

# Regularització i inserció laboral: dignificar el procés oferint oportunitats formatives

Andrea Lizana Pérez

Després de tres anys sense poder formalitzar un contracte, ni llogar un pis, ni poder formar-se oficialment, en Morrow començarà a treballar amb un contracte indefinit. Això li permetrà desbloquejar la seva situació d'irregularitat administrativa.

Com ell, més de cent mil persones es troben en situació administrativa irregular a Catalunya, segons calculava la Taula del Tercer Sector fa un any. Una població tan invisibilitzada que ni tan sols existeixen estadístiques globals i precises que recullin aquesta xifra, i s'ha de recórrer a estimacions o estadístiques parcials. Són persones migrants que, un cop superades totes les fronteres físiques per arribar a Catalunya, es troben un mur administratiu. El procés de regularització es pot allargar anys.

Davant d'aquesta situació, la Fundació El Xiprer a Granollers, en col·laboració amb la patronal empresarial PIMEC Vallès Oriental, han creat una fórmula per accelerar el procés, amb un itinerari formatiu i d'acompanyament que està resultant en garantia d'èxit i al qual cada vegada se sumen més empreses. Un projecte que avança al marge del sistema i que està posant la dignitat humana al centre en el procés de regularització de les persones migrants.

Actualment, la via més recurrent per aconseguir viure de manera regularitzada és l'arrelament social. «Més que un informe d'arrelament, és un informe de supervivència», assegura Carlos Parra, referent d'acció social a la Fundació El Xiprer.

Per iniciar els tràmits, la persona sol·licitant ha d'acreditar que fa tres anys que és al territori, ha de presentar un contracte laboral i ha d'haver realitzat dos cursos d'idiomes, de català i castellà, de quaranta-cinc hores cadascun d'ells.

Per certificar l'estada cal el padró, que en molts municipis ha d'anar vinculat a un domicili fix, però tanmateix la llei no permet fer contractes de lloguer a persones en situació d'irregularitat administrativa. Tampoc val qualsevol contracte laboral; la llei demana un contracte d'un any a jornada completa. Això contrasta amb la realitat del mercat laboral, on la taxa de temporalitat arriba al 31,4% de la població estrangera.

Durant els tres anys que cal esperar per començar el procés, les persones en situació d'irregularitat administrativa no poden accedir a les ofertes del mercat laboral ordinari i han de sobreviure a través de feines no regulades. Tampoc poden formar-se amb certificació oficial. La llei d'estrangeria també els impe-

■ **Andrea Lizana Pérez**, periodista especialitzada en comunicació per a la transformació social. Actualment treballa com a consultora a Tandem Social i com a periodista independent.

deix demanar una prestació social, denunciar un delictes a comissaria, obrir un compte bancari o visitar la família al país d'origen.

### Un oasi enmig de la ciutat

Davant d'aquesta situació, ja fa 25 anys que El Xiprer s'ha convertit en un oasi dins la ciutat de Granollers. Un espai amb un gran jardí i menjador cedit per la família Quincoces Riera, on han aconseguit generar un ambient familiar amb persones nouvingudes provinents de diferents cultures.

Aquest projecte va començar amb la missió d'obrir les portes i oferir un àpat a aquelles persones que en tinguessin necessitat. Amb l'excusa del menjar a taula, s'ha anat teixint un entramat de projectes per vincular persones entre elles i a la ciutat. «L'esmorzar ens serveix per oferir orientació a les persones nouvingudes i, alhora, coneixen altres persones en la seva mateixa situació. A través d'aquest projecte, podem fer xarxa amb altres agents com Creu Roja o els serveis socials de l'Ajuntament. És un punt d'arribada que facilita l'aterratge a la ciutat», explica Parra.

El Xiprer compta amb un miler de persones que hi donen suport econòmic i cent cinquanta voluntaris, que el 2021 van arribar a servir més de 12.000 àpats i que gestionen un magatzem d'aliments que ofereix servei a més de 5.000 persones.

