

Presentación de resultados

**El acceso de personas de
origen extranjero al
mercado laboral en la CAE**

Enero 2026



Metodología de investigación

El estudio utiliza un enfoque mixto para analizar las barreras y oportunidades en el acceso al empleo para personas de origen extranjero.

- Entrevistas a empresas de diversos sectores y tamaños.
- Entrevistas con personas expertas de organizaciones.
- Sondeo cuantitativo online con 97 respuestas válidas.
- Datos secundarios (EPOE, INE, Eustat, padrón...)
- Revisión bibliográfica



Contexto

- La población de Euskadi asciende en 2025 a aproximadamente 2.240.113 personas, de las cuales 316.942 habían nacido en el extranjero, lo que supone un **14,1% del total de la población** residente en la CAE
- La **tasa de actividad** (es decir, quienes trabajan o buscan empleo) se sitúa en torno al **77,4%**, superior a la de la población vasca en su conjunto (56,2% en el mismo año), lo que indica una muy **fuerte orientación laboral** del colectivo de origen extranjero.
- Las personas de origen extranjero se concentran principalmente en servicios doméstico (16,5%), hostelería (15,5%), comercio (13,5%), construcción (11,6%) y servicios a empresas (10,2%), aunque cada vez hay más presencia en industria y actividades agrícolas y pesca.



Marco normativo e institucional

- La **Ley Orgánica 4/2000** regula la residencia y el trabajo, El marco normativo estatal de extranjería funciona como el principal filtro de acceso al empleo formal para las personas de origen extranjero y genera una brecha persistente entre el reconocimiento de derechos y su ejercicio efectivo

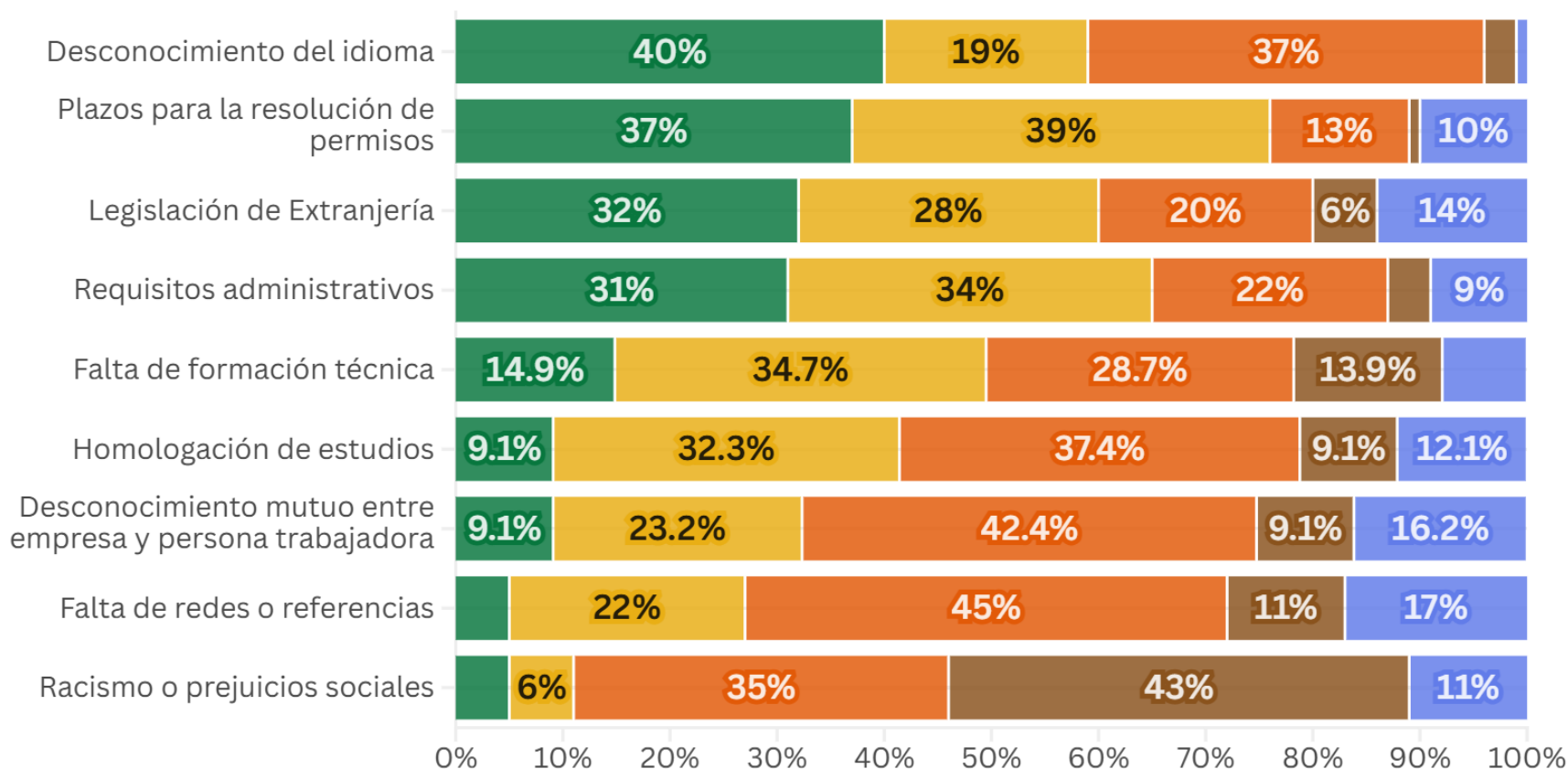
“Nos encantaría contratarle, pero es imposible esperar medio año a que lleguen los papeles; necesitamos a alguien ya”

