

Septiembre 2021

Palabras clave: empleo, inmigración,
regularización, oportunidades

Sueños de papel. Programas de empleo como oportunidad de regularización

Marta Edo^a, Loles Martínez^a, Daniela Martínez^a, Albert Paredes^a, Juana Prados^a, Carme Turull^b, Nerea Couselo^b, Omayma El Ouahhabi^c y Sergio Hidalgo^c

La lucha contra el paro y la precariedad laboral de los barrios y colectivos con más dificultades de la ciudad es una de las prioridades del Ayuntamiento de Barcelona. En este sentido, una de las actuaciones prioritarias es la acogida y la inclusión de las personas en situación irregular y la generación de oportunidades de empleo para dichas personas. Por este motivo, desde Barcelona Activa se ha activado una línea específica de los Planes de Empleo Municipales que ofrece la oportunidad de acceso a un trabajo y posibilita la tramitación del permiso de residencia y trabajo. Desde 2016, un total de 152 personas han conseguido tramitar su permiso de residencia y trabajo gracias a esta medida ocupacional que les ha ofrecido un compromiso de contratación de 12 meses. Dicha contratación ofrece acceso a un empleo de calidad, lo cual contribuye también a la integración social de esas personas inmigrantes. La participación en la medida ocupacional incide también en la mejora de la empleabilidad de las personas participantes, gracias a la adquisición de experiencia laboral y la mejora de las competencias profesionales, lo cual facilita la incorporación futura al mercado de trabajo ordinario de las personas participantes. Se trata de una oportunidad que va más allá del entorno laboral, que acerca a las personas más vulnerables a una ciudadanía con derechos y con capacidad democrática de participación. Como afirma una de las personas participantes, el acceso al programa de Planes de Empleo Municipales es "mucho más que un trabajo".

1. Introducción. Actuaciones de regularización y empleo

La lucha contra el paro y la precariedad laboral es una de las prioridades del Ayuntamiento de Barcelona. Por eso, el consistorio quiere promover el empleo de calidad para todo el mundo y, para hacerlo, ha diseñado y desplegado nuevos proyectos para barrios y para los colectivos con más dificultades de la ciudad. El objetivo es ayudar a las personas participantes detectando necesidades, ofreciendo formación y orientación y generando oportunidades de trabajo con la finalidad de dar una respuesta integral a las necesidades identificadas en las personas.

Una de las actuaciones identificadas más necesarias es mejorar la acogida y la inclusión de las personas en situación irregular en la ciudad de Barcelona, y desde el Ayuntamiento de Barcelona se trabaja para fomentar el empleo de esas personas a través de las políticas activas de empleo desplegadas por parte de Barcelona Activa.

a. Equipo técnico de Proyectos Integrales con Contratación de Barcelona Activa.

b. Equipo técnico Programa Pròxim de Barcelona Activa.

c. Alumnado de FP Dual, especialidad Integración Social, incorporados a Proyectos Integrales con Contratación.

Antes de la pandemia, las cifras de paro en Barcelona habían ido disminuyendo poco a poco, pero esa disminución del paro no era igual en todos los barrios ni tenía el mismo impacto para todas las personas. Mientras algunos colectivos estaban saliendo del paro, otros tenían muchas dificultades para encontrar trabajo. En medio de esa situación, las personas en situación irregular eran las que encontraban más obstáculos. Por este motivo, el Ayuntamiento de Barcelona ha reservado algunas plazas en programas que incorporan contratación para personas en situación irregular, y así poder activar el proceso de regularización de dichas personas. Desde el consistorio se apuesta por la activación de diferentes programas desde los que poder activar oportunidades de regularización. Se trata de los "Planes de Empleo Municipales", algunas actuaciones ocupacionales vinculadas al "Plan de Barrios" y la convocatoria de subvenciones "Impulsamos lo que haces".

