

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Estudios

104 - MARZO 2020



**LA PARTICIPACIÓN DE LA MANO DE OBRA
EXTRANJERA EN LA FORMACIÓN
EN LA EMPRESA EN ESPAÑA**

WWW.1MAYO.CCOO.ES

LA PARTICIPACIÓN DE LA MANO DE OBRA EXTRANJERA EN LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA EN ESPAÑA

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN ESTUDIOS, NÚM: 104
ISSN: 1989-4732

© Madrid, marzo 2020

Fotografía de cubierta: *fondo fotográfico del AHT de la Fundación 1º de Mayo (colección fondo FECOMA)*

**LA PARTICIPACIÓN DE LA MANO DE OBRA
EXTRANJERA EN LA FORMACIÓN
EN LA EMPRESA EN ESPAÑA**

Yolanda Ponce Sanz

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
CARACTERÍSTICAS DE LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA.....	10
LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS INMIGRANTES	11
EFFECTOS DE LA CRISIS EN LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS	14
PARTICIPACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA	16
FACTORES ESTRUCTURALES: LA DEBILIDAD DE LA DEMANDA EMPRESARIAL DE CUALIFICACIÓN EN ESPAÑA Y EL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	21
La debilidad de la demanda empresarial de cualificación	21
Sistema de formación para el empleo	26
FACTORES INDIVIDUALES: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	28
Nivel de estudios	29
Edad y Género	31
ESTÍMULOS, BARRERAS Y RESULTADOS DE LA FORMACIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS	34
CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFÍA	43

Anexos

Anexo I. Porcentaje de alumnos/as por familia profesional a la que pertenecen los contenidos impartidos, 2017	41
Anexo II. Acciones formativas por especialidad. Número de alumnos y porcentaje que representan sobre el total del alumnado, 2017	42

Cuadros

Cuadro 1. Porcentaje de población extranjera por país y máximo nivel de estudios alcanzado (población de 25 a 64 años), 2017	11
Cuadro 2. Indicadores del mercado de trabajo para extranjeros y españoles	12
Cuadro 3. Porcentaje de ocupados por nacionalidad, sexo y ocupación, 2017	14
Cuadro 4. Número de participantes extranjeros y españoles en formación programada por las empresas, 2007, 2012 y 2017	17
Cuadro 5. Porcentaje de personas que han realizado formación relacionada con el empleo. Españoles y Extranjeros, 2016.....	17
Cuadro 6. Distribución porcentual de los trabajadores y los participantes en formación por sector. Españoles y extranjeros, 2017	25
Cuadro 7. Porcentaje de paro por nacionalidad y nivel educativo, 2014	31

Gráficos

Gráfico 1. Porcentaje de personas de 18 a 64 años que ha recibido formación en las cuatro últimas semanas por nacionalidad. Media EU 15 y España	7
Gráfico 2. Evolución del empleo por nacionalidad y régimen de cotización a la seguridad social. 2007-2017	15
Gráfico 3. Porcentaje de alumnos extranjeros por cada especialidad formativa de la formación programada por las empresas, 2017	19
Gráfico 4. Porcentaje de alumnos españoles en formación por cada especialidad formativa, 2017.....	19
Gráfico 5. Modalidad de las acciones de formación realizadas por españoles y extranjeros 2007,2012, 2017.....	20

Gráfico 6. Porcentaje de personas ocupadas por nivel de cualificación de las ocupaciones que realizan, 2017	22
Gráfico 7. Porcentaje de trabajadores españoles y extranjeros por grupo de cotización a la seguridad social y porcentaje que representan en los trabajadores formados, 2017	23
Gráfico 8. Trabajadores/as nativos que se consideran a sí mismos sobrecualificados por nivel máximo de educación alcanzado (en porcentaje sobre el total de trabajadores/as).....	24
Gráfico 9. Trabajadores/as extranjeros que se consideran a sí mismos sobrecualificados por nivel máximo de educación alcanzado (en porcentaje sobre el total de trabajadores/as).....	24
Gráfico 10. Porcentaje de trabajadores/as ocupados por nivel educativo máximo alcanzado y participación en la formación para el empleo. Españoles y extranjeros, 2017	29
Gráfico 11. Porcentaje de trabajadores asalariados y de participantes en formación en la empresa por grupo de edad.....	32
Gráfico 12. Participación de hombres y mujeres extranjeros en formación a lo largo de la vida en las últimas cuatro semanas (porcentaje). Media de la Unión Europea 15 y España	33
Gráfico 13. Tasa de participación en formación bonificada por género y nacionalidad, 2017... ..	33
Gráfico 14. Razones para realizar las acciones formativas “no formales” por motivos de trabajo. Extranjeros y españoles (en porcentaje; se admiten varias respuestas)	35
Gráfico 15. Razones para no hacer formación, trabajadores extranjeros y españoles, 2016 (en porcentaje, se admiten varias respuestas)	36
Gráfico 16. Objetivos alcanzados con la ayuda de los conocimientos adquiridos con las actividades de educación no formal realizadas por motivos de trabajo 2016 (en porcentaje; se admiten varias respuestas).....	37

INTRODUCCIÓN

El argumento que subyace en el amplio consenso académico y político sobre los efectos positivos de la formación a lo largo de la vida es que contribuye al desarrollo económico y la cohesión social, de ahí los llamamientos institucionales a aumentar la tasa de participación en actividades formativas (CONSEJO UE, 2016) .

En relación con el desarrollo económico, se entiende que permite la adaptación de la mano de obra a los cambios tecnológicos y aumenta la productividad, al tiempo que puede actuar como palanca impulsora en la transición de las economías intensivas en trabajo a economías intensivas en conocimiento. Una mano de obra cualificada provocará la aparición de puestos de trabajo que requieran esa cualificación, pero no habrá puestos de trabajo de alta cualificación si no existen trabajadores/as preparados para desempeñarlos (Miguélez y López-Roldán, 2014). Aunque se ha señalado que las diferentes definiciones nacionales de formación a lo largo de la vida y la complejidad de evaluar su impacto no permiten llegar a conclusiones definitivas sobre sus efectos en la economía (Nilsson, 2010), la vinculación entre desarrollo y formación sigue siendo un eje de la mayoría de los discursos sobre la materia.

Con respecto a su contribución a la cohesión social es aún más discutible. La educación es una ventaja acumulativa y la formación permanente, sobre todo si se realiza en la empresa, está fuertemente segmentada y favorece a aquellos que tienen niveles académicos y jerárquicos más elevados (Kilpi-Jakonen et al., 2015). En consecuencia, **el mero incremento de las tasas de participación, si no se adoptan medidas correctivas, refuerza la desigualdad en vez de corregirla.**

Se ha prestado poca atención a las características de la formación en sí misma, olvidando que también puede estar segmentada y reforzar la polarización. El hecho de que buena parte de ella sea de naturaleza “no formal”¹ dificulta las comparaciones, pero es evidente que el impacto esperable de los aprendizajes depende, entre otros factores, de sus contenidos y condiciones de impartición. **A menudo los grupos desfavorecidos tienen que conformarse con realizar formación “precaria”**, esto es, cursos de baja calidad con un efecto escaso o nulo en sus trayectorias laborales.

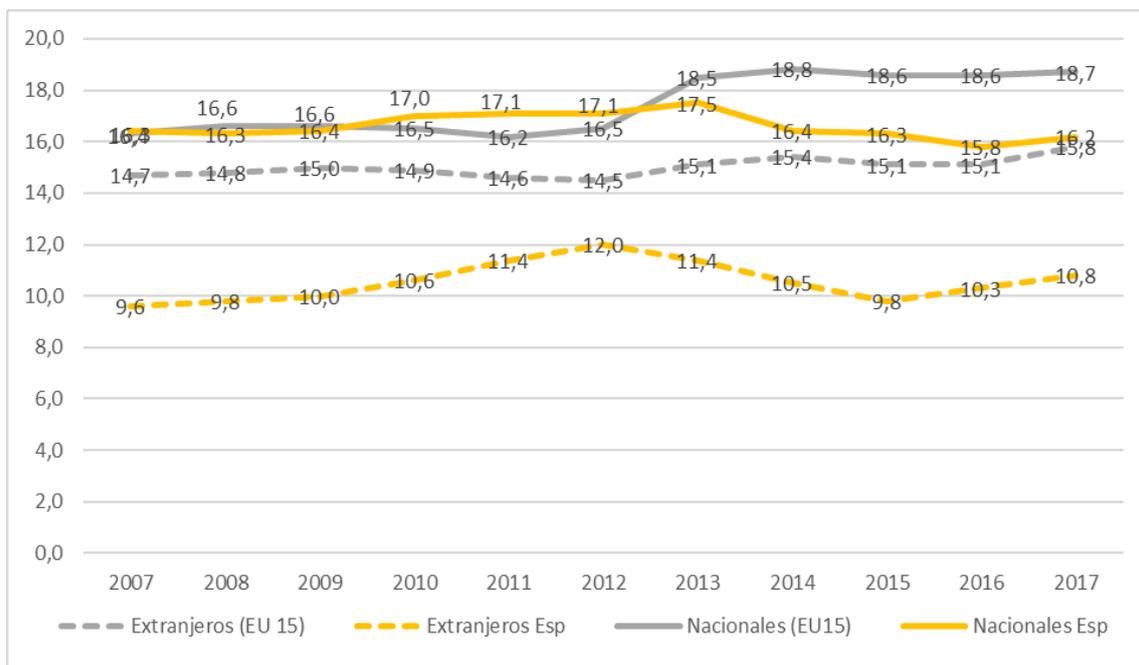
1 La formación a lo largo de vida se define como aquellas actividades de aprendizaje, de naturaleza formal, informal y no formal que llevan a cabo los ciudadanos. Incluye la formación continua, la formación ocupacional, la formación de adultos y cualquier actividad, estructurada o no, que sea fuente de conocimientos.

A lo largo del artículo seguiremos la nomenclatura europea (Comisión Europea, 2001) para distinguir entre aprendizaje/educación/formación formal y no-formal. El aprendizaje formal se realiza normalmente en centros de formación, tiene carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y concluye con una certificación. El no formal no se realiza por lo general en un centro de educación, aunque puede hacerse, ni conduce a una certificación, pero sí tiene carácter estructurado.

La formación a lo largo de vida se define como aquellas actividades de aprendizaje, de naturaleza formal, informal y no formal que llevan a cabo los ciudadanos. Incluye la formación continua, la formación ocupacional, la formación de adultos y cualquier actividad, estructurada o no, que sea fuente de conocimientos.

La literatura académica y las encuestas europeas han establecido sólidamente que las tasas de participación en formación a lo largo de la vida de los trabajadores extranjeros están por debajo de las de los nacionales. Los datos de EUROSTAT (2018) muestran que **la diferencia en las tasas de ambos colectivos en España es aproximadamente el doble de la media europea** (Gráfico 1). Así mismo, la OCDE (2018), basándose en los resultados de la *Survey of Adult Skills* en 17 países, cuantifica la diferencia media en contra de los inmigrantes en cuatro puntos porcentuales. Finalmente, Offerhaus (2015), en su resumen de los estudios sobre el tema, alcanza la misma conclusión.

Gráfico 1. Porcentaje de personas de 18 a 64 años que ha recibido formación en las cuatro últimas semanas por nacionalidad. Media EU 15 y España



Fuente: EUROSTAT

Ha sido igualmente demostrado que la desigualdad es aún mayor en la formación en la empresa. El estudio de la OCDE al que nos referíamos en el párrafo anterior constata que la magnitud de la diferencia (siete puntos de media) es mayor en Alemania, España, Bélgica, Dinamarca y Estonia. Park (2011) revisa la situación en Canadá e indica que los objetivos y el nivel de satisfacción con la formación de inmigrantes y nativos es similar, pero la tasa de participación de los segundos es más elevada. Barret et al (2013) apuntan que los bajos niveles de participación en Irlanda se acentúan para los foráneos que no dominan el idioma del país de destino y Lochhead (2002) concluye que la tasa de formación de los jóvenes inmigrantes en Canadá está por debajo de la de los nativos, a pesar de que el nivel educativo de éstos últimos es más alto.

Se han formulado dos hipótesis principales para explicar estas diferencias. Según **la Teoría del Capital Humano**, propia de economistas liberales, **son las características personales de los inmigrantes, tales como el bajo nivel académico y la falta de dominio de la lengua del país de**

recepción, las que determinan, por una parte, su mala situación en el mercado de trabajo y, por otra, **su escasa participación en la formación en la empresa**. Una vez que el trabajador/a ha residido en el lugar de destino durante cierto tiempo, que varía mucho en función del país y del estudio considerado, las diferencias se reducirían o desaparecerían. (EUROFOUND, 2009; Sanromá et al., 2008). La falta de impacto laboral de las titulaciones adquiridas en los países de origen, se interpreta como deficiencias en la “portabilidad” de los conocimientos (Friedberg, 2000).

La **Teoría del Mercado de Trabajo Dual**, elaborada por sociólogos estructuralistas, señala, en cambio, que razones estructurales, no individuales, están en el origen de las desventajas de la situación laboral de los inmigrantes que, a la postre, impiden su participación en formación en la empresa (Bernardi, et al., 2011). Así, para un mismo nivel educativo, las personas que acceden al mercado laboral primario obtendrían mayores ingresos que aquellos que se mantienen en el mercado secundario. Los inmigrantes constituirían una especie de **subproletariado étnico** para el que la cualificación no sólo no es tan ventajosa como para los nativos, sino que puede constituir un obstáculo en el proceso de reclutamiento, porque los empleadores buscan en los extranjeros determinadas cualidades -ser trabajador, obediente, serio, limpio...- antes que un alto nivel de conocimientos (Etxeberria et al., 2009; Reyneri et al., 2006). La mayor o menor transferibilidad de sus conocimientos no sería demasiado relevante para explicar su acceso a los cursos, porque los trabajadores extranjeros se concentran en empresas y sectores poco formadores, en las que su nivel educativo no es una ventaja. Un ejemplo reciente y extremo de este comportamiento es la preferencia de los empleadores españoles por mujeres inmigrantes, vulnerables desde todos los puntos de vista, para la recogida de fresa (Público, 2018). La equiparación no sólo no se produciría, sino que las desventajas en el empleo persistirían entre los hijos de los inmigrantes nacidos en el país de destino debido, entre otras razones, a que se ven abocados a incorporarse al mercado laboral a una edad más temprana y alcanzan menores niveles educativos que sus compañeros nativos. (Carrasco y Riesco, 2011).

Los análisis estadísticos para determinar si los nativos con características sociodemográficas y laborales similares a las de los extranjeros tienen las mismas posibilidades de formación que éstos y, por tanto, no existe discriminación por nacionalidad, no son concluyentes. Kogan, (2010) mantiene que, al menos en los países del Sur de Europa, inmigrantes con las mismas características sociodemográficas que nativos, participan menos en formación. Por el contrario, la OCDE (2018) no considera relevantes las diferencias encontradas.

Este informe quiere contribuir al debate a partir de los datos sobre la formación en la empresa de los inmigrantes en España. Nuestra hipótesis es que los factores estructurales tienen mayor poder explicativo que los individuales. Los inmigrantes se emplean en los segmentos del mercado de trabajo de mayor precariedad y menor necesidad de cualificación, lo que influye negativamente en su probabilidad de formarse y en la variedad y calidad de los cursos que realizan. Tal situación atenúa la influencia de algunos factores individuales que la Teoría del Capital Humano considera decisivos en el acceso a los cursos, como el nivel educativo.

Antes de seguir avanzando es preciso hacer una breve descripción del sistema de formación para trabajadores ocupados en España. Se compone de dos grandes iniciativas: La **formación**

programada por las empresas (o formación bonificada) y la **formación de oferta**. La primera se financia mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de la empresa y se realiza a propuesta ésta, con muy poca intervención de los representantes de los trabajadores/as. La segunda se compone de cursos gratuitos gestionados por entidades privadas, aunque financiados con recursos públicos, a los que las personas asalariadas acceden por decisión propia, sin intervención de la empresa en la que están contratados.

Se ha utilizado como fuente principal de este trabajo, la información de la **base de datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo –FUNDAE-**, organismo que gestiona ambas iniciativas en el ámbito estatal.. La información no recoge todas las actividades de aprendizaje que se llevan a cabo en las empresas, en especial en las grandes, sino sólo la que cuenta con ayudas públicas. Aun así es una fuente de información muy importante. Pensemos que para el año de referencia, 2017, contiene datos sobre las **acciones formativas realizados por 4.017.000 participantes pertenecientes a 367.770 empresas**.

