

La inserción laboral de los solicitantes de asilo en la Región de Murcia

Imad Boussif¹; Marine Dricot²

Recibido: 01/06/2020; Aceptado: 25/11/2020

Resumen. La Ley española de derecho de asilo y protección subsidiaria garantiza el acceso al empleo y a los programas de formación profesional a todos los Solicitantes y Beneficiarios de Protección Internacional (SBPI) bajo las mismas condiciones que los nacionales. Este artículo ofrece un análisis documental cuantitativo, así como un trabajo de campo mediante entrevistas en profundidad a los principales protagonistas: SBPI procedentes de Siria, Venezuela y Camerún. Como resultado, se expone la situación de inserción laboral de este colectivo en la Región de Murcia. El estudio, asimismo, concluye proponiendo una mejora del procedimiento legal de inserción laboral, reforzando la idea de que la integración de los SBPI y refugiados en el mercado de trabajo es fundamental para generar una sociedad de acogida cada vez más inclusiva.

Palabras clave: Refugiados, inserción laboral, asilo, empleabilidad, ONG.

[en] The labor insertion of asylum seekers in the Region of Murcia

Abstract. The Spanish Law regulating the ‘Right of Asylum and Subsidiary Protection’ ensures access to employment and vocational education and training programs for all applicants and beneficiaries of international protection (SBPI in Spanish) under the same conditions as national citizens. This study offers a quantitative documentary analysis, as well as a field work through in-depth interviews with the main protagonists: SBPI from Syria, Venezuela and Cameroon. As a result, the employment situation of this group in the Region of Murcia is characterised. The study concludes suggesting some improvements in the legal framework for labour market integration, highlighting the fact that the integration of asylum applicants and refugees in the labour market represents a good step stone to an increasingly inclusive welcome community.

Keywords: Refugees, labour market integration, asylum, employability, NGO.

Sumario: 1. Introducción. 2. Contextualización del estudio. 2.1. El marco legal de acogida y refugio. 2.2. El programa de inserción laboral. 2.3. Metodología empleada. 3. Empleabilidad de los solicitantes y beneficiarios de protección internacional. 3.1. Acceso al empleo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. 3.1.1. Situación del colectivo camerunés. 3.1.2. Situación del colectivo venezolano. 3.1.3. Situación del colectivo sirio. 3.2. Valoración y propuestas de mejora del procedimiento legal de inserción laboral en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. 4. Conclusiones. 5. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Boussif, I.; Dricot, M. (2020): La inserción laboral de los solicitantes de asilo en la Región de Murcia, en *Sociología del Trabajo*, 97, 85-97.

1. Introducción

Durante los últimos años, el mundo ha sido testigo de una gran tragedia humanitaria: la de los refugiados. El año 2015 fue marcado por la huida de un gran número de personas de sus países de origen en busca de refugio y asilo. La conocida como “crisis de los refugiados”, o la “mal llamada crisis de los refugiados” (Arango et al., 2018) de ese año, trajo a más de 16 millones de personas a las puertas de territorios extranjeros (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, 2017). Los puertos tradicionales de entrada a Europa, como eran Grecia e Italia, tuvieron que multiplicar su capacidad de absorción frente a una demanda migratoria cada vez más alta. A su vez, España se convirtió en uno de los países receptores más importantes de Europa. Desde 2015, el número de personas que soli-

¹ Universidad de Murcia
Departamento de Filología Francesa, Románica, Italiana y Árabe
imad.boussif@um.es

² Universidad de Murcia
Departamento de Economía Aplicada
marine.dricot@um.es

citan asilo en fronteras españolas va *in crescendo*. En 2018, el Ministerio de Interior registró 55.749 solicitudes. En 2019, 118.264 personas solicitaron asilo al país, siendo el incremento de más de la mitad en comparación con el año anterior (Dirección General de Política Interior, 2019).

Como consecuencia de esta situación, las referencias mediáticas a la “crisis de los refugiados” y “el asilo”, han ocupado masivamente los medios de comunicación, convirtiendo una situación trágica de crisis humanitaria en una actitud popular, en muchas ocasiones, de rechazo. Esta posición no había sido hasta ahora tan evidente y acusada, al menos en las sociedades occidentales (Arango, 2019). Se vincula a la inmigración con la delincuencia, con el terrorismo, así como con la crisis económica, porque, como lo subraya De Lucas (2015), parece que lo único que interesa son los problemas financieros, olvidando que hoy en día, las sociedades occidentales son las más seguras que ha conocido la humanidad, mientras que en otros lugares se carece de las garantías más básicas como puede ser el agua potable, el acceso a medicamentos y a alimentos, etc. En ese sentido, nacen discursos que llaman al cierre de fronteras, a odiar al otro, a discriminar y a criminalizar y, además, en ocasiones, influyen en la política de Estado adoptando cada vez medidas más duras contra la inmigración. (Akkerman, 2018). A todas estas voces y discursos, a juicio de Nair (2016), hay que combatirlos, porque son perjudiciales para nuestra sociedad y nos conducen a peligrosos extremos sin salida.

Las personas que empiezan ese largo camino hacia las sociedades occidentales lo hacen con el objetivo de conseguir una vida digna, pero también, escapando de la muerte, del hambre y de la persecución. Los Solicitantes y Beneficiarios de Protección Internacional (SBPI) son personas con itinerarios complejos, duros e inciertos porque, en el mejor de los casos, y considerando que no pierden la vida durante el camino, pueden vivir un verdadero calvario cuando por fin consiguen llegar a los países de la democracia y las libertades. Se suma la incertidumbre de no saber si les van a conceder una residencia que les permita trabajar y vivir de forma digna y segura, teniendo en cuenta que, estos migrantes y desplazados (UNESCO, 2019), deben ser considerados como grupos vulnerables que pueden beneficiarse de políticas que favorecen su inclusión.

Por otro lado, y como consecuencia de lo señalado en las líneas anteriores, se ve lejos la posibilidad de alcanzar una solución eficaz y justa a esta crisis que, además, refleja en cierta medida la gran vulnerabilidad del propio proyecto de la Unión Europea, basado en los valores fundamentales de justicia y libertad (Morales y Romero, 2016). En efecto, la reacción de la comunidad europea, para hacer frente y dar soluciones al drama de los refugiados, ha sido desarrollar una política de acogida enfocada principalmente a la ayuda humanitaria, desatendiendo la cuestión de la integración de los SBPI en la sociedad y, más específicamente, su inserción en el mercado laboral (Pironet, 2018). Una inserción laboral que se considera imprescindible para la integración de estas personas, porque los intercambios que surgen en el seno laboral ayudan a la inclusión de este colectivo en su nuevo entorno (Bonheur, 2017), y teniendo en cuenta las tremendas consecuencias que puede acarrear estar sin trabajo (Sanchis, 2014), se hace evidente la importancia de tomar medidas urgentes para mejorar el proceso de inserción laboral de estas personas.