En el año 2016 se realizó la primera experiencia de conectar el programa de Planes de Empleo Municipales con el colectivo de personas en situación irregular. En aquel momento la venta ambulante no autorizada era un problema social en la ciudad, y el Ayuntamiento, mediante el acuerdo de la Mesa de Ciudad para afrontar la venta irregular, apostó por la generación de puestos de trabajo que dieran una alternativa vital a las personas que venían de forma no autorizada, mediante el programa de Planes de Empleo Municipales. Este programa ocupacional ofrece a esas personas en situación irregular un compromiso de contratarlas durante 12 meses, con lo cual pueden iniciar el proceso administrativo de regularización para obtener el permiso de residencia y de trabajo. Dichas actuaciones planteaban una estrategia a medio plazo para reducir el clima de conflictividad y tensión social y para mejorar la inclusión social del colectivo vinculado a la venta irregular ofreciendo alternativas de empleo para que dejarán, así, la venta ambulante

En esta primera experiencia se activaron 43 expedientes de regularización de los que, después de un periodo de tramitación desigual para cada persona con una cadencia de entre 5 y 18 meses, 41 se resolvieron positivamente y las personas en cuestión tuvieron acceso a un contrato de trabajo de 12 meses de duración. En ediciones posteriores de los Planes de Empleo Municipales se ha mantenido el objetivo de incluir personas en situación administrativa irregular para alcanzar el objetivo de acceso a un permiso de residencia y de trabajo a través de la participación en el programa.

Desde 2016, vinculadas a la medida ocupacional de Planes de Empleo Municipales, se han atendido un total de 205 candidaturas en situación irregular después de la valoración de empleabilidad de dichas candidaturas, es decir, de las condiciones presentadas por dichas personas para adaptarse a un puesto de trabajo. Finalmente se han tramitado 175 expedientes de regularización. De esos expedientes, 152 se han resuelto de forma favorable y, por lo tanto, esas personas han conseguido el permiso de residencia y de trabajo y han sido finalmente contratadas en este programa. Durante todo este periodo se han incluido otras tipologías de personas en situación irregular, derivadas desde distintos servicios y programas municipales que atienden a esos colectivos, diversificando al máximo la tipología de personas en situación irregular a las que ofrecer la participación en el programa de Planes de Empleo Municipales.

2. Desarrollo y evaluación del programa de Planes de Empleo Municipales como recurso en los procesos de regularización

Las 152 personas que han firmado un contrato laboral vinculado a su participación en el programa de Planes de Empleo Municipales, con el objetivo de regularización, han sido derivadas desde distintos programas y servicios que atienden a personas en situación administrativa irregular:

- Oficina del Plan de Asentamientos Irregulares (OPAI): observa los asentamientos para diseñar proyectos de intervención. Desarrolla tareas comunitarias en el entorno para facilitar la convivencia y la cohesión social.

- Servicio de Atención a Inmigrantes, Emigrantes y Refugiados (SAIER): informa y asesora sobre inmigración, refugio, emigración y retorno voluntario a cualquier ciudadano o ciudadana que viva en Barcelona.
- Plan de barrios: un programa para revertir las desigualdades entre los barrios de la ciudad.
- Iniciativas Socioeconómicas (ISE) con el objetivo de la transformación social.
- Proyecto B-MINCOME: proyecto piloto de lucha contra la pobreza y la desigualdad en zonas desfavorecidas de Barcelona.
- Cáritas: atención integral a las personas y a los pueblos, en especial a los más pobres y excluidos.
- Agencia ABITS: atiende a mujeres CIS y a mujeres trans que ejercen la prostitución en la ciudad de Barcelona, sobre todo las más vulnerables.
- Dispositivo Pròxim: programa de inserción sociolaboral para personas inmigrantes con requisitos para regularizarse.
- Programa Làbora-Itinerario G5: para mejorar el empleo a partir de la atención, el acompañamiento y la regularización a personas en situación irregular.