«Arriba un moment en què, amb el caliu, l'orientació i la xarxa social que els oferim, no n'hi ha prou. La necessitat passa a ser la formació per millorar la seva situació laboral. Tenen la inquietud que, quan arribi el moment de contactar amb una empresa, no tindran gaire per oferir, ja que la seva experiència laboral dels darrers anys ha estat treballant del que podien. Es pregunten com poden convertir això en un currículum atractiu», explica Parra.

Recollint aquestes inquietuds, el 2020 des d'El Xiprer es va plantejar trobar-hi alguna solució. Juntament amb Dimas, una empresa d'inserció laboral que treballa a Granollers i al Vallès Oriental, veien que l'administració no cobria aquesta necessitat.

### Adaptar-se al territori per generar impacte

L'objectiu del projecte era clar: tancar el cercle. Per això, la clau era vincular empreses al projecte, amb la voluntat de generar l'oportunitat laboral i, per tant, la regularització de la persona participant. I alhora oferir personal format i amb unes garanties a les empreses del territori.

«Nosaltres aportem persones formades i de les quals coneixem l'actitud i el perfil.», expliquen des d'El Xiprer.



Com que no es tracta d'una formació oficial, per tal de garantir la inserció laboral, van decidir analitzar les necessitats del territori. «Ens vam preguntar quines necessitats hi ha al territori i quins són els perfils d'empresa amb més presència, per poder-los

**“Si realment volem tenir un impacte, hem de conèixer el territori i adaptar-nos a la realitat de les empreses i les persones.”**

formar personal». El Vallès Oriental és una zona amb una forta presència del sector logístic, de manera que van optar per dur a terme una formació en mosso de magatzem.

«Si realment volem tenir un impacte, ens hem d'adaptar a la seva realitat», diu Parra. A

la de les empreses i a la de les persones participants, que no poden dedicar tota la seva jornada a formació, ja que necessiten treballar per subsistir. Per això la formació s'estructura en vuitanta hores, concentrades en dos mesos, amb les quals aprenen les funcions d'un mosso de magatzem, obtenen el carnet de carretoner, aprenen l'idioma i es formen en drets laborals.

La patronal PIMEC va rebre la proposta amb optimisme i ho van començar a promoure a les empreses. Un teixit empresarial que, no sense alguns dubtes inicials, ha vist una oportunitat per formar persones amb una gran motivació per treballar, allunyant-se dels estereotips per qüestió d'origen i nacionalitat que sovint dificulten l'accés de les persones migrants al mercat laboral.



◀ Foto: Visita a un centre logístic en el marc de la formació teòricopràctica. Autoria: Fundació El Xiprer.

Així, l'octubre de 2020 iniciaven la primera promoció de la Formació en Inclusió i Prelaboral. Però malgrat la bona predisposició de tots els agents implicats, el projecte va tornar a topar amb el mur administratiu.

«A l'inici ho vam plantejar com un programa formatiu amb un període de pràctiques a l'empresa. Però ens vam trobar que, per poder obtenir un contracte de pràctiques, havien d'estar donats d'alta a la Seguretat Social, una regulació feta per protegir l'abús laboral dels joves, però que, per contra, afegeix una barrera més al col·lectiu de persones en situació d'irregularitat administrativa, que no poden estar donades d'alta a la Seguretat Social», lamenta Parra.

Aquesta situació comporta que l'empresa els ha d'oferir directament un contracte laboral. Davant d'aquest fet, El Xiprer va decidir fer trobades amb PIMEC i la Unió Empresarial Intersectorial (UEI) amb l'objectiu de demanar un vot de confiança.

«Nosaltres ens vam comprometre a fer els tràmits administratius i a vetllar per la selecció de la persona i fer-ne el seguiment», assegura Parra.

### Un projecte frenat per una administració col·lapsada

Un cop les empreses van acceptar, apareixia una nova barrera: el temps d'espera. La formació es fa a persones que estan a punt de complir els tres anys de residència, de manera que, en acabar la formació, puguin passar immediatament a la inserció laboral i iniciar els tràmits de regularització. Tanmateix, aquests tràmits es troben aturats. «Des que una empresa decideix que vol tenir un treballador fins que el pot donar d'alta, ara mateix poden passar sis mesos. No és el mateix dir-li a un empresari que en tres mesos podrà tenir el treballador, que dir-li que haurà d'esperar mig any quan la necessitat que necessita cobrir la té ara», explica Carlos Parra.

