

قدوة Kudwā

INFORME

La inserción laboral de los migrantes en España
ENTRE LA POLÍTICA Y LA REALIDAD VIVIDA

2022

Kudwā قُدْوَا

INFORME

**La inserción laboral de los migrantes en España
ENTRE LA POLÍTICA Y LA REALIDAD VIVIDA**

Autores

Mohamed A. Gad
Razan Ismail

Editores

Carla Boulos
Mohammad Badran



Prefacio

Kudwa es una organización liderada por migrantes fundada en 2020 en Barcelona para crear una identidad colectiva intercultural y diversa. Kudwa es una comunidad de migrantes y refugiados, muchos de los cuales han tenido la oportunidad de llegar a España a través de vías legales, como cursar estudios superiores, en particular gracias a ayudas económicas proporcionadas por organizaciones financiadas por la Generalitat de Catalunya, dirigidas a estudiantes en zonas de conflicto. Consiguieron salir de sus países, donde sufrían persecución o pobreza, con la intención de quedarse en España, trabajar y tener una vida digna.

Muchos se ven obligados a huir de sus países a causa de la persecución o el conflicto. Sin embargo, a menudo optan por no solicitar asilo por varias razones, incluida la naturaleza precaria de la condición de refugiado en España, no suponer una carga para el Estado o simplemente evitar ser categorizados como vulnerables. En las siguientes páginas, se hará referencia a estos migrantes como *nacionales de terceros países* (NTP), aunque el término no abarca el alcance total de sus circunstancias.

Este documento es parte del trabajo de sensibilización y promoción de la Asociación Kudwa para informar y poner de manifiesto los problemas que afectan directamente a la comunidad migrante, creando conciencia sobre su perspectiva y experiencia vivida para lograr un cambio real y mejorar las condiciones y realidades de los migrantes.



ÍNDICE

Resumen ejecutivo	3
Marco de análisis	4
Marco normativo	5
Cuestiones subyacentes y áreas temáticas	6
Análisis	6
Dificultades burocráticas	6
Falta de participación y acceso a la información	9
Discriminación en el empleo, selección y procesamiento	10
Conclusiones y recomendaciones	12
#1: Recomendaciones para los responsables de formular políticas	12
#2: Recomendaciones para los empleadores	13
#3: Recomendaciones para las ONG	13



Resumen ejecutivo

Teóricamente, al acceder a derechos básicos como el trabajo o la sanidad en España, una persona extranjera tiene reconocidos los mismos derechos legales que cualquier ciudadano español. Sin embargo, el marco español sobre políticas de integración carece de disposiciones que se dirijan específicamente a la población migrante, especialmente a la que pertenece nuestro colectivo, los NTP, es decir, migrantes y refugiados de la región de Oriente Medio y el Norte de África.

Esta desconexión entre las políticas y la realidad ha desencadenado la necesidad de explorar las barreras que impiden que muchas personas migrantes y refugiadas accedan al mercado laboral en España y a oportunidades de trabajo digno sin discriminación o desvalorización de habilidades o cualificaciones. Es pertinente señalar que, a veces, los migrantes tienen que buscar asilo, comenzar de nuevo en un lugar nuevo o incluso regresar a su país de origen a pesar de que sus vidas y medios de subsistencia peligran, debido a estas barreras.

Este informe presenta un estudio de la integración en el mercado laboral en España y explora los diferentes problemas que impiden la implementación de las políticas vigentes. Analiza las barreras a la integración en el mercado laboral y los diferentes actores involucrados en el proceso. Revisa los textos normativos relevantes, incluidas las directivas del Estado, y los planes autonómicos, como el Plan de Migración Ciudadana 2020 de Catalunya. Los contrasta con estudios de casos reales y testimonios para comprender su implementación en el terreno. Finalmente, el informe sugiere recomendaciones y posibles soluciones a problemas estructurales que involucran a los diferentes actores. También considera otras barreras informales que no están relacionadas con las políticas, pero que deben ser reconocidas y abordadas por varios actores en el contexto catalán.