Para la activación de esta línea del programa de Planes de Empleo Municipales dirigido a personas en situación administrativa irregular, se ha activado un proceso interno de coordinación con los servicios y programas municipales que atienden a este colectivo con el fin de poder gestionar de forma eficiente la derivación de candidaturas atendidas. Los equipos técnicos de Barcelona Activa realizan la tarea de valoración ocupacional de las personas candidatas derivadas por los distintos servicios y valoran las que tienen más posibilidades de tramitar la regulación y adaptarse mejor a los puestos de trabajo del programa siguiendo estos pasos:

- Derivación de candidaturas: los servicios municipales que atienden a personas en situación administrativa irregular identifican a las personas mejor posicionadas y hacen la propuesta de candidaturas elaborando un informe técnico de derivación que recoge distintos aspectos ocupacionales.
- Entrevistas de selección: el equipo técnico de Barcelona Activa realiza entrevistas ocupacionales con todas las candidaturas propuestas con el objetivo de conocer a la persona, su situación y contexto socioeconómico, sus competencias profesionales y lingüísticas, sus aptitudes y sus condiciones físicas. Esta entrevista permite valorar el estado de empleabilidad de la persona y ayuda a determinar si la persona, en el momento actual, es "empleable" y, por lo tanto, en caso de resultar favorable la tramitación de su expediente administrativo de regularización, podría desarrollar las tareas relativas al trabajo asignado; o, si por el contrario, la persona actualmente "no es empleable" por las razones que se identifiquen (las más habituales: sin competencias lingüísticas mínimas para comunicarse, o bien por temas de salud).
- Propuesta de precontrato: se identifica el perfil ocupacional y la categoría de las personas "empleables" con la información recogida en la entrevista, a fin de tramitar el precontrato, y posteriormente se formaliza el compromiso laboral que Barcelona Activa adopta con la persona en caso de resolución favorable de su expediente de regularización.
- Identificación del proyecto de adquisición de experiencia laboral: una vez que se conocen las competencias y los perfiles profesionales de las personas, el equipo técnico de Barcelona

Activa contacta con los colaboradores municipales con la finalidad de identificar los proyectos más adecuados para los perfiles identificados.

- Proyección del calendario previsto para la tramitación de los expedientes de regularización: este calendario tiene que ser abierto y flexible porque el tiempo predeterminado para esas tramitaciones es variable.

Las personas que pueden regularizar su situación administrativa a través del arraigo social tienen que cumplir y deben poder acreditar una serie de requisitos que son totalmente imprescindibles: haber residido de manera continuada en España durante los últimos 3 años; no tener antecedentes penales ni policiales (ya sea en el país de origen o en España); tener vigente el pasaporte; tener una oferta de trabajo a tiempo completo con una duración mínima de un año, donde se perciba el salario mínimo interprofesional; y conocer la cultura catalana y las lenguas oficiales (catalán y castellano). Este es un primer filtro que debe aplicarse a las candidaturas propuestas por Planes de Empleo Municipales dado que determina las posibilidades de regularización de las personas.

Los servicios municipales de atención a personas en situación irregular acompañan a esas personas jurídicamente en la gestión de toda esa documentación y en la tramitación de su expediente. Una vez que se dispone de toda la documentación necesaria, junto con el pasaporte en vigor, el modelo de solicitud pertinente y el pago de la tasa, se presenta toda esa documentación en la Oficina de Extranjería, y en un plazo máximo de tres meses la Subdelegación del Gobierno tendría que emitir una resolución favorable o desfavorable al respecto.