Como fuentes complementarias se han usado, entre otras, el Registro de Contratos del Servicio Público de Empleo Estatal- SEPE-, Eurostat, la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo –Eurofound-, la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística –INE-, la Encuesta sobre participación de personas adultas en actividades de aprendizaje (EADA) 2016 y las bases de datos de la Seguridad Social.

Varios estudios han señalado las diferencias entre los niveles educativos, las trayectorias laborales y la participación en formación de las inmigrantes en función del área geográfica de la que proceden. En concreto, los inmigrantes de países de la Unión Europea presentan perfiles formativos más parecidos a los de los españoles que los procedentes de América Latina y África. Sin embargo, la información sobre el lugar de nacimiento no está disponible en FUNDAE.

Entenderemos que son extranjeros aquellos que no tienen la nacionalidad española en el momento de realizar los cursos. Con el fin de hacer la lectura más ligera nos referiremos a los extranjeros con términos como *foráneo* o *inmigrante*, y a los españoles como *nativos* o *autóctonos* sabiendo que, aunque aquí se utilizan como sinónimos, no lo son exactamente.

CARACTERÍSTICAS DE LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

La población extranjera en España ascendía en 2017 a 4.571.575 personas, un 9,8% del total. (SEPE, 2018). Se trata de un porcentaje superior a la media de la UE, pero inferior al de países como Alemania (11, 2%), Austria (15,3%) o Bélgica (11,9%) (EUROSTAT, 2018).

La inmigración en nuestro país tiene algunos rasgos diferenciales. En primer lugar, tanto la entrada como la salida de población extranjera ha tenido un ritmo más intenso que en el resto de Europa. Entre 1998 y 2009 el contingente de personas extranjeras pasó de apenas 640.000 (1,6% de la población) a superar ampliamente los cinco millones (12,1% de la población) (Camarero et al., 2013). A partir de 2011-2012, con la crisis económica, el número de foráneos se redujo en un 20% (alrededor de 1.200.000 personas) lo que supuso un descenso del porcentaje de extranjeros de más de dos puntos, mientras, en la mayoría de Europa occidental continuaba aumentando, en particular en Austria y en Alemania.

En segundo lugar, comparte características con el llamado *modelo migratorio de los países del Sur de Europa*, tal como lo define King (2000),

- **Procedencia heterogénea y pluralidad de propósitos.** Los inmigrantes tienen orígenes muy variados. En nuestro país, los grupos más numerosos proceden de Marruecos y Rumanía (alrededor de 670.000 personas de cada uno de ellos), seguidos de Reino Unido, Italia y China. Aunque existe una sobrerrepresentación de los inmigrantes subsaharianos en los medios de comunicación, los procedentes de Nigeria y Senegal, apenas representan el 2% (INE, 2018).
- **Asimetría de género:** En España el 51% de las personas extranjeras son mujeres (antes de la crisis eran mayoría los varones), pero la composición por género del colectivo es muy diferente dependiendo del lugar de procedencia. Casi el 60% de las personas procedentes de África son hombres, mientras el 64% de las procedentes de América Central y el Caribe son mujeres (INE, 2018).
- **Precariedad laboral.** El modelo de capitalismo del Sur de Europa requiere grandes cantidades de mano de obra flexible y de baja cualificación. Se trata de países con una industrialización tardía, alta dependencia del sector agrario y/o del turismo, gran especulación en el desarrollo urbanístico y abundancia de pequeñas y medianas empresas. El mercado de trabajo presenta una fuerte dualidad: convive un mercado primario, con seguridad laboral y salarios medios/altos con un mercado secundario compuesto por empleos de baja calidad. Es a este último al que acceden los trabajadores extranjeros.

En tercer y último lugar, una característica adicional es **el bajo nivel educativo de los inmigrantes**. La proporción de inmigrantes con bajo nivel de cualificación supera el 40% en los países mediterráneos (salvo en Portugal), cinco puntos por encima de la media europea. Simultáneamente, la de los que cuentan con educación terciaria es entre 3 y 17 puntos inferior a esa media (ver Cuadro 1). Con toda probabilidad son muchas las causas de este fenómeno,

pero conviene resaltar que, como demuestran Iglesias y Llorente (2018) el mercado de trabajo de España e Italia no es capaz de utilizar los conocimientos de los inmigrantes altamente cualificados, consignándoles en ocupaciones elementales, a diferencia de lo que sucede en otros países.

Cuadro 1. Porcentaje de población extranjera por país y máximo nivel de estudios alcanzado (población de 25 a 64 años), 2017

	Educación secundaria obligatoria o menos.	Educación post secundaria	Educación Terciaria
Unión Europea 15 países	35,8	34,6	29,6
Grecia	44,9	40,6	14,5
España	42,8	32,2	25,0
Italia	52,3	35,6	12,1
Portugal	35,5	38,0	26,5

Fuente: EUROSTAT

LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS INMIGRANTES

La relación entre precariedad laboral e inmigración ha sido ampliamente reconocida en varias investigaciones (Mahía, 2017; Bernardi et al., 2011; Solé y Parella, 2003). En España, los trabajadores extranjeros tienen tasas de paro, temporalidad y contratación a tiempo parcial superiores a las de los nativos y sus ingresos medios están muy por debajo de los de éstos (18.870 y 23.605 euros respectivamente). Además, se concentran en los nichos de mercado con menor consideración social y peores condiciones laborales, tales como la construcción, la agricultura y los servicios relacionados con los cuidados y la hostelería. Con frecuencia están sometidos a trayectorias de precariedad caracterizadas por inestabilidad, subocupación y rotación laboral (Martínez y Prior, 2011) y, por lo tanto, presentan un riesgo de pobreza muy superior al de los nacionales -18% para los españoles, 39% inmigrantes de la Unión Europea y 52% para los inmigrantes del resto del mundo²-(CES, 2019).

² Tasa de riesgo de pobreza: porcentaje de personas por debajo del umbral de la pobreza fijado en el 60 por 100 de la mediana de los ingresos anuales por unidad de consumo (CES, 2019).

Cuadro 2. Indicadores del mercado de trabajo para extranjeros y españoles

2017	Extranjeros/as	Españoles/as
Afiliados/as a la Seguridad Social	1.815.240	18.331.107
Tasa de actividad (mujeres)	62,66%	51,32%
Tasa de actividad (hombres)	80,67%	65,17%
Tasa de paro (mujeres)	21,86%	18,12%
Tasa de paro (hombres)	25,16%	14,82%
Tasa de temporalidad	40,3%	24,7%
Subempleo ⁽³⁾	15,3%	8,5%
Ganancia media	Entre 14.083 € (inmigrantes africanos) y 18.870 € (inmigrantes UE)	23.605 euros

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y la Seguridad Social. Para la ganancia media, INE, 2016.

Hay cierta unanimidad en que las malas condiciones laborales de los inmigrantes han permitido que, durante el periodo de expansión económica, el mercado de trabajo español fuera más flexible en cuanto a movilidad laboral y adaptabilidad salarial. Así mismo, el retorno de los migrantes a sus países de origen a partir de 2011 ha suavizado las posibles tensiones sociales provocadas por el alto desempleo. Ahora bien, si para los pensadores neoliberales, la precariedad de los inmigrantes tendría el efecto positivo de atenuar las presiones salariales en sectores con alta necesidad de mano de obra (Izquierdo y Lacuesta, 2009), para los pensadores estructuralistas, el efecto habría sido más bien negativo. La división de la clase obrera en dos grupos, nativos y foráneos, entorpecería la unidad de acción, no sólo por las diferencias objetivas en las condiciones de trabajo, sino por el sentimiento de superioridad de los nativos que, además, pueden llegar a percibir a los inmigrantes como causantes del deterioro de la situación laboral del conjunto de la población e, incluso, como los responsables de la crisis, en especial si los trabajadores nacionales pertenecen a las clases más bajas, con las que los foráneos compiten en mayor medida (Souto-Otero y Villalba-García, 2015; El PAIS, 2018).

Finalmente, algunos autores resaltan que la relación entre inmigrantes y nativos no es tanto de competencia, aunque exista para las ocupaciones elementales, como de *complementariedad*.

³. Subempleo se define como “personas que trabajan un número de horas significativamente inferior al promedio de su rama de actividad económica, querrían trabajar más horas y estarían en condiciones de hacerlo de manera inmediata” (CES)

Los trabajadores extranjeros ocuparían aquellos puestos que los españoles no desean realizar debido a las expectativas creadas por el aumento del nivel educativo de los jóvenes (Reynery et al., 2006; Arango, 2018) y habrían provocado una “cierta redistribución” al permitir la incorporación laboral de mujeres españolas que son sustituidas por inmigrantes en los cuidados familiares (Iglesias y Llorente, 2017)

No es posible tener una visión ajustada de las condiciones laborales de la mano de obra extranjera en nuestro país, sin **detenerse en la situación de las mujeres**. Su posición se ve afectada por una doble segregación: la vertical, que dificulta que accedan a puestos de dirección, y la horizontal, que las “confina” en el área de los cuidados, una ampliación mercantilizada de las labores que han desempeñado tradicionalmente en el hogar. Como se observa en el cuadro 3, a pesar de que el nivel educativo femenino es superior al masculino, no tienen apenas presencia en las ocupaciones de nivel 1, *Directores y Gerentes*, sino que se quedan en el escalón anterior, *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*, donde su peso es superior al de los varones. Las profesiones manuales cualificadas tradicionales, vinculadas a la industria, la agricultura y la construcción, son de igual forma un territorio vedado para las mujeres de ambos orígenes.

Pero las inmigrantes sufren, por serlo, una segregación adicional que agudiza las barreras laborales a las que se enfrentan. Su patrón de empleo presenta una concentración extrema en sólo dos ocupaciones: *Ocupaciones elementales* (41%) y *Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores* (34%), mientras que los varones extranjeros acceden a un número mayor de ocupaciones y presenta una concentración ligeramente menor: el 67% se reparte entre *Ocupaciones elementales* (24%), *Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras* (22%) y *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores* (21%).

Al ubicarse en los nichos productivos y las ocupaciones más precarias, sus retribuciones salariales son menores que las de las mujeres españolas y los hombres extranjeros y sufren mayores tasas de sobrecualificación, temporalidad, desempleo y empleo a tiempo parcial no deseado (Cuesta y Herrarte, 2017; Río y Alonso-Villar, 2012; Amuedo-Dorantes. y de la Rica, 2011; y Molpeceres, 2012).

Cuadro 3. Porcentaje de ocupados por nacionalidad, sexo y ocupación, 2017

Clasificación Ocupaciones ESCO	Hombres		Mujeres	
	Españoles	Extranjeros	Españolas	Extranjeras
1 Directores y gerentes	6%	3%	3%	2%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	15%	7%	24%	9%
3 Técnicos; profesionales de apoyo	13%	6%	10%	4%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	7%	2%	16%	6%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	16%	21%	29%	34%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	4%	4%	1%	0%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	19%	22%	2%	2%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	12%	11%	2%	2%
9 Ocupaciones elementales	8%	24%	13%	41%

Fuente: EPA, Ocupados por nacionalidad, sexo y ocupación

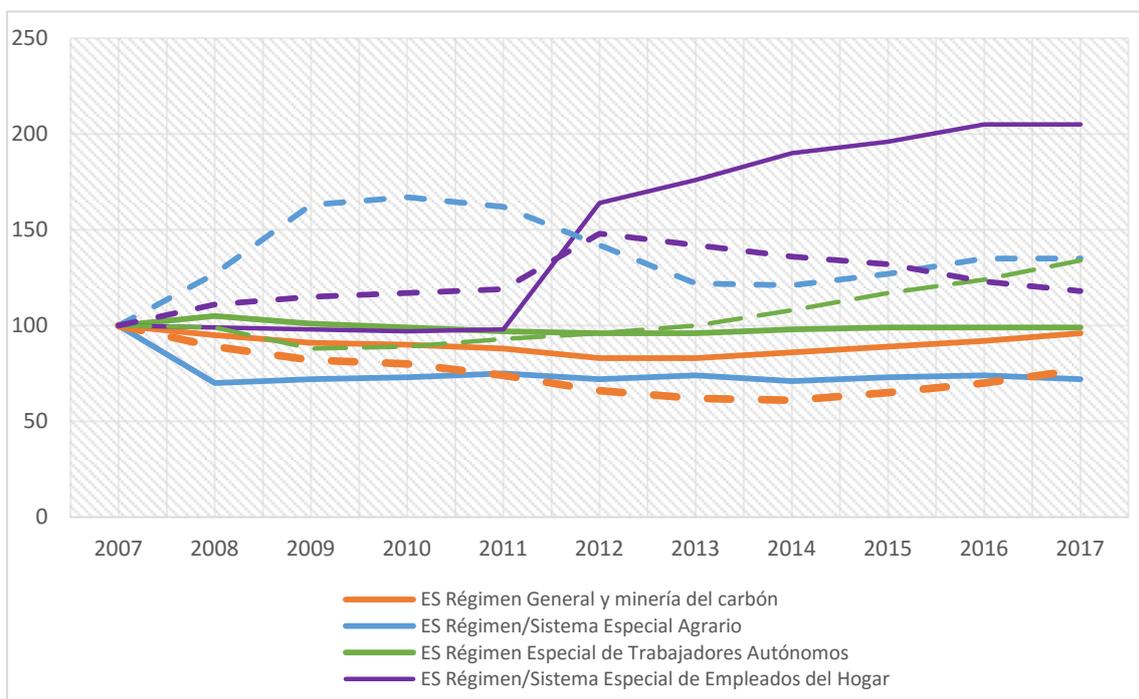
EFFECTOS DE LA CRISIS EN LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

Los datos de afiliación a la Seguridad Social demuestran que los trabajadores extranjeros se han visto más afectados por la crisis que los españoles. **Entre 2007 y 2017 la pérdida de empleo de ese colectivo ha sido, porcentualmente, más del doble que la de los nativos** (un descenso del 8% frente a 4%) (MTMSS, 2017). Además, ha afectado con más fuerza a sectores masculinizados, como la construcción, y, por ello, **la pérdida de empleo femenino ha sido menor**, lo que puede haber contribuido a que las extranjeras modificaran su rol tradicional de amas de casa y se convirtieran en las cabeza de familia, si bien sin escapar de los sectores feminizados de la economía (Moreno-Colom y López Roldán, 2018).

Junto con la reducción del número de empleos, **los inmigrantes, en especial los varones con bajo nivel educativo y poca antigüedad en el mercado de trabajo, han tenido que afrontar un deterioro de sus condiciones laborales mayor** que el de los trabajadores autóctonos y una movilidad sectorial y territorial más intensa (Miguélez y López-Roldan, 2014). Siguiendo con los datos de la Seguridad Social, observamos (ver gráfico 2) que durante la primera mitad de la década, crecieron los empleados/as en el sector agrario y el servicio doméstico, en detrimento de la construcción. En la segunda mitad, una vez superado el vértice inferior de la crisis, se reduce el empleo en el sector agrario y el servicio doméstico y crecen los extranjeros autónomos. Este crecimiento no se observa entre los españoles, lo que sugiere que **los colectivos más vulnerables se han visto obligados a darse de alta en este régimen de cotización a la Seguridad Social, no porque deseen emprender una actividad independiente, sino porque lo exigen los empresarios para reducir sus costes y facilitar el “despido”**.

Se aprecia igualmente un importante aumento del número de españolas que se dedican al servicio doméstico, lo que puede deberse a que la crisis ha provocado un retorno de las nativas a este nicho de mercado o al aumento de mujeres inmigrantes con nacionalidad española (Lebrusán y Cáceres, 2017).