En base al estudio descrito anteriormente, hemos identificado seis problemas que impiden la integración en el mercado laboral, que clasificamos en tres áreas temáticas:

- I. Dificultades burocráticas
- II. Participación y acceso a la información
- III. Discriminación y condiciones laborales desfavorables

Esta lista de problemas no es exhaustiva, pero captura aquellas barreras que deben priorizarse. Además, nuestras recomendaciones están dirigidas a diferentes actores de varios niveles e incluyen soluciones a corto y largo plazo para los problemas en cuestión.



Marco de análisis

El marco de este proyecto se basó en un taller exploratorio preliminar con residentes de Cataluña de diferentes orígenes migratorios, que tenía como objetivo identificar los desafíos más críticos en cuanto al acceso al mercado laboral y la integración. La metodología de investigación se basa en dos enfoques. En primer lugar, investigación documental sobre políticas y temas relacionados con la migración y el mercado laboral. En segundo lugar, entrevistas realizadas a profesionales, representantes gubernamentales y funcionarios públicos. El informe incluye recomendaciones que abordan las áreas temáticas de desafío identificadas en España, particularmente en Catalunya.

Este informe tiene por objeto proporcionar a los asesores de políticas, los funcionarios de la ciudad, el personal municipal y técnico y otros actores que trabajan en la migración evidencia científica de cómo ciertas políticas no logran los resultados previstos y acaban complicando aún más el acceso al trabajo de los migrantes en España.



Marco normativo

El principal proceso para tener derecho al trabajo para los NTP suele pasar por el listado nacional de *puestos de difícil cobertura* denominado *Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura*, que no ha sido modificado desde 2012. Además, el solicitante deberá superar el umbral de la Situación Nacional de Empleo, acreditando que no existen nacionales españoles o ciudadanos europeos que puedan cumplir los requisitos de ese puesto de trabajo. También existen requisitos de salarios mínimos en los contratos que califican para otorgar permisos de trabajo a sus titulares, que superan con creces los ingresos medios en España. Este proceso favorece solo a un nicho muy específico de solicitantes y conduce a la exclusión de muchos otros que están altamente calificados en varios campos.

“La intención de algunas políticas es prevenir/disuadir la migración porque el sistema no es capaz de acoger a más migrantes/refugiados”

Cita de una entrevista a un funcionario del Ayuntamiento de Ripollet

Hay varias políticas puestas en marcha para regularizar las condiciones de los NTP, especialmente aquellos que residen de manera irregular en España, que incluyen la posibilidad de obtener permisos de trabajo, como el Arraigo Social¹ y el Arraigo Laboral², por nombrar algunos. También existen otras políticas que permiten la residencia sin acceso a permisos de trabajo, como Visas de Búsqueda de Empleo³. Estas políticas fueron diseñadas para regularizar el empleo ilegal y permitir que los NTP trabajen después de cumplir múltiples requisitos (habilidades lingüísticas, años de residencia en España, etc.). A primera vista, estas políticas parecen brindar un mejor acceso al mercado laboral y un medio para regularizar las condiciones laborales precarias. Sin embargo, al revisar sus requisitos y detalles, y después de realizar entrevistas a NTP, se hace evidente que son difíciles de implementar en la práctica y, de hecho, dificultan el acceso al mercado laboral.

¹ Autorización residencia temporal por circunstancias excepcionales. Arraigo social <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimientos/ciudadanosnocomunitarios/hoja036/index.html>

² Autorización residencia temporal por circunstancias excepcionales. Arraigo laboral <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimientos/ciudadanosnocomunitarios/hoja035/index.html>

³ Autorización de residencia para búsqueda de empleo o inicio de proyecto empresarial <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimientos/ciudadanosnocomunitarios/hoja106/index.html>



Cuestiones subyacentes y áreas temáticas

En base a la investigación primaria y secundaria, encontramos que el principal desafío para el acceso al mercado laboral de los NTP en España se debe a las barreras estructurales que dificultan la obtención del derecho al trabajo. Los largos procesos burocráticos, la inaccesibilidad de la información y la falta de voluntad de los empleadores para contratar NTP⁴, entre otros problemas, crean un entorno desfavorable para los migrantes que desean acceder a un trabajo decente. Al explorar estos problemas e implementar la metodología de la teoría del cambio, identificamos seis problemas principales bajo las siguientes áreas temáticas:

