



Esta obra está bajo licencia internacional Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-Compartirlgual 4.0.

EMPLEABILIDAD Y PERSPECTIVAS LABORALES DE LA JUVENTUD MIGRANTE, REFUGIADOS Y SOLICITANTES DE ASILO EN ESPAÑA

EMPLOYABILITY AND JOB PROSPECTS FOR MIGRANT YOUTH, REFUGEES, AND ASYLUM SEEKERS IN SPAIN

Marta Sánchez Capel

Graduada en Relaciones Internacionales y Economía en la Universidad Rey Juan Carlos I

Máster en Gouvernance des Organisations pour le développement international. Universidad de Grenoble-Alpes

sanchezmarta94@gmail.com ORCID [0000-0002-2862-4902](https://orcid.org/0000-0002-2862-4902)

Recepción de trabajo: 03-10-2025 - Aceptación: 21-10-2025 - Publicado: 31-05-2025

Páginas: 99-125

- 1. INTRODUCCIÓN.
- 2. JUVENTUD MIGRANTE Y EMPLEABILIDAD: DIFERENCIAS ENTRE PERSONAS MIGRANTES, REFUGIADAS, SOLICITANTES DE ASILO Y PERSONAS MIGRANTES EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR.
- 2.1. Introducción.
- 2.2. Regulación y marco normativo en cada caso, ¿quién es qué?
- 2.3. Diferentes vías para la obtención de la autorización para trabajar según el estatus jurídico de la persona inmigrante.
- 3. INFLUENCIA DEL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y CULTURAL PERSONAL EN LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.
- 3.1. Principales desafíos socio-laborales para la juventud migrante o refugiada en España.
- 3.2. Desarrollo de competencias y empleabilidad.
- 4. CONCLUSIONES.
- 5. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

RESUMEN

En este trabajo se delimitan los conceptos de persona migrante internacional, refugiada y solicitante de asilo, analizando los derechos laborales y la situación socio-económica que define la “empleabilidad” tanto en la teoría como en la práctica de cada una de estas figuras. El estudio se centra, en primer lugar, en los retos y perspectivas laborales que estos grupos sociales asumen o son susceptibles de asumir en el futuro; en segundo lugar, en la influencia que su contexto socio-cultural ejerce sobre su integración socio-laboral en el contexto del mercado de trabajo español en la actualidad; y, en tercer lugar, en la eficacia de las políticas, programas y estrategias de integración laboral de jóvenes migrantes. Por último, se observa que muchas de las personas que forman parte de estos colectivos atraviesan una especial dificultad y vulnerabilidad para encontrar trabajo (y vivienda), que viene dada, en parte, por una discriminación racial estructural en la sociedad española.

PALABRAS CLAVE: empleabilidad, jóvenes, migraciones, situación administrativa irregular, refugiado, trabajadores.

ABSTRACT

This paper defines the concepts of migrant, refugee, and asylum seeker, analysing the labour rights and socioeconomic situation that define both the theory and practice of “employability” for each of these three legal categories. Firstly, the study focuses on the challenges and employment prospects that these social groups face or are likely to face in the future; secondly, on the influence that their socio-cultural context has on their socio-occupational integration in the current Spanish labour market; and thirdly, on the effectiveness of policies, programmes and strategies for the labour integration of young migrants. It is finally observed that many of the people who make up these groups experience particular difficulties and vulnerability in finding work (and housing), which is partly due to structural racial discrimination inherent in Spanish society.

KEYWORDS: Employability, Youth, Migrations, Irregular Administrative Situation, Refugee, Workers.

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de estas páginas, dedicadas a delimitar las fronteras conceptuales entre persona migrante, refugiada o en situación administrativa irregular, se ha optado por contextualizar el análisis en el ámbito del trabajo de la juventud migrante en España. En concreto, se centra en el estudio de la “empleabilidad” y en las condiciones laborales a las que se exponen estas personas una vez consiguen un puesto de trabajo. Estas tres figuras del derecho español designan a tres situaciones diferentes en las que se puede encontrar una persona que deja su país y se instala en España, en función de sus circunstancias personales. En la teoría, cada una de ellas conlleva la asignación de determinados derechos y obligaciones para las personas sobre quienes se aplica cada término. En la vida real, se observa también que estos tres grupos sociales son más proclives a experimentar una serie de prácticas socialmente “normalizadas” y a que sus vidas estén atravesadas por condiciones de especial vulnerabilidad: trabas lingüísticas que dificulta el acceso al trabajo y la inclusión social, racismo estructural que imposibilita la búsqueda de vivienda y de trabajo, precariedad laboral, sometimiento a trabajo forzoso en ciertos casos, infravivienda, etc.

2. DIFERENCIAS JURÍDICAS ENTRE LOS DISTINTOS ESTATUS LEGALES

La crisis sanitaria global de 2020, puso de manifiesto la fuerte dependencia que la economía española tenía de las personas trabajadoras migrantes. Hoy, cinco años más tarde, la población inmigrante en nuestro país supera los nueve millones de personas y la relación de dependencia sigue fortaleciéndose, dándose el caso de sectores que dependen completamente o en gran medida del trabajo inmigrante, como los servicios domésticos (72% de la mano de obra son personas migrantes), la hostelería (45%), la construcción (32%) o la agricultura (31%).¹

Las tendencias actuales del mercado de trabajo y de empleo nuevo arrojan cifras en alza en relación con las y los trabajadores migrantes. De acuerdo con la revista Forbes España, entre 2019 y 2024, los migrantes ocupan casi tres de cada cuatro nuevos empleos creados en ese período². Además, el nuevo “Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal Datos 2024”³ muestra que el 90% del empleo nuevo creado desde enero de 2024 a marzo de 2025 ha sido ocupado por inmigrantes.

1 González Enríquez, C. y Martínez, J.P., “Inmigración y mercado de trabajo en España”, *Real Instituto el Cano*, 9 de junio de 2025, disponible en: <https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/inmigracion-y-mercado-de-trabajo-en-espana/>.

2 Revista Forbes España, “FEDEA señala que los inmigrantes explican casi tres de cada cuatro nuevos empleos entre 2019 y 2024”, *Revista Forbes España*, 17 de marzo de 2025, disponible en: https://forbes.es/economia/653546/fedea-senala-que-los-inmigrantes-explican-casi-tres-de-cada-cuatro-nuevos-empleos-entre-2019-y-2024/?utm_source=chatgpt.com.

3 Observatorio de las Ocupaciones, 2025 *Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal Datos 2024*, Madrid, 2025, disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html>.

La población inmigrante representa así, el 23% de la población ocupada en España. Estas cifras las recoge la Encuesta de Población Activa y las publica el Instituto Nacional de Estadísticas, que solo tiene en cuenta a personas migrantes de primera generación, es decir, personas que no han nacido en España, pero ¿a qué grupos de personas migrantes representan esas cifras? ¿Por qué en otros países estas cifras no solo representan a las primeras generaciones de personas migrantes, sino que también incluyen a segundas y sucesivas generaciones? ¿Cómo afecta el hecho de haber nacido y crecido en el seno de una familia inmigrada a tu empleabilidad? Estas preguntas se abordarán en el siguiente subepígrafe.

2.1. Introducción

Para comenzar, conviene definir el término de “persona migrante internacional” que se adopta en este texto. Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y su División de Población, una persona migrante internacional es aquella que vive en un país diferente al que nació. De acuerdo con esta definición, las personas inmigrantes lo son al margen de cuál sea su estatus legal en el país de residencia, ya sean personas inmigrantes en situación administrativa regular, irregular, nacionalizadas, inmigrantes laborales o refugiadas.⁴ Y es sobre este “estatus legal” sobre el que incidiremos en los siguientes párrafos, ya que no todas las personas migrantes internacionales están autorizadas para trabajar en España.

A continuación, se describen varios casos, a modo de ejemplo, que representan los diferentes tipos de estatus legal de las personas migrantes. Así, el primer ejemplo lo ilustraría una persona migrante internacional que llega de un país miembro de la Unión Europea (UE), del Espacio Económico Europeo (EEE) o de Suiza, puede trabajar en España sin un permiso específico⁵.

Otro caso distinto representa la experiencia de una persona de Venezuela⁶ que llega a España y presenta ante la Oficina de Asilo o Refugio (OAR)⁷ una solicitud de protección internacional. Durante

4 Definición disponible en la web de la Organización de las Naciones Unidas (ONU): <https://www.un.org/es/global-issues/migration>.

5 Directiva (UE) 2016/801, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair*.

Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (artículos 25 bis y 33).

Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (artículos 34 a 36 y 52 a 58).

6 Según los datos del Ministerio del Interior, el país de procedencia con más solicitantes en 2024 ha sido Venezuela, con 66.134 peticiones, un 39,5 por ciento del total, seguido de Colombia (40.140). Ambos países suman el 63,5 por ciento de los expedientes formalizados en el año 2024. Datos disponibles en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/interior/paginas/2025/160125-oficina-asilo-refugio-2024.aspx> (Fecha último acceso: 22/10/2025).

7 El artículo 23.1 de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, establece que la Oficina de Asilo y Refugio, dependiente del Ministerio del Interior, será el órgano competente para la tramitación de las solicitudes de protección internacional. En el sistema de protección internacional en España, la Subdirección General de Protección Internacional, dependiente de la Dirección General de Política Interior, es el órgano especializado que asume esta función y se encarga de la instrucción y tramitación de los procedimientos en materia de protección internacional, así como del reconocimiento del estatuto de apátrida (en aplicación del artículo 7 y siguientes del Real Decreto 865/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de reconocimiento del estatuto de apátrida).

el tiempo que su expediente se instruye, esta persona tiene el estatus de "solicitante de protección internacional". Mientras se resuelve el expediente y, siempre que no se le conceda el estatuto de refugiado ni la protección subsidiaria, su estatus jurídico es el de "solicitante de protección internacional".

Tras el proceso de análisis de su expediente, si la resolución resulta favorable para el reconocimiento de la condición de refugiada conforme a la Ley 12/2009, se le considerará refugiado en España, con los derechos que ello reporta. En este caso se requiere el permiso de residencia y de trabajo para poder acceder al mercado laboral y a un contrato oficial.