Gráfico 2. Evolución del empleo por nacionalidad y régimen de cotización a la seguridad social. 2007- 2017



Fuente: Afiliados en alta en la Seguridad social 2007-2017 Año 2007= 100

PARTICIPACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

La formación de inmigrantes en la empresa es un tema poco tratado en España. Algunos estudios analizan su participación en formación ocupacional y continua en un sector o territorio (Yufra ,2018 Rodríguez y Marcú, 2009). Otros lo abordan tangencialmente como parte de indagaciones sobre su situación en el mercado de trabajo. Por ejemplo, Miguélez y otros (2013) en sus trabajos sobre empleo e inmigración concluye que la infrarrepresentación de los inmigrantes en la formación en la empresa se debe a que tienen patrones ocupacionales y sectoriales diferentes de los nativos, puesto que se emplean en ramas y puestos de bajo perfil *qualificador*

No es nada sorprendente que los datos de Fundae confirmen el déficit de formación de los extranjeros. (Cuadro 4). **En 2007, 2012 y 2017 supusieron en torno al 5% del alumnado de la formación programa por las empresas, aunque representan alrededor del 10% de los ocupados.** Dado que esta formación se financia mediante la cuota de Formación Profesional⁴ que pagan todas las empresas y los trabajadores, podemos concluir que **la mitad de la aportación económica de los extranjeros al sistema de formación redunda en la mejora de la cualificación de los trabajadores nacionales, que tienen una situación laboral y un capital de conocimientos, a priori, superiores a los suyos propios.**

Pero no sólo se forman menos sino que lo hacen en peores condiciones. **Frente al 52,2 % de los españoles, sólo el 41,3 % de los inmigrantes se forma, en todo o en parte, en horas de trabajo y los empresarios financian más cursos a los empleados autóctonos que a los foráneos (60,9% y 50,4% del alumnado, respectivamente).** Por último, los inmigrantes autofinancian en mayor medida la formación relacionada con el trabajo, a pesar de que sus rentas son más bajas (cuadro 5).

⁴ La cuota de Formación Profesional es una tasa que aportan empresas y trabajadores para financiar la formación de ocupados y desempleados. Su importe es el 0,70 de la base de cotización a la Seguridad Social para los asalariados del Régimen General y el 0,18 para los del Régimen Agrario. Las empleados/as del Régimen de Empleados de Hogar no cotizan.

Cuadro 4. Número de participantes extranjeros y españoles en formación programada por las empresas, 2007, 2012 y 2017

Año/Género	Extranjeros		Españoles		Total	
	Participantes	%	Participantes	%	Participantes	%
2007	80.013	5,1%	1.500.796	94,9%	1.580.809	100,0%
Hombre	40.673	4,5%	860.716	95,5%	901.389	100,0%
Mujer	39.340	5,8%	640.075	94,2%	679.415	100,0%
Sin Datos	0	0,0%	5	100,0%	5	100,0%
2012	185.840	5,8%	2.990.949	94,2%	3.176.789	
Hombre	110.949	6,1%	1.704.709	93,9%	1.815.658	100,0%
Mujer	74.891	5,5%	1.286.240	94,5%	1.361.131	100,0%
2017	212.497	5,3%	3.804.503	94,7%	4.017.000	100,0%
Hombre	128.781	5,7%	2.117.490	94,3%	2.246.271	100,0%
Mujer	83.716	4,7%	1.687.013	95,3%	1.770.729	100,0%

Fuente: Fundae

Cuadro 5. Porcentaje de personas que han realizado formación relacionada con el empleo. Españoles y Extranjeros. 2016

		ES	EX
Personas entre 18 y 64 años de edad que han participado en actividades educativas formales o no formales en los últimos 12 meses		49,1	36,3
Educación no formal por motivos de trabajo	Realizada total o en su mayor parte en horas de trabajo remuneradas	52,2	41,3
	Pagada totalmente por el empleador o futuro empleador	60,9	50,4
	Pagada totalmente por la persona	14,2	21,2

Fuente: elaboración propia a partir de la EADA 2016. INE

No se ha prestado suficiente atención a los contenidos, la modalidad de impartición y el nivel de cualificación de la formación que realizan los y las trabajadores/as, a pesar de que es bastante evidente que tasas de participación similares pueden coexistir con acciones formativas con características muy diferentes.

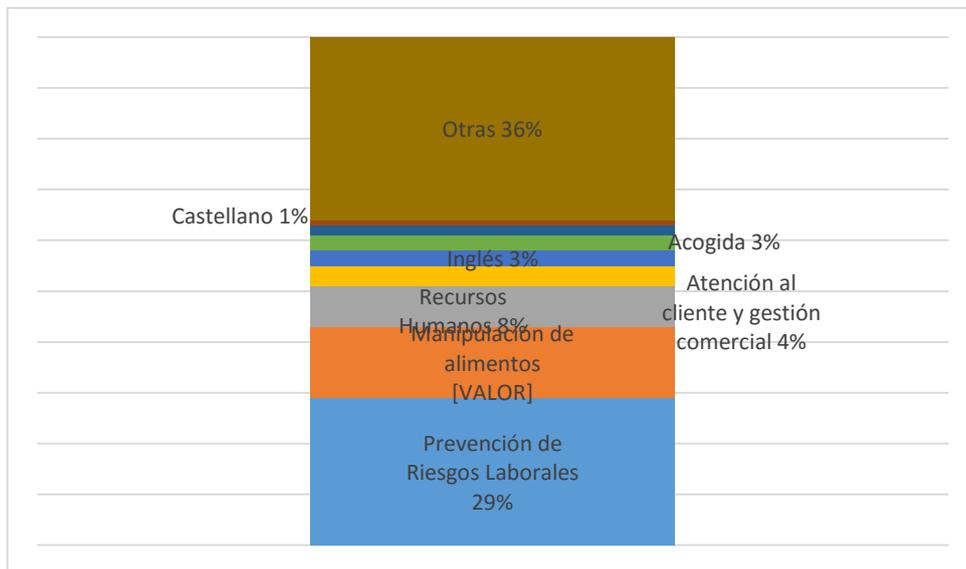
Para empezar, **la variedad de contenidos de los cursos que programan las empresas en España es muy limitada**, a causa tanto de las características de sistema de formación para el empleo, como de la debilidad de la demanda empresarial de cualificación, aspectos a los que volveremos más adelante. En 2017 no se impartió ninguna acción formativa relacionada con las Familias Profesionales de Artes y artesanías, Madera, mueble y corcho, Marítimo pesquera y Vidrio y cerámica, y el número de cursos de doce de ellas fue realmente limitado (ver Anexo I).

Más del 60% del alumnado foráneo siguió acciones formativas de sólo tres Familias Profesionales: Seguridad y Medio Ambiente (30,4%), Administración y Gestión (16,3%) e Industrias Alimentarias (14,9%). Los nativos presentan una concentración similar pero en las áreas de Administración y Gestión (27,9%), Seguridad y Medio Ambiente (20%) y Comercio y Márquetin (10%).

Si analizamos ahora las especialidades concretas que se imparten, observamos que los extranjeros **se agrupan en cursos que el empresario ha de impartir obligatoriamente: Prevención (29% del alumnado) y Manipulación de alimentos (14%)**, y que acceden a una variedad temática limitada, pues **tan sólo quince especialidades reúnen al 64% de los participantes**. La Prevención es también la especialidad que acumula más alumnado nativo (19%), mientras la Seguridad Alimentaria tiene mucho menos peso (4%). Las áreas temáticas a las que acceden los españoles son algo más variadas, puesto que las quince acciones formativas más frecuentes agrupan al 52% de ellos. (Ver Anexo II y Gráficos 3 y 4)

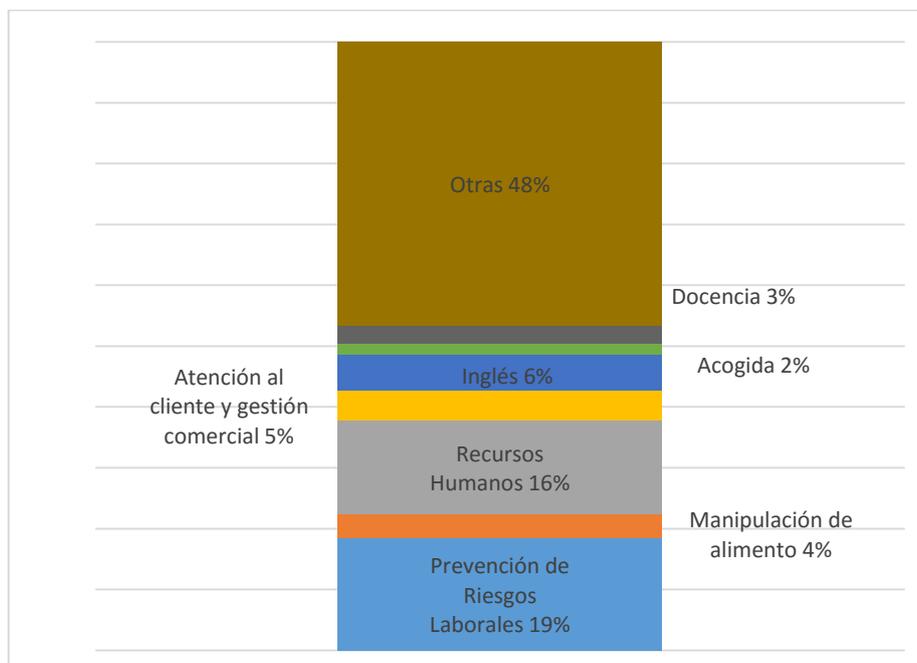
La especialidad de Prevención puede incluir cursos con distintos niveles de cualificación, pero, por la escasa duración que tienen los financiados por la FUNDAE, nos inclinamos a pensar que son de nivel básico y no requieren una titulación o experiencia previa. Los cursos de Manipulación de Alimentos son obligatorios para los y las trabajadores/as que tienen contacto directo con alimentos y bebidas. Tampoco requieren experiencia o conocimientos previos; son de escasa duración y contenido “flexible”, y no cuentan con reconocimiento de la Administración (desde 2013)

Gráfico 3. Porcentaje de alumnos extranjeros por cada especialidad formativa de la formación programada por las empresas. 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Fundae

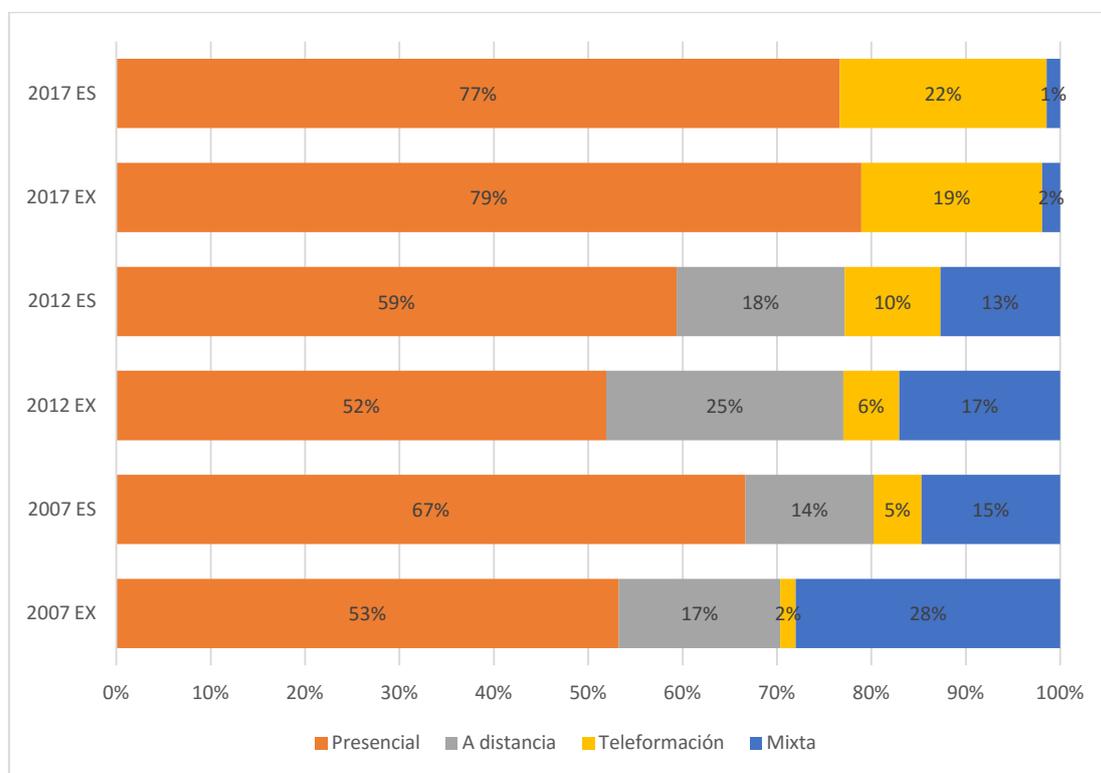
Gráfico 4. Gráfico 5. Porcentaje de alumnos españoles por cada especialidad formativa de la formación programada por las empresas. 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Fundae

Con respecto a la modalidad, **los trabajadores foráneos venían realizando menos teleformación que los nativos, pero las cifras se han ido equiparando con velocidad.** Es interesante destacar que, antes de que dejara de ser objeto de financiación pública, los y las inmigrantes recurrían más que los y las nativos/as a la formación a distancia tradicional, lo que puede deberse a que esta metodología permite ajustar los horarios de estudio a los de trabajo con más facilidad. No obstante, interesa señalar que la formación a distancia, tradicional y online, obtiene puntuaciones más bajas en el grado de satisfacción del alumnado que la presencial. (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2014).

Gráfico 6. Modalidad de las acciones de formación realizadas por españoles y extranjeros (2007, 2012, 2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Fundae.

Apenas hay diferencia en la **duración media de las acciones formativas que realizan extranjeros y españoles (15,9 y 15,8 horas respectivamente).** Según la Encuesta sobre la participación de personas adultas en actividades de aprendizaje (EADA, 2016) la duración media de la formación de extranjeros es de 58,4 y la de los nativos 51,4 horas. El aumento en las horas lectivas se debe a que la EADA tiene en cuenta todas las actividades formativas, incluidas la formación ocupacional y la reglada, que suelen ser más largas.

FACTORES ESTRUCTURALES: LA DEBILIDAD DE LA DEMANDA EMPRESARIAL DE CUALIFICACIÓN EN ESPAÑA Y EL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La debilidad de la demanda empresarial de cualificación

Saar y Ráis (2017), Desjardins y Rubenson, (2013), y Reynieri (2006), entre otros, han subrayado que un elemento central para determinar el grado de participación en formación es si el segmento laboral en el que ésta tiene lugar está basado en ocupaciones de alta cualificación o, por el contrario, en ocupaciones de baja cualificación. En el primer caso es de esperar que los empresarios adopten estrategias destinadas a mantener y actualizar las competencias y habilidades de los trabajadores, mientras que en el segundo buscarán esencialmente reducir el coste de la mano de obra, limitando la formación a la que resulte imprescindible para cumplir con las exigencias del trabajo.