Por eso, este estudio expone la situación laboral de los SBPI en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM), situada en el sudeste de España. En primer lugar, se ofrece una aproximación a los procesos de inserción laboral de SBPI de origen sirio, venezolano y camerunés en dicha Región, y, en segundo lugar, se presenta una valoración de la política murciana de inserción laboral en temas de asilo y refugio. Para ello, se ha llevado a cabo un análisis cuantitativo a partir de los datos aportados por las distintas Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que trabajan con este colectivo en la Región y, también, se han realizado entrevistas en profundidad a las personas SBPI.

El objetivo de este artículo persigue abrir un espacio de debate sobre la realidad política y jurídica de la situación laboral de las personas SBPI en la CARM, partiendo desde el análisis de testimonios auténticos y ofreciendo respuestas planteadas por el mismo colectivo, con el fin de seguir construyendo la sociedad inclusiva e igualitaria en la que queremos vivir.

2. Contextualización del estudio

2.1. El marco legal de acogida y refugio

Desde hace unos años, los términos de “refugio” y “asilo” han sido muy usados en la escena política mundial. La difusión masiva en los medios de comunicación de ambos conceptos y su uso repetido por los políticos en sus campañas electorales han creado una confusión respecto a las delimitaciones que enmarcan estos términos. A pesar de la cotidianidad que han adquirido las palabras “asilo” y “refugiado” en estos últimos años, se utilizan frecuentemente de forma incorrecta o en contextos inadecuados (Miñarro Yanini, 2018). Por ello es prudente y necesario empezar por definir sus límites jurídicos.

El asilo es un derecho reconocido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1948 en el artículo 14 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país”. Al ser uno de los grandes “Derechos Humanos”, el derecho de asilo cuen-

ta desde hace más de setenta años con el máximo respaldo normativo posible a nivel internacional (Miñarro Yanini, 2018). A nivel europeo, ocupa su lugar entre los 54 artículos de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, descrito de forma breve pero rotunda en el artículo 18 que garantiza el derecho de asilo (Porrás Ramírez, 2017). Y en España este derecho es también reconocido, apareciendo en el artículo 13.4 de la Constitución Española de 1978 que estipula que “la ley establecerá los términos en que los ciudadanos de otros países y los apátridas podrán gozar del derecho de asilo en España”.

Por otro lado, el concepto normativo de refugiado nace en las cenizas de la Segunda Guerra Mundial, cuando se dio un nuevo enfoque a la defensa de los Derechos Humanos. Las Naciones Unidas fueron las primeras en legalizar el término, diseñando un marco normativo de definición del concepto durante la conferencia del 28 de julio de 1951 en la Convención de Ginebra (Fassin, 2015). Desde el punto de vista de la ONU, un refugiado se define como una persona que

(...) debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él (ONU, 1951: 1).

La Unión Europea se alineó a la definición del término “refugiado” de la ONU, detallando algunos aspectos suplementarios en su *Directiva 2004/83/CE del Consejo de 29 de abril de 2004 por la que se establecen normas mínimas relativas a los requisitos para el reconocimiento y el estatuto de nacionales de terceros países o apátridas como refugiados o personas que necesitan otro tipo de protección internacional*.

La cercana semántica de los términos refugiado y asilo produce la dilución del uno en el otro: el asilo se refiere principalmente al derecho, siendo “solicitante de asilo” la persona que hace valer su derecho a solicitar protección internacional en otro país mientras que el refugiado define la persona titular del estatuto oficial obtenido tras haber pasado por el proceso de solicitud de asilo (Miñarro Yanini, 2018).

Cabe resaltar a su vez las nociones legales que cubre el término de protección internacional arriba mencionado. Una persona que pide asilo está solicitando lo que llaman comúnmente la protección internacional y, si el país acepta el estudio de su caso, entra en el Sistema de Acogida de Protección Internacional (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018).

A nivel nacional, la legislación española establece las condiciones legales de solicitud de protección internacional en la *Ley 12/2009 reguladora del derecho de asilo y de protección subsidiaria*, conforme al artículo 13 de la Constitución Española y de la Convención de Ginebra de la ONU firmada por España.

El estatuto de refugiado asegura la residencia permanente de la persona en el país, según lo establecido en el artículo 36.1, c de la *Ley 12/2009*, mientras que la protección subsidiaria tiene una duración de un año, plazo tras el cual se informa de la evolución de la situación de conflicto en el país y se evalúa la posibilidad de un retorno (Directiva 2011/95/UE).

En España existe, asimismo, un programa, dentro del sistema de acogida de protección internacional para los SBPI, cuyo objetivo es conseguir una inserción social y laboral y la autonomía de estas personas. Así, mientras un SBPI esté dentro de este programa, tendrá una ayuda económica. La cuantía de ésta será distinta en función de cada caso; así pues, estas ayudas son, en primer lugar, de atención a las necesidades básicas y su cuantía es de entre 350 y 870 euros, dependiendo de cuántos miembros hay en la unidad de convivencia, y si hay algún miembro con alguna discapacidad superior al 65%; y en segunda lugar, la ayuda al alquiler de vivienda, que como mínimo será de 376 y como máximo de 717 euros (dependiendo de las mismas circunstancias citadas en el caso anterior) (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018).

A su vez, estas ayudas pueden sufrir minoración, por ejemplo, en el caso de que algún miembro de la unidad de convivencia reciba otros ingresos de rentas de trabajo u similares; siendo, la cantidad que se resta, equivalente a la que se recibe por dicho miembro (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018). Estas ayudas suponen un gran alivio a los SBPI, pues cubren todas sus necesidades básicas en el momento que más lo necesitan, que es al comienzo de su etapa migratoria; esto, por otro lado, supone una ventaja con respecto a aquellos migrantes que no están dentro de este programa y que no reciben ninguna ayuda económica.

2.2. El programa de inserción laboral

En términos de inserción laboral, la Unión Europea recomienda a los estados miembros que aseguren el acceso legal al mercado de trabajo a los SBPI en el plazo de nueve meses después de haber presentado su solicitud de protección internacional (Pironet, 2018). España otorga a los SBPI el derecho a trabajar seis meses después de que su solicitud haya sido admitida a trámite (Pasetti y Sánchez-Montijano, 2018). El Sistema de Acogida de Protección Internacional determina que la finalidad de la actuación sobre empleo en el país consiste en “promover la inserción laboral en el marco de los itinerarios previstos, así como impulsar la igualdad entre hombres y

mujeres, evitar la producción de conductas xenófobas en el ámbito laboral y fomentar la diversidad, la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito empresarial” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018: 29).

Todas las personas destinatarias del Sistema de Acogida de Protección Internacional mayores de 16 años se pueden acoger a los programas de empleo. Las actividades desarrolladas, dentro de las actuaciones destinadas al empleo, se orientan hacia acciones como desarrollar itinerarios de inserción laboral, preparar y acompañar algunos proyectos para iniciativas de trabajos por cuenta propia, acciones encaminadas a la erradicación de la trata de personas con fines de explotación laboral o sexual, el fomento de la inserción laboral de familias del colectivo destinatario en zonas rurales con baja densidad de población, la homologación de títulos y convalidación de estudios, etc. (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018).