Otra situación diferente sería la de una persona que viene de Mali⁸, huyendo de la crisis humanitaria que se prolonga en su país desde 2012⁹. No puede demostrar persecución individual por motivos de raza, religión, etc., pero se estima que si fuera devuelta correría un riesgo grave de daño debido al conflicto armado. En España se le reconoce que no reúne criterio de refugiado, pero sí de beneficiario de protección subsidiaria. A partir de este reconocimiento, esta persona es considerada beneficiaria de la protección subsidiaria.

Una circunstancia más reciente en España, y la Unión Europea (UE), lo encarnan las personas en régimen de protección subsidiaria o temporal. Tras el inicio de la guerra en Ucrania, el Consejo de la UE activa la Directiva de protección temporal¹⁰ para los desplazados de Ucrania, y en España se conceden permisos de residencia y trabajo de forma ágil a los nacionales ucranianos, sus familiares, etc.

Un último caso lo representaría, por ejemplo, alguien que ha llegado desde Guinea Ecuatorial a España con visado de estudiante para cursar los estudios de grado, al acabar estos estudios decide no volver a su país de origen y no renovar el visado de estudiante. En este caso, su visado inicial expira, aunque la persona siga residiendo en territorio español. En este caso, su estatus legal cambia y esta persona pasa a ser lo que se conoce como inmigrante en situación administrativa irregular. En este último supuesto, la persona no tiene permiso para trabajar legalmente en España. Con lo que, si trabaja, sería en la economía informal, lo que supone un mayor riesgo de vulnerabilidad a la explotación laboral¹¹. Más adelante se define cada uno de estos conceptos según la normativa aplicable.

8 En 2024, el número de solicitudes de protección internacional presentadas por personas malienses experimentó un incremento del 700% respecto a 2023, según el informe de CEAR "más que cifras".

9 En la que se combinan factores como la amenaza yihadista que no deja de propagarse a través del país, la inestabilidad política tras el golpe de estado sufrido en 2020, factores de vulnerabilidad estructurales, desafíos socioeconómicos y los efectos de la crisis climática.

10 DOUE, Decisión de ejecución (UE) 2022/382 del Consejo de 4 de marzo de 2022, por la que se constata la existencia de una afluencia masiva de personas desplazadas procedentes de Ucrania en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2001/55/CE y con el efecto de que se inicie la protección temporal.

11 En España, la persona trabajadora en situación irregular, estaría incluso sujeta a sanciones de acuerdo con la Ley de Extranjería (multas e incluso expulsión), según el Artículo 57 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero de la Ley de Extranjería. No obstante, el derecho español, que regula una figura que, aunque no se denomina explícitamente como tal, si puede considerarse una figura que tipifica la explotación laboral y que consiste en la imposición de condiciones de trabajo ilegales (artículo 311 del Código Penal) (Rivas Vallejo, M. P., "Aproximación laboral a los conceptos de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral en los tratados internacionales". Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), núm. 2, 2021, págs. 99-135. DOI: <https://doi.org/10.24310/rejss.vi2.12445>).

Para seguir con el análisis, partir de la definición del concepto de “empleabilidad” nos ayudará a sentar las bases de este estudio aplicando el término a la situación de los y las jóvenes migrantes. Así, según la Real Academia de la Lengua Española, “empleabilidad” se define como “[el] Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”¹². De este modo, el foco se fija en la persona trabajadora, es decir, son sus cualidades (aptitudes y actitudes) las que le permitirán conseguir y mantener un empleo. Pero, ¿hasta qué punto esta definición se ajusta a la realidad actual en el contexto español? ¿Depende la empleabilidad de una persona solamente de sus actitudes y aptitudes? ¿Podrían ciertas características personales influenciar negativamente sobre la “empleabilidad”? ¿Qué ocurre en el caso de las personas migrantes, de qué depende su capacidad para conseguir y mantener un empleo depende solamente de sus actitudes y aptitudes? Y, una vez conseguido el trabajo, ¿cuáles serán las condiciones?

En las siguientes líneas delimitaremos los diferentes estatus legales que designan las distintas trayectorias de quienes dejan su lugar de origen para establecerse en España. En concreto, nos centraremos en tres: personas migrantes, personas migrantes en situación administrativa irregular y personas refugiadas. Y veremos qué elementos jurídicos, económicos y sociales posibilitan que estas personas puedan acceder a un empleo, en ocasiones con contrato laboral y en otras como mano de obra de la economía sumergida.

2.2. Regulación y marco normativo en cada caso: definiciones por estatus legal

A menudo, se habla de la población migrante en general sin hacer referencia a su estatus legal. Y aunque, para simplificar puede resultar útil. De hecho, como se mencionaba más arriba, las Organización de las Naciones Unidas (ONU) y su División de Población consideran “migrantes internacionales” a toda persona que vive en un país diferente al que nació. Este término es más amplio y no necesariamente jurídico (por ejemplo, en políticas públicas incluye a personas que se desplazan voluntaria o forzosamente entre países). En el contexto europeo, la UE distingue entre migrantes (desplazamientos por cuestiones migratorias) de refugiados (protección internacional). El *Pacto Global de Migraciones*¹³ engloba la gobernanza de dicha movilidad.

De ahí a que, por ejemplo, al hablar de los y las trabajadoras migrantes, solo damos a entender que estos y estas trabajadoras no han nacido en España, y pasamos por alto otra información relevante: si estas personas tienen o no la capacidad legal de solicitar un permiso de trabajo, si ya cuentan con el permiso de trabajo o si están trabajando sin permiso de trabajo (y, por tanto, en la economía informal). Es por ello, que conviene distinguir cada posible situación legal para posteriormente poder analizar en detalle la situación socio-económica de estas personas y vincular cada caso con su grado de empleabilidad (epígrafe 3).

12 Definición disponible en el DRAE en línea. URL: <https://dle.rae.es/empleabilidad?m=form>.

13 Consultese el Pacto Global de Migraciones en la web de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM). Disponible en: <https://www.iom.int/global-compact-migration>.

2.2.1. Solicitante de protección internacional

La protección internacional (en adelante PI) es un término que engloba tanto el estatuto de refugiado como la protección subsidiaria. A menudo es confundido con el término estatuto de refugiado, pero es necesario remarcar que el término protección internacional es más amplio. Este es el caso de una persona migrante internacional que ha presentado una solicitud de reconocimiento de la condición de persona refugiada o de protección subsidiaria y está a la espera de resolución (ver el ejemplo más arriba de la persona venezolana).

Solicitar asilo es un derecho humano, en el que todas las personas en el mundo pueden ampararse cuando huyen de conflictos o persecuciones. La Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria (“Ley de Asilo”) en su artículo 16, establece lo siguiente:

“las personas nacionales no comunitarias y las apátridas presentes en territorio español tienen derecho a solicitar protección internacional”.

La solicitud de protección internacional se tramita mediante un procedimiento administrativo dirigido a identificar si se cumplen los requisitos para el reconocimiento del estatuto de refugiado o la concesión de la protección subsidiaria. A lo largo del procedimiento se analiza, en primer lugar, si la persona reúne los requisitos¹⁴ para ser reconocida como refugiada en los términos definidos en el artículo 3 de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, y en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, celebrada en Ginebra el 28 de julio de 1951, y su Protocolo, suscrito en Nueva York el 31 de enero de 1967.

La protección otorgada en virtud de estos conceptos consiste en la no expulsión ni devolución a contextos en los que peligran su vida o su libertad de las personas a quienes se les haya reconocido, además de otros derechos previstos en la citada Ley 12/2009 (art. 5). Este principio de no devolución vertebral la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y se reconoce en su artículo 33.

Cabe recordar que la persona solicitante no obtiene el reconocimiento del estatus de refugiada ni de protección subsidiaria si el resultado de esta solicitud previa de protección internacional no ha salido aún o no es favorable.

En cuanto al derecho a trabajar, de acuerdo con la Disposición adicional vigésimo primera del RELOEX:

“las personas solicitantes de protección internacional estarán autorizadas para trabajar en España una vez transcurridos seis meses desde la presentación de su solicitud, siempre que ésta hubiera sido admitida a trámite y no estuviera resuelta por causa no imputable al interesado.”

14 En su web, el Ministerio del Interior recoge las Condiciones para el reconocimiento de la protección internacional. Pueden consultarse en: [https://proteccion-asilo.interior.gob.es/
es/proteccion-internacional/que-es-la-proteccion-internacional/index.html?utm_source=chatgpt.com](https://proteccion-asilo.interior.gob.es/es/proteccion-internacional/que-es-la-proteccion-internacional/index.html?utm_source=chatgpt.com).

La autorización para trabajar se acreditará mediante la inscripción «autoriza a trabajar» en el documento de solicitante de protección internacional y, si procede, en sus sucesivas renovaciones, y estará condicionada a la vigencia del documento.”

2.2.2. Estatuto de Refugiado

El estatuto de refugiado constituye una forma de protección que puede ser reconocida a las personas que cumplen los requisitos para ser una persona refugiada conforme a la definición de la Convención sobre el *Estatuto de los Refugiados de Ginebra de 1951 y su Protocolo de 1967*. Según el artículo 3 de la Ley 12/2009: “la condición de refugiado se reconoce a toda persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad (...) y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de dicho país”. En España el derecho al Asilo se reconoce en el artículo 13.4 de la Constitución Española como “la protección dispensada a los nacionales no comunitarios o a los apátridas a quienes se reconozca la condición de refugiado en los términos establecidos en la” ya mencionada Ley 12/2009 de 30 de octubre “y en la Convención de 1951 y su Protocolo”¹⁵.

El artículo 36 de dicha Ley reconoce los efectos de la concesión del derecho de asilo o de protección subsidiaria y vuelve a referirse a la protección contra la devolución, reconociendo asimismo otros derechos como la autorización de residencia y trabajo permanente¹⁶, la expedición de documentos de identidad y viaje, también para quienes se beneficien de la protección subsidiaria; el acceso a la educación, a la asistencia sanitaria, a la vivienda, a la asistencia social y servicios sociales y a la seguridad social en las mismas condiciones que los españoles; la libertad de circulación; el mantenimiento de la unidad familiar.

Conviene mencionar brevemente las diferencias entre las dos figuras arriba expuestas. Por un lado, una persona refugiada es aquella que ha tenido que abandonar su país de origen y no le es posible volver porque su vida, su integridad física o su libertad corren peligro a causa de persecuciones, conflictos armados, violencia y alteraciones graves del orden público. Se trata de una condición jurídica que otorga a la persona ciertos derechos y salvaguardas. Por otro, las personas solicitantes de asilo o protección internacional son aquellas que solicitaron o tienen previsto solicitar el reconocimiento de la condición de refugiado, pero su petición aún está en trámite.