Aunque tenga algunas áreas que requieren personal muy especializado, en relación con el resto de Europa **el mercado de trabajo español es mayoritariamente un mercado de ocupaciones de baja cualificación**, lo que se puede constatar acudiendo a tres fuentes de datos:

En primer lugar, de acuerdo con EUROSTAT (2019), **las ocupaciones que requieren mayor cualificación (directores, profesionales de grado superior y profesionales de grado medio) representan el 32% en nuestro país y el 42% en la UE15, mientras que las de baja o ninguna cualificación suponen el 47% en España y el 39% en Europa**⁵. En contraste con nuestra

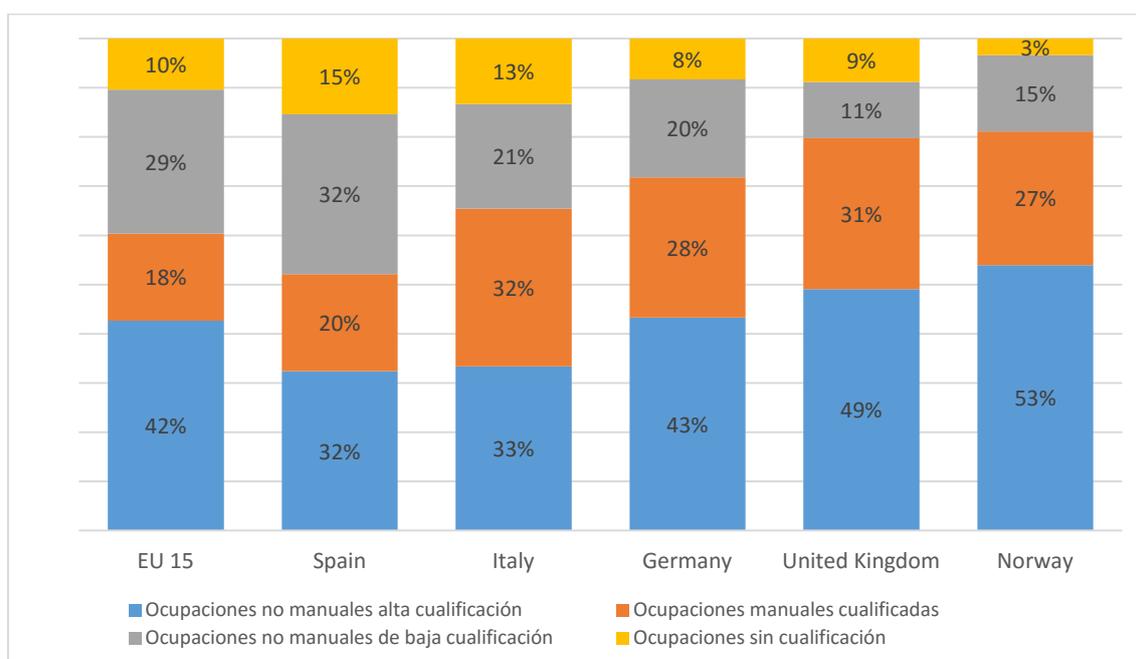
⁵ Para la conexión de las ocupaciones, niveles de cualificación y niveles educativos, se ha seguido el informe de la OIT *Skills mismatch of natives and immigrants in Europe* de Theo SPARREBOOM and Alexander TARVID

Table 1 Division of ISCO Major Groups into Broad Occupation Groups

ISCO Major Group	Broad Occupation Group	Appropriate Education Level
Legislators, senior officials, managers Professionals Technicians and associate professionals	High-skilled non-manual	Tertiary (ISCED 5-6)
Clerks Service workers, shop, market sales workers	Low-skilled non-manual	Secondary (ISCED 3-4)
Skilled agricultural and fishery workers Craft and related trades workers Plant and machine operators and assemblers	Skilled manual	
Elementary occupations	Unskilled	

situación, Alemania tiene sólo un 8% de ocupaciones no cualificadas y Noruega un 3%. Únicamente Italia se acerca ligeramente a las cifras de nuestro país (ver gráfico 6)

Gráfico 7. Porcentaje de personas ocupadas por nivel de cualificación de las ocupaciones que realizan.2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat 2

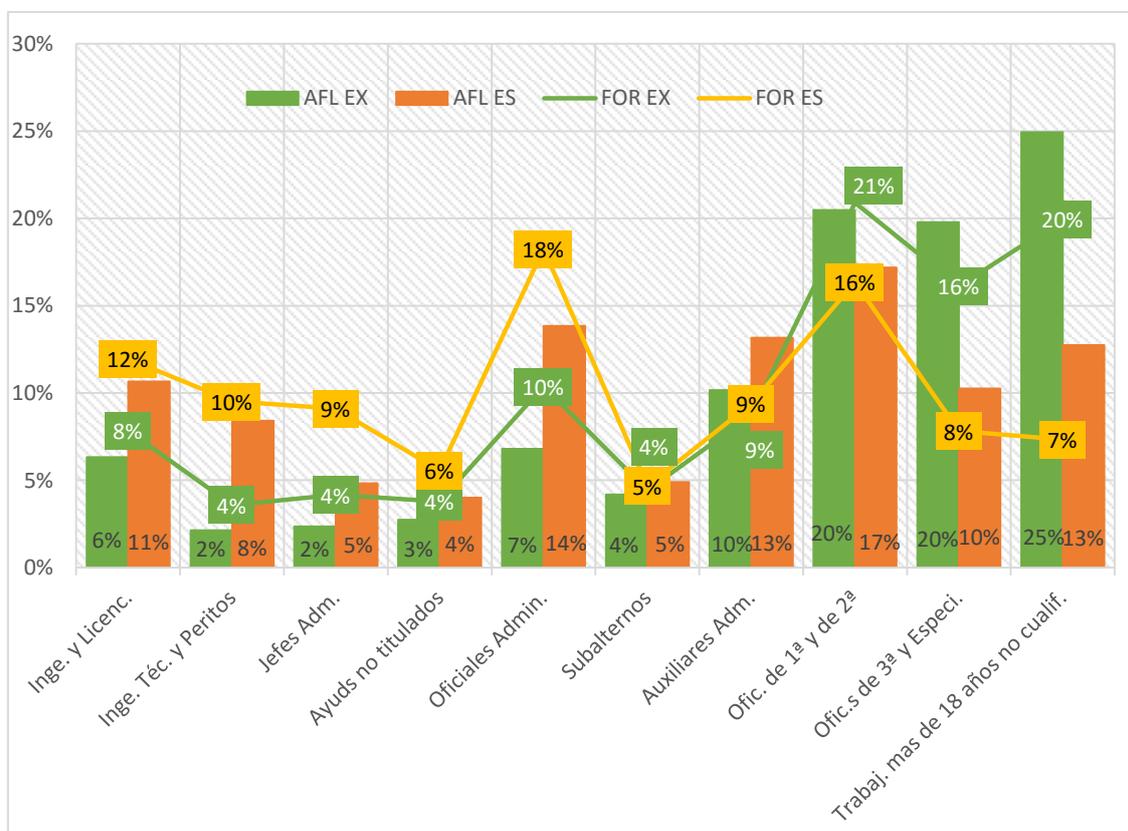
En segundo lugar **el 75% de los contratos de trabajo realizados con personas extranjeras durante 2017 y el 54% de los realizados con españoles ese mismo año fueron para los puestos de baja o ninguna cualificación**: peón, trabajador/a no cualificado de servicios y trabajador en restauración y comercio (SEPE, 2017).

Por último, la clasificación de los asalariados del Régimen General por grupos de cotización a la Seguridad Social⁶ confirma tanto los bajos niveles de cualificación de las ocupaciones de la economía española como la segregación de los extranjeros: **el 60% de los foráneos y el 40% de los nativos cotizan en grupos de baja cualificación⁷ y, dentro de ellos, el 25% de los foráneos y el 13% de los nativos, en grupos sin cualificación.** (Ver gráfico 7)

⁶ Los grupos de cotización se establecen teniendo en cuenta la titulación, la categoría profesional y las tareas y responsabilidades del puesto de trabajo

⁷ Las pruebas de acceso a la universidad para mayores de 40 años con experiencia laboral consideran que los grupos de cotización 8,9 y 10 se corresponden un nivel 1 de competencia, entendiendo por tal *Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a*

Gráfico 8. Porcentaje de trabajadores españoles y extranjeros por grupo de cotización a la seguridad social y porcentaje que representan en los trabajadores formados. 2017

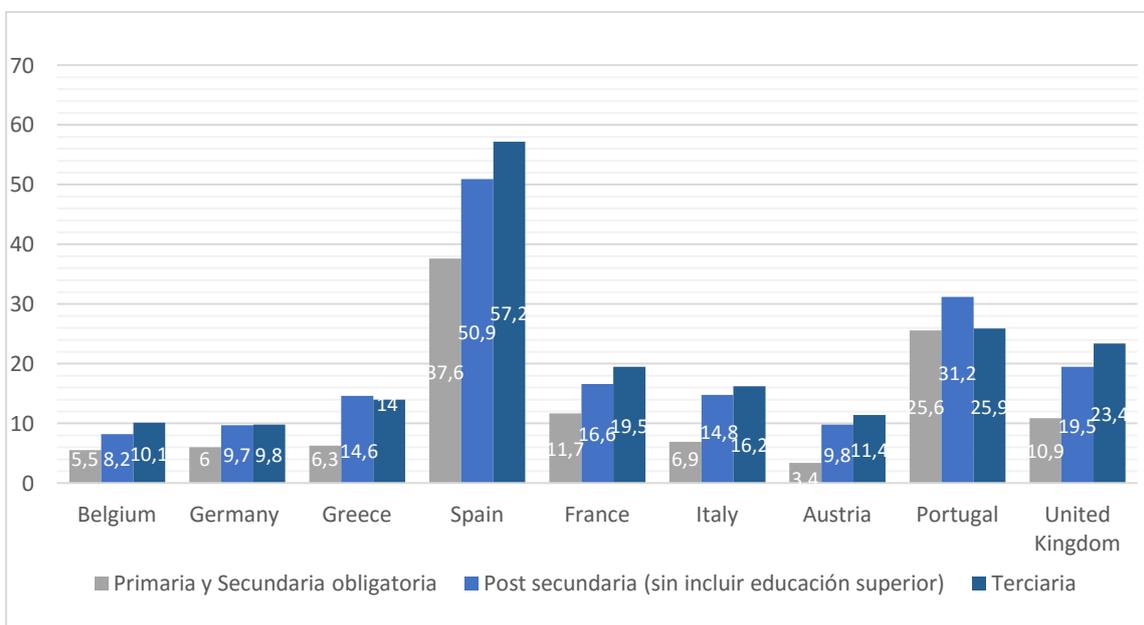


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social y FUNDAE

A la luz de lo expuesto, no cabe duda de que la economía española no es capaz de utilizar los conocimientos generados por el creciente nivel educativo de su población, dando lugar a **una de las tasas de sobrecualificación más altas UE** (ver gráficos 8 y 9). **Sólo el 8,2% de los trabajadores extranjeros y el 11,3% de los españoles considera que necesita formación adicional para desempeñar su trabajo** y el 32% de los nativos y el 36% de los foráneos opina que su experiencia y cualificación le permitirían afrontar obligaciones laborales más exigentes (EUROFOUND, 2015), porcentajes que se elevan al 49,6% y el 51% respectivamente según la Encuesta de Población Activa (EPA, 2015). Por fin, de acuerdo con EUROSTAT, **el 70% de los inmigrantes con titulación universitaria cree que está realizando un trabajo por debajo de sus conocimientos y aptitudes.**

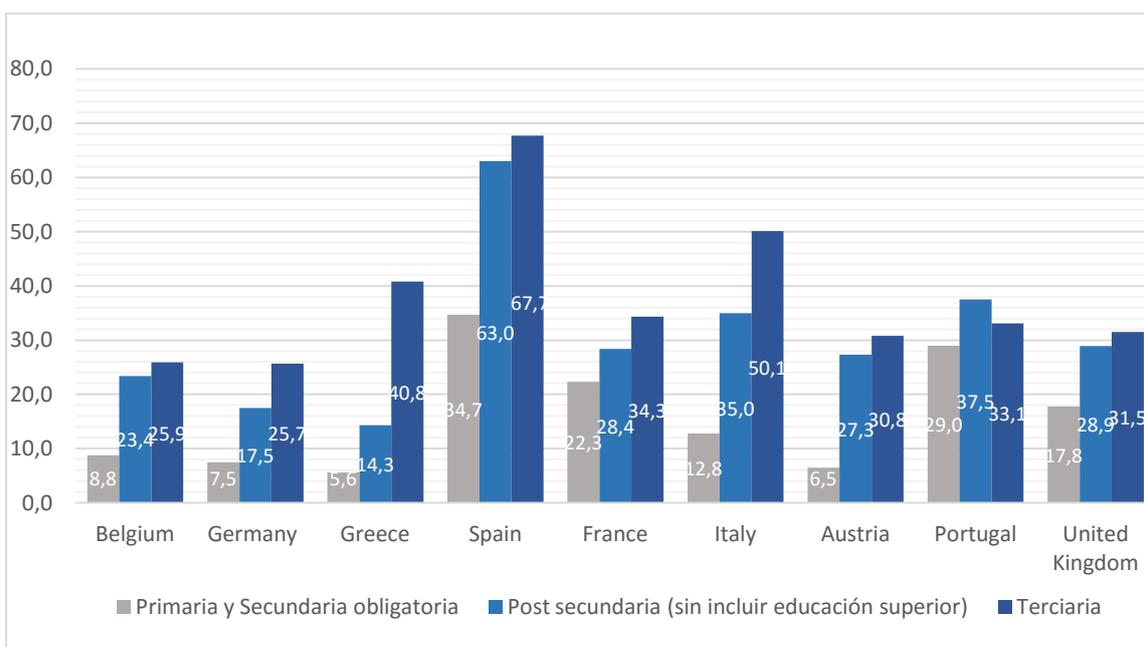
procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados <https://estudiantes.us.es/proced-eval>

Gráfico 9. Trabajadores/as nativos que se consideran a sí mismos sobrecualificados por nivel máximo de educación alcanzado (en porcentaje sobre el total de trabajadores/as)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Gráfico 10. Trabajadores/as extranjeros que se consideran a sí mismos sobrecualificados por nivel máximo de educación alcanzado (en porcentaje sobre el total de trabajadores/as)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

En este contexto, la posición de los trabajadores foráneos es aún más débil. Trabajan en los sectores con las bajas tasas de cobertura formativa empresarial⁸ (FUNDAE 2018); Se agrupan en unas pocas actividades (**el 45% trabaja en Servicios de comida y bebidas, Agricultura, Servicio doméstico y Comercio al por menor**); Desarrollan, en mucha mayor medida que los autóctonos, ocupaciones elementales⁹ que requieren poca o ninguna cualificación; Se sitúan en los grupos de cotización a la Seguridad Social más bajos, infrarrepresentados entre los participantes en cursos (Gráfico 6) y tienen mayores tasas de temporalidad.

Cuadro 6. Distribución porcentual de los trabajadores y los participantes en formación por sector. Españoles y extranjeros 2017

	Trabajadores españoles	Participantes españoles	Trabajadores extranjeros	Participantes extranjeros
Agrario	6%	1%	13%	4%
Industria	12%	20%	7%	13%
Construcción	6%	5%	7%	9%
Servicios	76%	74%	73%	74%
	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la seguridad social y Fundae

A propósito de la temporalidad, y aunque algunos estudios han señalado que la probabilidad de formarse es más alta para los temporales que para los fijos porque los primeros tienen que “aprender” en cada nuevo puesto de trabajo (Biagetti, M. y Scicchitano, S., 2009) la mayoría

⁸ La tasa de cobertura empresarial se calcula como el porcentaje de empresas que hacen formación bonificada del total de empresas que podrían hacerla.

⁹ Las ocupaciones elementales requieren un nivel de competencia 1 y se definen como: *Las ocupaciones suelen exigir el desempeño de tareas físicas o manuales sencillas y rutinarias. Pueden requerir el uso de herramientas manuales, tales como palas, o de un equipo eléctrico sencillo, tales como la aspiradora. En este nivel se incluyen tareas como la limpieza, la excavación, la elevación o el transporte manual de materiales; la selección, el almacenamiento o el ensamblaje manual de productos (a veces en el contexto de operaciones mecanizadas); el manejo de vehículos no motorizados, así como la recolección de frutas y hortalizas. Muchas ocupaciones del Nivel de Competencias 1 pueden requerir fuerza y/o resistencia físicas. Para algunos empleos se pueden exigir conocimientos básicos de lectura y escritura y de aritmética elemental. En caso de que se requieran estas competencias, no representarán una parte importante del empleo. Para el desempeño eficaz de algunas ocupaciones del Nivel de Competencias 1, puede exigirse el ciclo completo de educación primaria o primer ciclo de la educación básica (nivel 1 de la CINE 97). Para algunos empleos puede ser necesario un corto período de formación en el lugar de trabajo. En las ocupaciones clasificadas en el Nivel de Competencias 1 se incluyen limpiadores, peones de carga, peones de jardinería y ayudantes de cocina, entre otras.* (Introducción a la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. Instituto Nacional de Estadística).

sugiere que, cuando ni la empresa ni el trabajador tienen la expectativa de que la relación laboral dure, ambos carecen de incentivos para invertir en aprendizaje. Albert y otros (2005) concluyen, basándose en la Encuesta Española de Calidad de Vida en el Trabajo, que los temporales realizan menos formación, por una parte, porque se concentran en empresas no formadoras, normalmente pymes con un modelo de negocio poco dependiente de la alta tecnología, y por otra, porque, cuando trabajan en empresas formadoras, tienen menos oportunidades que el resto de la plantilla.

En suma, en un entorno laboral como el descrito es difícil que las empresas inviertan en el aprendizaje permanente de sus empleados. Por lo tanto, **la cuestión que debería abordarse desde las instancias políticas no es cómo hacer que los trabajadores y trabajadoras, nacionales y extranjeros, realicen más formación en la empresa, sino cómo hacer que el mercado de trabajo genere empleos de alta cualificación** capaces de utilizar y mantener actualizados los conocimientos que ha generado el sistema educativo o que portan los inmigrantes de otros países.