- La regularización desde dentro del país a través de las distintas **figuras de arraigo** se ha consolidado como la vía habitual, aunque se trata de un proceso complejo lento y desigualmente accesible
- La aplicación práctica de la normativa se percibe como rígida burocrática y cambiante lo que dificulta la contratación regular desincentiva a las empresas y favorece la economía informal
- Ante las limitaciones del marco estatal las políticas autonómicas y el papel del tercer sector resultan clave como mecanismos de mediación acompañamiento y apoyo en los procesos de inserción sociolaboral



P6. Puntúe el impacto de los siguientes factores como barreras a la hora de acceder y mantener un empleo por parte de una persona de origen extranjero:

■ Genera importantes barreras ■ Genera muchas barreras ■ Genera algunas barreras ■ No genera barreras
■ Ns/Nc





¿Por qué se contrata?

- La presencia de personas de origen extranjero en las plantillas es un **rasgo habitual del mercado laboral vasco** y no una excepción puntual (82,0% ha contratado en los últimos cuatro años a personas de origen extranjero)
- La contratación responde principalmente a **necesidades concretas de mano de obra y a la estructura sectorial del mercado** más que a estrategias deliberadas de diversidad o inclusión
- Las empresas no suelen planificar de forma específica la captación de talento de origen extranjero sino que contratan a partir de los perfiles disponibles en un mercado laboral segmentado
- La ausencia de estrategias explícitas hace que las oportunidades laborales se distribuyan de manera desigual reforzando concentraciones sectoriales y ocupacionales de las personas de origen extranjero



¿A quién se contrata?

- En los procesos de selección se contrata principalmente a los **perfiles que están disponibles en los canales habituales de reclutamiento** lo que refuerza la segmentación existente del mercado laboral
- Los canales de búsqueda de personal son mayoritariamente **informales** y están fuertemente mediados por redes sociales, entidades del tercer sector y contactos previos:

“Cuando hemos necesitado a alguien avisamos al equipo por si conociesen a gente que quiera [trabajar aquí], y así, la mayoría de las veces no hace falta ni que publiquemos anuncios en ningún lado.”

- La **situación administrativa** actúa como un criterio previo, solo quienes disponen de autorización de residencia y trabajo pueden ser contratados formalmente. La inserción laboral se inicia a menudo en **posiciones precarias, irregularizadas o sin contrato**, no como una anomalía, sino como consecuencia de la interacción entre las restricciones legales, la urgencia económica y la estructura segmentada del mercado.