A partir de la experiencia en esos procesos de regularización, identificamos algunas de las principales dificultades con las que se encuentran las personas afectadas y que a menudo interfieren en la tramitación de los expedientes de regularización:

- Dificultades para obtener los certificados de antecedentes penales del país de origen. Esos documentos extranjeros están sujetos a determinados requisitos para que puedan ser considerados válidos: cuando se aporten documentos de otros países tendrán que estar traducidos, si procede, al castellano o a la lengua cooficial del territorio donde se presente la solicitud. La traducción debe realizarla un traductor jurado para que el documento tenga validez oficial. Además, el documento tendrá que estar debidamente legalizado. El coste de ese trámite es muy variable según el país de origen: pasamos de los 6 € por un certificado emitido en Colombia a 500 € por un certificado emitido en Camerún. Últimamente estas gestiones se han visto afectadas por el estado de alarma internacional (cierre de embajadas, consulados, sedes diplomáticas), con lo cual se ha alargado aún más el procedimiento para regularizarse.
- Pago de tasas. El abono de las tasas de tramitación ha sido una gran dificultad para el programa. En muchos casos las personas usuarias no tenían los recursos económicos suficientes para hacer ese gasto de forma que ha sido necesario coordinarse con sus referentes sociales para que pudieran ayudarlos con ese desembolso.
- Tiempo de tramitación. El procedimiento para regularizarse a través del arraigo social comporta otra dificultad: el tiempo que se necesita para llevar a cabo la tramitación del permiso de trabajo y residencia que, como mínimo, es de dos meses y que a menudo se alarga más debido a los volúmenes de trabajo que tienen las administraciones. Este es un factor determinante en el proceso de regularización, ya que las empresas interesadas en estas tramitaciones necesitarían poder disponer de una previsión real de la duración de este proceso.

Una vez realizada esta tramitación y pasado el tiempo necesario para las gestiones administrativas pertinentes, llega el gran momento: el de la resolución favorable. La persona obtiene un Número de Identificación de Extranjero (NIE) y desde la fecha de la resolución, la empresa dispone de un mes

para dar de alta a la persona en la Seguridad Social e informar de este hecho a la Oficina de Extranjería. A partir de ese momento, la persona podrá pedir cita para obtener su Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE). Cuando tenemos confirmación de la resolución favorable de cada una de las candidaturas, desde el equipo técnico del programa de Planes de Empleo Municipales se identifica el proyecto laboral en que la persona afectada tendrá más oportunidades de desarrollar sus potencialidades profesionales. El día en el que se hace la sesión de firma de contratos es una jornada llena de emociones, ya que las personas contratadas consiguen el objetivo de acceso a un trabajo, mediante un contrato de trabajo con el que se abren muchas posibilidades que contribuyen a la dignificación de las personas contratadas.

Tal como indicábamos al principio del artículo, desde el año 2016 se ha contratado a un total de 152 personas vinculadas a los proyectos de regularización de los Planes de Empleo Municipales. Las características que cabe destacar de las 152 personas que han tenido una resolución favorable del permiso de residencia y trabajo y han sido contratadas son las siguientes:

- El 65 % son hombres.
- El 45 % tienen entre 30 y 39 años.
- El 31 % tienen estudios primarios.
- Más del 50 % son de países africanos.

A continuación se facilita dos tablas con el resumen de los datos que caracterizan a las personas que han accedido a la regularización de su situación administrativa mediante la participación en el proyecto de regularización de Planes de Empleo Municipales.

Tabla 1. Características de las personas contratadas con resolución favorable del permiso de residencia y trabajo. 2016

| | Participantes | % |
|--|---------------|----|
| Sexo | | |
| Hombres | 99 | 65 |
| Mujeres | 53 | 35 |
| Edad | | |
| <30 años | 31 | 20 |
| De 30 a 39 años | 68 | 45 |
| De 40 a 55 años | 50 | 33 |
| > de 55 años | 3 | 2 |
| Nivel de estudios | | |
| Sin estudios | 22 | 14 |
| Primarios | 47 | 31 |
| Secundarios obligatorios | 45 | 3 |
| Postobligatorios | 25 | 16 |
| Universitarios | 13 | 9 |
| Personas con diversidad funcional | | |
| Con diversidad funcional | 1 | 1 |
| Sin diversidad funcional | 151 | 99 |
| Nacionalidad | | |
| España | 0 | 0 |
| Otros UE | 1 | 1 |
| Fuera de la UE | 151 | 99 |