Dificultades burocráticas

Problema #1: Procesos burocráticos que obstaculizan el empleo de migrantes y limitan el interés de los empleadores en contratar a migrantes

Problema #2: Procesos largos y demoras burocráticas

Falta de participación y acceso a la información

Problema #3: Falta de mecanismos de participación/inclusión/retorno en cuanto a la creación de políticas

Problema #4: Falta de acceso a la información

Discriminación en el trabajo, selección y procesamiento

Problema #5: Medidas de integración superficiales con más énfasis en el desarrollo de capacidades que en la resolución de las causas fundamentales

Problema #6: Discriminación en el empleo/selección/papeleo

Análisis

I. Dificultades burocráticas

La mayoría de las políticas relacionadas con el arraigo ofrece permisos de trabajo con la condición de presentar un contrato de trabajo específico e indefinido, entre otros requisitos. Sin embargo, las entrevistas mostraron que la solicitud tarda **entre tres y cinco meses** en ser procesada por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Otras fuentes indican que el tiempo medio de tramitación de una autorización para residir

⁴ Nacionales de Terceros Países (NTP): Cualquier persona que no sea ciudadana de la Unión Europea en el sentido del Art. 20(1) del TFUE y que no sea una persona que disfrute del derecho de la Unión Europea a la libre circulación, tal como se define en el Art. 2(5) del Reglamento (UE) 2016/399 (Código de Fronteras Schengen)



y trabajar en España es de unos **nueve meses**⁵. Durante este periodo, el candidato no puede trabajar. Las entrevistas con migrantes que se han sometido a procesos de contratación y empresas del sector privado destacan cómo este largo e imprevisible tiempo de espera desalienta a las empresas a seleccionar candidatos migrantes, incluso si son elegibles para los permisos requeridos. Los resultados de las entrevistas muestran que los empleadores a menudo no están dispuestos a esperar tanto.

“El problema es la falta de personal del gobierno para procesar las solicitudes. Además, los empleadores no son plenamente conscientes de la situación; no pertenecen al colectivo y no tienen acceso a la información sobre el terreno”.

Cita de un miembro del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores sobre el largo tiempo de procesamiento.

Este comentario está respaldado por datos de 2020 que apuntan que casi uno de cada cuatro puestos de trabajo en las oficinas de migración en España está vacante. En tres oficinas esta cifra supera el 40%, mientras que en 12 oficinas las vacantes comprenden entre el 30% y el 40% de su plantilla habitual. Esto significa que un tercio de las oficinas de migración carece de más de un tercio de personal⁶.

CASO DE ESTUDIO

Sam, una arquitecta siria de 35 años, vive en Barcelona desde 2014. Cumple con todos los requisitos para el Arraigo Social: es una arquitecta con un nivel de educación alto, un máster de una universidad en Barcelona y un currículum sólido que incluye actividades extracurriculares. Sam habla español con fluidez y habla catalán. Sin embargo, durante años no pudo obtener un contrato válido que le permitiera desarrollar un trabajo significativo y serio.

Sam tuvo que conseguir un contrato como empleada doméstica para regularizar su situación y solicitó el Arraigo Social en **agosto de 2021**. Su solicitud fue aprobada en **abril de 2022**. Durante esos meses de espera, no pudo trabajar ni salir del país. Recibió un permiso que era válido hasta **agosto de 2022**, momento en el que tendrá que repetir el proceso nuevamente.

⁵ MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO del Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 [https://www.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=MAIN_%20RD_mod_RLOEX_\(MENAS_JE_NAS\).docx&norma=2021006](https://www.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=MAIN_%20RD_mod_RLOEX_(MENAS_JE_NAS).docx&norma=2021006)

⁶ MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO del Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 [https://www.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=MAIN_%20RD_mod_RLOEX_\(MENAS_JE_NAS\).docx&norma=2021006](https://www.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=MAIN_%20RD_mod_RLOEX_(MENAS_JE_NAS).docx&norma=2021006)



Los migrantes se ven atrapados en este círculo vicioso de requisitos poco realistas y, en ocasiones, inaccesibles. Pero los empleadores también se enfrentan a dificultades al solicitar estos permisos, incluso si están dispuestos a aceptar el largo tiempo de procesamiento que conlleva. Se les solicita que brinden información confidencial sobre los dueños del negocio, registros financieros e historial de contratación, sin tener acceso a Mercurio⁷, el portal electrónico del gobierno que se utiliza para presentar solicitudes burocráticas similares.