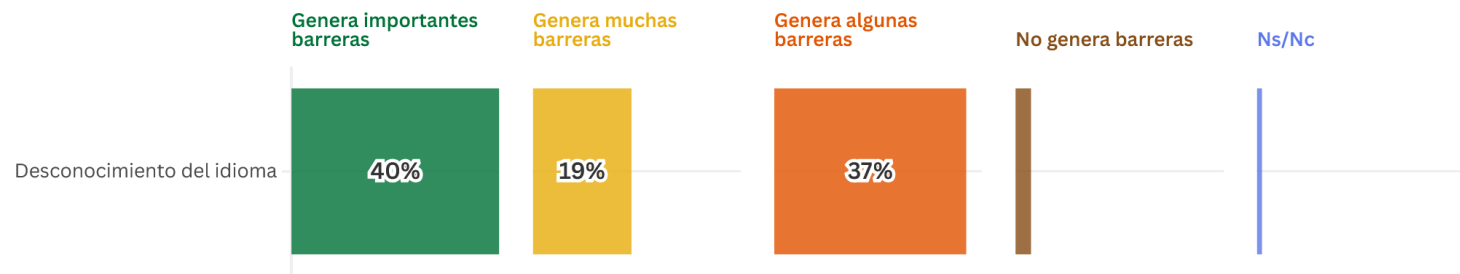
“No les queda otra, tú llegas y te dicen que hasta dentro de tres años, bueno ahora dos, no puedes tener permiso de trabajo. Vale, pero necesitar, necesitas comer”



¿A quién se contrata? (criterios formales)

- Los criterios formales de selección incluyen el **idioma, la formación y la experiencia** aunque las dificultades de homologación limitan el acceso a puestos acordes al nivel formativo

P6. Puntúe el impacto de los siguientes factores como barreras a la hora de acceder y mantener un empleo por parte de una persona de origen extranjero:



“Lo que hacemos ya no es simplemente meter piezas y hacer, no, hay que programar las máquinas [...] Ahora sí que necesitamos gente más preparada, por lo menos que haya estudiado aquí un grado medio, me da igual de mecanizado, de mecánica, de algo.”

“Para nuestra propia plantilla tienen que tener el certificado de profesionalidad, tienen que estar tituladas”



¿A quién se contrata? (simbólico y origen)

- Junto a los criterios formales operan criterios informales y simbólicos vinculados al origen, la forma de hablar, el género o la actitud que influyen de manera decisiva en quién es finalmente contratado:

Backoffice (m/w/d) – Home Office – Freelancer – Alemán & Español

MyContact GmbH + Co. KG [🔗](#)

Teletrabajo

Hasta 9 € por hora

[Solicitar ahora](#) [🔖](#) [🔗](#)

El proyecto está relacionado con el sector **estaciones de servicio** y se desarrolla en **modalidad home office**.

Requisitos:

- Alemán avanzado (mínimo C1)
- Español nativo (España) – no variantes latinoamericanas
- Buen manejo de herramientas informáticas y comprensión técnica básica

- Incluso a igualdad de condiciones objetivas **el origen sigue condicionando** las oportunidades de contratación reproduciendo desigualdades persistentes en el acceso al empleo

“A mí me da igual de dónde sean”

Por eso, atender a la dimensión del origen en el análisis del mercado laboral no es una cuestión periférica. Es reconocer **que las desigualdades no se producen solo por la formación, por el idioma o por la situación administrativa, sino también por los marcos simbólicos que definen qué se interpreta como normal, como fiable o como adecuado.**



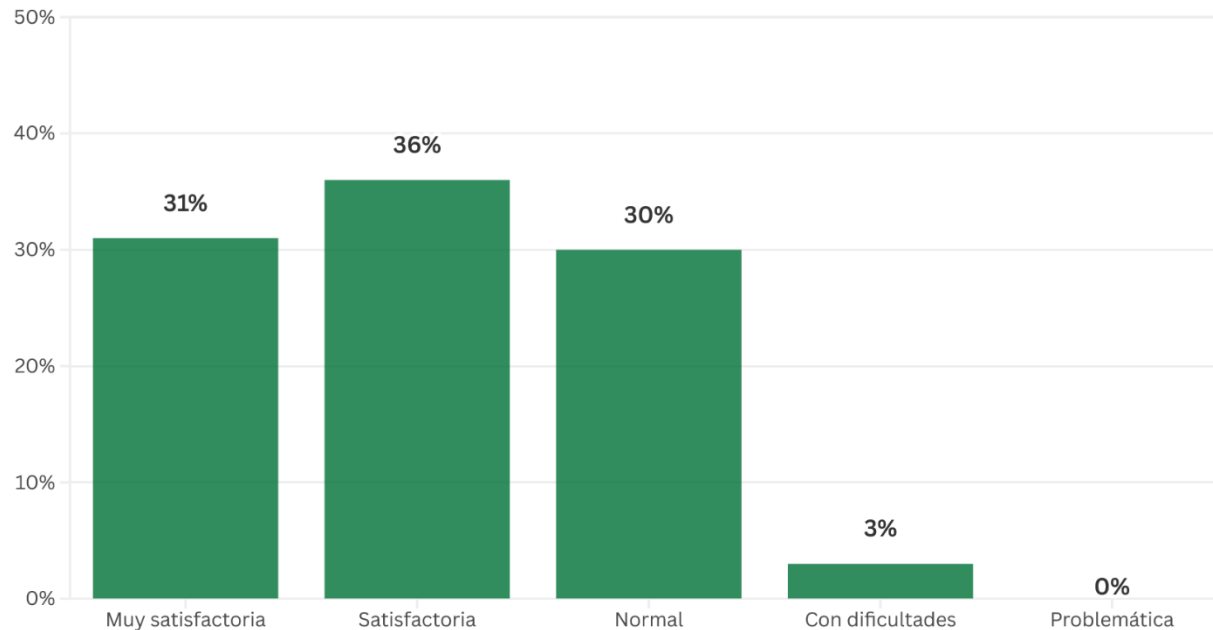
¿Cómo se contrata?