Sistema de formación para el empleo

Los *modelos de formación continua* de cada país influyen en la participación en formación. Hasta cierto punto configuran las características de la oferta (gratuita, privada, centrada en competencias generales o específicas, etc.) y regulan la intervención de las empresas, los agentes sociales y el estado en la definición y provisión de cursos. **La OCDE (2018) apunta que las diferencias entre los porcentajes de participación de inmigrantes y nacionales son menores dentro de cada país que entre los diferentes países, lo que sugiere que las instituciones nacionales de formación juegan un papel muy importante en el acceso a formación de los/as extranjeros/as.**

Bussemeyer y Trampusch (2012) han caracterizado varios regímenes de formación. Explican cómo diferentes modelos de capitalismo generan modelos de formación continua distintos y diferencian entre Capitalismo Liberal, propio de Inglaterra y Estados Unidos, en el que son las empresas proporcionan a sus trabajadores fundamentalmente cualificaciones específicas y la intervención del Estado y los agentes sociales es mínima, y Capitalismo Coordinado, ejemplificado por Alemania y algunos países nórdicos, en el que el sistema de formación proporciona principalmente competencias generales y se gobierna conjuntamente por los empresarios, los sindicatos y el Estado. El Capitalismo Mediterráneo (Francia, España, Italia) ha sido descrito con menos detalle por estos autores, pero posteriores estudios lo han descrito como, en lo que se refiere al mercado de trabajo, de baja intensidad sindical combinada con altos niveles de cobertura de la negociación colectiva, rigidez en el empleo, elevadas tasas de paro y tasas de formación e innovación débiles (Boclianiccini y Filgueira 2011). Así mismo, se ha señalado que **Italia y España cuentan con un sistema de protección social y políticas activas de empleo poco desarrollados, baja inversión en educación y una participación en formación continua baja y desigual** (Boeren et al., 2017).

Desjardins (2013) analiza las medidas institucionales que permiten superar barreras sociodemográficas y laborales que frenan el acceso a los cursos. Por ejemplo, una educación gratuita, un eficaz sistema de ayudas a las personas con responsabilidades domésticas y a aquellas que afrontan problemas financieros, pueden aumentar las tasas de participación y hacer que el conocimiento se reparta de manera más equitativa. En su análisis sitúa a España en el grupo de países con una tasa de participación intermedia en formación (entre 30 y 39%) y niveles igualmente intermedios de superación de las barreras.

La reforma del Sistema de Formación para el Empleo español ofrece un buen ejemplo de los efectos del diseño institucional. La iniciativa de Oferta favorece la formación de colectivos que encuentran obstáculos para asistir a los cursos que se realizan en su empresa o que trabajan en micropymes que no imparten formación. Durante el periodo 2004- 2015 las mujeres supusieron el 48% del alumnado de Oferta y el 43% del de la formación bonificada, mientras las personas asalariadas de baja cualificación fueron el 27% y el 21% respectivamente (FUNDAE, 2019). La participación de asalariados de micropymes fue asimismo más elevada. Sin embargo, a partir de 2012 los gobiernos conservadores redujeron drásticamente la financiación de la formación de Oferta, lo que supuso un descenso de la tasa de participación, en particular de las mujeres y las micropymes.

Simultáneamente, se recortó la intervención de los agentes sociales, tanto en la toma de decisiones como en la provisión de cursos, y se impulsó el papel de las academias privadas. Como resultado, se ha generado un *mercado* de cursos de formación, del que solo escapan las grandes empresas que gestionan su propio plan de aprendizaje, en el que predominan las especialidades más rentables economicamente, que suelen ser online, generalistas y transversales, en detrimento de la formación sectorial más especializada. En la convocatoria de oferta 2016 sólo se han impartido el 15% de las acciones formativas fijadas por los agentes sociales sectoriales (Fundae, 2019) y en la formación bonificada, el 37% de los alumnos se concentró en sólo dos áreas profesionales, Seguridad y Prevención y Administración y autoría. (FUNDAE, 2017).

Otro aspecto de naturaleza institucional que afecta a los trabajadores extranjeros es la regulación de la cuota de Formación Profesional. El **22% de ellos cotiza a la Seguridad Social en un Régimen que no contempla el pago de una cuota para Formación Profesional. Por lo tanto, no pueden participar en la iniciativa de formación programada por las empresas.** Algo parecido ocurre en el sector agrario. Los asalariados tienen una cuota de Formación Profesional menor que la del Régimen General, lo que supone que los fondos disponibles para formación son escasos.

FACTORES INDIVIDUALES: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

La literatura académica ha establecido que, con carácter general, la participación en formación se relaciona con algunas características sociodemográficas. Así, se señala que **las posibilidades de acceder a formación en la empresa aumentan con el nivel educativo del trabajador/a** debido a que es más rentable para los empresarios. La formación de los universitarios tiene una mejor relación coste-beneficio y los puestos que éstos ocupan suelen ser intensivos en conocimiento, lo que requiere una constante actualización (Kilpi-Jakonen, 2015). Las personas con poca cualificación desempeñan empleos más precarios y resultan más fácilmente sustituibles, no sólo por otros trabajadores, sino por innovaciones tecnológicas, lo que desincentiva a los empresarios a invertir en su cualificación. Cabe pensar, por último, que aquellos/as con mayor nivel educativo acceden más fácilmente a la información y, si es el caso, aprenden el idioma del país de destino más rápido, mientras que las no cualificadas cuentan con un *capital escolar* inferior que puede hacerles reticentes o incapaces de seguir cursos sin el apoyo adecuado.

La edad se relaciona negativamente con la participación en formación: a medida que el trabajador/a envejece, menos cursos realiza (Peraita, 2016; Calero y Escardibul, 2014).

En cuanto al género, la mayoría de los análisis coinciden en que, en Europa, la probabilidad de participar en formación a lo largo de toda la vida de las mujeres es igual e incluso superior a la de los hombres (Bassanini y otros, 2005; Arulampalam et al., 2003). Por el contrario, la probabilidad de realizar cursos **financiados por la empresa es menor que la de los varones** (Biagetti y Scicchitano, 2009; Kilpi-Jakonen y otros, 2015). Algunos trabajos sugieren que los patrones formativos de mujeres y hombres son diferentes: las primeras participan más en cursos *formales* financiados con sus propios recursos y los segundos en cursos *no formales* financiados por las empresas (Drewes, 2008; Ponce, 2017; García Espejo e Ibáñez, 2013). O, dicho de otro modo, las trayectorias formativas de las mujeres no encuentran la misma cobertura empresarial que las de los varones.

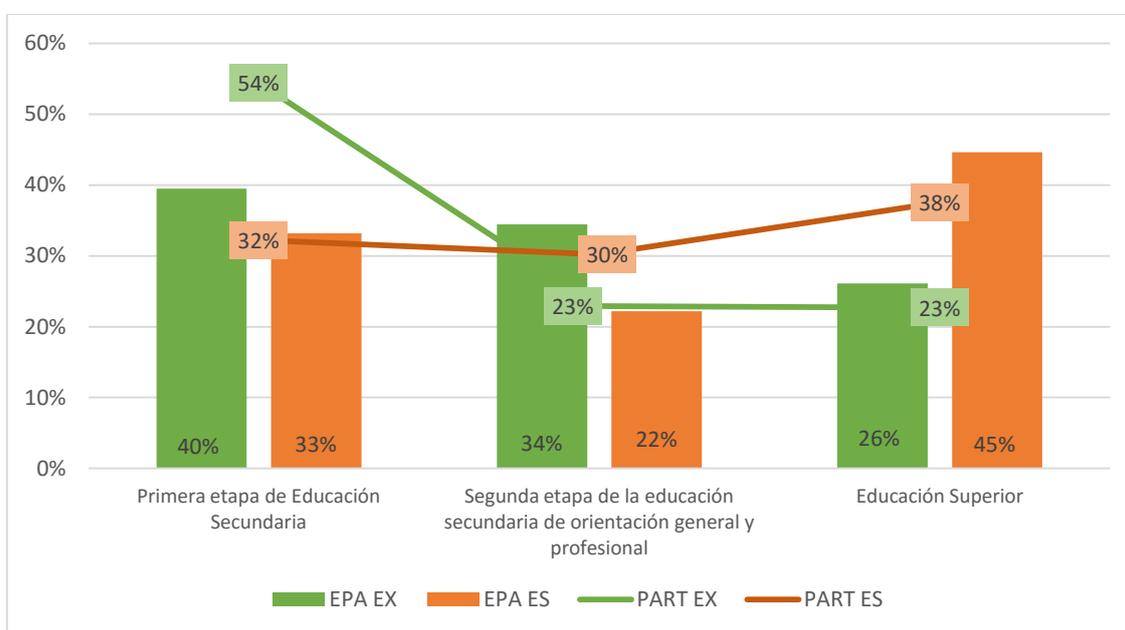
La confrontación de los postulados anteriores con las características de los trabajadores que hacen formación en la empresa sugiere que nivel académico, edad y género no actúan de igual modo para extranjeros y españoles e incluso ofrecen algunos resultados inesperados.

Nivel de estudios

El nivel educativo de la población foránea en nuestro país está por debajo del de ese colectivo de otros países (ver cuadro 1) y también del de los trabajadores españoles. Según la Encuesta de Población Activa¹⁰, en 2017, entre las personas ocupadas, la proporción de los titulados universitarios extranjeros era del 26%, frente a 45% de los españoles, y la de inmigrantes con nivel académico básico del 39% frente al 33% de los nacionales. El porcentaje con titulaciones intermedias es superior en 12 puntos al de los españoles, si bien, sólo una cuarta parte de ellos posee titulaciones de orientación profesional. Estas diferencias se han acentuado en los últimos años porque el nivel educativo de los nativos ha mejorado más deprisa que el de los foráneos. (Mahía, 2017).

El colectivo de inmigrantes no es homogéneo. Las mujeres ocupadas tienen un nivel académico notablemente más elevado y también hay diferencias por área geográfica de origen. Las personas procedentes de los países andinos de América Latina y del continente africano tienen un nivel inferior al de los procedentes del resto de Europa y de otros países latinoamericanos (INE, 2008). Contra lo que cabría esperar, **los trabajadores extranjeros cuyo nivel académico no supera la educación primaria constituyen el 40% de los ocupados y el 54% de los formados, mientras el 60% que sí supera ese nivel supone el 45% del alumnado** (ver gráfico 8).

Gráfico 11. Porcentaje de trabajadores/as ocupados por nivel educativo máximo alcanzado y participación en la formación para el empleo. Españoles y extranjeros 2017



Datos EPA (Ocupados por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado) y Fundae

¹⁰ Las diferencias entre los porcentajes de la EPA y los ofrecidos en el cuadro 1 se deben a que se calculan a partir de un universo poblacional diferente. La primera tiene en cuenta la población activa de cualquier edad y la segunda la población extranjera, activa o inactiva, entre 25 y 64 años.

Varios factores pueden explicarlo. Para empezar, **buena parte de los cursos impartidos a trabajadores extranjeros en el marco de las bonificaciones son, con hemos visto, cursos obligatorios para todos los trabajadores/as**, con independencia de su nivel educativo. Por lo tanto, en este caso, no se produce el llamado “Efecto Mateo”¹¹. Asimismo, dado que es obligación de la empresa asegurar que los trabajadores han recibido la formación obligatoria, es posible que los de menor nivel educativo, que encadenan más contratos temporales, realicen cursos similares en cada empresa en la que se emplean.

En segundo lugar, **la conexión entre la educación formal del trabajador y las oportunidades de recibir formación en el seno de la empresa está mediatizada por el puesto de trabajo**. Cuanto mayor es la exigencia de cualificación del puesto, mayores serán las probabilidades de la persona que lo ocupa de mantener actualizados sus conocimientos. En sentido contrario, las habilidades que no se practican o los conocimientos que no se utilizan en el trabajo, se deterioran con el tiempo.

Para los inmigrantes, contar con educación superior tiene resultados ambivalentes. Ya nos hemos referido a que, al contratar extranjeros, muchos empresarios valoran más la “buena disposición” que el nivel académico del trabajador/a, en particular si procede de países que son percibidos como poco desarrollados y cuyos sistemas educativos les inspiran poca confianza. (Etxebarria et al., 2009; Eneas y Donoso, 2008). No obstante, a medio plazo, sí parece influir positivamente en las posibilidades de promoción. Las personas con mayor cualificación siguen un patrón de asimilación laboral en forma de U. A su llegada aceptan empleos por debajo de sus competencias e incluso peores que los que tenían en sus países de origen, pero, al cabo de unos años, experimentan un ascenso hacia puestos más cualificados (Caparros, 2010; Sanromá et al., 2008).

Con todo, podría decirse que la discriminación de este grupo es mayor que la que experimentan las personas un nivel educativo más bajo. Los datos del cuadro 7 confirman que en España (i) **la diferencia en la tasa de paro de nativos y foráneos crece a medida que lo hace el nivel de educación** -11,9 puntos para los inmigrantes con formación universitaria y 7,6 para los que tienen un nivel educativo básico- y (ii) **la prima en términos de prevención del desempleo de los titulados extranjeros es menor que la de los españoles** puesto que la diferencia entre la tasa de paro de los foráneos con mayor y menor nivel educativo (13,7 puntos) es inferior a la de los españoles (17 puntos) e incluso inexistente para los ecuatorianos y muy reducidas para los rumanos (Miguélez et al., 2013). Además **la diferencia salarial del colectivo es más alta que la que se observa entre los trabajadores con un nivel de cualificación básico** (Rodríguez-Planas, 2012).

¹¹ Se conoce como “Efecto Mateo” al hecho de que las personas más formadas tiendan a recibir más formación.

Cuadro 7. Porcentaje de paro por nacionalidad y nivel educativo, 2014

	Primaria y secundaria obligatoria		Postsecundaria		Terciaria		Diferencia entre las tasas de paro de extranjeros y nacionales		
	Nac.	Extr.	Nac.	Extr.	Nac.	Extr.	Primaria	Post secundaria	Terciaria
Alemania	12,1	13,8	4,6	8,4	1,8	7,6	1,7	3,8	5,8
Grecia	28,6	31,9	29,4	34,2	19,3	30,2	3,3	4,8	10,9
España	31,9	39,5	22,9	32,6	13,9	25,8	7,6	9,7	11,9
Francia	15,9	17,1	9,5	21,8	5,1	15,0	1,2	12,3	9,9
Italia	15,6	17,5	10,7	14,6	7,5	13,1	1,9	3,9	5,6
Austria	10,9	21,4	3,9	11,5	2,7	8,6	10,5	7,6	5,9
Finlandia	14,5	11,2	8,8	20,9	4,9	12,4	-3,3	12,1	7,5
Reino Unido	10,0	10,8	5,3	8,6	2,9	5,1	0,8	3,3	2,2

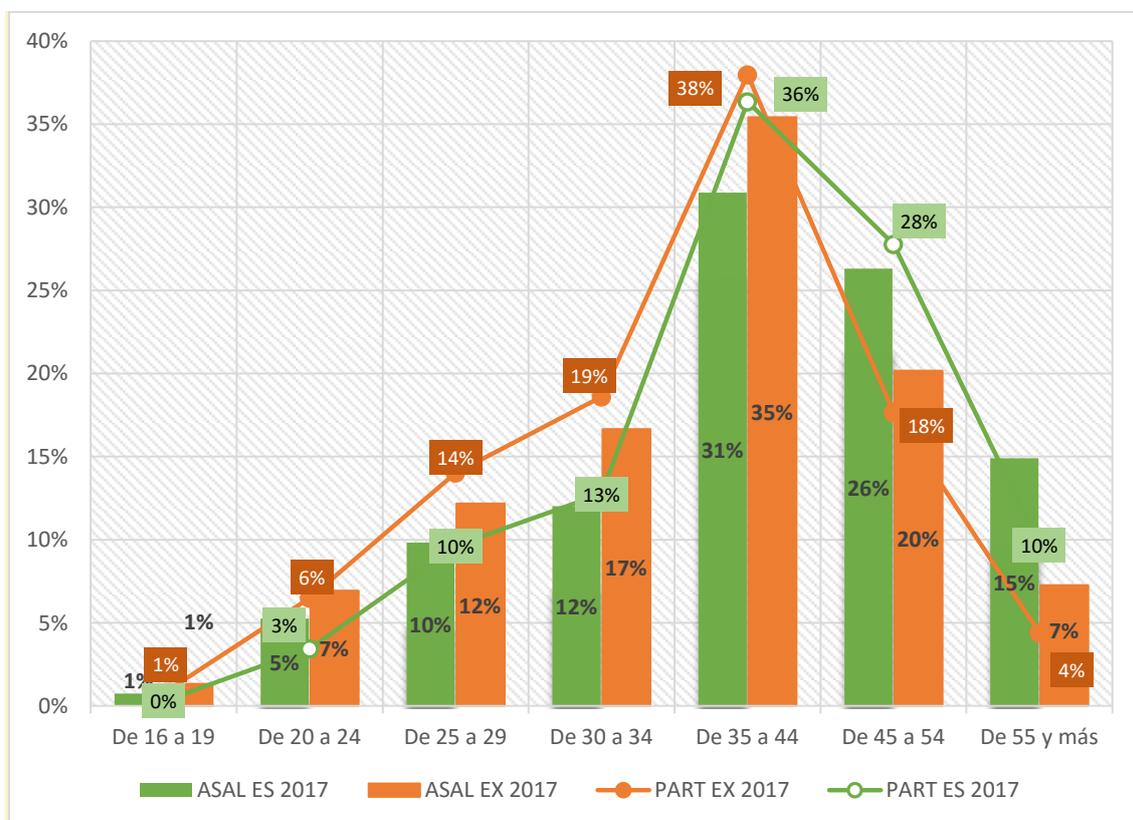
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014

Edad y Género

La edad media de los extranjeros residentes en España es de 35 años, mientras que la de los nacionales es de 42 (INE, 2017). Además, los inmigrantes comienzan a trabajar más jóvenes por lo que **el peso de los asalariados menores de 35 años es más alto entre los foráneos (37% y el 28%)**

La información de FUNDAE (ver gráfico 11) sugieren que el **impacto de la edad es más intenso entre los inmigrantes**, lo que encajaría con los análisis que sostienen que, cuanto más jóvenes sean, más probabilidad existe de que amplíen su educación y formación en el país de destino, debido a que su estancia será previsiblemente más larga y pueden obtener mayor rentabilidad de su inversión en conocimiento (Hashmi Khan, 1997; Kogan, 2010).