La CARM ha desarrollado sus propias líneas estratégicas a nivel legal para favorecer la inserción laboral del colectivo SBPI. Se firmó el 20 de junio de 2017 el *Protocolo de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las entidades sin ánimo de lucro para favorecer la integración, intermediación, inserción laboral y acompañamiento del colectivo de SBPI*. El documento se firmó por el SEF (Servicio Regional de Empleo y Formación), la Consejería de Familia, Igualdad y Oportunidades de la Región de Murcia y por las cuatro entidades sin ánimo de lucro que cuentan con un programa de inserción laboral en Murcia, y que son: Accem³, Cruz Roja, Fundación Cepaim⁴ y Murcia Acoge (CARM, 2018). Gracias a tal protocolo, se reconoce oficialmente el papel protagonista de las cuatro ONG. A su vez, se facilita la coordinación entre los diferentes actores y se define la función que debe asumir cada uno para mejorar la inserción laboral de los SBPI en la CARM. La calidad del acta fue convalidada por la obtención del premio europeo Regiostars en 2018, considerada como la “mejor iniciativa europea 2018” (CARM, 2018).

2.3. Metodología empleada

Los resultados presentados en este artículo son el fruto de un trabajo de investigación sobre el proceso de inserción laboral de los SBPI en la CARM, desarrollado gracias a una metodología mixta. En primer lugar, y como se ha mencionado en los apartados anteriores, se han revisado las normativas vinculadas con la temática, procediendo luego a un análisis documental de los estudios de Arcarons (2016) y de Iglesias, Urrutia, Buades, Estrada, y Vicente (2018).

En segundo lugar, se ha realizado un análisis cuantitativo mediante la recolección de datos numéricos sobre los perfiles y procesos laborales de los colectivos estudiados. Al no disponer de estadísticas oficiales actualizadas sobre inserción laboral de SBPI en la CARM, se ha solicitado información a las cuatro entidades encargadas oficialmente de la gestión de asilo y refugio en la Región: Fundación Cepaim, Accem, Murcia Acoge y Cruz Roja. Desde la aplicación informática del Sistema de Información para Refugiados, Inmigrantes y Solicitantes de Asilo⁵, se han extraído datos numéricos sobre la actividad laboral de las personas SBPI camerunesas, sirias y venezolanas registradas a lo largo del primer semestre del año 2019 en el programa de inserción laboral y viviendo en la Región.

En tercer lugar, se ha entrevistado a las personas responsables del programa de inserción laboral en las cuatro entidades arriba citadas. En adelante serán nombradas como “P”, siendo P1 la orientadora laboral de una de las cuatro entidades, P2 de la segunda, P3 de la tercera y P4 de la cuarta entidad. A su vez se realizaron seis entrevistas con personas SBPI, contando con dos entrevistados -un hombre y una mujer- de cada país. En adelante serán nombrados como “E”, siendo E1 y E2 los cameruneses, E3 y E4 los venezolanos y E5 y E6 los sirios. El criterio de selección de los SBPI se basó en: 1) estar registrados como activos en el programa de inserción laboral de una de las cuatro entidades o haber terminado ya el itinerario, 2) tener una edad comprendida entre 25 y 55 años y, 3) residir en la CARM desde hace más de un año. La selección de los entrevistados se ciñe a estos tres criterios para contar con una amplia variedad de perfiles. Las entrevistas se llevaron a cabo en la ciudad de Murcia entre el mes de abril y octubre de 2019.

La elección de esas tres nacionalidades se debe a la diversidad de variables socioculturales que presentan. Sus identidades culturales y diferentes grados en el dominio del castellano son factores que pueden incidir en su proceso de inserción laboral y, asimismo, permiten establecer modelos diferenciados. Gracias al análisis de perfiles procedentes de tres continentes diferentes, se trabaja desde un enfoque multinacional que refleja la realidad cosmopolita existente en nuestra sociedad.

³ Asociación Comisión Católica Española de Migraciones

⁴ Consorcio de Entidades Para la Acción Integral con Migrantes

⁵ Comúnmente conocido como SIRIA, está gestionado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Cuadro 1. Perfil social de los SBPI cameruneses, venezolanos y sirios entrevistados

Perfil	País	Sexo	Edad	Estudios	Tiempo en Murcia*	Estado civil	Familia en Murcia	Experiencia laboral previa	Situación laboral actual
E1	Camerún	M	36	Primarios	1 año	Soltera	Pareja	Vendedora en tienda de ropa	Parada
E2	Camerún	H	33	Sin estudios	1 año	Casado	Pareja	Ferrallero	Parado
E3	Venezuela	M	37	Máster universitario	2 años 6 meses	Soltera	Pareja e hija	Asistente de vestuario	Empleada
E4	Venezuela	H	26	Grado universitario	1 año 7 meses	Soltero	Tíos y primos	Asistente de laboratorio	Empleado
E5	Siria	H	31	Grado universitario	1 año 6 meses	Casado	Pareja	Ingeniero	Empleado
E6	Siria	M	36	Grado universitario	4 años	Casada	Pareja y familia nuclear	Empleada en un banco	Empleada

Fuente: Elaboración propia

* A fecha de la entrevista

3. Empleabilidad de los solicitantes y beneficiarios de protección internacional

La legislación española permite a los SBPI el acceso a un empleo tras un periodo de seis meses, plazo que no se ajusta a los perfiles e itinerarios individuales de cada SBPI. Como lo ejemplifican Pasetti y Sánchez-Montijano (2018), una persona venezolana, hispanohablante, que cuenta con una red social en España, mantendrá distintas expectativas laborales al cabo de seis meses frente a una persona nacional de Siria, que se encuentra con la necesidad de aprender un idioma extranjero en ese corto plazo sin poder apoyarse en su familia o amigos en el lugar de acogida. Por otra parte, más allá del aspecto legislativo, la situación laboral adversa y frágil que presenta España⁶, y el creciente número de personas SBPI en busca de trabajo, son dos factores que no favorecen su probabilidad de encontrar trabajo (Iglesias y Estrada, 2018). Además, se enfrentan a otros obstáculos importantes: el mercado de trabajo español se vuelve cada vez más selectivo y exigente. A su vez, el proceso de homologación de los títulos tiende a ser confuso y legalmente poco definido. Respecto a ese último punto, Arcarons (2016) explica que la mayoría de los SBPI huyeron de su casa en condiciones de emergencia, por consiguiente, no tienen en su posesión los documentos requeridos. En caso de que los tengan, la homologación puede tardar entre dos y cuatro años, además de suponer gastos administrativos y, en su caso, de traducción. En ese sentido, la mayoría de los países de América Latina han firmado la Convención de La Haya que legaliza la “Apostilla de La Haya” o anotación que certifica la autenticidad de un título académico.