▼ Foto: Una de les cinc promocions del projecte de «Formació en Inclusió i Prelaboral» realitzada fins ara. Autoria: Fundació El Xiprer.



Les mateixes treballadores del Consell Municipal d'Immigració de Barcelona (CMIB) van publicar una queixa de la situació a través d'un comunicat el febrer de 2022, en el qual denunciaven que hi ha uns vint-i-dos mil expedients sense revisar i uns disset mil en tràmits diversos, als quals cal sumar els més de tres mil recursos que també porten un endarreriment de set mesos per ser resolts.

«L'administració no està a l'alçada de les circumstàncies. És la primera vegada que una patronal fa una demanda de regularització de persones per tal que es puguin formar i oferir-los feina. Tots els agents socials estem alineats i l'administració és la que no està responent a aquesta necessitat», lamenta Parra.

Malgrat tot, a mitjans de 2022, havien format 78 persones, i un 36% ja estan re-

gularitzades o en procés de regularització gràcies a la inserció laboral. També compten amb una vintena d'empreses vinculades al projecte.

Xavi Palou, gerent d'Apper Outsourcing, empresa de logística, admet que haver d'esperar no és la situació desitjable, però que, amb una certa adaptabilitat, l'espera val la pena. «Tens garantia que la persona que t'enviaran és vàlida», afirma Palou. «I el més important, tenen una gran actitud i predisposició per treballar i fer-ho bé. Al final la resta ho poden anar aprenent, però el que més trobo a faltar actualment al mercat de treball és actitud», afegeix. Ara ja tenen tres persones integrades a la plantilla. El seguiment que s'ofereix des de la Fundació també és un factor de tranquil·litat, assegura.

En Famara Signate, de vint-i-dos anys, va ser el primer a entrar a treballar a l'empresa. Va acabar la formació el darrer trimestre de 2021. «Estic molt agraït per tota l'ajuda rebuda i m'agrada molt tenir feina i veure com vaig progressant», explica entre somriures. Tot i així, reconeix que ha estat dur arribar fins aquí i diu que no entén per què «es complica allò que és fàcil». En Famara continua fent cursos i té la intenció de reprendre els estudis reglats per acabar l'ESO.

En canvi, en Bouba Maria, també de vint-i-dos anys, encara ha d'esperar un any per poder iniciar els tràmits, tot i haver realitzat l'itinerari formatiu, a causa de la data del seu padró. Ara treballa del que va trobant, des de feines en magatzems fins a netejar cases. «M'agrada molt aprendre i tinc molt interès per la informàtica, però no puc formar-me oficialment. Quan et passes el dia sense fer absolutament res, no pots evitar acabar pensant en coses negatives i a fer qualsevol cosa per supervivència», admet.

### **La força del compromís social**

Aquest projecte ha anat creixent gràcies a un ecosistema de col·laboració. «És un projecte que no té cap cobertura per part de l'administració», diu Carlos Parra.

**“És la primera vegada que una patronal fa una demanda de regularització de persones per tal que es puguin formar i oferir-los feina.”**

En Carlos n'és el referent, però té el suport dels voluntaris d'El Xiprer, que acompanyen com a parelles lingüístiques i també buscant noves empreses col·laboradores. Comissions Obreres hi està implicada formant en drets laborals les persones participants. També compten amb el suport del Col·legi d'Advocats, que els fa assessorament en els tràmits administratius; i l'administració local els ha facilitat espais per dur a terme la formació.

«La suma de forces de la societat civil ha estat clau», assegura Daniel Boil, president de PIMEC Vallès Oriental. Boil creu que un dels factors d'èxit d'aquesta iniciativa ha estat generar una cadena de confiança. «Jo ja coneixia El Xiprer i per mi és sinònim de serietat, i alhora els empresaris vinculats a PIMEC confien en les nostres propostes», argumenta. Aquesta mateixa cadena de confiança i el compromís de la patronal han servit per exercir pressió davant l'administració per agilitzar alguns expedients. Totes dues organitzacions van presentar un escrit conjunt

davant el Síndic de Greuges demanant la resolució de les demores, i van contactar amb diferents representants de les administracions locals.