Gráfico 12. Porcentaje de trabajadores asalariados y de participantes en formación en la empresa por grupo de edad

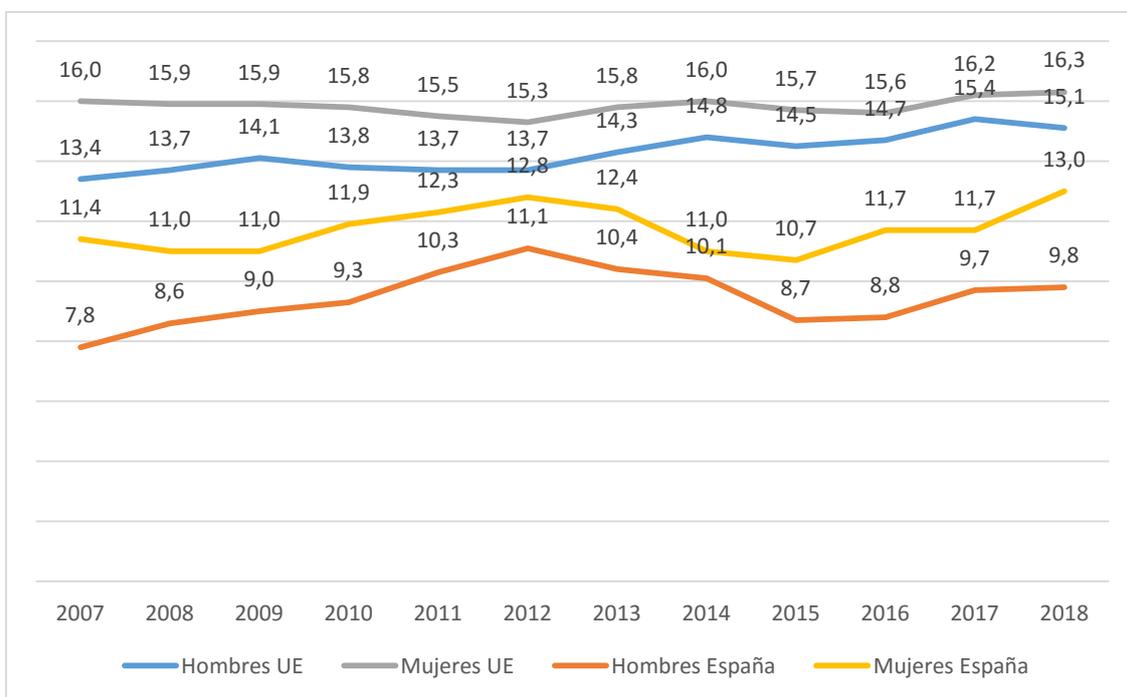


Fuente: Base de datos de la Seguridad Social

La OCDE señala que el género no influye en la probabilidad del colectivo de personas extranjeras de realizar formación a lo largo de la vida y los datos Eurostat confirman que, en España, las inmigrantes realizan más actividades formativas que sus compañeros varones y que el superávit en relación con ellos está por encima de la media de la UE 15 ((Ver gráfico 12)

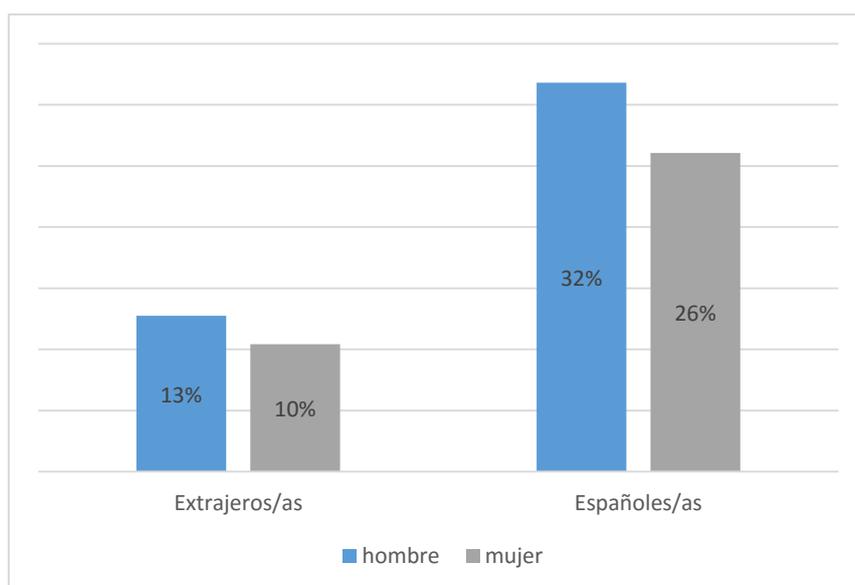
También se confirma que las mujeres están infrarrepresentadas en la formación programa por las empresas. **Sus tasas de cobertura son más bajas que las de los varones extranjeros y que las de las españolas** (gráfico 13). Parece además que la participación femenina tiene **fuerte componente sectorial**. Las que se dedican al servicio doméstico y a la agricultura pueden tener más dificultades. Un informe basado en encuestas a empresarios y trabajadores/as (UPA, 2013) concluye que las mujeres inmigrantes del sector agrario son las que más dificultades tienen para acceder a la formación porque deben compaginar la asistencia a los cursos con sus obligaciones familiares y trabajos con horarios irregulares. Idéntica conclusión alcanza el informe sobre necesidades formativas de inmigrantes en la región de Murcia (SEF, 2006). Por otra parte, las mujeres que trabajan en el servicio doméstico (aproximadamente el 22% del total) no acceden al sistema de bonificaciones.

Gráfico 13. Participación de hombres y mujeres extranjeros en formación a lo largo de la vida en las últimas cuatro semanas (porcentaje). Media de la Unión Europea 15 y España



Fuente: EUROSTAT

Gráfico 14. Tasa de participación en formación bonificada por género y nacionalidad, 2017



Fuente: Base de datos de la Seguridad Social (media anual trabajadores afiliados al régimen general para españoles/media anual extranjeros afiliados a la seguridad social) y FUNDAE

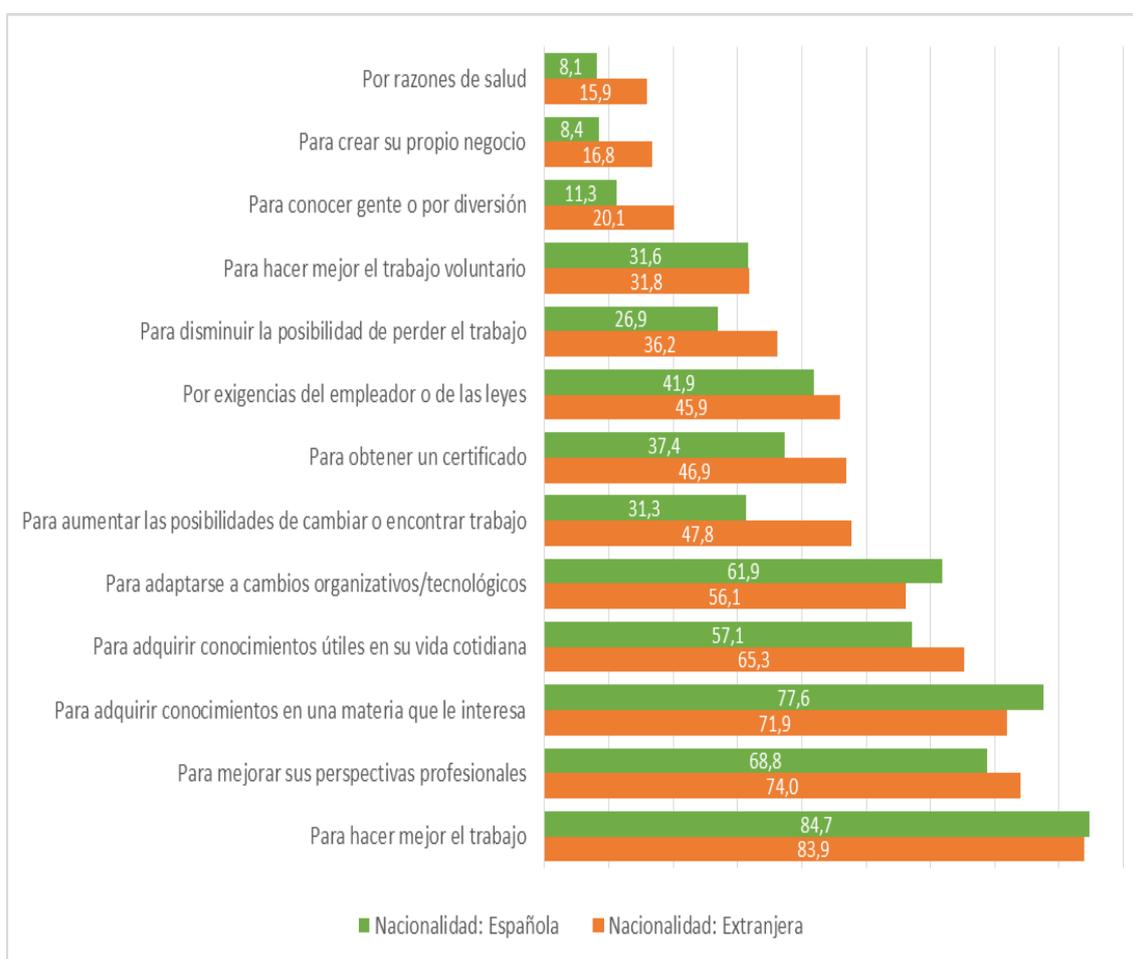
ESTÍMULOS, BARRERAS Y RESULTADOS DE LA FORMACIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

Hasta aquí hemos revisado datos y literatura sobre los trabajadores/as extranjeros/as. Ahora vamos a analizar qué piensan ellos y ellas sobre la formación. Algunas investigaciones sugieren que **los trabajadores extranjeros tienen más interés que los nativos en realizar formación** (OCDE, 2018; Støren, y Børing, 2018 para países nórdicos). En España, una muestra de ese interés puede ser que financian su propia formación en mayor medida que los nacionales (ver cuadro 5). Sin embargo, es un interés limitado. El porcentaje de foráneos que desean hacer formación, aunque superior al de españoles, **es sólo el 11,6% de los que han realizado formación y el 16,6% de los que no la han hecho, desean tomar parte en más acciones formativas** (EADA 2016).

Yufra (2018) mantiene, a partir de entrevistas con formadores, gestores y alumnos de formación para el empleo en Cataluña, que los trabajadores extranjeros entienden la formación laboral no tanto como un *bien* en sí misma, cuanto como una *salvaguarda* laboral y una señal, destinada a que los empleadores, de que se hayan en un proceso de *integración*. Les permite sistematizar o formalizar conocimientos adquiridos en la práctica en el país de origen, establecer relaciones sociales y, si está avalada con un certificado, utilizarla también en su país natal.

Las respuestas de la EADA confirman hasta cierto punto esta visión utilitarista de los cursos. Las razones que tienen más importancia para extranjeros que para españoles, son *“Aumentar las posibilidades de cambiar o encontrar un trabajo”, “Obtener un certificado”, “Disminuir la posibilidad de perder empleo”, “Conocer gente o por diversión” y “Crear su propio negocio”*. Y las que tienen menos son *“Adquirir conocimientos en una materia que le interesa” y “Adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos* (Ver Gráfico 14).

Gráfico 15. Razones para realizar las acciones formativas “no formales” por motivos de trabajo. Extranjeros y españoles. (en porcentaje; se admiten varias respuestas)



Fuente: EADA 2016, INE

En cuanto a las dificultades que los inmigrantes afrontan con mayor frecuencia que los nativos, la EADA señala “*la formación demasiado cara*”, “*la dificultad para encontrar la formación deseada*”, “*no tener acceso a ordenadores e internet*” y “*no reunir los requisitos de acceso*”. (Gráfico 15)

Dado que las empresas financian menos cursos para extranjeros, la oferta pública gratuita es muy limitada y los salarios de los inmigrantes son más bajos, no es extraño que el precio del curso y los gastos de desplazamiento sean uno de los obstáculos más importantes. Recordemos, además, que a menudo “*tienen*” que pagar su propia formación. Otras fuentes (SEF, 2008; Muñoz-Comet 2016) enfatizan la relevancia de este factor que, según la OCDE, tiene mayor incidencia en España, Austria, Estonia y Noruega (OCDE, 2018).

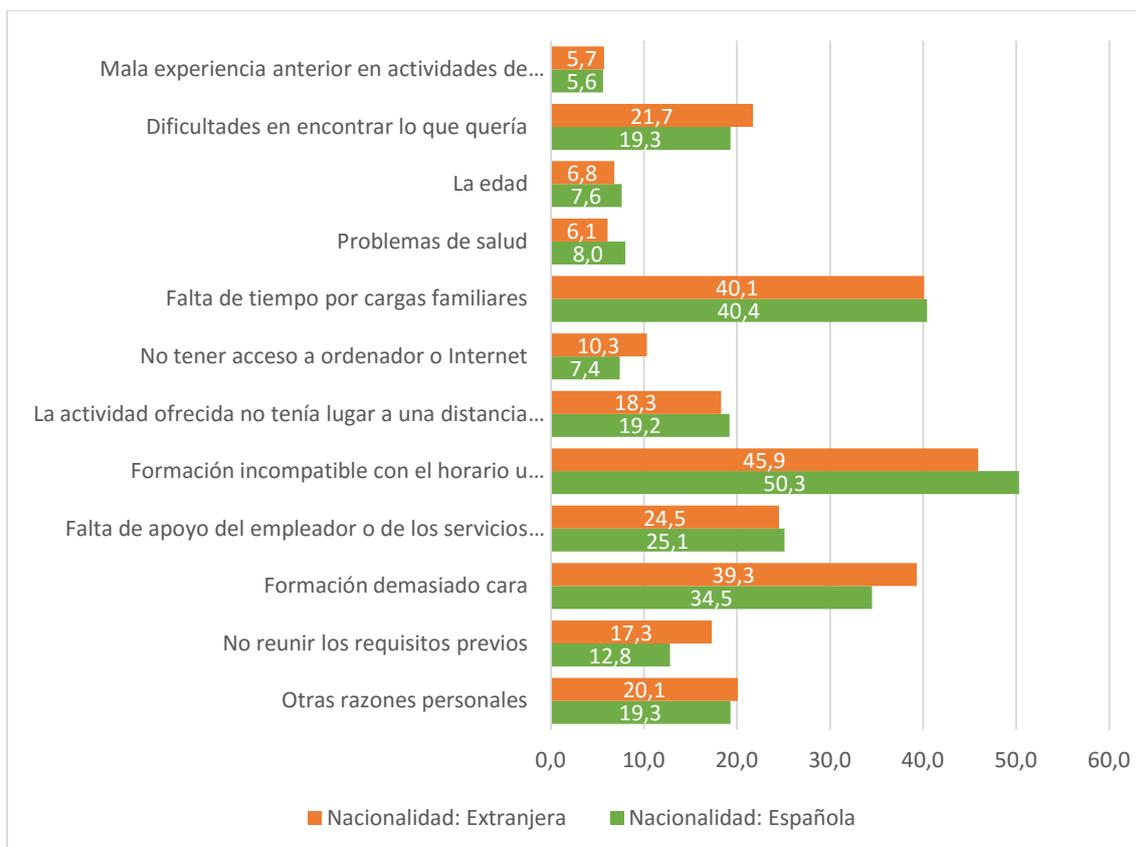
La dificultad para encontrar la formación deseada puede estar relacionada con la falta de información. Los inmigrantes ignoran el funcionamiento del sistema educativo en España y las

vías para conseguir formación gratuita. De igual modo, no cuentan con redes que les faciliten el acceso a los cursos (Rodríguez y Marcu, 2009). Tal vez sea relevante destacar aquí que los empresarios y sus organizaciones y los sindicatos son más eficaces informando a los nativos que a los extranjeros sobre las oportunidades de aprendizaje disponibles.

