

ABRIENDO FRONTERAS



GUÍA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES EN TU EMPRESA

Autoría y edición:

Red Acoge

C/ Cea Bermúdez, 43, 3º B

28003 – Madrid, España

Tel.: + 34 91 563 37 79

Fax: + 34 91 550 31 14

E-mail: acoge@redacoge.org

Web: redacoge.org

Twitter: [@RedAcoge](https://twitter.com/RedAcoge)

Facebook: [/RedAcoge](https://www.facebook.com/RedAcoge)

© **Red Acoge**

Madrid, noviembre 2020

Este material es gratuito y queda prohibida cualquier comercialización del mismo.

Este proyecto ha sido posible gracias a la financiación de:



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

ÍNDICE

1

INTRODUCCIÓN.

PÁGINA 9

- 1.1. ¿QUIÉN NECESITA UN PERMISO PARA TRABAJAR EN ESPAÑA?**
PÁGINA 14
- 1.2. DIFICULTADES QUE SE ENCUENTRAN LAS PERSONAS MIGRANTES QUE BUSCAN EMPLEO EN ESPAÑA.**
PÁGINA 15
- 1.3. LIMITACIONES DE LAS PERSONAS MIGRANTES.**
PÁGINA 16
- 1.4. REGÍMENES Y SECTORES MÁS Y MENOS ACCESIBLES.**
PÁGINA 17

2

LA EMPRESA: PRINCIPALES DUDAS Y SOLUCIONES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/AS MIGRANTES.

PÁGINA 21

- 2.1. DOCUMENTOS IDENTIFICATIVOS DE EXTRANJEROS QUE AUTORIZAN A TRABAJAR.**
PÁGINA 22
- 2.2. AUTORIZACIONES DE RESIDENCIA Y TRABAJO A PERSONAS EXTRANJERAS EN EL TERRITORIO ESPAÑOL POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.**
PÁGINA 24
- 2.3. CADUCIDAD DE LAS TARJETAS DE RESIDENCIA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA DE PERSONAS NO COMUNITARIAS (TIE).**
PÁGINA 27
- 2.4. DESCONOCIMIENTO O FALTA DE INFORMACIÓN DE OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE TASA POR PARTE DE LA EMPRESA POR LA TRAMITACIÓN DE RENOVACIÓN DE AUTORIZACIONES DE TRABAJO A CUENTA AJENA EN LA PLANTILLA DE LA EMPRESA.**
PÁGINA 29
- 2.5. AUTORIZACIONES A TRABAJAR EN CASO DE DISPONER DE UNA AUTORIZACIÓN DE ESTANCIA POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS: ESTUDIOS, INVESTIGACIÓN O FORMACIÓN, PRÁCTICAS NO LABORALES O SERVICIOS DE VOLUNTARIADO Y PROFESIONALES ALTAMENTE CUALIFICADOS.**
PÁGINA 30

3

GESTIÓN DE LAS DIFERENCIAS CULTURALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

PÁGINA 35

3.1. LA DIVERSIDAD CULTURAL.

PÁGINA 36

3.2. LA DIVERSIDAD CULTURAL EN LAS ORGANIZACIONES. GESTIÓN DEL CONFLICTO INTERPERSONAL.

PÁGINA 36

4

DECÁLOGO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES EN LA EMPRESA.

PÁGINA 43

5

ANEXOS.

PÁGINA 51



En el año 2020, comienza una década en la que, desde la Secretaría General de las Naciones Unidas, se ha hecho un llamamiento a la acción, dirigido a todos los sectores de la sociedad, que debería culminar en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de forma que en el año 2030 nadie se haya quedado atrás.

INTRODUCCIÓN

Esta Guía pretende incidir en el logro de varios de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En primer lugar, el ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

La COVID 19 ha alterado las condiciones de vida de miles de millones de personas en el mundo. En España, se ha incrementado gravemente la pobreza, el riesgo de perder el empleo y los medios para subsistir, afectando especialmente a la población migrante.

Nos preocupa especialmente el ODS 5 en el que se persigue lograr la igualdad entre los géneros. A menudo, las mujeres migrantes, en esta pandemia, se encuentran expuestas a un mercado laboral altamente inestable e inseguro. El incumplimiento de los 2 objetivos anteriores imposibilitaría el logro de los ODS 1 y 2: Poner fin a la pobreza y al hambre y el ODS 10, Reducir las desigualdades en y entre los países.

La elaboración de la presente **Guía Práctica** es fruto de un Proyecto que se ha desarrollado en España en: Barcelona, Burgos, Córdoba, Elche, Madrid, Salamanca y Valladolid.

Hemos querido contar con los actores implicados: las empresas y las personas migrantes (trabajadoras y en desempleo). El objetivo general de la presente guía es mejorar la situación laboral de las personas migrantes en el mercado laboral español, contribuyendo a luchar contra las barreras y obstáculos que puedan frenar su contratación.

Para poder llevar a cabo la creación y desarrollo de la Guía se ha optado por la creación de un **Consejo Asesor** formado por un grupo de personas expertas multidisciplinares pertenecientes a empresas de prestigio que implementen y gestionen la diversidad cultural en su organización, académicas expertas en mercado laboral e inmigración y una persona experta en mujer migrante e integración laboral.

Este Consejo Asesor ha estado formado por:



Anna García,

Directora de RRHH Hospitales Asepeyo Sant Cugat y Coslada.



comisiones obreras
de Castilla y León

Mohamed Chograni,

Técnico del CITE, Centro de Información a Trabajadores Extranjeros de CCOO Burgos.



M^a José Alaminos,

Directora de RRHH en Bonnysa Agroalimentaria.