- La incorporación suele realizarse mediante **contratos temporales** como fórmula inicial de prueba y adaptación al puesto y se justifica desde las empresas como una estrategia de prudencia **antes de contratos indefinidos**
- Las trayectorias laborales están marcadas por la rotación y la fragmentación especialmente en los primeros años
- Aunque existen contratos indefinidos la **movilidad vertical** es limitada y las posibilidades de promoción son reducidas
- Las condiciones de entrada consolidan un **suelo pegajoso** que mantiene a muchas personas de origen extranjero en los niveles más bajos de la estructura ocupacional



Integración

P4l. ¿Cómo describiría la integración de las personas de origen extranjero en su empresa?



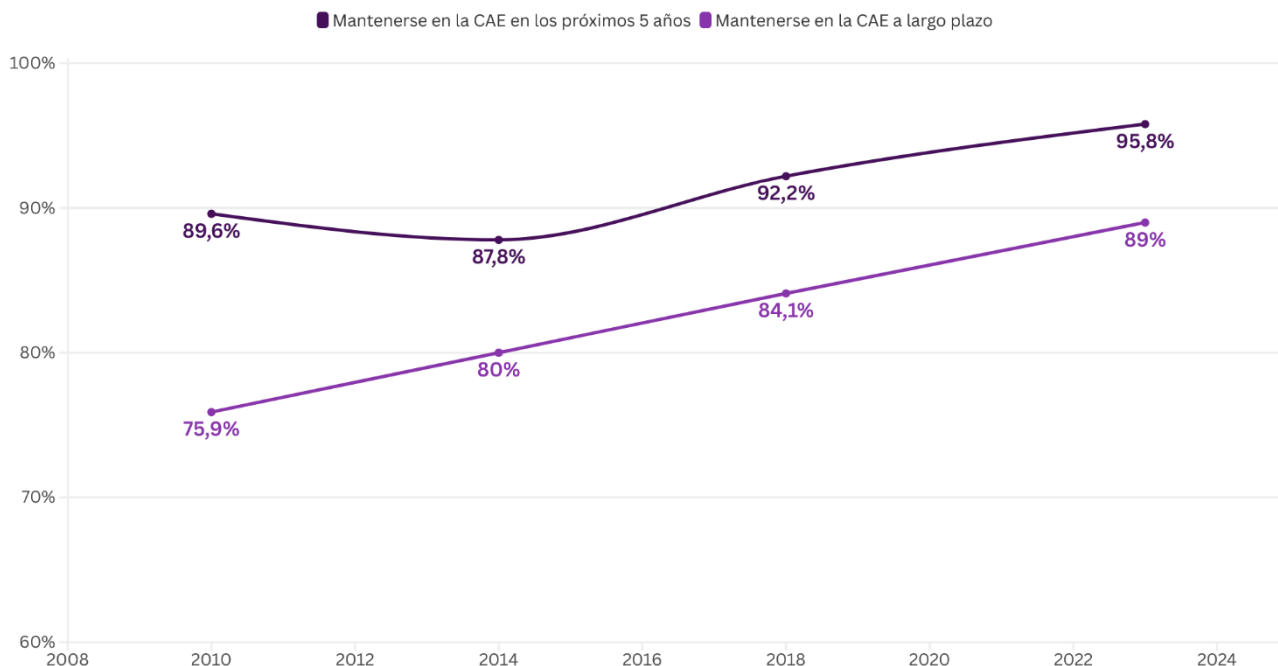
- Aunque de forma excepcional puede haber problemas (especialmente relacionados con los criterios simbólicos y el origen), en general tanto los datos cualitativos como cuantitativos hablan de una integración positiva