“Para los SBPI de África y de Asia, no es nada fácil, no tienen la facilidad de la apostilla como los países de América Latina (...), necesitan tener varios sellos, pasar por diferentes instituciones y la embajada de España en el país de origen” (P2, orientadora laboral).

A su vez, el hecho de no disponer de ningún diploma y/o certificado homologado que demuestre los estudios realizados en el país de origen limita el acceso de las personas SBPI a recursos formativos que van dirigidos a un público titulado.

“Todo es como un círculo y mis usuarios me dicen: -no puedo homologar, voy a estudiar lo que sea. Pero cursos del Ayuntamiento para personas sin estudios, pues hay muy pocos. Hay principalmente cursos de idiomas. Y cuando se lo digo a ellos, me dicen: -si yo estoy empezando a aprender español, ¿cómo voy a aprender inglés?” (P4, orientadora laboral).

El estudio de Iglesias et al. sobre la acogida y las condiciones de integración de SBPI resalta otro rasgo de la inserción en el mercado laboral español de este colectivo: la temporalidad del contrato de trabajo. “La mayoría de los SBPI (...) no acceden a un empleo regular y estable en sus primeros años en España sino, más bien, acumulan temporadas de trabajo, formal e informal, y temporadas de desocupación” (Iglesias et al., 2018: 14).

⁶ Los efectos de la crisis económica de 2008 en el país tuvieron como consecuencia una alta tasa de desempleo. Actualmente, se contabiliza una tasa de paro de 14,41% frente a la media de la UE de 6,3% (INE, 2020).

3.1. Acceso al empleo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

La CARM ocupó en 2018 el séptimo puesto sobre las diecinueve comunidades y ciudades autónomas del país en términos de cantidad de solicitudes de asilo registradas (Oficina de Asilo y Refugio, 2019). Ese año se registró en su territorio un total de 1.642 solicitudes de asilo de personas procedentes de 48 países diferentes. De este total, 264 de ellas eran oriundas de Venezuela, 255 de Argelia, 165 de Nicaragua, 165 de Colombia, y 132 de Ucrania. Respecto al acceso al empleo, no existen actualmente documentos que cuantifiquen la situación de los SBPI en la Región.

Por otra parte, abordar la temática de la inserción laboral requiere una revisión previa de las condiciones estructurales y coyunturales del mercado laboral estudiado. En la CARM, y durante el primer trimestre de 2020, la tasa de paro equivalía a un 16,46%. No obstante, al clasificar la población en situación de desempleo según la nacionalidad, resalta que el 23,33% de la población extranjera está parada en contraposición con el 15,18% de la población española en la Región (INE, 2020).

Además de lo expuesto, hay que añadir las deficiencias en el modelo económico de Murcia, y que son las propias de las regiones del sur (Melgarejo, 2020), pues las actividades económicas principales en la Región son la agricultura, el turismo, así como la ganadería y las actividades industriales resultantes de las mismas (García García, 2019). Este hecho es de especial importancia, ya que, de un modelo económico frágil, como es el murciano, a menudo se crean puestos de trabajo precarios y con contratos eventuales. Además, es una situación que se puede aplicar al conjunto del país, pues Intermón Oxfam sostiene que los contratos de trabajo precarios hacen que España ocupe el segundo puesto de los países con más desigualdades a nivel europeo (García García, 2019).

Por otro lado, y para remediar la ausencia de información numérica, se han solicitado datos estadísticos sobre los tres colectivos estudiados a las cuatro ONG responsables del programa de empleo (cuadro 2). Gracias a esa información, se notifica que, a lo largo del primer semestre del año 2019, 106 cameruneses, venezolanos y sirios estaban registrados en el programa de inserción laboral de la CARM, de los cuales 42 (el 40%) se encontraban empleados. Haciendo distinción por nacionalidad, resalta que 90 personas son originarias de Venezuela, 10 personas de Siria y 6 de Camerún. Estas últimas presentan la tasa de ocupación más alta (el 67%), frente a los venezolanos, cuya tasa se reduce al 37%.

Cuadro 2. Perfil según actividad laboral de los SBPI cameruneses, venezolanos y sirios registrados en el programa de inserción laboral de la CARM entre enero y junio 2019, valores absolutos (VA) y porcentaje.

	Total	Con empleo		Sin empleo	
	VA	VA	%	VA	%
Camerún	6	4	67%	2	33%
Venezuela	90	33	37%	57	63%
Siria	10	5	50%	5	50%
Total	106	42	40%	64	60%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Accem, Fundación Cepaim, Cruz Roja y Murcia Acoge.

3.1.1. Situación del colectivo camerunés

El perfil de las personas camerunesas estudiadas presenta una misma tendencia. Son hombres que viajan solos y que llegan mayoritariamente sin estudios, o con sólo estudios primarios. Aspiran, principalmente, a empleos vinculados a la agricultura, el comercio, la mecánica y la automoción. En el cuadro 3, se exponen los factores que influyen en su inserción laboral. Estas variables fueron identificadas y clasificadas como “de riesgo” o “de protección” en base a las respuestas de los interesados a la pregunta “¿qué factores han facilitado y dificultado tu inserción laboral en la Región de Murcia?” durante la entrevista. Asimismo, en el siguiente cuadro, se registran los agentes que hicieron referencia a los distintos factores, reflejando así el peso que puede tener cada uno de ellos en la inserción laboral de los SBPI cameruneses en la CARM.

Cuadro 3. Factores de riesgo y protección en la inserción laboral de los SBPI cameruneses

Factor	Denominación	Referencias por los agentes
Factor de protección	Capacidad de adaptación al entorno	P3, P4
	Antecedentes laborales en la agricultura	P1, P3, P4
Factor de riesgo	Aspectos culturales	P3
	Idioma distinto al español	E1, E2, P1, P2, P3, P4
	Analfabetismo	E2, P1

Fuente: Elaboración propia.

Los rasgos característicos de los cameruneses, resaltados por dos profesionales entrevistados, son su flexibilidad y capacidad de adaptación al entorno en el que evolucionan. Este aspecto permite, por ejemplo, superar de forma más eficiente el obstáculo del aprendizaje del idioma:

“En temas de adquisición del idioma, van muy rápido y luego el aprendizaje, la adaptación al cambio también lo asimilan de una manera muy significativa. Son muy flexibles” (P3, orientadora laboral).

La mayoría de los SBPI procedentes de Camerún han trabajado la tierra y tienen experiencia en agricultura. Es una ventaja a la hora de conseguir un trabajo en la CARM, en la cual el sector agrícola representa una base sólida de la economía local. En otros sectores del mercado laboral, se observa que no se les facilita el acceso a ciertos puestos de empleo, o bien por el color de su piel, o por la dificultad del idioma, o por el desconocimiento de su cultura.

“Se les quiere como clientes, pero no se les quiere como trabajadores” (P2, orientadora laboral).