Curiosamente, **la falta de apoyo del empleador es una dificultad más citada por los nativos que por los inmigrantes en toda Europa** (OCDE, 2018). Una posible explicación es que, al menos en España, los extranjeros solicitan formación a la empresa en menor medida que los españoles -4,1% frente a 13,7%- (EUROFOUND, 2015), lo que puede deberse tanto al desconocimiento de sus derechos, como a que la precariedad de su situación laboral les impide realizar cualquier reclamación o plantear exigencias a los contratadores.

La **incompatibilidad horaria y las cargas familiares no parecen suponer un obstáculo mayor para los inmigrantes que para los españoles**, lo que contradice los resultados de algunas investigaciones que lo señalan como una barrera de más importancia para los foráneos. (Rodríguez y Marcú, 2009).

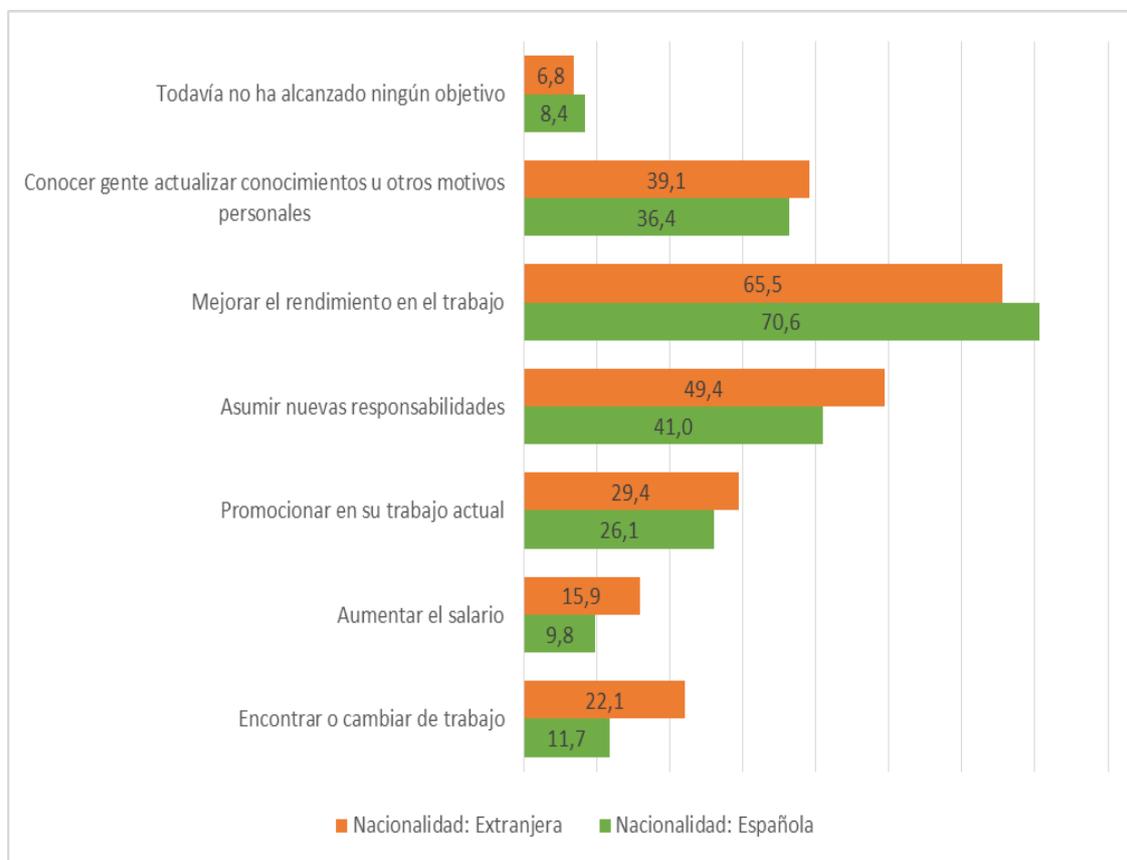
Gráfico 16. Razones para no hacer formación, trabajadores extranjeros y españoles, 2016 (en porcentaje, se admiten varias respuestas)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de EADA 2016

No es infrecuente que los puntos de vista de la población no coincidan con datos e investigaciones. A falta de indagaciones que aborden específicamente la cuestión, nos limitaremos a señalar que, en contraposición con lo que ha mantenido en este texto sobre las conexiones entre cualificación y empleo, **los efectos positivos de la formación en las trayectorias laborales de los extranjeros son, según sus propias percepciones, muy intensos.** El 22% señala que le ha permitido cambiar de empleo (diez puntos por encima de los españoles), y también son más numerosos los inmigrantes que afirman que les ha permitido aumentar el salario o promocionar y asumir nuevas responsabilidades (Gráfico 16)

Gráfico 17. Objetivos alcanzados con la ayuda de los conocimientos adquiridos con las actividades de educación no formal realizadas por motivos de trabajo 2016 (en porcentaje; se admiten varias respuestas)



Fuente: EADA 2016

CONCLUSIONES

Este informe contribuye al debate sobre si los **factores estructurales, como las características del mercado de trabajo y del sistema de formación para el empleo, tienen mayor poder explicativo que los factores individuales, como el nivel educativo, la edad y el género, con respecto a la infrarrepresentación de los trabajadores extranjeros en la formación en la empresa.**

La inmigración en nuestro país tiene algunos rasgos diferenciales. En primer lugar, tanto la entrada como la salida de población extranjera ha tenido un ritmo más intenso que en el resto de Europa. En segundo lugar, se trata de una migración con pluralidad de orígenes y propósitos, un notable desequilibrio de género, alta proporción de precariedad y niveles educativos más bajos que los de la población nativa.

El vínculo entre precariedad y migración es innegable. Tienen tasas de paro, temporalidad y contratación a tiempo parcial superiores a las de los nativos y sus ingresos medios están muy por debajo de los de éstos. Además, se concentran en los nichos de mercado con menor consideración social y peores condiciones laborales, tales como la construcción, la agricultura y los servicios relacionados con los cuidados y la hostelería. Dentro de las empresas, se sitúan en las categorías más bajas y desempeñan las ocupaciones menos cualificadas. Las mujeres inmigrantes sufren una doble discriminación (de género y de nacionalidad) y, a pesar de tener un nivel educativo más alto, sus condiciones laborales son peores que las de los hombres. La situación de los inmigrantes suele mejorar a medida que aumenta su tiempo de estancia en el país, sin embargo, están lejos de conseguir la equiparación. Por el contrario hay bastantes indicios de que la precariedad se transmite de padres a hijos hasta constituir lo que se ha llamado “subproletariado étnico”.

Los participantes extranjeros representan el 5% del alumnado y el 10% de los trabajadores ocupados, lo que significa que parte de los recursos que ellos aportan al sistema de formación para el empleo a través de la cuota de FP se está utilizando para mejorar la cualificación de los trabajadores españoles.

Nuestros análisis confirman que, junto a la brecha cuantitativa de nacionalidad, existe un desajuste cualitativo: los extranjeros hacen menos formación en horas de trabajo que los nativos, obtienen menos cursos pagados por la empresa y reciben, en cuatro de cada diez casos, sólo cursos básicos obligatorios para el empresario, como Prevención de Riesgos o Manipulación de Alimentos. Así mismo, la gama de contenidos a la que pueden acceder para formarse es más estrecha que la de los trabajadores nativos. La duración de los cursos y la proporción de formación online es prácticamente la misma.

La economía española es, en comparación con las del resto de Europa, una economía de baja cualificación. Por ello el mercado de trabajo tiene dificultades para absorber los conocimientos que proporciona el sistema educativo y los empresarios para articular una demanda de formación especializada. En este contexto, la posición de los inmigrantes es muy débil, puesto

que trabajan mayoritariamente en sectores con bajas tasas de cobertura formativa empresarial y desempeñan ocupaciones elementales, para las que no se requiere formación.

También el sistema de formación para el empleo es un obstáculo. Para empezar se ha reducido la financiación de la formación de Oferta, que era una vía de acceso a los cursos de los que tienen mayores dificultades para recibir formación en la empresa (mujeres, personas de baja cualificación y empleados de micropymes). El acceso a la formación bonificada está limitado por las cotizaciones a la Seguridad Social en materia de formación profesional, cotizaciones que son más bajas en el sector agrario y no existen en el servicio doméstico, segmentos con un alto porcentaje de asalariados y asalariadas foráneos/as.

Los factores individuales tienen un efecto diferente por nacionalidad. Numerosos estudios han constatado que el nivel educativo se relaciona positivamente con la participación en formación. Los datos de Fundae demuestran que los trabajadores autóctonos que más participan en la formación bonificada son los que cuentan con niveles educativos medios, mientras que, entre los extranjeros, son los que tienen baja cualificación. Esto se debe, en primer lugar, a que muchos de los cursos que realizan los inmigrantes son básicos y obligatorios, de manera que disponer de educación media o superior no supone ninguna ventaja para acceder a ellos. En segundo lugar, altos niveles educativos no aseguran mejores empleos, al menos en el corto plazo, y no favorecen la participación en la formación en la empresa, que está condicionada por las características del puesto de trabajo. Por último, siete de cada diez inmigrantes con educación terciaria se consideran sobre cualificados para la actividad que realizan y, por lo tanto, cabe esperar que no necesiten hacer más formación.

Los datos sugieren que el impacto de la edad es más intenso entre los inmigrantes, lo que encajaría con los análisis que sostienen que, cuanto más jóvenes sean, más probabilidad existe de que amplíen su educación y formación en el país de destino, debido a que su estancia será previsiblemente más larga y pueden obtener mayor rentabilidad de su inversión en conocimiento.

Hay evidencias de que las mujeres reciben menos formación financiada por la empresa que los hombres aunque, fuera de ella, sus niveles de participación son más altos que los de los varones. Los datos de este informe confirman ambos extremos.

Los trabajadores extranjeros entienden la formación como una *salvaguarda* laboral y una señal, destinada a que los empleadores, de que se hayan en un proceso de *integración*, de ahí que los propósitos que persiguen al realizar los cursos sean mucho más concretos que los que de los españoles. Las barreras declaradas por unos y otros son similares, salvo en el coste de los cursos, la falta de formación adecuada y no reunir los requisitos para realizarla, que son señalados con mayor frecuencia por los inmigrantes y que denotan, entre otras, dificultades para acceder a la información sobre la oferta formativa gratuita o a bajo coste disponible. Adicionalmente, los inmigrantes valoran más positivamente que los españoles los resultados obtenidos con la formación.

En suma, los inmigrantes se emplean en los segmentos del mercado de trabajo de mayor precariedad y menor necesidad de cualificación, lo que influye negativamente en su probabilidad

de formarse y en la variedad y calidad de los cursos que realizan. Tal situación atenúa la influencia de algunos factores individuales que la Teoría del Capital Humano considera decisivos como el nivel educativo.

Anexo I. Porcentaje de alumnos/as por familia profesional a la que pertenecen los contenidos impartidos, 2017

Familia Profesional	Extranjeros	Españoles
Actividades físicas y deportivas	0,1%	0,1%
Administración y gestión	16,3%	27,9%
Agraria	1,0%	0,3%
Artes gráficas	0,1%	0,2%
Artes y artesanías	0,0%	0,0%
Comercio y márketing	8,8%	10,0%
Edificación y obra civil	1,3%	1,0%
Electricidad y electrónica	0,1%	0,3%
Energía y agua	0,2%	0,6%
Fabricación mecánica	0,4%	0,9%
Hostelería y turismo	3,0%	1,2%
Imagen personal	0,3%	0,3%
Imagen y sonido	0,0%	0,1%
Industrias alimentarias	14,9%	5,0%
Industrias extractivas	0,1%	0,1%
Informática y comunicaciones	4,4%	7,3%
Instalación y mantenimiento	0,5%	0,9%
Madera, mueble y corcho	0,0%	0,0%
Marítimo pesquera	0,0%	0,0%
Química	0,1%	0,2%
Sanidad	1,9%	2,7%
Seguridad y medioambiente	30,4%	20,0%
Servicios socioculturales y a la comunidad	5,8%	8,8%
Textil, confección y piel	0,2%	0,1%
Transporte y mantenimiento de vehículos	2,5%	3,3%
Vidrio y cerámica	0,0%	0,0%
Formación complementaria	7,7%	8,8%

Anexo II. Acciones formativas por especialidad; número de alumnos y porcentaje que representan sobre el total del alumnado. 2017

FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS	Participantes	%
Total extranjeros	212.497	100%
Prevención de riesgos laborales en general	45.489	21%
Seguridad alimentaria: manipulación y control de alimentos en	14.755	7%
Higiene alimentaria / Manipulación de alimentos	14.486	7%
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	10.890	5%
Prevención de riesgos en la construcción	8.986	4%
Inglés	6.868	3%
Conocimiento de la empresa (acogida), cultura de empresa, cambio	6.796	3%
Operación de carretillas	4.589	2%
Primeros auxilios	4.389	2%
Prevención de incendios	3.851	2%
Atención al Cliente/Calidad Servicio en general	3.805	2%
Habilidades directivas	3.702	2%
Gestión comercial en general	3.271	2%
Castellano/español	2.878	1%
Gestión de recursos humanos en general	2.662	1%

FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS	Participantes	%total
Total españoles	3.804.503	100%
Prevención de riesgos laborales en general	519.653	14%
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	223.584	6%
Inglés	215.396	6%
Dirección y gestión bancaria en general	160.691	4%
Gestión de recursos humanos en general	145.817	4%
Gestión comercial en general	96.996	3%
Actualización en docencia	95.648	3%
Habilidades directivas	89.197	2%
Conocimiento de la empresa (acogida), cultura de empresa, cambio	85.292	2%
Seguridad alimentaria: manipulación y control de alimentos en	84.567	2%
Higiene alimentaria / Manipulación de alimentos	75.693	2%
Primeros auxilios	70.137	2%
Atención al Cliente/Calidad Servicio en general	67.829	2%
Prevención de riesgos en la construcción	57.400	2%
Prevención de incendios	55.043	1%

BIBLIOGRAFÍA

Albert, C; García Serrano, C Y Hernán, V. (2005): Firm-provided training and temporary contracts. *Spanish Economic Review*, volume 7/1. Págs 67-88.

Amuedo-Dorantes, C. y de la Rica, Sara (2011). «Complements or Substitutes? Task Specialization by Gender and Nativity in Spain». *Labour Economics* 18, n.º 5 (octubre de 2011): 697-707. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.02.002>.

Arulampalam, W., Bryan, M. Y Booth, A. (2003): Training in Europe. *Journal of the European Economic Association*, October.

Aneas, A. y Donoso, T. (2008), «Estudio sobre el proceso de integración de los inmigrantes». *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Vol. 19, Nº 1, 1er Cuatrimestre, 2008

Arango, J. (2018) *Inmigración y asilo, en el centro de la arena política: anuario CIDOB de la inmigración, nueva época 2018*. Barcelona: CIDOB, 2018.