15 Entre la normativa vigente y relevante en el marco regulador español en materia de asilo se encuentran: Real Decreto 220/2022, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el sistema de acogida en materia de protección internacional, 220/2022, 1 Marzo 2022; 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, 557/2011, 1 Abril 2011; Real Decreto 590/2022, de 19 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a determinadas entidades para la financiación del Sistema de Acogida de Protección Internacional, 590/2022, 19 Julio 2022.

16 Y añade: “en los términos que establece la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social”.

En el marco legal de la Unión Europea (UE), la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y el Derecho primario de la Unión Europa¹⁷ requieren que se garantice el derecho al asilo y que el Sistema Común Europeo de Asilo (CEAS)^{18 19} se rija por la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967. El CEAS surge del compromiso de algunos países europeos en 1999 para harmonizar sus sistemas de asilo. Entre 1999 y 2005 las instituciones de la UE adoptaron normativas comunes para garantizar un trato y protección equitativos hacia las personas solicitantes de asilo y refugiadas en la UE. La última actualización del CEAS es el Pacto sobre Migraciones y Asilo que fue adoptado en 2024 (aplicable a partir de junio de 2026).

En cuanto a la autorización para trabajar en el caso de las personas a las que se les ha reconocido el estatuto de refugiada (así como las personas en régimen de protección subsidiaria, es decir, los dos estatutos beneficiarios de la protección internacional), están autorizadas a trabajar desde el momento de la concesión. La condición de persona beneficiaria de protección internacional se acredita mediante su tarjeta de identificación de extranjero (TIE), donde se especifica la autorización para trabajar²⁰.

2.2.3. Protección subsidiaria y protección temporal

El derecho a la protección subsidiaria es el dispensado a las personas que, sin reunir los requisitos²¹ para ser reconocidas como refugiadas, se dan motivos fundados para creer que si regresasen a su país de origen se enfrentarían a un riesgo real de sufrir alguno de los daños graves como la muerte, tortura, amenazas contra la integridad, etc., en virtud de lo dispuesto en el art.4 de la Ley 12/2009 de 30 de octubre.

Este reconocimiento implica, entre otros derechos, la autorización a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que las personas nacionales; acceso a la nacionalidad con cinco años de residencia legal (art.22 del Código Civil) a quienes obtuvieran la condición de refugiado; acceso a la Seguridad Social.

17 Definido como la fuente suprema del Derecho de la Unión Europea (UE). Proviene principalmente de los tratados constitutivos, en particular, el Tratado de Roma (que posteriormente fue el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea). Definición y detalles disponibles: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/the-european-union-s-primary-law.html>.

18 CEAS, por sus siglas en inglés: *Common European Asylum System*.

19 Los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA, por sus siglas en inglés: *The European Free Trade Association*) son parte del área europea sin controles de fronteras internas (espacio Schengen), por lo que algunos de los instrumentos del CEAS también se aplican en estos países.

20 Consultese la web del Ministerio de Interior para información más detallada: <https://www.inclusion.gob.es/web/migraciones/iniciativas-para-la-insersion-laboral>.

21 Conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley 12/2009 de 30 de octubre, constituyen daños graves que dan lugar a la protección subsidiaria: la condena a pena de muerte o el riesgo de su ejecución material; la tortura y los tratos inhumanos o degradantes en el país de origen del solicitante; las amenazas graves contra la vida o la integridad de los civiles motivadas por una violencia indiscriminada en situaciones de conflicto internacional o interno.

La condición de persona en régimen de protección subsidiaria se acredita con la resolución favorable emitida por el órgano competente del Ministerio del Interior o por la Tarjeta de Identidad de asilado/refugiado o beneficiario de protección subsidiaria.

Resulta conveniente señalar un elemento diferenciador con el estatuto de refugiado que puede llevar a confundir ambas figuras. En el caso de las personas beneficiarias de protección subsidiaria o temporal, entre los motivos no se encuentra el de “persecución individualizada” por razones señaladas en la definición de refugiado, sino que las personas reconocidas como beneficiarias de protección subsidiaria o temporal es porque su vida o integridad corren grave riesgo en caso de retorno²².

Las personas beneficiarias de protección temporal, en virtud de la Directiva 2001/55/CE de 20 de julio de 2001²³, son aquellas personas desplazadas por el conflicto en Ucrania, están autorizadas a trabajar mientras dure la protección temporal (un año prorrogable hasta tres años). La protección temporal se concede de forma colectiva, en situaciones de afluencia masiva, sin que cada persona tenga que acreditar individualmente persecución o daño. Y tiene carácter provisional. Sus efectos incluyen: permiso de residencia, acceso al trabajo, estudios, asistencia sanitaria, etc., pero es una medida extraordinaria y temporal. La condición de personas beneficiaria de protección temporal se acredita mediante el resguardo de presentación de solicitud de protección temporal para personas desplazadas, donde se especifica la autorización para trabajar²⁴.

2.2.4. Inmigrantes en situación administrativa irregular

El término “inmigrante en situación irregular” designa a las personas que residen en un país sin autorización administrativa²⁵, es decir, sin visado ni permiso de residencia. Los datos más recientes sugieren que el número de extranjeros residentes en España en situación administrativa irregular

22 La normativa lo contempla como parte del procedimiento de protección internacional: primero se valora si es refugiado; si no, si puede acceder a la protección subsidiaria.

23 DOCE, núm. 212, de 7 de agosto de 2001. Directiva 2001/55/CE, de 20 de julio de 2001, relativa a las normas mínimas para la concesión de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas y a medidas de fomento de un esfuerzo equitativo entre los Estados miembros para acoger a dichas personas y asumir las consecuencias de su acogida. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2001-81926>. En España, esta Directiva fue traspuesta mediante el Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas; así, la Ley 12/2009 recoge en su disposición adicional segunda que la protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas será la prevista en el citado Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre. Este mecanismo de protección de la UE se puso en marcha por primera vez en 2022 ante la invasión rusa de Ucrania.

24 Ministerio del Interior y Oficina de Asilo y Refugio (OAR), 2023 ASILO EN CIFRAS, Madrid: Secretaría General Técnica, 2024. Disponible en: https://proteccion-asilo.interior.gob.es/documentos/Asilo_en_cifras_2023.pdf

25 El artículo 53 de la Ley Orgánica 4/2000 del 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, enumera varios motivos por los que una persona puede encontrarse irregularmente en España, entre ellos, “no haber obtenido la prórroga de estancia, carecer de autorización de residencia o tener caducada más de tres meses la mencionada autorización [sin haber solicitado su renovación en plazo]”.

podría situarse ya en el entorno de 700.000 (17% de la población extranjera “no comunitaria”²⁶²⁷). Y volviendo a los ejemplos de la introducción del epígrafe dos, entre estas 700.000 personas podría encontrarse la o el chico de Guinea Ecuatorial que entra en España con visado de estudiante pero que, al expirar la fecha de vigencia sin renovación, queda invalidado. Este hecho deja a la persona inmigrante en una situación de irregularidad, lo que supone una infracción grave, de acuerdo con el artículo 53 párrafo a) de la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000 del 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Esta designación no constituye una categoría de protección ,su situación viene regulada por la normativa de extranjería y procedimientos de retorno. No obstante, las personas migrantes gozan de los derechos reconocidos en los artículos 1, 14, 31, 35 y 47, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, por los que se garantiza el derecho a la dignidad humana, la educación, unas condiciones de trabajo equitativas y justas, la asistencia sanitaria, una tutela judicial efectiva y un juicio justo.

A modo de resumen, se presenta la tabla 1 (ver pág. sig.) una síntesis de la información sobre los diferentes estatus legales para las personas migrantes, según sus circunstancias personales, en España.

2.3. Diferentes vías para la obtención de la autorización para trabajar según el estatus jurídico de la persona inmigrante

En España, los derechos y deberes en materia laboral varían significativamente en función del estatus migratorio legal de las y los individuos. Entender las diferencias se hace pues fundamental tanto para quien ofrece su mano de obra como para quien la demanda. En el siguiente epígrafe se identifican las situaciones legales que permiten el derecho a trabajar para cada estatus migratorio y las implicaciones de dichos permisos sobre la empleabilidad. Se estudiarán, asimismo, las posibles implicaciones sobre el mercado laboral de las novedades sobre los diferentes tipos de arraigo que incorpora el nuevo 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 2/2009²⁸.

Como se ha visto, la normativa sobre extranjería exige a la persona trabajadora extranjera no comunitaria que pretenda prestar servicios laborales en España deba proveerse de una autorización de residencia y de trabajo. Sin embargo, la realidad hasta ahora (específicamente antes de la entrada en vigor del nuevo reglamento 1155/2024) demuestra que muchas de estas personas prestan un trabajo por cuenta ajena (que reúne los requisitos exigidos por el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores) sin la preceptiva autorización²⁹.

26 Por población “no comunitaria” se entiende aquí la que ostenta nacionalidades distintas de las de los Estados miembros de la UE, Reino Unido y los países de la AELC (Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza).

27 FuncasBlog, “La población extranjera en situación irregular en España: una estimación”. *Funcasblog*, 7 de mayo 2024. Disponible en: <https://n9.cl/ouuzn>.

28 BOE núm. 280 de 20 de noviembre de 2024. Real Decreto 1155/2024 de 19 de noviembre.

29 Charro Baena, P.C., “La doctrina unificada del Tribunal Supremo sobre los derechos laborales y de Seguridad Social del trabajador extranjero en situación administrativa irregular”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 2012, págs. 119-146.