“Yo me pregunto si, con los diplomas de formación que nos dan, los empleadores nos toman en serio. Yo tomo el tiempo de formarme, dos meses de formación y no sé si realmente sirve” (E1, Mujer, Camerún).

Además del déficit lingüístico, se añade, para algunas personas procedentes de Camerún, una dificultad: la alfabetización. Algunos llegan a Murcia sin saber leer ni escribir, y se les incluye en un programa donde se supone que tienen que aprender a desenvolverse por sus propios medios.

“Me pasan una lista de empresas y de agencias, pero yo tengo que pedir ayuda para la lectura porque no entiendo” (E2, Hombre, Camerún).

3.1.2. Situación del colectivo venezolano

La alta presencia de los SBPI venezolanos en la Región de Murcia ha permitido disponer de una fuente importante de datos tanto cuantitativos como cualitativos. Las profesionales entrevistadas no logran detectar una tendencia general en los perfiles de los venezolanos, explicando que llegan a España personas con características muy distintas, lo cual ofrece un panorama diversificado. No obstante, subrayan que los venezolanos presentan un nivel de estudios alto, equivalente al bachiller, o de estudios universitarios. Con base en los datos numéricos presentados en el cuadro 2, se afirma que cerca de un SBPI venezolano de cada tres está trabajando. En el cuadro 4, se exponen los factores de riesgo y de protección en la inserción laboral de los venezolanos en la CARM.

Cuadro 4. Factores de riesgo y protección en la inserción laboral de los SBPI venezolanos

Factor	Denominación	Referencias por los agentes
Factor de protección	Apoyo de la red social	E3, E4, P1, P2, P3, P4
	Aspectos culturales semejantes	E4, P3, P4
	Hispanohablantes	E3, P1, P2, P3, P4
Factor de riesgo	Edad	E3
	Conocimiento de idiomas extranjeros	E3
	Expectativas y adaptación al contexto laboral	E4, P1, P2, P4

Fuente: Elaboración propia

Un elemento importante para los venezolanos es la red social de apoyo con la que cuentan. Estas personas que comparten nacionalidad y que llevan tiempo en la ciudad de acogida, pueden ayudar a los nuevos residentes venezolanos a informarse de los procesos y pasos que deben llevar a cabo, desde que deciden salir de su país, hasta que llegan a la Región de Murcia.

“La población venezolana aquí cuenta con una red, ya sea un amigo, ya sea un primo, que a lo mejor le abre las puertas de un trabajo y entra en la rueda típica de Murcia, que es conseguir un trabajo por medio de un conocido” (P1, orientadora laboral).

“El trabajo en negro lo conseguí por contacto, el amigo del amigo del amigo, por redes sociales, que me dio la información del trabajo y me metió en el sitio” (E4, Hombre, Venezuela).

Las semejanzas culturales y lingüísticas entre Venezuela y España es un factor que facilita la adaptación e inserción del colectivo SBPI en la CARM. Además, les permite desenvolverse de forma más rápida y muestran muchas habilidades sociales a la hora de buscar trabajo.

“Si tú tienes una actitud positiva, te muestras muy proactivo para conseguir trabajo, no te voy a decir que es sencillo y que lo vas a conseguir a la primera si lo haces así, pero a la larga, sí logras conseguir algo” (E4, Hombre, Venezuela).

No obstante, algunos factores complican la inserción de las personas venezolanas en el mercado de trabajo murciano, como pueden ser los conocimientos de idiomas extranjeros o la influencia de la edad.

“Aquí hasta me sentí vieja porque en muchas entrevistas me preguntaban: - ¿Cuántos años tiene? y decía: -35, 36, 37, me decían: - es que estamos buscando chicas más jóvenes” (E3, Mujer, Venezuela).

Otro punto que considerar es que los venezolanos tienden a venir a España con unas expectativas muy altas respecto a su futuro profesional. “Intentan estudiar aquí un curso pequeño de algo que hayan hecho allí en su país para tener el papel, y así piensan: -lo tengo y como tengo experiencia va a ser más fácil que me cojan” (P4, orientadora laboral).

Esa idea preconcebida es contraproducente porque, aunque pueda resultar motivadora, puede retrasar el proceso de inserción laboral de la persona por tener expectativas difíciles de alcanzar. Los venezolanos tienden a sentirse tratados como niños al estar asistidos dentro de un programa de formación, búsqueda de empleo e inserción laboral.

“La ventaja con las que parten frente a otras nacionalidades al final se puede convertir en su contra a no ser que sepan adaptarse al momento en el que están” (P1, orientadora laboral).

3.1.3. Situación del colectivo sirio

Se dispone de una muestra reducida de población siria en la CARM, y de escasos datos estadísticos, porque son pocos los sirios que se han quedado en la Región. Al plantear la investigación, se decidió incluir a los SBPI de esta nacionalidad debido al número alto de solicitudes de asilo presentadas en España. No obstante, para la mayoría de ellos, el territorio español es una puerta de entrada a Europa, pero lo cierto es que las personas sirias, una vez su solicitud de asilo admitida a trámite, migran a otros países como puede ser Alemania, donde cuentan con una red social muy amplia de inmigrantes sirios que facilitan su integración en la sociedad. Por lo tanto, ha sido difícil encontrar en Murcia a refugiados que provienen de este país, y que quieran realizar las entrevistas, al mismo tiempo que hubo escasa información facilitada desde las ONG.

“Lo que querían era llegar a Europa, acercarse lo más posible a la gente que ya conocían en Alemania. Y te digo que se han ido familias numerosas, con niños pequeños y todo, para que veas lo fuerte que es la llamada y la necesidad de tener a alguien cerca de tu nacionalidad, que te entienda y que te ayude” (P3, orientadora laboral).

Las profesionales de las ONG coinciden en que los solicitantes sirios suelen llegar con su pareja e hijos, presentan un perfil académico con estudios superiores y son de confesión musulmana. De las diez personas sirias registradas en el programa de inserción laboral en la CARM, cinco están actualmente trabajando. En el cuadro 5, se presentan los factores de riesgo y de protección en la inserción laboral de los sirios en la CARM.

Cuadro 5. Factores de riesgo y protección en la inserción laboral de los SBPI sirios

Factor	Denominación	Referencias por los agentes entrevistados
Factor de protección	Formación inicial	P1, P3
	Proximidad cultural con otras nacionalidades implantadas en Murcia	P3
Factor de riesgo	Idioma distinto a español	E5, E6, P1, P2, P3, P4
	Aspectos culturales	E5, E6, P2, P3, P4
	Imagen mediática de Siria	E5

Fuente: Elaboración propia

Como indican las profesionales, las personas sirias tienden a tener una formación académica bastante alta, llegan con el manejo, en muchos casos, del inglés. Es un factor que influye positivamente en su búsqueda de trabajo, añadiendo también la ventaja de poder contar con una red de personas inmigrantes proviniendo de países árabes que facilitan su adaptación en la Región. Una vez que se les entrega el permiso de trabajo, tienden a dirigirse hacia los sectores laborales de trabajo de campo o de hostelería, más específicamente los restaurantes Kebab.