Tabla 2. País de origen de las personas contratadas con resolución favorable del permiso de residencia y trabajo. 2016

| País de origen | Participantes | % |
|-----------------------|---------------|------------|
| Senegal | 61 | 40 |
| Marruecos | 15 | 10 |
| Nigeria | 13 | 9 |
| Honduras | 9 | 6 |
| Ghana | 7 | 5 |
| Mali | 5 | 3 |
| Gambia | 4 | 3 |
| Camerún | 3 | 2 |
| Rusia | 3 | 2 |
| Ucrania | 3 | 2 |
| Venezuela | 3 | 2 |
| Bolivia | 2 | 1 |
| Brasil | 2 | 1 |
| Colombia | 2 | 1 |
| Costa de Marfil | 2 | 1 |
| Ecuador | 2 | 1 |
| Guinea Ecuatorial | 2 | 1 |
| Pakistán | 2 | 1 |
| El Salvador | 2 | 1 |
| Albania | 1 | 1 |
| Dominicana, República | 1 | 1 |
| Georgia | 1 | 1 |
| Guinea | 1 | 1 |
| Mauritania | 1 | 1 |
| México | 1 | 1 |
| Nepal | 1 | 1 |
| Rumanía | 1 | 1 |
| Serbia y Montenegro | 1 | 1 |
| Chile | 1 | 1 |
| Total | 152 | 100 |

Fuente: datos propios.

Desde Barcelona Activa lo que se ofrece son contratos vinculados a diferentes proyectos laborales que, en este caso, facilitan la tramitación administrativa para la regularización. Se trata de un empleo de calidad con contratos de obra y servicio a jornada completa y de una duración de 12 meses, donde la categoría profesional asignada se corresponde con la tabla de contratación específica por políticas activas de empleo. En 2021 esa tabla salarial, en función de la categoría de contratación, marca un salario bruto mensual de entre 1.230 y 1.530 euros. De acuerdo con eso, se determinan tres categorías diferentes de contratación según el proyecto asignado y el plan de trabajo previsto:

- Categoría de ayudante/a: este grupo incluye puestos de trabajo donde se requiere tener conocimientos básicos, pero no especializados, del proyecto y de las tareas que deban desarrollarse. Se reciben instrucciones directas y concretas de las tareas que deben realizarse, y el grado de iniciativa y autonomía es limitado. Se requieren competencias básicas para utilizar herramientas y maquinaria. Algunos ejemplos son: ayudante de limpieza, ayudante de mantenimiento, ayudante forestal o ayudante documentalista digital.

- Categoría de oficial/a Este grupo incluye puestos de trabajo donde se requieren conocimientos específicos o experiencia profesional. Hace falta cierto grado de iniciativa y autonomía por parte de la persona trabajadora. Se requieren competencias en el uso de herramientas, equipos o maquinaria según el proyecto asignado. Las tareas encomendadas pueden requerir responsabilidad sobre el trabajo de otras personas. Algunos ejemplos son: oficial de mantenimiento, oficial agente medioambiental u oficial de trabajo forestal.

- Técnico/a auxiliar: este grupo incluye puestos de trabajo para los que se requiere responsabilidad, cierta autonomía y conocimientos técnicos específicos. Se reciben órdenes y directrices de una persona superior para realizar las tareas. También se pueden tener responsabilidades de gestión y de supervisión de personal a su cargo. Algunos ejemplos son: técnico de servicios a la comunidad, técnico de instalaciones, técnico agente medioambiental, técnico divulgador medioambiental, técnico dinamizador turístico y comercial, técnico de diseño de aplicaciones informáticas, técnico informático y técnico divulgador digital, técnico agente de servicios a la comunidad, entre otros.

El programa de Planes de Empleo Municipales tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas que participan, alternando acciones de experiencia profesional con actividades de mejora competencial, como pueden ser acciones formativas. En el caso del proyecto de regularización de este programa, dicha mejora ocupacional cobra una especial relevancia debido a la necesidad de renovar el permiso de residencia y trabajo, para mantener la situación de regularización.