Tabla 1. Síntesis de las características de cada estatus legal de las personas migrantes

Figura jurídica	Cuándo aplica	Requisitos	Derechos/efectos	Duración/Naturaleza
Solicitante de PI (Derecho regulado por el art.16 Ley 12/2009)	Al presentar la solicitud de asilo/PI	Estar presente en España, nacionalidad extracomunitaria o apátrida (art. 16 Ley 12/2009)	Protección ante la expulsión y la devolución; autorización para trabajar en España una vez transcurridos seis meses desde la presentación de su solicitud y bajo otros requisitos formales. Art.36 Ley 12/2009	Hasta que se resuelva la solicitud
Estatuto de Refugiado. Art.3 Ley 12/2009	Tras el reconocimiento conforme a Ley 12/2009 + Convenio Ginebra	Persecución por motivos reconocidos, miedo fundado, etc. (razones individuales)	Permiso de residencia, de trabajo, no devolución, reagrupación familiar, etc. Art. 36 Ley 12/2009	Permanente o larga duración (según normativa y situación)
Beneficiaria/o de protección subsidiaria Art.4 Ley 12/2009	Cuando no reúne los requisitos de refugiada/o pero existe grave riesgo de daño si se devuelve. Art.10 Ley 12/2009 (daños graves) Art.11 Ley 12/2009 (causas de exclusión) Art.12 Ley 12/2009 (causas de denegación)	Riesgo real de daño grave (conflicto, violencia indiscriminada, etc.). Individual	Similares garantías de no devolución, residencia, trabajo	Temporal o revisable, sujeta a evolución del país de origen
Protección temporal Directiva 2001/55/CE del Consejo, de 20 de julio de 2001. Instrumento de transposición: Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre. Ucrania: Orden INT/169/2024 de 26 de febrero	Cuando hay afluencia masiva proveniente de un país extracomunitario	Procedimiento colectivo, no individual de persecución	Permiso de residencia, trabajo, estudio, acceso a servicios de forma rápida	Temporal, excepcional, hasta que se normalice la situación en el país de origen

Fuente: Elaboración propia a partir de las diferentes normativas vigentes con fecha 22 de octubre de 2025.

En lo que respecta a las personas solicitantes de protección internacional, el RD 1155/2024 en su disposición adicional decimocuarta autoriza a trabajar a las personas extranjeras solicitantes de protección internacional³⁰.

En cuanto a las personas refugiadas, la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, de la que España es parte desde 1978, autoriza a estas personas a acceder al mercado de trabajo y contribuir a la economía³¹. En la práctica, no obstante, y como se verá en el siguiente epígrafe, muchas de estas personas se encuentran con obstáculos ligados tanto a su contexto socio-cultural como al del país de residencia. Estas barreras les dificultan el acceso al mercado laboral.

Adicionalmente, respecto a las autorizaciones de trabajo, el artículo 43 del Real Decreto 1155/2024 de 19 de noviembre, por el que se modifica la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero de la LOEX, prevé una nueva figura: visados para la búsqueda de empleo. Estos visados “autorizarán a la persona extranjera a desplazarse al territorio español para la búsqueda de empleo durante un periodo de residencia de doce meses. Durante este periodo, en el caso de obtener un contrato, el empleador deberá presentar una solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena en favor de la persona extranjera, de acuerdo con lo establecido en el artículo 73.2”. Este precepto deja así a la persona inmigrante en búsqueda de empleo siendo sujeto pasivo del proceso de obtención de una autorización de trabajo, puesto que es la persona empleadora quien debe iniciar la solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo para la persona afectada. Aunque este artículo se aplica sobre dos casos concretos de búsqueda de empleo, a saber, descendencia de personas españolas “de origen” y búsqueda de empleo en determinadas ocupaciones y ámbitos territoriales.

En el caso de las personas migrantes en situación administrativa irregular, el nuevo Reglamento 1155/2024 prevé vías limitadas de regularización por diferentes tipos de arraigo: arraigo de segunda oportunidad, sociolaboral, social, familiar y socioformativo, lo cual resulta especialmente relevante para abordar el tema que nos ocupa, a saber, la juventud migrante trabajadora en España y su nivel de empleabilidad. En este sentido, el título V, se refiere a la autorización de residencia por circunstancias excepcionales, y añade dos matices a la configuración del arraigo. Por una parte, se reduce el periodo de relación laboral a acreditar en el denominado arraigo laboral, estableciéndose

30 Texto original de la disposición: Disposición adicional decimocuarta. Autorización de trabajo de las personas extranjeras solicitantes de protección internacional.

Los solicitantes de protección internacional estarán autorizados para trabajar en España una vez transcurridos seis meses desde la fecha de la solicitud, siempre que ésta hubiera sido admitida a trámite y no estuviera resuelta por causa no imputable al interesado. La autorización para trabajar se acreditará mediante la inscripción «autoriza a trabajar» en el documento de solicitante de protección internacional y, si procede, en sus sucesivas renovaciones, y estará condicionada a su validez. En caso de que no proceda esta inscripción porque no se cumplan los citados requisitos, la Oficina de Asilo y Refugio hará constar tal hecho en resolución motivada y se lo notificará al interesado. Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre.

31 Zetter, R. y Ruaudel, H., "Refugees' right to work and access to labor markets—An assessment." *World Bank Global Program on Forced Displacement (GPF) and the Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD) Thematic Working Group on Forced Migration. KNOMAD Working Paper. Washington, DC: World Bank Group, 2016.*

un periodo mínimo de dos años³² y debiendo acreditar la relación laboral y su duración³³ (Art. 124.1). Este hecho, unido al aumento de la población extranjera en los últimos años pueden explicar el incremento considerable en ciertos indicadores relacionados con el empleo, tanto en ocupación como en afiliación y en el registro de contratos. De hecho, el 40% de los nuevos empleos han sido ocupados por trabajadores migrantes. Así, la mano de obra inmigrante a finales de 2023 alcanzaba los 2.668.776 ocupados, lo que supone el 12,8% del total de personas cotizando³⁴.

En cuanto al arraigo socio-formativo, que también da acceso a la autorización de residencia temporal (artículo 125), este se mantiene y resulta una pieza clave para la integración de las personas migrantes no solo en el mercado laboral sino en la sociedad, especialmente a las personas jóvenes. Esta disposición motiva a la juventud migrante a integrarse en el sistema educativo español, a la cultura nacional a través del aprendizaje del idioma y a acercarse a la actualidad social creando vínculos relaciones con el resto del alumnado del curso. En el artículo 127 del citado RD se detallan los cursos específicos en los que se han de matricular para poder solicitar este tipo de arraigo. Entre otros estudios, se prevé la matriculación en las Enseñanzas obligatorias dentro de la educación de personas adultas o cursos de formación profesional y ocupacional ofertados por los Servicios Públicos de Empleo de España. Cabe destacar en este sentido, el aumento de la matriculación de alumnado extranjero en las formaciones para adultos, que durante el curso académico 2023-2024 superó el millón de personas, lo que supone un incremento de 79.950 personas en su mayoría naturales de Marruecos, Rumanía y Colombia³⁵.

Así mismo, se prevé la autorización de residencia por el arraigo social, para la cual es necesario acreditar la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años y cumplir dos condiciones: no tener antecedentes penales y contar con un contrato de trabajo que garantice al menos el salario mínimo interprofesional³⁶. Adicionalmente, en consonancia con la doctrina

32 En virtud del párrafo primero del artículo 124 del nuevo Reglamento 1155/2024: "Se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo laboral, (...) cuando se cumplan los siguientes requisitos: 1. Por arraigo laboral, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses, y que se encuentren en situación de irregularidad en el momento de la solicitud. Conviene matizar que dicha reducción del periodo de permanencia en España a dos años se aplica para el arraigo sociolaboral pero no en el caso del arraigo familiar.

33 Para ello, se debe presentar cualquier medio de prueba que acredite la existencia de una relación laboral previa realizada en situación legal de estancia o residencia. A estos efectos se acreditará la realización, en los últimos 2 años, de una actividad laboral que suponga, en el caso de actividad por cuenta ajena, como mínimo una jornada de 30 horas semanales en el periodo de 6 meses o de 15 horas semanales en un periodo de 12 meses, y en el caso del trabajo por cuenta propia, una actividad continuada de, al menos, seis meses (Art. 126.1, párrafo 2).

34 Jiménez, B., "¿Pagarán los extranjeros las pensiones? Ya ocupan el 40% de los nuevos empleos y marcan récord de afiliación", infobae, 18 de enero de 2024. Disponible en: <https://www.infobae.com/espana/2024/01/18/pagaran-los-extranjeros-las-pensiones-ya-ocupan-el-40-de-los-nuevos-empleos-y-marcan-record-de-afiliacion/>.

35 EFE, "La cifra de alumnos extranjeros no universitarios en España supera por primera vez el millón", EFE, 1 de mayo de 2025. Disponible en: <https://efe.com/espana/2025-05-01/alumnos-extranjeros-no-universitarios-espana/>.

36 Punto dos del artículo 124 del nuevo Reglamento 1155/2024.

de nuestros Tribunales y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, se introduce la figura del arraigo familiar para progenitores de menores españoles.

Como novedad este Reglamento incorpora, como situación especialmente regulada, la figura de la víctima de trata de seres humanos, tanto en su vertiente de trata con fines de explotación sexual como en su vertiente de fines de explotación laboral³⁷. Así, por ejemplo, el RD 1155/2024 reconoce, en su artículo 142, la posibilidad de exención de responsabilidad de la persona extranjera víctima de explotación laboral (entre otras). Adicionalmente, estipula la posibilidad de acceder a la autorización de residencia y trabajo por colaboración en actuaciones contra redes organizadas tanto con autoridades administrativas no policiales (artículo 143) como con autoridades policiales, fiscales o judiciales (artículo 144) estableciendo requisitos formales y documentación necesaria. Esta autorización es de carácter provisional hasta que se dicte resolución sobre la solicitud de autorización definitiva. Mientras tanto, puede solicitar la tarjeta e identidad de extranjero, que será renovable anualmente. Y finalmente, si su caso se resuelve favorablemente, obtendrá la autorización definitiva con vigencia de 5 años. La denegación de la autorización de residencia y trabajo, supondrá la extinción y perdida de vigencia de la autorización provisional que se hubiera podido conceder, según lo estipulado en el punto octavo del artículo 143.

Junto a las autorizaciones de residencia por arraigo, se prevén las autorizaciones por circunstancias excepcionales por razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público.

Entre las novedades, se ha introducido entre los delitos de los que puede ser víctima un extranjero, los de odio del 510 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como los artículos del 316 a 318 bis del Código. Se ha previsto también, que el trabajo por seis meses en situación irregular en el plazo de los dos años anteriores a la denuncia da derecho a una autorización, si se prueba adecuadamente ante la autoridad laboral competente o judicial.