“Muchos de ellos han empezado a trabajar en el sector de la hostelería, principalmente en restaurante kebab. Porque en este sector también hay una red importante de gente de origen sirio o de nacionalidades más afines que normalmente les dan facilidad para acceder a estos trabajos” (P1, orientadora laboral).

Las mayores trabas que encuentran las personas sirias en el proceso de inserción laboral son el aprendizaje del idioma y las barreras que se construyen por las diferencias culturales, que abarcan sus obligaciones religiosas, así como marcadores sociales. Demuestran cierta reticencia en adaptarse a los patrones culturales de la región de acogida, situación que puede perjudicarles a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

“En el caso de los hombres sirios, qué sucede, pues que por cuestiones culturales no pueden trabajar en sitios donde se vende alcohol, no pueden tocar carne que no sea halal y menos la de cerdo, entonces en la manipulación de alimentos hay una barrera” (P3, orientadora laboral).

La mediatización de la guerra de Siria, y la imagen negativa que se ha creado alrededor de este país, influye negativamente en la percepción que puede tener un empleador de una persona siria y por lo tanto dificulta su inserción laboral.

“Yo vengo de Siria, de un país que está en guerra, siempre salen en los medios de comunicación de manera muy mala, que es el país de los fanáticos, el país de Daesh, de los radicales. Es un factor que crea desconfianza” (E5, Hombre, Siria).

3.2. Valoración y propuestas de mejora del procedimiento legal de inserción laboral en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Una vez analizados los factores de riesgo y de protección de la inserción laboral de los tres colectivos estudiados, el presente estudio se centra en el procedimiento legal aplicado en la CARM y sobre las propuestas de mejora emitidas por las profesionales de las ONG y los SBPI entrevistados.

En cuanto a los aspectos funcionales del procedimiento, las cuatro profesionales subrayan la relación continua y horizontal mantenida entre las ONG, el SEF y las demás instituciones públicas involucradas en la inserción laboral.

“Por parte de las entidades, tenemos una línea abierta con la mayoría de las instituciones para intentar transmitirles la existencia de todas las trabas que nos vamos encontrando e intentar tener una sintonía entre las entidades y los organismos públicos” (P1, orientadora laboral).

“Estamos en constante comunicación. Con el SEF, por ejemplo, hemos tenido varios encuentros para explicar inicialmente el tema del volante, de la tarjeta roja. (...) Ahora sí que la técnica del SEF conoce la documentación” (P2, orientadora laboral).

En respuesta a esa realidad, se presentan en el siguiente cuadro las principales sugerencias de mejora del procedimiento de inserción laboral identificadas por los SBPI y profesionales entrevistados.

Cuadro 6. Recomendaciones de mejora del procedimiento de inserción laboral de la CARM

Recomendaciones	Referencias por los agentes entrevistados
Agilizar la homologación de títulos académicos	E3, E4, E5, E6, P1, P2, P3, P4
Ofrecer cursos adecuados y accesibles	E1, E2, E5, E6, P1, P2, P4
Sensibilizar a las administraciones públicas	E1, E3, E5, P2, P3
Adecuar los plazos de renovación de la tarjeta roja	E3, P2, P3, P4
Incentivar la contratación de personas SBPI	E1, E3, P3
Facilitar el acceso a una carrera universitaria	E6, P3

Fuente: Elaboración propia

Una traba importante en el procedimiento de inserción laboral, citada por muchas personas entrevistadas y respaldada por el estudio de Arcarons (2016), es el “laberinto de la homologación”, es decir las dificultades a las que se enfrentan los SBPI a la hora de convalidar sus estudios. La primera recomendación expuesta, que facilitaría la inserción laboral de muchos usuarios del programa, sería la agilización del proceso de homologación de títulos educativos, teniendo en cuenta las situaciones coyunturales del país del que proviene cada SBPI.

La dificultad de la homologación conduce a un problema de acceso a cursos formativos impulsados por el Ayuntamiento de Murcia o por el SEF, en los que es necesario poseer un título académico equivalente al bachiller para participar. Como se ha expuesto anteriormente, la mayoría de los SBPI no disponen de estudios legalmente reconocidos. Por otro lado, según los entrevistados, la oferta de cursos no coincide con la demanda del mercado laboral, por lo tanto, se recomienda adecuar la oferta de cursos formativos y ampliar su acceso a los SBPI con estudios no homologados.

“Siento que a veces dan cursos que no tienen salidas laborales. He conocido a personas que han hecho 5 o 6 cursos de cosas diferentes y ninguno ha conseguido trabajar. Yo he hecho dos cursos, tres cursos y tampoco. Te dicen que no hay salidas para estos cursos. (...) Yo les digo: -pero dime donde hay oferta laboral, -es que no es lo que a ti te gusta. Pero llega un momento en el que tú dices: -disculpa pero tengo que comer” (E3, Mujer, Venezuela).

El desconocimiento de las administraciones públicas de la CARM, en lo que concierne la situación y estatutos legales de los SBPI, es otro obstáculo que se propone solucionar a través de un trabajo de difusión y de sensibilización.

“Educar a las administraciones públicas porque tenemos una tarjeta roja, estamos legales según el ministerio, pero socialmente nos ven mal, laboralmente nos ven mal. Muchos me han dicho que cuando nos ven la tarjeta roja, siempre dicen: -pero ¿qué es esto? Te dificulta el banco, el servicio sanitario, te traba todo” (E3, Mujer, Venezuela).

A nivel de la Oficina de Extranjería, la tardanza con la que se da la cita para la renovación de la tarjeta roja causa numerosos problemas para las personas SBPI ya insertadas laboralmente. Una recomendación sería ajustar las fechas de la renovación de la tarjeta roja con la situación laboral de cada persona.

“Se le caduca la tarjeta roja el 31 de mayo, en extranjería pide una cita para que le renueven la tarjeta y se la ponen para el 8 de junio, o hasta julio. Hasta que no pueda tener la tarjeta roja otra vez, no puede volver a trabajar” (P4, orientadora laboral).

Así pues, cabe señalar la importancia de que se desarrollen políticas para favorecer la empleabilidad de personas SBPI. Se recomienda incentivar a las empresas de la CARM para la contratación de ese colectivo mediante una bonificación fiscal.

“Las autoridades nos dan formaciones profesionales, pero deberían también ayudarnos a encontrar trabajo en esos mismos ámbitos” (E1, Mujer, Camerún).

“Por parte del gobierno, no ha habido una política concreta que facilite la contratación en concreto de este colectivo. Es cierto que tienen ayudas específicas como puede ser el ser beneficiario de la garantía juvenil, hay una bonificación fiscal para las empresas por contratar a una persona en ese programa. Por ser víctima de violencia de género, también” (P3, orientadora laboral).