“Somos conscientes de los numerosos requisitos para visas y permisos de trabajo, y somos muy conscientes de que hay racismo estructural y discriminación”.

Dirección General de Migración, Asilo y Antirracismo

Todos los problemas mencionados anteriormente no solo desaniman a los empleadores a considerar a los NTP como candidatos válidos, sino que conllevan discriminación en el proceso de contratación y fomentan la explotación de los migrantes por parte del sector privado. Esto contribuye directamente a la descualificación de los migrantes y al aumento de la brecha salarial entre ellos y los nacionales⁸. La siguiente tabla destaca la marcada diferencia entre los ingresos anuales medios y la tasa de desempleo entre los trabajadores extranjeros y sus homólogos españoles.

	Extranjeros	Españoles
Ingresos anuales medios por trabajador	20.470€	26.713€
Tasa de desempleo	21,7%	8,9%

Fuente: MIPEX-R: la gobernanza de la integración en seis regiones españolas: https://www.cidob.org/en/publications/publication_series/cidob_policy_brief/mipex_r_la_gobernanza_de_la_integracion_en_seis_regiones_espanolas

⁷ Sede electrónica Administraciones Públicas

https://sede.administracionespublicas.gob.es/pagina/index/directorio/ayuda_de_navegacion

⁸ MIPEX-R: la gobernanza de la integración en seis regiones españolas: https://www.cidob.org/en/publications/publication_series/cidob_policy_brief/mipex_r_la_gobernanza_de_la_integracion_en_seis_regiones_espanolas



II. Falta de participación y acceso a la información

Al evaluar el ciclo de las políticas desde su formulación hasta su implementación, encontramos una fuerte desconexión entre el nivel político y la implementación. Nuestros hallazgos resaltan la falta de mecanismos de retroalimentación y canales para reformar la política. La investigación de MIPEX muestra que las ONG y las organizaciones laborales están "**solo ocasionalmente involucradas**" en la etapa de formulación de medidas de integración regional en Catalunya. Además, el uso general de los servicios gubernamentales específicos para migrantes y refugiados "no se monitorea de manera coordinada", ni existen mecanismos de retroalimentación efectivos que evalúen el alcance y el tipo de discriminación contra los migrantes en la región⁹.

"Los migrantes no están involucrados ni en la formulación ni en la evaluación de políticas que impactan directamente sus medios de vida y la dignidad de sus vidas en sus nuevas comunidades".

Hay ciudadanía de segunda clase para los migrantes y ciudadanía de tercera clase para los migrantes en situación irregular. Los colectivos de migrantes están infantilizados. Los blancos tienden a hablar en nombre de los migrantes. La exclusión de los migrantes de la ciudadanía activa crea un sistema de "apartheid", según Gonzalo Fanjul, jefe de investigación y cofundador de la Fundación porCausa.

La falta de participación en la formulación de políticas se debe en parte a la escasez de canales de retroalimentación y comunicación entre los legisladores y los NTP. Hay poca inclusión de migrantes y de organizaciones lideradas por migrantes, exacerbada aún más por el acceso limitado a la información, como se ha destacado varias veces en las entrevistas llevadas a cabo.

En este contexto, es importante señalar que la complejidad del marco legal y la falta de acceso a la información en diferentes idiomas causan disparidad entre tener los derechos legales y poder acceder a esos derechos.