Las personas en situación administrativa irregular son las principales destinatarias de estos cambios en la legislación. Aunque han ganado en facilidades administrativas y jurídicas para regularizar su situación, su caso no deja de resultar paradójico. Al carecer de autorización de residencia y de trabajo, deben ser empleados en la economía informal para poder acreditar su permanencia en el territorio español durante el tiempo que establece la Ley, siendo susceptibles de sanciones (que pueden llegar hasta la expulsión) y viéndose sometidos a condiciones de precariedad, inseguridad y marginalidad³⁸ (infravivienda cerca de la zona de trabajo impagos, horas extras no reconocidas, trabajos peligrosos como subir a andamios o reponer techos de invernaderos bajo altas temperaturas sin protección o seguro social o médico) y explotación laboral³⁹.

37 También un capítulo destinado a regular la figura de la víctima de violencia de género, en el que opera con la figura de la autorización provisional de residencia y trabajo.

38 En esta noticia de *elDiario.es* se detalla la muerte de Mohamed, un joven inmigrante que murió arrollado por un coche mientras se desplazaba cerca de su chabola. Además, en este artículo una voluntaria incide en que: "Les interesa estar al lado de los plásticos porque se mueven andando o como mucho en bicicleta".

39 Domínguez, J. A. y Boelpaep, B., "Explotación en invernaderos de Almería: las duras acusaciones de los trabajadores que recogen frutas y verduras en el sur de España", *BBC News Mundo*, 24 de abril de 2020, disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52398770>.

En conclusión, a la vista de las novedades introducidas por el RD 1155/2024 y la evolución de ciertos índices económicos que afectan al mercado laboral, se puede decir que la flexibilidad en la regularización administrativa de las personas migrantes y la reducción de barreras administrativas para acceder a la autorización de residencia y de trabajo para las personas solicitantes de protección internacional o de asilo político es esencial tanto para las personas migrantes como para la reforzar la salud económica del Estado. En este sentido, las estadísticas presentadas por las encuestas de la Seguridad Social corroboran el hecho de que la fuerza de trabajo inmigrante es la que se ocupa de los sectores menos demandados por las personas trabajadoras españolas (como veremos más adelante). El efecto que estos cambios en la legislación puedan ocasionar sobre mejoras estructurales en cuanto a la integración, la autonomía económica, la seguridad laboral y económica y la autosuficiencia durante el proceso de asilo aún es pronto para calcularlo.

3. JUVENTUD MIGRANTE Y EMPLEABILIDAD: INFLUENCIA DEL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y CULTURAL PERSONA EN LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Antes hacíamos referencia a las estadísticas laborales de la Encuesta de Población Activa publicadas por el INE que arrojan conclusiones como que la población inmigrante representa el 23% de la población ocupada en España. Estas cifras las recoge la Encuesta de Población Activa y las publica el Instituto Nacional de Estadísticas, que solo tiene en cuenta a personas migrantes de primera generación, es decir, personas que no han nacido en España, pero ¿a qué grupos de personas migrantes representan esas cifras? ¿Por qué en otros países estas cifras no solo representan a las primeras generaciones de personas migrantes, sino que también incluyen a segundas y sucesivas generaciones? ¿Cómo afecta el hecho de haber nacido y crecido en el seno de una familia inmigrada a tu empleabilidad?

En el siguiente y último apartado, se abordarán estas cuestiones detallando la situación a la que se enfrentan estas personas, a menudo con contextos personales muy complejos: condiciones de abuso, maltrato o persecución en sus países de origen; exposición a riesgos físicos y psicológicos a lo largo de la ruta migratoria; choque cultural al llegar a Europa, caída de las expectativas laborales (muchas de estas personas llegan con la idea de triunfar en Europa y se frustran ante la situación que encuentran aquí y las nuevas dificultades a las que deben hacer frente) que puede acarrear problemas de salud mental para estas personas.

Para ello, se analizarán tanto los distintos aspectos sociales y culturales como los laborales y económicos que deben asumir las personas migrantes una vez se instalan en España, como las mejoras legislativas, programas y estrategias que se han aplicado con un menor o mayor grado de éxito.

3.1. Principales desafíos socio-laborales para la juventud migrante o refugiada en España

Asegurar las perspectivas laborales de la juventud migrante en España constituye un reto influido tanto por barreras estructurales como por los cambios legislativos recientes. Las altas tasas de desempleo entre la juventud, particularmente los grupos sociales con bajos niveles educativos, requiere de programas activos de empleo específicos y de reformas que mejoren la transición de la escuela al mundo laboral.⁴⁰ Así mismo, las sucesivas crisis que han sacudido la economía española desde finales de la primera década del siglo XXI hasta la actualidad con la crisis de vivienda, pasando por la pandemia, han impactado negativamente sobre las perspectivas laborales de las personas migrantes en general, y en concreto, del colectivo de menores migrantes no acompañados en edad de trabajar, reduciendo significativamente su tasa de empleabilidad.⁴¹ Además, la creciente precariedad laboral dificulta el acceso a ciertas condiciones de bienestar y derechos sociales, así lo explica Zygmunt Bauman en su ensayo sobre el transcurso de la “modernidad sólida” a la “modernidad líquida”.⁴² Por lo que es importante considerar no sólo si estas y estos jóvenes acceden o no al mercado laboral, sino también a qué precio lo hacen, cuáles son las condiciones laborales que se encuentran.

Así pues, considerando que a día de hoy el factor trabajo habría perdido peso entre los mecanismos de integración social, tener en cuenta el carácter multidimensional de esta última. De acuerdo con J.D. Gutiérrez-Sánchez y Maddalene Epelde, tanto la inclusión como la exclusión social son conceptos multidimensionales que hace referencia a un desarrollo complejo que engloba varios aspectos vitales⁴³. Estos autores realizan la categorización siguiente:

- Ámbito laboral: disponer o no de un empleo.
- Ámbito económico: posesión de recursos suficientes para hacer frente a los gastos de la vida.⁴⁴
- Ámbito jurídico: estar legalmente en una situación de regularidad o irregularidad.⁴⁵
- Ámbito relacional: red de relaciones que mantiene una persona.
- Ámbito cultural: pautas culturales, tradiciones, costumbres, idioma, etc.⁴⁶

40 Wölfel, A., "Improving Employment Prospects for Young Workers in Spain". *Research Papers in Economics*, 2013.

41 Epelde Juaristi, M., "Nuevas estrategias para la integración social de los jóvenes migrantes no acompañados". *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, 2017, núm. 13, págs. 57-85.

42 Bauman, Z., *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa editorial, 2002.

43 Gutiérrez-Sánchez, J. D. y Epelde-Juaristi, M., "Inserción sociolaboral de jóvenes inmigrantes no acompañados/as: ¿una respuesta efectiva en el camino hacia la autonomía?" *Migraciones*, vol. 57, 2023.

44 Gimeno-Monterde, C. y Gutiérrez-Sánchez, J.D., "Reagrupación familiar de menores en Aragón. Propuestas de acompañamiento en el proceso migratorio", *Prospectiva*, núm. 29, págs. 151-172, 2020.

45 Cabedo Mallol, V., "La protección e integración de los menores inmigrantes no acompañados en España". *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núm. 56, 2006, págs. 81-95.

46 Gutiérrez-Sánchez, J. D., Abolafio, E. y Herrera, M.R., "Empuje y audacia: Migración transfronteriza de adolescentes y jóvenes no acompañados/as". *Siglo XXI*, 2021.

• Ámbito identitario⁴⁷: reconocimiento, identificación y sentimiento de pertenencia. Revisando la literatura al respecto, se podrían añadir dos ámbitos a tener en cuenta:

- Ámbito psicológico: consecuencias psicológicas del proceso migratorio de estos y estas jóvenes⁴⁸, sentimiento de exclusión y de no pertenencia y su antitético, el sentimiento de comunidad.⁴⁹
- Ámbito administrativo: las fallas administrativas⁵⁰ como pueden ser los errores en la identificación de las personas migrantes que retrasan, dificultan o impiden la consecución de la regularización de su situación o el acceso a otros trámites como la apertura de una cuenta corriente, necesaria a la hora de firmar un contrato laboral o las trabas para empadronarse.⁵¹

Cada uno de estos ámbitos se ve condicionado por otros factores que afectan a la juventud migrante como la barrera lingüística, la precariedad y vulnerabilidad al trabajo forzoso, al impago o a la sobrecarga de trabajo. Todos estos elementos hacen de este un colectivo especialmente vulnerable en términos socio-económicos afrontando dificultades para conseguir una vivienda o experimentando altas tasas de abandono escolar entre personas descendientes de familias migrantes⁵². Así, por ejemplo, en múltiples ocasiones se experimentan dificultades de acceso a la vivienda, sea por falta de financiación o bien por racismo estructural de ciertas sociedades. Hay municipalidades donde conseguir empadronarse es prácticamente imposible. Esto dificulta o ralentiza que se puedan ir ejecutando otras fases del proceso de búsqueda de trabajo.

47 Echeverri Buriticá, M. M., "Fracturas identitarias: migración e integración social de los jóvenes colombianos en España", *Migraciones Internacionales*, vol. 3, núm.1, 2005, págs. 141-164.

48 En los últimos años se ha investigado significativamente el peso de la salud mental en el proceso de integración social de la juventud migrante, sobre todo, en lo que respecta a menores migrantes no acompañados. Estas son algunas de las referencias más relevantes para el tema que ocupa a este estudio: Morales, N., Collazos, F. y Qureshi, A., "Mental Health of Unaccompanied Immigrant Youth". *European Psychiatry*, vol. 65, núm. S1, 2022; Gutiérrez-Sánchez, J. D. y Martín, J., "El impacto del proyecto migratorio en la salud mental de jóvenes migrantes extutelados". *Azarbe*, vol.13, 2024, págs.

49 García-Cid, A., Gómez-Jacinto, L., Hombrados-Mendieta, I., Millán-Franco, M. y Moscato, G., "Discrimination and Psychosocial Well-Being of Migrants in Spain: The Moderating Role of Sense of Community". *Frontiers in Psychologuy*, vol. 11, 2020, págs., 2235.

50 Jacovkis, J., Montes, A. y Rambla, X. When Arriving Is Not Enough—Constraints in Access to Education and Employment Opportunities for Migrant Youth. *Societies*, vol.12, núm.3, 2022.