Una última línea de mejora identificada por las personas entrevistadas va dirigida a facilitar el acceso a una carrera universitaria. Los obstáculos a los que se enfrenta un SBPI interesado en estudiar en la Universidad son varios, siendo la homologación de su título académico el primer paso a superar. En caso de que esa gestión resulte imposible, se requiere la superación de un examen de nivel de bachillerato que convalide los conocimientos del interesado. Además, como lo indica una de las profesionales entrevistadas, el proceso administrativo de inscripción a una carrera universitaria puede resultar tedioso para cualquier persona, proceso que se complica cuando se añade la dificultad lingüística.

“Para las personas que quieren acceder a la formación reglada y que no son hispanohablantes, echo en falta un servicio específico compuesto por un equipo interdisciplinar que pudiera orientar e informar a aquellas personas que quisieran estudiar. (...) Nosotras, las personas que hemos nacido en Murcia, conocemos como funciona el sistema, pero una persona que llega de fuera lo tiene todo más difícil” (P3, orientadora laboral).

4. Conclusiones

Las principales conclusiones de este trabajo responden al objetivo inicialmente planteado, el cual consistía en ofrecer una aproximación al proceso de inserción laboral de los SBPI en la CARM, así como la valoración de la política murciana de inserción laboral de este colectivo. Y en ese sentido, la investigación ha puesto de manifiesto la dificultad que supone la inserción laboral de los SBPI.

La primera conclusión sobre el análisis del proceso de inserción laboral indica que las variables tales como el idioma, el sexo, la cultura y los estudios en el país de origen son aspectos relevantes en la inserción en el mundo laboral de los SBPI en la CARM, pero no determinantes. Para ello, es de vital importancia evitar el uso de relaciones de causa-efecto unidimensionales, prefiriendo recurrir a unas explicaciones complejas que abarquen diferentes matices de la inserción sociolaboral de la persona en la CARM. De manera general, un buen itinerario de empleo dependerá del nivel de aprovechamiento por parte de las personas SBPI del programa de inserción laboral. Formarse, aprender el idioma, ampliar sus conocimientos y empezar una búsqueda activa de empleo, son algunas de tantas oportunidades que las ONG facilitan a los usuarios. Para ejemplificar esta afirmación, se hace referencia a la situación de los venezolanos, que presentan similitudes culturales con la sociedad española y que no deben aprender el idioma, aspectos que podrían considerarse ventajas a la hora de encontrar un trabajo. No obstante, su tasa de ocupación no es mayor a la de las demás nacionalidades (el 67% de los venezolanos están parados frente al 33% en el caso de los cameruneses).

Otros aspectos que resultan de elemental importancia a la hora de empezar a trabajar en un nuevo país, como ya señaló Rapado Tamarit (2018), son los amigos y la familia. Seis de los nueve entrevistados también subrayan el impacto que tiene la presencia de una sólida red social en el entorno del SBPI en su búsqueda de trabajo. Poder contar con la ayuda de personas asentadas en la sociedad de acogida, y que presentan semejanzas culturales y lingüísticas, es una vía efectiva para abrir las puertas del mercado de trabajo. A su vez, sería interesante proponer estrategias y/o herramientas de actuación a las ONG y entidades que trabajan con el colectivo para fomentar los encuentros, reforzar la red social de los que se quedan aislados o de los recién llegados, y potenciar la ayuda mutua, alejándose de los esquemas tradicionales y paternalistas de asistencia al “vulnerable”.

Otra cuestión que se debe considerar a la hora de evaluar el proceso de inserción laboral es la calidad del empleo obtenido gracias al programa. Para ello, la calidad del proyecto laboral de cada SBPI se tiene que analizar en dos tiempos. A corto plazo, la persona tiene generalmente acceso a un oficio que no corresponde necesariamente a su nivel de expectativas y/o de formación. Y a largo plazo, en el momento en el que la persona obtenga su estatuto legal de refugiado y se establezca en un sitio de su elección, obtendrá con ello nuevas oportunidades laborales.

Hay destacar, también, la importancia de conseguir trabajos dignos y con garantías para estas personas, pues eso aumentaría las probabilidades de integración laboral y social de esta comunidad. No obstante, se plantean varias dificultades, como, por ejemplo, las carencias del mercado laboral murciano, un mercado que ya es frágil de por sí, y que, basado principalmente en el turismo y la agricultura, y siendo su productividad inferior a la media nacional, presenta dificultades para proporcionar puestos de trabajo estables (García García, 2019). Además, y teniendo en cuenta la vulnerabilidad de la industria de la CARM, y de las regiones del sur en general, afrontar las consecuencias de la crisis de la Covid19 será muy difícil, porque se hará con menos recursos que las regiones o países del norte, cuyos modelos económicos son menos frágiles, como, en efecto, ya ha sucedido en crisis anteriores (Melgarejo, 2020).

La segunda conclusión hace referencia a la valoración ambivalente que hacen las profesionales y los SBPI entrevistados del procedimiento legal de empleo. Por un lado, reconocen la buena comunicación y relación horizontal que existe entre las entidades y los servicios públicos de empleo, cooperando para trabajar siguiendo un mismo eje de acción. Sin embargo, ambos consideran que la política de inserción laboral de la CARM carece de importantes aspectos funcionales como son, de forma transversal, la falta de sensibilización de las administraciones públicas, la inadecuación de los cursos formativos a la demanda del mercado laboral, el proceso interminable de homologación de los títulos, la difícil renovación de la tarjeta roja y los pocos incentivos que tienen las empresas para contratar a una persona SBPI. En respuesta a esta problemática, las iniciativas de mejora elaboradas en este artículo presentan una guía de acción para perfeccionar el procedimiento legal de la CARM y, por consiguiente, ofrecer a los SBPI la igualdad de oportunidades laborales que se merecen.

Asimismo, es esencial hacer énfasis en la idea de que “una comunidad con altos niveles de integración es capaz de convertirse en agente de desarrollo para sus territorios nacionales” (Iglesias et al., 2018: 7). No obstante, se plantea la siguiente pregunta: ¿El mercado laboral español está realmente dispuesto a integrar a todas estas personas SBPI? ¿No sería necesario sensibilizar también a la propia sociedad del país de acogida antes de reformar el procedimiento legal? Actualmente, el programa de inserción laboral funciona de manera unidireccional: son los que llegan los que se tienen que adaptar al entorno, cuando el mundo empresarial español debería desarrollar una actitud proactiva para trabajar la inclusión con el fin de crear una sociedad cada día más igualitaria y basada en el respeto de la dignidad de todos los seres humanos.

Para finalizar, se cierra este artículo invitando al lector a reflexionar sobre la importancia que supone el acceso a un empleo de calidad y remunerado para una persona SBPI. Tal oportunidad representa una vía para fortalecer su dignidad y la confianza en sí mismo, así como para sanar poco a poco traumas que ha podido sufrir a lo largo de su éxodo. Además, le ofrece autonomía financiera y rutina laboral gracias a las cuales podrá sentirse, cada vez más, parte de la sociedad en la que se encuentra. Esta última idea queda ilustrada con las palabras de una mujer siria refugiada entrevistada.