⁹ MIPEX-R <https://r.mipex.eu/region/66>



Uno de los primeros puntos de contacto y principales fuentes de información jurídica es el Servicio de Atención a Inmigrantes, Emigrantes y Refugiados (SAIER)¹⁰, que es un servicio jurídico gratuito supuestamente dirigido a personas migrantes y refugiadas. Sin embargo, y desde el COVID-19, se han priorizado los casos de refugiados y se ha alargado el tiempo de espera para recibir consultas. Esto ha conducido a los migrantes a preguntar a sus comunidades, lo que genera mucha difusión de información legal inespecífica y posiblemente inexacta. Es pertinente señalar el papel fundamental de las ONG y las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) a la hora de proporcionar esta información y asegurar su precisión jurídica y especificidad en los diferentes casos y situaciones. Sin embargo, esto podría sobrecargar a las organizaciones, especialmente a las que no están especializadas en asuntos legales o que cuentan con recursos limitados.

En Catalunya, las barreras lingüísticas también constituyen un desafío adicional donde los sistemas de procesamiento en línea y presenciales generalmente están disponibles solo en catalán. También falta un primer punto de contacto con información traducida a otros idiomas.

III. Discriminación en el empleo, selección y procesamiento

A primera vista, las estadísticas y los informes sobre la tasa de empleo parecen indicar una falta de cualificación y empleabilidad de los NTP. Sin embargo, argumentamos que esta visión tiene sus raíces en el racismo y las narrativas que describen a los migrantes y refugiados como menos cualificados que los ciudadanos españoles/europeos. Las acciones y programas del Plan de Migración Ciudadana (CMP) 2017-2020 se enfocan mayoritariamente en el desarrollo de capacidades en lugar de mejorar el acceso al mercado laboral para los migrantes. Además, el plan no aborda los problemas burocráticos subyacentes que impiden el acceso legal al mercado laboral. En cambio, muchas de las acciones bajo el CMP se centran en la “empleabilidad” de los NTP a través del desarrollo de capacidades y la orientación profesional para migrantes, refugiados y retornados.

“Hasta que podamos reformar el marco legal, nos centraremos en la empleabilidad de los migrantes.”

Dirección General de Migración, Asilo y Antirracismo

¹⁰ Servicio de Atención a Inmigrantes, Emigrantes y Refugiados (SAIER), <https://ajuntament.barcelona.cat/novaciutadania/es/servicio-de-atencion-inmigrantes-emigrantes-y-refugiados-saier>



Catalunya cuenta con varias medidas de formación profesional y orientación laboral destinadas a promover la inserción laboral de los candidatos extranjeros. Sin embargo, carece de programas para atender la situación laboral de los grupos de migrantes con necesidades especiales, así como de programas para combatir la discriminación y la explotación¹¹.

El enfoque en la empleabilidad y el desarrollo de capacidades representa una mala asignación de recursos, porque muchos NTP ya poseen calificaciones de educación superior. La falta de reconocimiento de sus cualificaciones es un problema. Sin embargo, los migrantes a menudo ni siquiera son considerados para puestos de trabajo que no requieren cualificaciones debido a los problemas mencionados anteriormente. Dichos roles incluyen trabajos en los sectores de la tecnología y la construcción¹².

Un tema más apremiante es resolver el complejo marco legal para obtener permisos de trabajo y combatir la aparente discriminación en los procesos de selección y contratación por parte de los empleadores, donde a los NTP se les niega el acceso a entrevistas o igualdad de oportunidades a pesar de su elegibilidad para obtener permisos de trabajo.

Las entrevistas muestran que los empleadores excluyen preventivamente a los migrantes de las entrevistas, a pesar de su elegibilidad para obtener un permiso de trabajo al ser contratados. Esto, a su vez, conlleva que muchos se encuentren en un círculo vicioso, esperando ofertas de trabajo para regularizar sus situaciones y, al mismo tiempo, sin poder llegar a ninguna entrevista significativa.