Por ese motivo, a lo largo del periodo de contratación se despliega una serie de acciones de mejora competencial realizando formaciones en áreas diversas como la prevención de riesgos laborales, formaciones profesionalizadoras vinculadas al plan de trabajo que debe desplegarse en el programa, también se programan formaciones en competencias clave y, por último, formaciones para la mejora de instrumentos y estrategias en la búsqueda de trabajo.

Durante el desarrollo del programa de Planes de Empleo Municipales vinculados a procesos de regularización, desde el equipo técnico del programa se ha reforzado mucho el acompañamiento de las personas participantes en la adaptación a los diferentes puestos de trabajo y también a las dinámicas laborales, y se ha prestado especial atención al conocimiento de los derechos y deberes laborales, dado que en algún espacio del seguimiento, hemos identificado a personas que, por ejemplo, han ido a trabajar enfermas o con fiebre por miedo a que la baja médica tuviera consecuencias laborales como el despido o un recorte del sueldo. En esos casos, desde el equipo técnico del programa, se ha trabajado la sensibilización y el conocimiento de los derechos y los deberes laborales ya que las personas trabajadoras no querían ejercer algunos de sus derechos laborales fundamentales, como el permiso de maternidad, la baja médica o el derecho a vacaciones, debido a que básicamente no entendían las vacaciones como un periodo de descanso obligatorio y remunerado y, en algunos casos, se mostraron reacios a hacer la planificación de los periodos vacacionales vinculados a la contratación. Una vez interiorizado el significado del periodo de vacaciones como un derecho laboral adquirido y fundamental, las personas participantes compartían con nosotros sus planes de vacaciones en los que mayoritariamente se decidían a visitar a las familias en los países de origen. La mayoría no habían vuelto al país de origen desde que se habían marchado, ya que no podrían volver a entrar en el país. En muchos casos, hacía más de 6 años que no habían vuelto.

Las personas que han participado en el programa de regularización han presentado pocas incidencias laborales, muestran un gran compromiso con el programa y con el puesto de trabajo. Las valoraciones de los responsables de los proyectos municipales respecto a la actitud, el esfuerzo y la calidad del trabajo de las personas contratadas han sido muy positivas. Todos los programas de Planes de Empleo Municipales disponen de datos de satisfacción de las personas participantes. La puntuación en los proyectos de regularización es excelente. Los aspectos que más valoran las personas son: la posibilidad de regularizar la situación administrativa; el

acompañamiento en el plan de empleo; los aprendizajes adquiridos a través de las formaciones; la mejora en la experiencia laboral y el aprendizaje de nuevos oficios; el sentimiento de dignidad en relación con el contrato laboral; y la integración sociolaboral a partir de la incorporación al programa.

3. Impactos: programas ocupacionales como oportunidad de vida digna

Aparte del primer impacto que la participación en el programa Planes de Empleo Municipales supone para las personas que consiguen su regularización administrativa mediante el programa, estas consiguen un trabajo que asegura el acceso a unos ingresos económicos que les permiten, por ejemplo, acceder a una vivienda digna, tener prestaciones sanitarias, traer y reencontrarse con la familia en Barcelona, o bien enviarles recursos al país de origen. El objetivo del programa a medio plazo es que estas personas puedan mantener esa situación de regularización. Para conseguir este objetivo, es imprescindible que las personas en cuestión consigan contrataciones posteriores a la participación en la medida ocupacional.

Para conocer la situación de las personas que han participado en el programa de regularización de Planes de Empleo Municipales, hemos realizado un trabajo de campo consistente en el contacto telefónico con las personas en cuestión con el fin de conocer su situación una vez finalizado el programa. El objetivo era contactar telefónicamente con las 152 personas vinculadas al programa de regularización desde 2016, de las cuales se ha llegado a contactar con 107.