“Tenemos estudios; podemos trabajar, no venimos a vivir de las ayudas y sentarnos en casa sin hacer nada. Queremos, simplemente, trabajar, y vivir en paz” (E6, Mujer, Siria).

5. Referencias bibliográficas

- AltoComisionadodelasNacionesUnidasparalosRefugiados(2017).“StatisticalYearbook2015”.https://www.unhcr.org/statistics/country/59b294387/unhcr-statistical-yearbook-2015-15th-edition.html#_ga=2.4780726.42147746.1561883626-727167748.1556721377 [Fecha de consulta 15.06.2019].
- Akkerman, T. (2018). “Partidos de extrema derecha y políticas de inmigración en la UE”, *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 48-62. DOI: doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2018.48
- Arango, J., Mahía, R., Moya Malapeira, D., & Sánchez-Montijano, E. (2018). “Introducción: Inmigración y asilo en el centro de la arena política”, *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 14-21. DOI: doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2018
- Arango, J. (2019). “Eficacia frente a principios: políticas de extrema dureza contra la inmigración y el asilo en Estados Unidos y Europa”, *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 34-49. DOI: doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2019.34
- Arcarons, A. (2016). “Case Study Spain”, en *From Refugees To Workers: Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States*. Florencia: Migration Policy Centre, 107-122. DOI: 10.11586/2016003
- Bonheur, C. R. (2017). “La mecánica de calle. Configuraciones sociales y espaciales de un empleo informal”, *Sociología del Trabajo, nueva época*, (91), 44-65.
- CARM (Comunidad Autónoma de la Región de Murcia) (2018). El protocolo de la Comunidad para la inserción de refugiados gana el premio Regiostars de la Comisión Europea. <http://murciaregioneuropea.es/-/el-protocolo-de-la-comunidad-para-la-insercion-de-refugiados-gana-el-premio-regiostars-de-la-comision-europea?inheritRedirect=true>, 09.10.2018. [Fecha de consulta 15.06.2019]
- De Lucas, J. (2015). *Mediterráneo: El naufragio de Europa*, Tirant Humanidades, Valencia.
- Dirección General De Política Interior (2019). “Avance de datos de protección internacional, aplicación del Reglamento de Dublín y reconocimiento del estatuto de apátrida. Datos provisionales acumulados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019”, Ministerio del Interior. http://www.interior.gob.es/documents/642012/9911687/Nota_avance_trimestral_datos_proteccion_internacional_2019_12_31.pdf/22f73187-b2f3-457c-8dbc-1cb28588e3ec [Fecha de consulta 29.05.2020]
- Directiva 2011/95/UE por la que se establecen normas relativas a los requisitos para el reconocimiento de nacionales de terceros países o apátridas como beneficiarios de protección internacional. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 2011, 9–26.
- Fassin, D. (2015). “La economía moral del asilo. Reflexiones críticas sobre la “crisis de los refugiados” de 2015 en Europa”, *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, 70(2), 277-290. DOI: 10.3989/rdtp.2015.02.001.02
- García García, M. D. C. (2019). “Orientación para el empleo en la Región de Murcia: análisis de necesidades e identificación de buenas prácticas”, Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.
- Iglesias, J. & Estrada, C. (2018). “¿Birds of passage? La integración social de la población refugiada en España”, *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 7(1), 144-167. DOI: 10.26754/ojs_ried/ijds.279
- Iglesias, J., Asua, G. U., Fuster, J. B., Estrada, C., & Torrado, T. L. V. (2018). “¿Acoger Sin Integrar? El sistema de acogida y las condiciones de integración de personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional en España”, Madrid, Instituto Universitario de Estudios Sobre Migraciones.
- INE (Instituto Nacional de Estadística de España). Encuesta de Población Activa. Trimestre 1/2020. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195129&dp=1254735976595, 28/04/2020 [Fecha de consulta 20.05.2020].
- Melgarejo, A. J. R. (2020). “Cuestión meridional, desigualdad y trabajo invisible: cuando un virus hace emerger las debilidades productivas de un país del sur de Europa”, *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, (35), 163-182.
- Miñarro Yanini, M. (2018). *La dimensión social del derecho de asilo: el estatuto de garantías de integración socio-laboral de los “refugiados”*, Editorial Bomarzo, Albacete.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Sistema de Acogida de Protección Internacional: Manual de Gestión. Noviembre 2018, <https://cutt.ly/gyGhMi0> [Fecha de consulta 09.11.2020]
- Moraes, N. & Romero, H. (coord.) (2016). *La crisis de los refugiados y los deberes de Europa*, Los Libros de la Catarata, Madrid.
- Naïr, S. (2016). *Refugiados, frente a la catástrofe humanitaria, una solución real*, Edición Planeta, Barcelona.
- Oficina de Asilo y Refugio (2019). Asilo en Cifras 2018. Ministerio del Interior, Secretaría General Técnica.http://www.interior.gob.es/documents/642317/1201562/Asilo_en_cifras_2018_126150899.pdf/bd2b18d8-bacf-4c2a-9d08-e1952d53a10a [Fecha de consulta 11.01.2020]
- ONU. Convención sobre el Estatuto de los Refugiados adoptada en Ginebra, Suiza, el 28 de julio de 1951 por la Conferencia de Plenipotenciarios sobre el Estatuto de los Refugiados y de los Apátridas. Entrada en vigor: 22 de abril de 1954, de conformidad con el artículo 43. *Serie Tratados de Naciones Unidas*, 189 (2545), p. 137.
- Pasetti, F. & Sánchez-Montijano, E. (2018). “Sobre los solicitantes y beneficiarios de protección internacional. Informe Nacional para España”, National Integration Evaluation Mechanism. https://www.cidob.org/es/content/download/72415/2269719/version/1/file/NIEM_Spain_National_Report_2018.pdf [Fecha de consulta 30.09.2019]

- Pironet, D. (2018). “L’intégration des demandeurs d’asile sur le marché du travail. État de la situation en 2017”, Cepag Mouvement d’Éducation Populaire, Namur.
- Porras Ramírez, J. M. (2017). “El sistema europeo común de asilo y la crisis de los refugiados. Un nuevo desafío de la globalización”, *Revista de Estudios Políticos*, (175), 207-234. DOI: 10.18042/cepc/rep.175.06
- Rapado Tamarit, A. (2018). “Cuando emigrar no es suficiente: retorno, auto (pluri) empleo y precariedad en Ecuador”, *Revista Latina de Sociología*, 8(3), 76-93. DOI: 10.17979/relaso.2018.8.3.3405
- Sanchis, E. (2014). “El paro hace daño”, *Sociología del trabajo*, (81), 7-26.
- UNESCO (2019). “Defending the ‘right to the city’: How cities include migrants and refugees in and through education”, *Global Education Monitoring Report: Policy Paper*, (40). UNESCO, Paris.