Barrett, A., McGuinness, S., O'Brien, M. y O'Connell, P (2013) «Immigrants and Employer-Provided Training». *Journal of Labor Research* 34, n.º 1 (marzo de 2013): 52-78. <https://doi.org/10.1007/s12122-012-9148-7>.

Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M. y Leuven, E (2005): Workplace Training in Europe. Discussion Paper No. 1640. Institute for the Study of Labor (IZA).

Bernardi, F., Garrido, L. y Miyar, M. (2011), «The Recent Fast Upsurge of Immigrants in Spain and Their Employment Patterns and Occupational Attainment: Employment of Recent Immigrants to Spain». *International Migration* 49, n.º 1 (febrero de 2011): 148-87. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2010.00610.x>.

Biagetti, M. y Scicchitano, S. (2009): Inequality in workers' lifelong learning across European countries: Evidence from EU-SILC data-set. MPRA Paper No. 17356, septiembre.

Boeren, Ellen; Whittaker, Susan y Riddell Sheila: «Provision of seven types of education for (disadvantaged) adults in ten countries: overview and cross-country comparison» (Deliverable 2.1) ENLIVEN (Encouraging Lifelong Learning for an Inclusive and Vibrant Europe), September 2017

Bogliaccini, Juan A. y Filgueira, Fernando «Capitalismo en el Cono Sur de América Latina luego del final del Consenso de Washington: ¿notas sin partitura? » *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. No. 51. (Oct. 2011)

Busemeyer, M. y Trampusch, C. (2012) «The Political Economy of Collective Skill Formation» - Oxford University Press, <https://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199599431.003.0001>

Calero, J. y Escardíbul J.O. (2014): «Barriers to non-formal professional training in Spain in periods of economic growth and crisis. An analysis with special attention to the effect of the

previous human capital of workers». Document de Treball de l'IEB 2014/ 12. Institut d'Economia de Barcelona»

Camarero, L., Sampedro, R. y Oliva J (2013): «Trayectorias ocupacionales y residenciales de los inmigrantes extranjeros en las áreas rurales españolas», *Sociología del Trabajo*, nueva época / invierno de 2013.

Caparrós Ruiz, M y Navarro Gómez, M.L. (2010). «Movilidad ocupacional de los inmigrantes en España, »Investigaciones de Economía de la Educación volume 5, en Mancebón-Torrubia, M.J. y. Ximénez-de-Embún, D.P. y Gómez-Sancho, J.M. y Gim, G (ed.), Investigaciones de Economía de la Educación 5, edition 1, volume 5, chapter 44, pages 873-890 Asociación de Economía de la Educación.

Carrasco Carpio, C., y Riesco Sanz, J.A. (2011), «La trayectoria de inserción laboral de los jóvenes inmigrantes». *Papers. Revista de Sociología* 96, n.º 1 (1 de enero de 2011): 189. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n1.163>.

CES (2019) INFORME SOBRE LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA: EFECTOS Y OPORTUNIDADES, Consejo Económico y Social de España; Sesión ordinaria del Pleno, de 20 de marzo de 2019

Consejo de la Unión Europea (2016), Recomendación de 19 de diciembre de 2016 relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos

Cuesta, M, y Herrarte A (2017) «Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2016», Documentos del observatorio permanente de la inmigración, 32, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Desjardins, R., y Rubenson, K. (2013) «Participation Patterns in Adult Education: The Role of Institutions and Public Policy Frameworks in Resolving Coordination Problems». *European Journal of Education* 48, n.º 2 (junio de 2013): 262-80. <https://doi.org/10.1111/ejed.12029>.

Drewes, T. (2008) «Adult education and training from a longitudinal perspective». Human Resources and Social Development Canada. LEARNING RESEARCH SERIES

EADA (Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje), 2016.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176759&menu=resultados&idp=1254735573113

EL PAIS (2018), « El 82% de los españoles prevén otra crisis económica antes de 2023». 11 de noviembre de 2018. https://elpais.com/politica/2018/11/10/actualidad/1541872607_568994.html

EPA (2015) Encuesta de Población Activa, Módulos Especiales: Situación de los inmigrantes y sus hijos en el mercado de trabajo. Personas entre 16 y 64 años, según cual consideren que es el principal obstáculo que les impide tener un trabajo adecuado a su capacitación profesional, por país de nacimiento

EUROFOUND. (2009) *Spain- The occupational promotion of migrant workers, 2009* <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/spain-the-occupational-promotion-of-migrant-workers>

EUROFOUND (2015), Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Datos para España: <http://encuestasnacionales.oect.es/>

EUROSTAT (2018). Population on 1 January by age group, sex and citizenship [migr_pop1ctz]. Extraído en junio 2019

EUROSTAT (2018). Employees by sex, age and occupation (1 000) (lfsq_eegais) 2017 2T Extraído en junio 2019

EUROSTAT, Population by educational attainment level, sex, age, citizenship and degree of urbanisation (%) [edat_lfs_9916] (personas de 24 a 65 años) 2017. Extraído en abril 2019.

EUROSTAT (2014), Unemployment rate by sex, age, migration status, citizenship and educational attainment leve Extraído en junio de 2019

EUROSTAT (2019), Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex, age and citizenship [trng_lfs_12]

Etxeberria, F., Arrieta, E., Garmendia, J. e Imaz, J. (2009) , «Empleabilidad y formación de inmigrantes». *Pedagogía Social Revista Interuniversitaria*, n.º 16 (1 de enero de 2009): 105. https://doi.org/10.7179/PSRI_2009.16.08.

Friedberg, R.M. (2000) «Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital», *Journal of Labor Economics*, Vol. 18, No. 2 (April 2000), pp. 221-251 Society of Labor Economists and the NORC at the University of Chicago Stable. <http://www.jstor.org/stable/10.1086/209957> .

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2014). *Informe sobre la calidad de las acciones formativas en las empresas, 2013* <https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/calidad-de-la-formaci%C3%B3n/informe-sobre-la-calidad-de-las-acciones-formativas-en-las-empresas-a%C3%B1o-2013.pdf>

FUNDAE (2016), Formación subvencionada 2004-2015. Perfil sociolaboral de los participantes formados. <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Formaci%C3%B3n-subvencionada-2004-2014.aspx>

FUNDAE (2018) Número de participantes formados y horas de formación de colectivos prioritarios. https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/VisorInformesV4_FTFE.aspx?reportPath=rptSeries09

FUNDAE (2017): Series Estadísticas <https://www.fundae.es/publicaciones/series-estadisticas>

FUNDAE (2018), «Formación en las empresas. Informe anual 2017»

[.file:///C:/Users/yolanda/Downloads/Formacion%20Empresas%202017 definitivo%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/yolanda/Downloads/Formacion%20Empresas%202017%20definitivo%20(4).pdf)

FUNDAE (2019): Planes de Referencia fijados por las Comisiones Paritarias Sectoriales para su ámbito y acciones formativas impartidas en la convocatoria de Oferta de 2016

García Espejo, I. e Ibáñez, M. (2013). «La educación no formal: Desigualdades en el acceso a la formación de los trabajadores en España». *Revista Española de Sociología (RES)*. Volumen 71 págs. 593-616.

Hashmi Khan, A. (1997), «Post-Migration Investment in Education by Immigrants in the United States ». *The Quarterly Review of Economics and Finance*, Vol. 37, Special Issue, 1997, pages 285-313 Copyright 0 1997

Iglesias, C. y Llorente, R. (2017) «Inmigración de alta cualificación y su impacto en el mercado laboral en Europa». *Anuario CIBOD de la inmigración 2017* p. 154-178. www.cidob.org

INE (2008) Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Inmigrantes https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177005&menu=resultados&idp=1254735573002

INE (2016), Encuesta de Estructura Salarial <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28190&L=0>

INE (2017) Padrón continuo. Edad media por nacionalidad (españoles/extranjeros) y sexo

INE, (2018): Población extranjera por nacionalidad, provincias, Sexo y Año, 2018.

Izquierdo, M. y Lacuesta, A. (2009). « La asimilación salarial de los inmigrantes en España», *Boletín económico*. Banco de España, Junio 2009.

Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D. y Blossfeld, H.P. (2015) «Adult Learning and Social Inequalities: Processes of Equalisation or Cumulative Disadvantage?» *International Review of Education* 61, n.º 4 (agosto de 2015): 529-46. <https://doi.org/10.1007/s11159-015-9498-5>.

King, R. (2000), «Southern Europe in the Changing Global Map of Migration», *Eldorado or fortress?: migration in Southern Europe*, edited by Russell King, Gabriella Lazaridis, Charalambos Tsardanidis. MACMILLAN PRESS LTD, 2000

Kogan, I. (2010) «Immigrant Investment in Host Country Vocational Education and Training». En *International Encyclopedia of Education*, 280-88. Elsevier, 2010. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00769-7>.

Lebrusán, I, y Cáceres P. (2017) «La mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos», Asociación AD Los Molinos, 2017.

Lochhead, C. (2002), «Employment Sponsored Training among Recent Immigrants», Canadian Labor and Business Center, 30 de septiembre 2002

Mahía, R. (2017) «Evolución de la migración en España y Mercado de Trabajo». *Anuario CIDOB de la Inmigración 2015-2016*.

Martínez Martín, R., y Prior Ruiz, J.C. (2011), «La inserción socioprofesional de los inmigrantes en Andalucía». *Papers. Revista de Sociologia* 96, n.º 3 (1 de octubre de 2011): 883. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n3.354>.

Miguélez, F. y López-Roldán, P. (coordinadores) (2014), *Crisis, empleo e inmigración en España. Un análisis de las trayectorias laborales*. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball – QUIT Universitat Autònoma de Barcelona Obra Social la Caixa, 2014

Miguélez, F., Molina, O., López, P., Ibáñez, Z., Godino, A. y Recio, C. (2013) «Nuevas Estrategias para la Inmigración: Recualificación para un nuevo mercado de trabajo», WORKING PAPER SERIES, nº 18, Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT).UAB

Molpeceres Álvarez, L (2012). «Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España». *Cuadernos de Relaciones Laborales* 30, n.º 1 (4 de junio de 2012): 91-113. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n1.39116.

Moreno-Colom, S. y López-Roldán (2018). «El impacto de la crisis en las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España». *Cuadernos de Relaciones Laborales* 36, n.º 1 (28 de mayo de 2018). <https://doi.org/10.5209/CRLA.59557>.

MTMSS (2017).Estadísticas de la Seguridad Social
http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/AFI/welcome.htm

Muñoz-Comet, J. (2016). *Inmigración y empleo en España. De la expansión a la crisis económica*. Centro de Investigaciones Sociológicas, 2016

Muñoz-Comet J. (2017) «El capital humano de los inmigrantes adultos en España. ¿Quiénes vuelven a estudiar?» “*El nuevo escenario migratorio en España*”, coordinado por María Miyar-Busto PANORAMASOCIAL N.O 24, 2016.

Nilsson, A. (2010), «Vocational Education and Training - an Engine for Economic Growth and a Vehicle for Social Inclusion?: Vocational Education and Training». *International Journal of Training and Development* 14, n.º 4 (diciembre de 2010): 251-72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2010.00357.x>.

OCDE (2018), «Skills on the Move: Migrants in the Survey of Adult Skills», OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264307353-1-en>

Offerhaus, J. K. (2013) «Further training in Germany continuous participation and the impact of attitudes and personality», Tesis doctoral, Bremen International Graduate School of Social Sciences

Park, J.,(2011) «Job-related training of immigrants» *Perspectives on Labour and Income / 3* Statistics Canada — Autumn 2011

Peraita, C. (2000) «La formación en la empresa en mercados de trabajo regulados: El caso español». Accedido 15 de noviembre de 2016. <http://www.uv.es/~peraitac/research/JEI2000.pdf>.

Ponce, Y (2017) «La formación profesional para el empleo de las mujeres en el sector industrial» en *PROYECTO ORIENTA Segregación de género en el sector industrial: Estrategias educativas y laborales*, CCOO de Industria y Federación de Enseñanza de CCOO Diciembre 2017 <http://fe.ccoo.es/eab191334cf62c350f316caa41b422bf000060.pdf>

PÚBLICO (2018), «Sombras y silencio sobre la situación de las mujeres trabajadoras de la fresa en Huelva», <https://www.publico.es/sociedad/mujeres-fresa-sombras-silencio-situacion-mujeres-trabajadoras-fresa-huelva.html>

Reyneri, E., Garzón, Ll. y Cachó, L. (2006) «De la economía sumergida a la devaluación profesional: Nivel educativo e inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes en Italia (From Underground Economy to Occupational Downgrading: Education Levels and the Labour Market Insertion of Immigrants in Italy)». *Reis*, n.º 116 (2006): 213. <https://doi.org/10.2307/40184813>.

Río, C., y Alonso-Villar, O.(2012) «Occupational Segregation of Immigrant Women in Spain». *Feminist Economics* 18, n.º 2 (abril de 2012): 91-123. <https://doi.org/10.1080/13545701.2012.701014>

Rodríguez, V y Marcu, S. (2009) «Mercado de trabajo y formación entre inmigrantes latinoamericanos en la Comunidad de Madrid». *Revista de Indias* LXIX, n.º 245 (30 de abril de 2009): 225-52. <https://doi.org/10.3989/revindias.2009.009>.

Rodríguez-Planas, N., y Nollenberger, N. (2016) «Labor Market Integration of New Immigrants in Spain». *IZA Journal of Labor Policy* 5, n.º 1 (diciembre de 2016). <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0062-0>.

Rodríguez-Planas, N. (2012) «Wage and Occupational Assimilation by Skill Level: Migration Policy Lessons from Spain». *IZA Journal of European Labor Studies* 1, n.º 1 (2012): 8. <https://doi.org/10.1186/2193-9012-1-8>.

Saar, E.y Räis, M.L.(2017) «Participation in Job-Related Training in European Countries: The Impact of Skill Supply and Demand Characteristics». *Journal of Education and Work* 30, n.º 5 (4 de julio de 2017): 531-51. <https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1243229>.

Sanromá, E., Ramos, R. y Simón, H. (2008) «The Portability of Human Capital and Immigrant Assimilation: Evidence for Spain», The Institute for the Study of Labor (IZA). Discussion Paper No. 3649 August 2008

SEF (2006) Servicio Regional de Empleo y Formación- «Estudio de las necesidades formativas de la población inmigrante de la Región de Murcia», 2006.

SEPE (2018) *Informe del Mercado de Trabajo de los extranjeros 2018* https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3066-2.pdf

SEPE (2017): Estadística de contratos

<http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas/2017/diciembre.html>

Solé, C., y Parella, S. (2003), «The Labour Market and Racial Discrimination in Spain». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 29, n.º 1 (enero de 2003): 121-40. <https://doi.org/10.1080/1369183032000076759>

Souto-Otero, M., y Villalba-García, E (2015) «Migration and Validation of Non-Formal and Informal Learning in Europe: Inclusion, Exclusion or Polarisation in the Recognition of Skills?» *International Review of Education* 61, n.º 5 (octubre de 2015): 585-607. <https://doi.org/10.1007/s11159-015-9516-7>.

Støren, L.A., y Børing, P. «Immigrants' Participation in Non-Formal Job-Related Training». *International Journal of Lifelong Education* 37, n.º 5 (3 de septiembre de 2018): 598-614. <https://doi.org/10.1080/02601370.2018.1554719>.

UPA (2013) Unión de Pequeños Agricultores «Estudio sobre empleo agrario y mano de obra inmigrante concienciación y sensibilización para profesionales agrarios». Accedido 26 de abril de 2019. https://www.upa.es/documentos/UPA_Inmigracion_Empresarios_Agrarios_Estudio-sensibilizacion.pdf.

Visintin, S., Tijdens, K. y Van Klaveren, M (2015). «Skill mismatch among migrant workers: evidence from a large multi-country dataset». *IZA Journal of Migration* 4, n.º 1 (24 de julio de 2015): 14. <https://doi.org/10.1186/s40176-015-0040-0>.

Yufra, L. C. (2018) «Expectativas y límites (subpensados) de la formación para la inserción laboral de personas inmigrantes. El caso de Barcelona 2009-2011». *Cuadernos de Relaciones Laborales* 36, n.º 1 (28 de mayo de 2018). <https://doi.org/10.5209/CRLA.59558>.