51 de La Mora González, G., "The Asylum Maze in Spain: Obstacles, Segregation and Violation of Rights". *Deusto Journal of Human Rights*, núm. 15 (June), 2025, págs.129-60. En este artículo su autor reporta incluso visitas de las Brigadas policiales en Salamanca para comprobar si se está haciendo un uso fraudulento del padrón para obtener la protección internacional. En el artículo de Borràs-Batalla, M. y Oms-Graells, A.M., «El padrón como frontera: La utilización del registro municipal de habitantes como dispositivo de inclusión diferencial.» *International Journal of Roma Studies*, vol.5, núm.1, 2023, págs. 1-39. Se describe el uso excluyente que algunas ciudades hacen del padrón municipal de habitantes para evitar que las personas inmigradas en situación de exclusión residencial adquieran la condición de residente (en el contexto del área metropolitana de Barcelona).

52 Según los datos del Informe publicado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: "Los hijos de inmigrantes están claramente sobre-representados en FP Básica e infra representados en FP Grado Medio, Grado Superior y Bachillerato, por este orden. En concreto, mientras que el 15,5% de los estudiantes en ciclos formativos de FP básica son de origen extranjero (10,4% del total de estudiantes en el curso 2020/21), este porcentaje se sitúa en un 8,7% y 6,8% en el caso de los ciclos formativos de FP grado medio y superior respectivamente, y en 6,7% en bachillerato". Véase: Mahía Casado, R. y Medina Moral, E., *Informe sobre la Integración de los Estudiantes Extranjeros en el Sistema Educativo Español. RESUMEN*, Madrid, 2022. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/documents/3976301/4202290/0B15_2022_accesible.pdf/f017e8fc-f9d7-d953-a0ac-ec79776d6a69?t=1700122612753.

Y todo esto se dan en un marco social en el que existe racismo estructural. En este contexto, se facilita al empresario emplear y explotar⁵³ mano de obra migrante en situación administrativa irregular; y se aplauden y difunden discursos de odio. Mientras tanto, las víctimas quedan legalmente desamparadas y desconociendo sus derechos para poder reclamarlos.

No obstante, en los últimos años se han llevado a cabo reformas legislativas para la mejora de la accesibilidad al mercado laboral de la juventud migrante, que parecen haber impactado positivamente sobre su autonomía económica. Aunque siguen siendo necesarias medidas de inclusión social más amplias para la integración plena en la sociedad.⁵⁴

En conclusión, la integración socio-laboral de la juventud migrante viene condicionada por múltiples factores, tanto personales (historia personal, trayectoria y contexto cultural), como externos (sociales, culturales, económicos, etc.). La integración laboral ha perdido peso en el proceso de integración social, dejando más espacio para otros ámbitos como pueden ser el relacional o el cultural. Es ahí donde deben poner el foco las políticas de inclusión enfocadas a la juventud migrante. Así mismo, se han de tener en cuenta los aspectos psicológicos que juegan un papel principal para la juventud migrante, sobre todo en las etapas tempranas de intervención en la protección de la infancia. Por todo lo anterior, los programas para la integración socio-laboral de estos grupos sociales deben dirigir sus esfuerzos en incentivar la inteligencia emocional, el fortalecimiento de vínculos personales y comunitarios que refuerzen el sentimiento de pertenencia de los jóvenes y el ajuste sociocultural, lo que puede mejorar el bienestar mental de las personas y así, su integración.

3.2. Desarrollo de competencias y empleabilidad

Como venimos analizando, la empleabilidad de la juventud migrante en España está influenciada por una combinación de factores tanto personales como institucionales y estructurales. Estos desafíos pueden incluir el acceso limitado a la educación y la formación; barreras administrativas; problemas socio-emocionales derivados de la experiencia migratoria. Las políticas públicas pueden abordar estas problemáticas mediante intervenciones específicas que mejoren las vías educativas y la integración en el mercado laboral. Entre los factores a tener en cuenta para mejorar la efectividad de las políticas públicas en la materia del desarrollo competencial de la juventud migrante, se encuentran los siguientes puntos:

53 Más arriba vimos cómo la Ley de Extranjería prevé sanciones para la persona sometida a condiciones que podrían considerarse "explotación laboral", en tanto que a estas personas se les están imponiendo condiciones laborales ilegales (trabajar sin firmar un contrato de trabajo válido). Con un marco legal que prevea sanciones como esta y que no garantice a la víctima tanto información sobre sus derechos como protección y vías seguras de denuncia, la víctima de explotación es desincentivada a denunciar su situación y, por tanto, doblemente sometida a la explotación por miedo a las represalias de negarse a acatar dichas condiciones y, mucho más, a denunciarlas.

54 Gutiérrez-Sánchez, J. D. y Epelde-Juaristi, M., "Inserción sociolaboral de jóvenes inmigrantes no acompañados/as: ¿una respuesta efectiva en el camino hacia la autonomía?" *Migraciones*, vol. 57, 2023.

- Promover el acceso a la educación: Implementación de políticas que simplifiquen los procesos administrativos y ofrezcan apoyo personalizado para que la juventud migrante pueda mejorar su rendimiento educativo.⁵⁵
- Programas de desarrollo de competencias: Crear programas de formación profesional continua. Es decir, que tengan por objetivo, no solo adaptarse tanto a las necesidades del tejido productivo como a las aspiraciones y vocación de la juventud, sino que además aspiren a mantener a esta población actualizada y preparada a los cambios tecnológicos y organizativos, adecuándolos de forma que puedan ser de utilidad para la empresa.⁵⁶
- Invertir en programas de apoyo para salud mental adaptados a las necesidades específicas: como hemos visto a lo largo de este análisis, estos programas pueden ayudar, no solo a afrontar los retos laborales actuales sino a aprender a vivir con las experiencias del pasado y facilitar la transición entre la infancia y la vida adulta en Europa.

Las iniciativas que se han implementado exitosamente en España para aumentar la empleabilidad entre la juventud migrante incluyen entre sus estrategias clave los programas de formación adaptados, iniciativas de integración social y el desarrollo de los *soft skills*.

En lo que se refiere a los programas de formación adaptado, una fórmula clásica de inserción juvenil al empleo son las empresas sociales de inserción socio-laboral, que han permitido impartir formaciones orientadas a las necesidades de los estudiantes y ofrecerles apoyo y orientación hacia mejoras sustanciales de los factores que influyen en su empleabilidad dándoles información útil y consejos sobre cómo proteger y cuidar sus puestos de trabajo o reduciendo las barreras para la búsqueda de empleo⁵⁷. Actualmente se están llevando a cabo nuevas iniciativas para la acogida e inserción laboral de jóvenes tanto migrantes como autóctonos. Un ejemplo es el proyecto Barzen⁵⁸, que se ha implementado con resultados brillantes en Guipúzcoa. El objetivo de este proyecto se basa en facilitar el éxito en los procesos de transición a la vida adulta de jóvenes de entre 16 y 23 años. Se dirigen a la población migrante o autóctona integrada en las Redes de Protección a la Infancia y a la Adolescencia e Inclusión Social de la Diputación de Gipuzkoa. La idea de este proyecto es articular un ecosistema de entidades del tercer sector y las agencias de desarrollo en coordinación con las redes comarciales de inclusión generando un sistema flexible y estable para el empleo juvenil. Así mismo, no podemos dejar de mencionar los Campamentos Digitales Europeos (European Digital Bootcamps), con iniciativas como el proyecto EDIBO, dirigido a aumentar las habilidades

55 Soriano Ayala, E. y Soriano Ayala, E., "Influencia de la formación en las perspectivas de inserción laboral del colectivo joven". *Tla-Melaua*, vol.13. núm.46, 2019.

56 Moreno Vida, M. N., "El modelo europeo de capacitación y competencias para el empleo en el contexto de la revolución digital". *REJLSS*, núm. 11, 2025, págs. 81-110, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejrss11202521905>.

57 Hernaiz-Agreda, N., Llinares Insa, L. I., Belver Domínguez, J. L., Zácarés-González, J. J. y Córdoba Iñesta, A. I., "The Challenge of Social Integration: Enhancing Employability in Work Integration Social Enterprises in Spain". *Research on Social Work Practice*, 2024.

58 Se puede consultar la página web del programa en el siguiente enlace: <https://batzen.eus/es/batzen/>.

profesionales, especialmente para jóvenes migrantes ofreciendo cursos que han demostrado tener un impacto positivo sobre la empleabilidad.⁵⁹

En cuanto a las iniciativas de integración social, los Programas de Garantía Juvenil se dirigen a estimular las habilidades profesionales y adecuarlas a las necesidades del trabajo, de cara a atajar los altos índices de desempleo juvenil en España⁶⁰. Con el fin de reforzar la efectividad de la integración socio-laboral de la juventud migrante se hace necesario construir redes de apoyo, como prueban los estudios que muestran que la juventud migrante desarrolla itinerarios profesionales más realistas que la juventud nacional.

En ambos casos el desarrollo de competencias “blandas” (o *soft skills*) ligadas al comportamiento y cualidades personales más que profesionales, es esencial, sobre todo para quienes vienen de un contexto socio-laboral muy distinto, donde la cultura en el espacio de trabajo también difiere.

Se puede concluir desde un enfoque positivo con ejemplos claros de iniciativas que están teniendo éxito, no solo para profesionales que trabajan en el sector de la integración socio-laboral con personas migrantes, sino también para las y los propios jóvenes migrantes.⁶¹

4. CONCLUSIONES

La legislación española junto con las políticas de empleo para jóvenes migrantes en situación socio-económica de vulnerabilidad garantiza acceso equitativo al empleo y a la formación profesional para personas migrantes solicitantes de protección internacional, refugiadas, beneficiarias de la protección subsidiaria (o de la temporal), o incluso para migrantes en situación administrativa irregular, promoviendo así su integración no solo en el mercado de trabajo⁶², sino también en la sociedad y la cultura española. Pese a las actualizaciones introducidas con el nuevo Reglamento de Extranjería, que flexibilizan y facilitan el acceso a las autorizaciones de residencia y de trabajo fortaleciendo figuras como el arraigo social, sociolaboral o socioformativo (entre otros tipos de arraigo), lo cierto es que el sistema está colapsado. CEAR denuncia que siguen acumulándose las solicitudes (de protección internacional) pendientes de resolución en España. A finales de 2024 estas suponían que un total de más de 242.000 personas quedaran pendientes de una decisión de la que depende su vida y su

59 Lemos-Zúñiga, Lenin-Guillermo, et al. "Study case of young people employability skills enhancement at the Universitat Politècnica de València." 2021 30th Annual Conference of the European Association for Education in Electrical and Information Engineering (EAEEIE). IEEE, 2021.

