</b>						
A.I.1 Compraventa de terrenos y/o inmuebles						
A.I.2 Construcción y/o rehabilitación						
A.I.3 Compraventa de equipos y traslado						
A.I.4 Compraventa material inventariable	9.008,00	9.008,00				
A.I.5 Gastos notariales, registrales...						
A.I.6 Personal						
A.I.6.1 Personal local						
A.I.6.2 Personal expatriado						
A.I.7 Viajes y dietas permitidos						
A.I.8 Tributos						
A.I.9 Honorarios profesionales identificación/formulación proyecto						
<b>A.II. COSTES DIRECTOS CORRIENTES</b>						
A.II.1 Identificación/formulación anterior a la solicitud de ayuda						

A.II.2 Servicios técnicos						
A.II.3 Arrendamientos						
A.II.4 Materiales y suministros no inventariables	875,00	875,00				
A.II.5 Viajes, alojamiento y dietas						
A.II.6 Personal						
A.II.6.1 Personal local	9.120,00	9.120,00				
A.II.6.2 Personal expatriado						
A.II.6.3 Personal en sede	21.525,00	21.525,00				
A.II.7 Gastos financieros						
<b>Total Costes Directos</b>	<b>40.528,00</b>	<b>40.528,00</b>				



<b>40.528,00€</b>	<b>67,55%</b>
-------------------	---------------

<b>B. COSTES INDIRECTOS (de funcionamiento)</b>						
B.I Gastos Indirectos Solicitante	4.800,00	4.800,00				
B.2 Gastos Indirectos Socio Local						
<b>TOTAL COSTES INDIRECTOS</b>	<b>4.800,00</b>	<b>4.800,00</b>				



<b>4.800,00€</b>	<b>8 %</b>
------------------	------------

**Tabla 5.13. Cuantía total del coste del proyecto.**

Total Coste Proyecto	Total Ingresos	Total Gastos	Cuantía por costes directos capital solicitada al Cabildo	Cuantía por costes directos corrientes solicitada al Cabildo	Cuantía por costes indirectos (funcionamiento) solicitada al Cabildo	Cuantía total solicitada al Cabildo en euros	Porcentaje total solicitado al Cabildo
60.000			9.008,00	31.520,00	4.800,00	45.328,00 €	75,55 %

Como puede observarse en la tabla 5.12, correspondiente a las fuentes de financiación a las que se ceñirá el proyecto, se ha de destacar que el cabildo subvencionará los costes relativos a:

- a. Costes directos de capital: en cuanto a los costes directos de capital, en ellos se incluyen los relativos a compraventa de material inventariable, los cuales suponen una estimación total de 9.008,00 euros.
- b. Costes directos corrientes: los costes incluidos en dicha categoría corresponden a, materiales y suministros no inventariables, personal local y personal en sede. Los costes relativos a materiales y suministros no inventariables suman un total de 875,00 euros. Atendiendo a los costes de personal local, estos suponen un total de 9.120,00 euros. En cuanto a los costes correspondientes al personal en sede, estos suponen un total de 21.515,00 euros. Lo que supone un total de costes directos corrientes de 40.528,00 euros.
- c. Costes indirectos (de funcionamiento): en esta categoría se engloban los costes relativos a gastos indirectos solicitantes, correspondiendo por tanto a los cuatro viajes previstos a Senegal de revisión y control del proyecto que realizarán dos miembros de la entidad solicitante, los cuales supondrían un desembolso de unos 4.800,00 euros aproximadamente, donde cada viaje se estima en unos 600 euros.