Permanencia

INS-10. Población de más 18 por perspectivas de mantenimiento en la CAE

Fuente: EPOE, 2010-2023



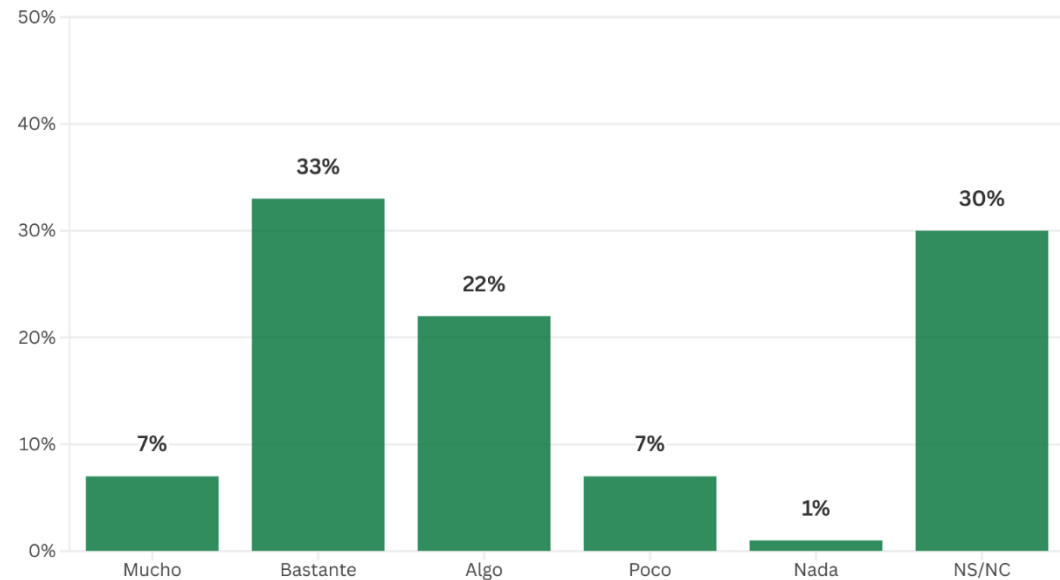
- La imagen general apunta hacia una **fuerte voluntad de asentamiento**. El 95,8% de las personas de origen extranjero afirma que tiene intención de permanecer en Euskadi al menos durante los próximos cinco años, una cifra que describe un arraigo consolidado.



Sector tecnológico

- Potencial para mejorar la empleabilidad de las personas de origen extranjero debido a su dinamismo y a la creciente demanda de perfiles técnicos
- **Bootcamps como una vía alternativa de acceso al empleo** tecnológico por su orientación práctica y su conexión directa con el mercado laboral
- No está al margen de las desigualdades estructurales ya que el acceso sigue condicionado por el capital formativo previo la situación administrativa y las competencias lingüísticas
- Oportunidades reales de inserción pero **requiere acompañamiento, mediación y políticas específicas para que estas trayectorias no reproduzcan nuevas formas de exclusión**

P11. ¿Cree que participar en un bootcamp tecnológico puede contribuir a mejorar las oportunidades laborales de las personas de origen extranjero?





Conclusiones

- 1. La inmigración constituye un elemento estructural del mercado laboral vasco y no un fenómeno coyuntural ligado a momentos puntuales del ciclo económico**
- 2. Las personas de origen extranjero presentan una alta orientación al empleo y tasas de actividad elevadas pero continúan enfrentando peores condiciones laborales mayor temporalidad y menor acceso a la contratación indefinida**
- 3. El mercado laboral reproduce una fuerte segmentación sectorial y de género que concentra a las personas de origen extranjero en determinados nichos más precarizados**
- 4. El marco normativo de extranjería actúa como la principal barrera de acceso al empleo formal y favorece trayectorias laborales inestables o informales**
- 5. Las empresas no discriminan de forma explícita pero los procesos de contratación y los criterios informales reproducen desigualdades vinculadas al origen**
- 6. El acceso al empleo no garantiza una inclusión plena ya que las condiciones de entrada y permanencia consolidan un suelo pegajoso que limita la movilidad y la integración social**

**Agur eta
eskerrik asko**

www.begirune.eus