¹¹ Normativa laboral - Generalitat de Catalunya

<https://treball.gencat.cat/en/ambits/estrangeria/documents/normativa/>

¹² MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO del Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000

[https://www.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=MAIN_%20RD_mod_RLOEX_\(MENAS_JE_NAS\).docx&norma=2021006](https://www.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=MAIN_%20RD_mod_RLOEX_(MENAS_JE_NAS).docx&norma=2021006)



Conclusiones y recomendaciones

#1: Recomendaciones para los responsables de formular políticas

- Reformas de los procesos burocráticos de la siguiente manera:
 - Establecer un sistema de preaprobación y explorar la posibilidad de emitir permisos de trabajo temporales/condicionales para candidatos elegibles mientras se procesan sus solicitudes. De esta manera, los candidatos que sean preaprobados y cumplan con los requisitos podrán trabajar de manera condicional y viajar mientras esperan que su aplicación se resuelva. Durante este tiempo, los candidatos estarán registrados en el sistema de seguridad social y podrán contribuir al sistema tributario. En los **Países Bajos y Alemania** se han implementado sistemas similares con éxito.
 - Invertir en aumentar el personal de las oficinas de migración para compensar los retrasos en los trámites burocráticos y reducir la precariedad de las situaciones en las que se encuentran los solicitantes que esperan que se resuelva su petición. Esto podría implicar agilizar las solicitudes a cambio de una tarifa específica. Esta opción permitiría expedir ciertos trámites de los que la empresa contratante podría beneficiarse.
 - Avanzar hacia un sistema basado en puntos donde se puedan tener en cuenta las contribuciones de la persona a la sociedad y la comunidad. Los NTP que se dedican al arte y al activismo deberían de poder trabajar libremente en su trabajo artístico y social sin estar limitados por un contrato indefinido de tiempo completo. **En Alemania en 2018**, se estableció un sistema de puntos basado en la información que proporcionan las herramientas existentes para detectar necesidades de empleo.
 - Eliminar las restricciones para trabajar de las personas con visa de búsqueda de empleo y brindarles el derecho a trabajar temporalmente hasta que consigan una situación laboral más segura.
- Ofrecer formación intercultural para los empleados de las oficinas de migración y exigir cuotas de empleo de NTP en el sector público, en concreto en los procesos burocráticos y los puestos de trabajo orientados a los migrantes, para garantizar un servicio más empático y accesible en estos departamentos.
- Incluir a migrantes, refugiados y ONG en la formulación de políticas migratorias, en particular, las ONG lideradas por migrantes y refugiados que trabajan activamente en temas de integración de migrantes (por ejemplo, servicios de traducción, cursos de recepción, inclusión e integración, asistencia legal, etc.).



- Considerar la exclusión del proceso de entrevista y selección en base al estado del permiso de trabajo como una acción de discriminación denunciabile. Ofrecer incentivos (como recortes de impuestos) a las empresas que contratan a migrantes y refugiados. Proporcionar más capacitación y herramientas a los empleadores para navegar por la complejidad de los procesos burocráticos. Crear medidas disuasorias para prevenir la explotación y discriminación de las empresas transnacionales en función de su estatus, y promover entrevistas y procesos de selección basados en competencias.

#2: Recomendaciones para los empleadores

- Formar al personal de RRHH en los procesos burocráticos relevantes para contratar ciudadanos extracomunitarios (junto con la Generalitat de Catalunya o las administraciones locales) y adaptar los procesos de selección y contratación para que sean más inclusivos y justos.
- Adoptar políticas de responsabilidad social en el empleo, con foco en la inclusión y la rendición de cuentas. Esto incluye procesos de precariedad y selección basados en competencias, independientemente del estado del permiso de trabajo.

#3: Recomendaciones para las ONG

- Contratar a más migrantes para puestos directivos, particularmente en ONG que trabajan en temas de migración, para crear plataformas a través de las cuales los migrantes y refugiados puedan ser agentes activos de cambio.
- Forjar coaliciones entre ONG y OSC lideradas por migrantes y crear sistemas de apoyo (in)formales adaptados a migrantes y refugiados. Movilizar recursos de las ONG más destacadas para apoyar a las organizaciones dirigidas por migrantes y asociaciones de base que trabajan en temas relevantes, desde el mercado laboral hasta el derecho a la vivienda.
- Fortalecer su papel como mediadoras que ofrecen información y asistencia a las personas migrantes y refugiadas sobre cómo acceder al mercado laboral y gestionar la burocracia y otros procesos relevantes, al mismo tiempo que actúan como mecanismos que permiten a las personas migrantes expresar sus necesidades y llegar a los responsables de formular políticas y a los administradores.