Finalmente, y tras hacer una estimación a cerca de los costes en los que se incurrirá llevando a cabo el proyecto formativo, y tal y como figura en la tabla 5.13 se ha de comentar que la cuantía solicitada al cabildo, asciende a un total de 45.328, 00 euros, lo que corresponde a un porcentaje total de lo solicitado al cabildo de un 75,55%, correspondiendo el 100% de lo solicitado al mismo, una cuantía de 60.000,00 euros.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera-Izquierdo, R. (s.f.). El acceso de los inmigrantes irregulares al mercado de trabajo: Los procesos de regularización extraordinaria y el arraigo social y laboral. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 63, 175- 195.
- Alvarado-Umanzor R. A. (1993). Las migraciones internacionales en Centroamerica en la decada de los noventa: causas, implicaciones y consecuencias [International migration in Central America in the 1990s: causes, implications, and consequences]. *Estudios migratorios latinoamericanos*, 8(23), 31–53.
- Aruj, R.S. (2008). Causas, consecuencias, efectos e impacto de las migraciones en Latinoamérica. *Papeles de población*, 14(55), 95-116.
- Cachón, L. (2000): “Los jóvenes en el mercado de trabajo en España”, en L. Cachón (dir.), *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*, 133-175.
- Cachón, L. (2002): “La formación de la ‘España inmigrante’: mercado y ciudadanía”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97, Enero-Marzo 2002, 95-126.
- Card, D. (1990). The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market. *ILR Review*, 43(2), 245–257.
- Card, D. (2001). Immigrant inflows, native outflows, and the local labor market impacts of higher immigration. *Journal of Labor Economics*, 19(1), 22-64.
- Card, D. (2005). Is the New Immigration Really so Bad? *The Economic Journal*, 115(507), F300-F323.
- Card, D., Dustmann, C., & Preston, I. (2012). IMMIGRATION, WAGES, AND COMPOSITIONAL AMENITIES. *Journal of the European Economic Association*, 10(1), 78–119.
- Clemens, Michael (2011). Economics and Emigration: Trillion-Dollar Bills on the Sidewalk? *Journal of Economic Perspectives*, 25(3), 83-106.
- Docquier, F., Ozden, Ç., & Peri, G. (2014). THE LABOUR MARKET EFFECTS OF IMMIGRATION AND EMIGRATION IN OECD COUNTRIES. *The Economic Journal*, 124(579), 1106–1145.
- García-Juan, L. (2021). The Disruptive Regularisation Mechanism in the Spanish Law that Challenges the Reform of the Common European Asylum System. *Revista COMILLAS 2021*, 51.
- Jaraíz- Arroyo, G. (2021). Non-European Inmigration, socio-economic benefits and dynamics of inclusion in Spain. Do immigrants consume a disproportionate share of Social Service benefits? *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*. 2021, 16(2): 331-344.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466.
- Molinero-Gerbeau, Y. (2020). Dos décadas desplazando trabajadores extranjeros al campo español: una revisión del mecanismo de contratación en origen. *Panorama Social*, 31, Primer Semestre de 2020.

## ENLACES Y PÁGINAS WEB

Betancor-Almeida, I. (2022). El nuevo marco europeo para la migración reglada facilitará la cooperación de Canarias con sus países vecinos. *Canariasahora*. [https://www.eldiario.es/canariasahora/internacional/nuevo-marco-europeo-migracion-reglada-facilitara-cooperacion-canarias-paises-vecinos\\_1\\_9017380.html](https://www.eldiario.es/canariasahora/internacional/nuevo-marco-europeo-migracion-reglada-facilitara-cooperacion-canarias-paises-vecinos_1_9017380.html) (Recuperado el 30 de junio de 2022).

Fresneda, D. (2022). La paradoja del mercado de trabajo español: falta mano de obra con tres millones de parados. *RTVE*. <https://www.rtve.es/noticias/20220501/falta-trabajadores-espana/2339281.shtml> (Recuperado el 30 de junio de 2022).

INE. (2022). *Parados por rama de actividad y sexo Nacional- Canarias 2021*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595) (Recuperado el 30 de junio de 2022).

INE. (2022). *Parados por sector económico Nacional- Canarias 2021*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595) (Recuperado el 30 de junio de 2022).

INE. (2022). *Tasa de paro Nacional- Canarias 2021*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595) (Recuperado el 30 de junio de 2022).

Palacios, Lucía (2022). Más de 100.000 empleos sin cubrir pese a los más de 3,1 millones de parados. *El Correo*. <https://www.elcorreo.com/economia/trabajo/100000-empleos-cubrir-20220419132741-ntrc.html> (Recuperado el 30 de junio de 2022).

Pascual-Cortés, Raquel (2022). La 'Gran dimisión' a la española: empresas sin trabajadores y trabajadores sin empresa. *Cinco Días*. <https://elpais.com/espana/2022-06-03/escriva-impulsa-una-reforma-legal-para-dar-permisos-de-trabajo-a-miles-de-inmigrantes.html> (Recuperado el 30 de junio de 2022).

Portal de Inmigración del Gobierno de España. <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimientos/ciudadanos-nocomunitarios/residirtrabajar.html> (Recuperado el 30 de junio de 2022).

SEPE (2022). *Estadística de autorizaciones de trabajo a extranjeros 2020*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimientos/ciudadanosnocomunitarios/hoja022/index.html> (Recuperado el 30 de junio de 2022).

SEPE. (2022). *Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura 2022*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2022/Enero/&detail=Publicado-el-Catalogo-de-ocupaciones-de-dificil-cobertura-para-el-primer-trimestre-de-2022> (Recuperado el 30 de junio de 2022).



Sequeiro, Natalia (2021). Crisis pesquera: los jóvenes ya no quieren ir al mar. *ABC*. [https://www.abc.es/espana/galicia/abci-crisis-sector-pesquero-enf-202109150103\\_reportaje.html](https://www.abc.es/espana/galicia/abci-crisis-sector-pesquero-enf-202109150103_reportaje.html) (Recuperado el 30 de junio de 2022).

## REFERENCIAS JURÍDICAS

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, *Boletín Oficial del Estado*, 103, de 30 de abril de 2011.

Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022. *Boletín Oficial del Estado*, 13, de 30 de diciembre de 2021.

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *Boletín Oficial del Estado*, 10, de 12 de enero de 2000.

Real Decreto 903/2021, de 19 de octubre, Real Decreto 903/2021, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, *Boletín Oficial del Estado*, 251, de 20 de octubre de 2021.