**“El nostre objectiu és que es puguin fer les formacions amb el nostre suport fins i tot a la seu de les patronals, que són qui detecten les necessitats de les empreses.”**

Ara el següent repte, diu, és explicar l'experiència positiva de les empreses que ja ho han provat per animar les que encara tenen dubtes, ja que hi ha molt desconeixement. «La idea és anar a poc a poc, fent passos petits però fermes, per crear dinàmiques sostenibles», conclou.

### Visions de futur


Des de la Fundació asseguren que el volum de persones en situació d'irregularitat administrativa que compleixen els requisits i estan interessades en la formació desborda les seves possibilitats. «Des que vam començar ha corregut molt la veu, perquè veuen que el projecte té una sortida real, veuen que després d'aquests tres anys hi ha oportunitats», diu Carlos Parra, referent del projecte.

La previsió és formar unes cinquanta-cinc persones a l'any entre la formació de Dimas i El Xiprer, intentant que altres entitats socials i laborals puguin replicar el projecte.

També aposten per obrir la formació a nous sectors, i es vol explorar el sector de les plaques solars per poder formar personal com a instal·ladors de plaques. «El gremi d'instal·ladors ho està rebent favorablement, perquè veuen que són persones igual de

vàlides que altres», afirma Parra.

«El nostre objectiu és que es puguin fer les formacions fins i tot a la seu de les patronals, que són qui detecten les necessitats de les empreses, amb el nostre suport», assegura Parra.

El Xiprer ha generat un projecte amb un triple impacte. Dignificant la vida de les persones migrants, donant resposta a les necessitats empresarials, i transformant la percepció d'aquest col·lectiu i la seva realitat. Un projecte que escriu nous relats i línies d'intervenció al marge d'un sistema que de moment no sap donar resposta a aquesta realitat social al nostre país. 

## SELECCIÓ BIBLIOGRÀFICA

- Comunicat del Consell Municipal d’Immigració de Barcelona davant la situació d’acumulació d’expedients d’estrangeria sense resoldre [en línia] <[https://ajuntament.barcelona.cat/consell-municipal-immigracio/ca/noticia/comunicat-del-cmib-davant-la-problematica-amb-les-cites-destrangeria-2\\_1152948](https://ajuntament.barcelona.cat/consell-municipal-immigracio/ca/noticia/comunicat-del-cmib-davant-la-problematica-amb-les-cites-destrangeria-2_1152948)> [Consulta: 6 de juliol de 2022].
- «Fronteres de paper: la irregularitat administrativa i la invisibilització de les persones». *Dossier Catalunya Social*. Taula d’entitats del Tercer Sector Social de Catalunya. Núm. 61 [en línia] <[https://www.tercersector.cat/sites/default/files/2021-04/dossier\\_catalunya\\_social\\_fronteres\\_de\\_paper\\_taula\\_3r\\_sector\\_abril\\_2021.pdf](https://www.tercersector.cat/sites/default/files/2021-04/dossier_catalunya_social_fronteres_de_paper_taula_3r_sector_abril_2021.pdf)> [Consulta: 27 de maig de 2022].
- Institut Nacional d’Estadística [en línia] <<https://www.ine.es/>> [Consulta: 27 de maig de 2022].

### CITA ARTICLE

LIZANA PÉREZ, Andrea. «Regularització i inserció laboral: dignificar el procés oferint oportunitats formatives». *Quaderns d’Educació Social*. Col·legi d’Educadores i Educadors Socials de Catalunya. Núm. 24 (desembre 2022), p. 70-77.

### RESUM

Aquest article reflexiona al voltant de la creació d’un itinerari formatiu i d’acompanyament a la inserció com a resposta propositiva davant d’una situació de desemparament administratiu del col·lectiu de persones migrants, implicant-hi agents de l’entorn com el sector empresarial.

**Paraules clau:** inclusió laboral, regularització, formació professional

### ABSTRACT

This article reflects on the creation of a training and integration path as a proactive response to a situation of administrative helplessness for migrant people, involving agents from the region, such as the business sector.

**Keywords:** labour inclusion, regularisation, job training