60 Arco-Tirado, J.L., Fernández-Martín, F.D. y Jagannathan, R., 'No Jobs, No Hope: The Future of Youth Employment in Spain', The Growing Challenge of Youth Unemployment in Europe & US: A Cross-Cultural Perspective, Bristol, 2021; online ed. Policy Press Scholarship Online, 20 Jan. 2022.

61 Gutiérrez-Sánchez, J. D. y Epelde-Juaristi, M., "Inserción sociolaboral de jóvenes inmigrantes no acompañados/as: ¿una respuesta efectiva en el camino hacia la autonomía?" *Migraciones*, vol. 57, 2023.

62 Dricot, M. y Boussif, I., "La inserción laboral de los solicitantes de asilo en la región de Murcia". *Sociología del Trabajo*, núm. 97, 2020, págs. 85–97.

futuro, un 27% más que el año anterior (191.095)⁶³. De igual modo, desde CEAR⁶⁴ se denuncian los miles de obstáculos que miles de personas siguen encontrando para acceder al procedimiento, y destacan la figura introducida en 2022 consistente en los nuevos visados de tránsito aeroportuarios que afectan a nacionales de hasta seis países (Chad, Sudán, Mauritania, Egipto, Senegal y Kenia). Este tipo de medidas impiden a muchas personas necesitadas de PI solicitar asilo en España sin tener que jugarse la vida en el intento.

En paralelo al proceso administrativo y de regularización de su situación, la población inmigrante se enfrenta al proceso socio-cultural que supone la inserción e integración en una sociedad que le es, en ciertos casos, desconocida y en el mercado de trabajo. Este colectivo se enfrenta a grandes desafíos en diferentes ámbitos: económico, social, cultural, jurídico, administrativo, psicológico. Todos estos ámbitos se yuxtaponen e influyen en el nivel de empleabilidad de la juventud migrante. No obstante, más allá de sus posibilidades de acceso al mercado laboral, cuyas cifras han alcanzado récords máximos en los últimos años y se esperan sigan aumentando motivadas por las novedades jurídicas introducidas con el Real Decreto 1155/2024, lo que ocurre una vez se accede al empleo representa un elemento fundamental para medir índices como la desigualdad, la calidad de vida, etc.

Resultan pues preocupantes para el devenir de este colectivo, lo que ocurre una vez acceden al empleo: precariedad laboral, contratos temporales, condiciones abusivas e incluso sometimiento a prácticas de explotación laboral, en el caso de las personas más vulnerables: las personas migrantes en situación administrativa irregular. En este sentido, lo cierto es que el recurso a la expresión “explotación laboral” se ha extendido, alejándose de las conductas tipificadas en el Código Penal o en los convenios internacionales, para englobar situaciones abusivas o imposición de condiciones laborales peyorativas o precarias para los trabajadores, aunque ello se haya producido en el contexto de una legislación que lo autoriza y, por tanto, deslegitimando su consideración de “imposición de condiciones laborales perjudiciales, o que supriman o restrinjan los derechos de los trabajadores” así establecidos legal o convencionalmente, puesto que el marco legal y derivadamente convencional también ha cambiado.

En materia de asilo, la esfera regional europea presenta ahora una gran oportunidad para que España adecúe su normativa al Pacto Europeo de Migración y Asilo (PEMA)⁶⁵ en el plazo establecido para ello, es decir, hasta el 12 de junio de 2026. No obstante, se requiere especialmente trabajar, tal

63 CEAR, "España solo registró un ligero aumento de solicitudes de asilo pese a las previsiones alarmistas", CEAR, 11 de febrero de 2025. Disponible en: <https://www.cear.es/noticias/datos-asilo-2024-ligero-aumento/>.

64 La Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR, es una organización del ámbito social que trabaja multidisciplinariamente. Por un lado, en terreno con las personas migrantes y, por otro, a nivel jurídico en incidencia política, elaborando informes detallados relativos a la situación real multinivel (social, administrativa, jurídica, cultural y económica) de las personas migrantes en España.

65 El PEMA se compone de un total de 9 reglamentos y una directiva, disponibles para consulta en el siguiente enlace: <https://eur-lex.europa.eu/oj/daily-view/L-series/default.html?pojDate=22052024&locale=es>.

y como expone CEAR⁶⁶, en la adaptación de la normativa española a la legislación europea en materia de asilo, es decir al PEMA, respetando el principio de seguridad jurídica. Este hecho afectará a la Ley de Asilo y su Reglamento y, parcialmente a la Ley Orgánica de Extranjería. En concreto, desde esta organización se proponen seis puntos esenciales en materia de asilo. Entre estos puntos⁶⁷, se pueden destacar los tres que afectan de manera más directa a la accesibilidad de las personas migrantes al mercado laboral:

- Derechos y obligaciones de las personas solicitantes y beneficiarias de PI. El conjunto de derechos y obligaciones contenidos en la Ley 12/2009, de 30 de octubre, se beneficiaría de la profundización en las garantías que aporta el PEMA, en particular en la atención a las personas menores y a las personas vulnerables.
- Duración de los procedimientos de asilo y sobrecarga de los sistemas de asilo que provoca retrasos en todas las etapas del proceso, para lo que las leyes aplicables no ofrecen remedio eficaz.
- Digitalización de procedimientos de cara a mejorar y dar fluidez a las comunicaciones entre la Administración y las personas solicitantes.

En cuanto a las políticas socio-labores y de inclusión, se ha intentado reducir la vulnerabilidad de estas personas sin perjuicio de la productividad de la economía española a través de programas de desarrollo de competencias y empleabilidad específicamente dirigidos a jóvenes o más concretamente, a jóvenes migrantes. Además de estos programas también han demostrado ser efectivos los programas de orientación y apoyo, sobre todo para diseñar planes de futuro profesional realistas. No obstante, se debe revisar la normativa aplicable en ciertos empleos ocupados principalmente por personas migrantes y, en concreto, jóvenes. Como ejemplo ilustrador destaca la conocida como "gig economy" (o "riders" o plataformas de "delivery"). Estos puestos son ocupados especialmente por jóvenes migrantes procedentes de Latinoamérica⁶⁸. En este ámbito, entre las propuestas de revisión normativa planteadas a nivel académico⁶⁹ se encuentran las relativas al fortalecimiento de la protección de derechos laborales, la revisión de las políticas redistributivas de cara a calcular las pensiones de las y los trabajadores que no han cotizado mientras trabajaban estando en situación administrativa irregular. Por último, cabe señalar el papel que puede desempeñar la negociación colectiva, el sindicalismo y la cooperación entre personas trabajadoras para proteger sus derechos. Por lo que,

66 En las propuestas enviadas al Gobierno en el marco de la consulta pública que se realizó para recabar opiniones sobre la adaptación de las normas españolas al PEMA. Disponible en: <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2025/02/APORTACIONES-CEAR-A-LA-CONSULTA-PUBLICA.pdf>.

67 Estos 6 puntos están disponibles para consulta en: <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2025/02/APORTACIONES-CEAR-A-LA-CONSULTA-PUBLICA.pdf>.

68 Jaramillo, J., "Gig Economy y migración juvenil Reflexiones sobre la integración de jóvenes latinoamericanos «Riders» en España", *Revista de ciències socials aplicades*, vol. 14, núm. 1. DOI: 10.33115/udg_bib_pts.v14i1.23094.

69 van Doorn, N., Ferrari, F. y Graham, M., "Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention", *Work, Employment and Society*, vol. 37, núm.4, DOI: <https://doi.org/10.1177/09500170221096581>.

programas de asesoramiento e información sobre sus derechos laborales y las distintas opciones de cooperativismo destinados al colectivo de la juventud migrante resultan de utilidad para la correcta integración socio-laboral de estas personas.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Arco-Tirado, J.L., Fernández-Martín, F.D. y Jagannathan, R., 'No Jobs, No Hope: The Future of Youth Employment in Spain', *The Growing Challenge of Youth Unemployment in Europe y US: A Cross-Cultural Perspective*, Bristol, 2021; online ed. Policy Press Scholarship Online, 20 Jan. 2022. DOI: <https://doi.org/10.51952/9781529200119.ch003>

Bauman, Z., *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa editorial, 2002.

Bayona, J., Domingo, A. y Menacho, T., "Trayectorias migratorias y fracaso escolar de los alumnos inmigrados y descendientes de migrantes en Cataluña", *RIS, Revista Internacional de Sociología*, vol. 78, núm.1, 2020, pág.150. DOI: <https://deposit.ub.edu/dspace/handle/2445/177656>

Borràs-Batalla, M. y Oms-Graells, A.M., «El padrón como frontera: La utilización del registro municipal de habitantes como dispositivo de inclusión diferencial.» *International Journal of Roma Studies* vol.5, núm.1, 2023, págs. 1-39. DOI: <https://doi.org/10.17583/ijrs.12305>

Cabedo Mallol, V., "La protección e integración de los menores inmigrantes no acompañados en España". *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, núm. 56, 2006, págs. 81-95. DOI: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2784171>

CEAR, *Más que cifras*, Madrid, 2024. Disponible en: <https://masquecifras.org/#glosario-proteccion-internacional>

Domínguez, J., A. y Boelpaep, B., "Explotación en invernaderos de Almería: las duras acusaciones de los trabajadores que recogen frutas y verduras en el sur de España", *BBC News Mundo*, 24 de abril de 2020, DOI: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52398770>

CEAR, "España solo registró un ligero aumento de solicitudes de asilo pese a las previsiones alarmistas", CEAR, 11 de febrero de 2025. Disponible en: https://www.cear.es/noticias/datos-asilo-2024-ligero_aumento/

CEAR, "Aportaciones de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) a la consulta pública sobre adaptación al Pacto Europeo de Migración y Asilo (PEMA)", CEAR, 10 de febrero de 2025. Disponible en: <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2025/02/APORTACIONES-CEAR-A-LA-CONSULTA-PUBLICA.pdf>