La valoración general que comparten las 107 personas respecto de su participación en el programa es muy positiva, pues la medida ocupacional les ha abierto nuevas oportunidades y una mejora en la relación que tienen con la administración pública. Los recursos económicos conseguidos les permiten cubrir necesidades básicas, y se muestran contentas por el reconocimiento y el refuerzo positivo que, desde el primer momento, les ha aportado el programa y la experiencia laboral. El hecho de disponer de permiso de residencia y trabajo posibilita, al mismo tiempo, que tengan más libertad de movimiento, incluida la posibilidad de poder viajar a su país de origen y visitar a sus familiares.

La mayoría de las personas contactadas, más del 70 %, están trabajando o han tenido acceso a un trabajo después de acabar el programa de Planes de Empleo Municipales. Actualmente, 27 personas de las contactadas están participando en el programa ocupacional en curso y se muestran optimistas y manifiestan que están viviendo un cambio importante en su vida, y creen que eso tendrá un impacto muy positivo en el futuro.

Otra situación que cabe destacar es el impacto que la pandemia ha tenido en las perspectivas laborales de esas personas ya que 11 personas nos han manifestado que han perdido el trabajo por el impacto de la Covid-19. La pandemia ha afectado también a las personas que estaban en proceso de búsqueda de trabajo, ya que la digitalización de los servicios y la atención a distancia de casi todas las entidades han dificultado la adaptación a las vías de acceso de búsqueda de trabajo.

Algunas de las personas contactadas, sin embargo, comentan que el hecho de acabar el programa de empleo las lleva a una situación compleja. De repente, se encuentran con dificultades para encontrar trabajo en el circuito ordinario, o bien los contratos son inferiores a un año de duración o bien las condiciones laborales son precarias, o las dos cosas. Eso las lleva a una situación estresante porque, para renovar el permiso de trabajo inicial, necesitan acreditar nuevas contrataciones posteriores y periodos de cotización a la Seguridad Social, y a menudo se ven en la necesidad de no poder ser muy selectivas en relación con los trabajos. En general, a partir de los datos y comentarios que han compartido las personas participantes contactadas, identificamos a continuación algunas de las barreras que se detectan una vez finalizado el programa:

- dificultades de adaptación a los circuitos regulares de búsqueda de trabajo

- dificultades de acceso a trámites con la oficina de extranjería y la administración pública
- ralentización y complejidad en el procedimiento para acceder a las ayudas sociales o de otros procesos burocráticos

En muchas ocasiones, este proceso convive con situaciones de analfabetismo, un bajo dominio del idioma, pocos conocimientos informáticos y una marcada precariedad económica. Dadas las dificultades y cambios de procedimiento que la pandemia ha incorporado en el mercado de trabajo, identificamos que las personas contactadas tienen muchas dificultades para acceder a un trabajo que les permita ir renovando el permiso de residencia y de trabajo. De hecho, una gran mayoría de las personas han expresado que desconocen cómo acceder a una oferta de trabajo a través de Internet, y se han mostrado abiertas a recibir asesoramiento sobre la búsqueda de trabajo y el uso de las nuevas tecnologías, conscientes de su necesidad e importancia.

Prácticamente todas las personas a quienes hemos podido contactar tienen vigente el permiso de residencia y trabajo, y solo una de ellas no ha podido tramitar esa renovación por falta de días cotizados en la Seguridad Social, con lo cual su estado ha cambiado al de irregularidad sobrevenida. Cabe destacar que la mitad de las personas contactadas se han encontrado con algunos problemas para renovar la documentación, ya que ahora ya no se encuentran bajo el acompañamiento jurídico de los servicios y/o programas que los acompañaban, algo que obedece en parte al hecho de que desconocen cómo pedir cita previa para realizar los trámites. La situación jurídica es la primera dificultad por resolver, pero la complejidad del marco jurídico de extranjería supone para una parte de la población migrante vivir años de irregularidad y, para otra, un tiempo largo de trámites burocráticos. Aunque la gran mayoría de las personas entrevistadas no han experimentado situaciones de irregularidad administrativa, esta es una amenaza constante que se encuentra muy presente en la toma de decisiones laborales de las personas entrevistadas.