Charro Baena, P.C., "La doctrina unificada del Tribunal Supremo sobre los derechos laborales y de Seguridad Social del trabajador extranjero en situación administrativa irregular". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2012, págs. 119-146. DOI: <https://doi.org/10.51302/rts.2012.3295>

de La Mora González, G., "The Asylum Maze in Spain: Obstacles, Segregation and Violation of Rights". *Deusto Journal of Human Rights*, núm. 15 (June), 2025, págs.129-60. DOI: <https://doi.org/10.18543/djhr.3277>

Dricot, M. y Boussif, I., "La inserción laboral de los solicitantes de asilo en la región de Murcia". *Sociología del Trabajo*, núm. 97, 2020, págs. 85–97. DOI: <https://doi.org/10.5209/stra.69951>

Echeverri Buriticá, M. M., "Fracturas identitarias: migración e integración social de los jóvenes colombianos en España", *Migraciones Internacionales*, vol. 3, núm.1, 2005, págs. 141–164. ISSN 2594-0279. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-89062005000100006&script=sci_arttext

EFE, "La cifra de alumnos extranjeros no universitarios en España supera por primera vez el millón", EFE, 1 de mayo de 2025. Disponible en: <https://efe.com/espana/2025-05-01/alumnos-extrajeros-no-universitarios-espana/>

Epelde Juaristi, M., "Nuevas estrategias para la integración social de los jóvenes migrantes no acompañados". *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, núm. 13, 2017, págs. 57-85. DOI: <https://doi.org/10.4995/reinad.2017.6546>

Funcas, *Notas de Coyuntura Social. Mayo 2024*. Madrid, 2024. Disponible en: <https://www.funcas.es/boletines/notas-de-coyuntura-social-mayo-2024/>

FuncasBlog, "La población extranjera en situación irregular en España: una estimación". Funcasblog, 7 de mayo 2024. Disponible en: <https://blog.funcas.es/la-poblacion-extranjera-en-situacion-irregular-en-espana-una-estimacion/#n3>

García-Cid, A., Gómez-Jacinto, L., Hombrados-Mendieta, I., Millán-Franco, M. y Moscato, G., "Discrimination and Psychosocial Well-Being of Migrants in Spain: The Moderating Role of Sense of Community". *Frontiers in Psychology*, vol. 11, 2020, págs., 2235. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02235>

Gimeno-Monterde, C. y Gutiérrez- Sánchez, J.D., "Reagrupación familiar de menores en Aragón. Propuestas de acompañamiento en el proceso migratorio", Prospectiva, núm. 29, págs. 151–172, 2020. DOI: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i29.8542>

González Enríquez, C. y Martínez, J.P., "Inmigración y mercado de trabajo en España", *Real Instituto el Cano*, 9 de junio de 2025, disponible en: <https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/inmigracion-y-mercado-de-trabajo-en-espana/>

Gutiérrez-Sánchez, J. D. y Martin, J., "El impacto del proyecto migratorio en la salud mental de jóvenes migrantes extutelados". Azarbe, vol.13, 2024, págs. ISSN 0122-1213. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-12132020000100151&script=sci_arttext

Gutiérrez-Sánchez, J. D. y Epelde-Juaristi, M., "Inserción sociolaboral de jóvenes inmigrantes no acompañados/as: ¿una respuesta efectiva en el camino hacia la autonomía?" *Migraciones*, vol. 57, 2023. DOI: <https://doi.org/10.14422/mig.2023.005>

Gutiérrez-Sánchez, J. D., Abolafio, E. y Herrera, M.R., "Empuje y audacia: Migración transfronteriza de adolescentes y jóvenes no acompañados/as". *Siglo XXI*, 2021.

Hernaiz-Agreda, N., Llinares Insa, L. I., Belver Domínguez, J. L., Zacarés-González, J. J. y Córdoba Iñesta, A. I., "The Challenge of Social Integration: Enhancing Employability in Work Integration Social Enterprises in Spain". *Research on Social Work Practice*, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1177/10497315241298226>

Herrera Cuesta, D., "Empleabilidad versus sobrecualificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España". *Sociología del Trabajo*, núm. 89, 2017, págs. 29–52.

Iglesias-Martínez, J. y Estrada, C., "Birds of passage? La integración social de la población refugiada en España". *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, vol. 7, núm. 1, 2018, págs. 144–167. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6408255>

Jacovkis, J., Montes, A. y Rambla, X., "When Arriving Is Not Enough—Constraints in Access to Education and Employment Opportunities for Migrant Youth". *Societies*, vol.12, núm.3, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/soc12030095>

Jaramillo, J., "«Gig Economy» y migración juvenil Reflexiones sobre la integración de jóvenes latinoamericanos «Riders» en España", *Revista de ciències solcials aplicades*, vol. 14, núm. 1. DOI: 10.33115/udg_bib/pts.v14i1.23094

Jiménez, B., "¿Pagarán los extranjeros las pensiones? Ya ocupan el 40% de los nuevos empleos y marcan récord de afiliación", *infobae*, 18 de enero de 2024. Disponible en: <https://www.infobae.com/espagna/2024/01/18/pagaran-los-extranjeros-las-pensiones-ya-ocupan-el-40-de-los-nuevos-empleos-y-marcan-record-de-afiliacion/>

Lemus-Zúñiga, Lenin-Guillermo, et al. "Study case of young people employability skills enhancement at the Universitat Politècnica de València." *2021 30th Annual Conference of the European Association for Education in Electrical and Information Engineering (EAEEIE)*. IEEE, 2021. DOI: 10.1109/EAEEIE50507.2021.9530742.

Linares-Insa, L. I., Roldán-Pardo, M., González-Navarro, P. y Benedito-Monleón, M. D., "Well-Being without Employment? Promoting the Employability of Refugees". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, núm. 21, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17217775>

Mahía Casado, R. y Medina Moral, E., *Informe sobre la Integración de los Estudiantes Extranjeros en el Sistema Educativo Español. RESUMEN*, Madrid, 2022. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/documents/3976301/4202290/OB15_2022_accesible.pdf/f017e8fc-f9d7-d953-a0ac-ec79776d6a69?t=1700122612753

Maiztegui-Oñate, C., Tuparevska, E. y Moro Inchaurteta, Á., "The Spanish Rejoinder to Youth Guarantee". En Milana, M., Klatt, G., Varella, S. (eds) *Europe's Lifelong Learning Markets, Governance and Policy*. Palgrave Studies in Adult Education and Lifelong Learning. Palgrave Macmillan, Cham, 2020, págs. 261–287. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-38069-4_12

Ministerio del Interior y Oficina de Asilo y Refugio (OAR), 2023 ASILO EN CIFRAS, Madrid: Secretaría General Técnica, 2024. Disponible en: https://proteccion-asilo.interior.gob.es/documentos/Asilo_en_cifras_2023.pdf

Morales, N., Collazos, F. y Qureshi, A., "Mental Health of Unaccompanied Immigrant Youth". *European Psychiatry*, vol. 65, núm. S1, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2022.150>

Moreno Vida, M. N., "El modelo europeo de capacitación y competencias para el empleo en el contexto de la revolución digital", *REJLSS*, núm. 11, 2025, págs. 81-110, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejss11202521905>

Morente A., "La muerte invisible de Mohamed en el corazón de los invernaderos de Almería", [eldiario.es](https://www.eldiario.es/andalucia/almeria/muerte-invisible-mohamed-corazon-invernaderos-almeria_1_10523102.html), 26 de septiembre de 2023. Disponible en: https://www.eldiario.es/andalucia/almeria/muerte-invisible-mohamed-corazon-invernaderos-almeria_1_10523102.html

Observatorio de las Ocupaciones, 2025 *Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal Datos 2024*, Madrid, 2025, disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html>

Ramos Quintana, M. I., "Acceso al mercado de trabajo y condiciones de trabajo de los inmigrantes en el contexto de la crisis económica", *Revista de derecho migratorio y extranjería*, núm. 28, 2011, págs. 29–48. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3953628>

Recaño Valverde, J. y Roig, M., "The Influence of Immigrant Origin on the Labour Market Situation of Young People in Spain", *Papers de Demografía*, núm. 277, 2005. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1997689>

Rivas Vallejo, M. P., "Aproximación laboral a los conceptos de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral en los tratados internacionales". *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 2, 2021, págs. 99-135. DOI: <https://doi.org/10.24310/rejrss.vi2.12445>

Sacristán Romero, F., "Hacía unas políticas reales de empleo para inmigrantes en España." *Semestre Económico*, vol. 10, núm. 19, 2007, págs. 13–25. ISSN 2248-4345. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-6346200700010002&script=sci_arttext

Santana Vega, L. E., Alonso Bello, E. y Feliciano García, L. A., "Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social". *Revista Complutense de Educación*, vol. 29, núm. 2, 2017, págs. 355–369. DOI: <http://dx.doi.org/10.5209/RCED.52444>

Soriano Ayala, E. y Soriano Ayala, E., "Influencia de la formación en las perspectivas de inserción laboral del colectivo joven". *Tla-Melaua*, vol. 13. núm. 46, 2019. DOI: <https://doi.org/10.32399/rtla.0.46.219>

Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E. y Masdonati, J., "Labour market integration of young refugees and asylum seekers: a look at perceived barriers and resources" en Hughes, D. y Eduarda-Duarte, M. (ed.). *Decent Work, Inclusion and Sustainability*, Routledge, Londres, 2024, págs. 161-177.

van Doorn, N., Ferrari, F. y Graham, M., "Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention", *Work, Employment and Society*, vol. 37, núm. 4, DOI: <https://doi.org/10.1177/09500170221096581>

Vega, L.E., Santana, E., Bello, A. y García, L.F., «Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social.» *Revista complutense de educación* vol. 29. núm.2, 2018, págs. 355. DOI: <https://doi.org/10.5209/RCED.52444>

Wölfli, A., "Improving Employment Prospects for Young Workers in Spain". *Research Papers in Economics*, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1787/5k487n7hg08s-en>

Zetter, R. y Ruaudel, H., "Refugees' right to work and access to labor markets—An assessment." *World Bank Global Program on Forced Displacement (GPFD) and the Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD) Thematic Working Group on Forced Migration. KNOMAD Working Paper*. Washington, DC: World Bank Group, 2016. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099526108282412662/pdf/IDU1d313ac9a1626814ea01aad41070f3cd82895.pdf>