Las personas que no trabajan encuentran apoyo en ayudas públicas o ayudas puntuales de la familia o amigos y, de esta manera, pueden cubrir sus necesidades básicas. Aun así, casi la mitad de las personas contactadas expresan que no tienen una vivienda estable donde poder vivir. La mayoría de ellas viven de alquiler o compartiendo piso, pero muy pocas son titulares del contrato de la vivienda. A más de la mitad de las personas contactadas les es difícil poder acceder a un contrato de alquiler. Un tercio de las personas afirma que las condiciones de su vivienda se podrían mejorar, y el resto se manifiesta conforme con su situación habitacional.

En conclusión, la valoración del despliegue del programa de Planes de Empleo Municipales conectados a procesos de regularización ha sido muy positiva. A corto plazo, la participación en el programa ha posibilitado la regularización administrativa de las personas participantes, lo cual de por sí ya constituye un impacto de gran valor. Aparte del proceso de regularización, la participación en el programa ha aportado a las personas participantes, por un lado, la posibilidad de una integración real compartiendo experiencia laboral con diferentes personas, aumentando el grado de autonomía personal y la adquisición o reajuste de hábitos laborales y, por el otro, también ha ofrecido el acceso a unos ingresos estables que han contribuido a poder dar cobertura a necesidades básicas tales como la alimentación, la salud y la vivienda. Asimismo, la valoración realizada tanto por las personas participantes como por los colaboradores municipales que han gestionado las actuaciones de trabajo muestra claramente un resultado muy positivo con la consecución de los objetivos que se habían predeterminado.

A pesar de la complejidad del proceso y el camino que todavía queda por recorrer con el fin de ofrecer más acompañamiento en este tipo de situaciones, el impacto a medio plazo en las personas participantes es innegable al generar oportunidades que van más allá del entorno laboral estricto ya que el acceso al permiso de residencia y trabajo es también el acceso a la ciudadanía, con derechos y con capacidad democrática de participación. Para la mayoría de las personas entrevistadas, el trabajo es el eje central de la integración. Es una parte fundamental en sus vidas y, en consecuencia, la situación laboral influye en el sentimiento de integración. Valoramos muy

positivamente también que casi todas las personas participantes en el programa de regularización hayan podido tramitar la renovación de su permiso de residencia y trabajo con posterioridad a la participación en el programa, de forma que se consolida la oportunidad iniciada con el programa.

Como afirma una de las personas participantes, el acceso al programa de Planes de Empleo Municipales es "mucho más que un trabajo".

Recursos útiles para consultar

BARCELONA ACTIVA. *Estrategia para el empleo de Barcelona (EEB) 2016-2020*. Barcelona: Barcelona Activa. 2016.

MESA DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA. *Debats Catalunya Social. Propostes des del Tercer Sector: Fronteres de paper: la irregularitat administrativa i la invisibilització de les persones*. N.º 61 (abril de 2021). http://www.tercersector.cat/sites/default/files/2021-04/dossier_catalunya_social_fronteres_de_paper_taula_3r_sector_abril_2021.pdf.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA. *Plan de ciudadanía e inmigración de la ciudad de Barcelona 2018-2021*. Tenencia de Derechos de Ciudadanía, Cultura, Participación y Transparencia Comisionada de Inmigración, Interculturalidad y Diversidad. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona, 2018. https://ajuntament.barcelona.cat/novaciudadania/sites/default/files/documents/1_pla_immigracio_i_ciudadania.pdf.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. (CES). *Informe. La inmigración en España: Efectos y oportunidades*. Vol. 2 (2019). <https://www.edisofer.com/inmigracion-en-espa-a-efectos-coleccion-informes-2-2019.html>.

FUNDACIÓN FOESSA. *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en Cataluña*, 2019. <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/sites/16/2019/07/Catalu%C3%B1a-VIII-Informe-FOESSA.pdf>.