ILUSTRE
COLEGIO DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

Marcelo Belgrado,

Abogado.



Juan Manuel Prieto,

Profesor Titular de Universidad, Facultad de Educación y Trabajo Social.



Juan Carlos Flores,

Andalucía Emprende.



José Alberto García Coria,

Director de Centro de Innovación & Director de Comunicación de Centros de Innovación en VIEWNEXT

A quienes agradecemos su participación desinteresada y aportaciones para la preparación de esta guía, que ha sido elaborada y coordinada desde **Red Acoge** y va dirigida directamente a las empresas con el objetivo de crear una **GUÍA TOTALMENTE PRÁCTICA** y de **fácil implementación interna** que **derribe las barreras** normalmente inconscientes que se tienen de las personas migrantes y que imposibilitan su contratación.

Podemos clasificar los **perfiles administrativos** que tendremos en cuenta según su régimen jurídico de extranjería:

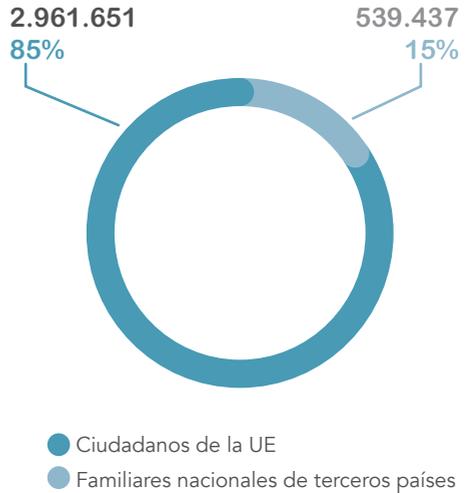
1

EXTRANJEROS EN RÉGIMEN DE LIBRE CIRCULACIÓN, UNIÓN EUROPEA UE-AELC (Asociación Europea de Libre Comercio y familiares de ciudadanos de la UE)

Total: 3.501.088

De estos, las nacionalidades más numerosas son marroquí, colombiana, venezolana y dominicana.

30/06/2020

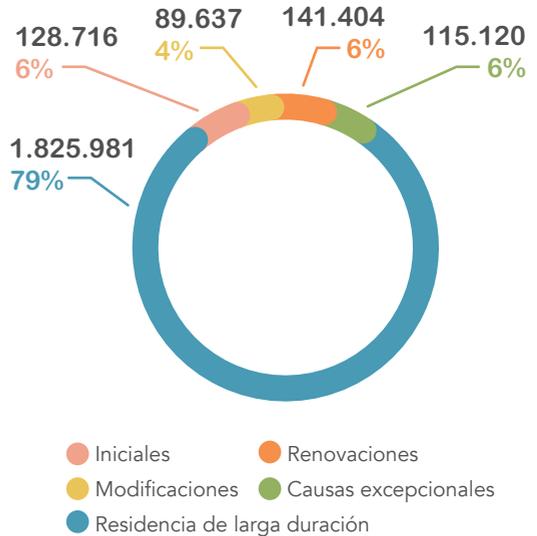


2

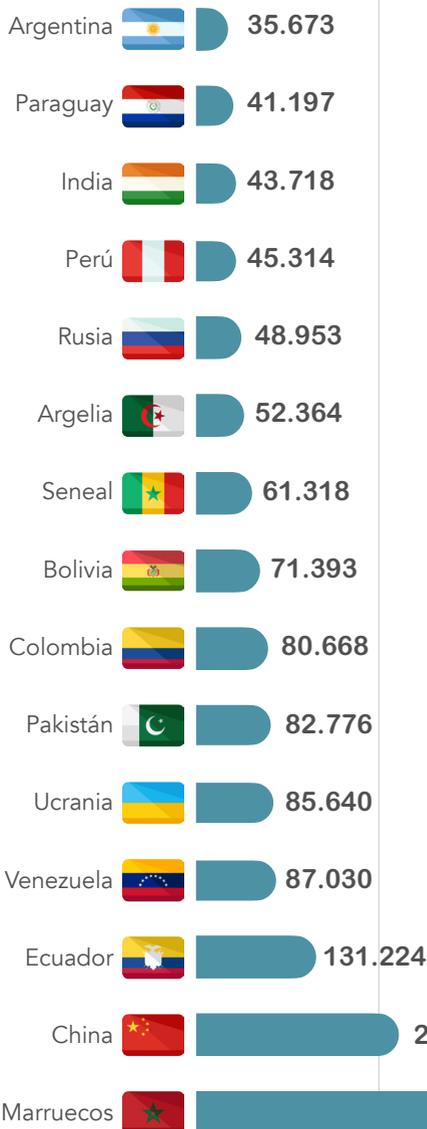
EXTRANJEROS EN RÉGIMEN GENERAL, SEGÚN EL TIPO DE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA

Régimen jurídico aplicable a los nacionales de un Estado no perteneciente a la UE-AELC, salvo que por parentesco se les aplique el Régimen de Libre Circulación UE.

30/06/2020



Podemos ver que la nacionalidad más numerosa es la de Marruecos, seguida a mayor distancia de China, Ecuador, Venezuela y otras.



3

**EXTRANJEROS EN RÉGIMEN
GENERAL PRINCIPALES
NACIONALIDADES**

Total: 2.300.858

30/06/2020

1.1. ¿QUIÉN NECESITA UN PERMISO PARA TRABAJAR EN ESPAÑA?

Según la legislación actual, los ciudadanos de la UE (Unión Europea), Espacio económico y Suiza, tienen derecho a acceder a un empleo tanto por cuenta ajena, como propia en las mismas condiciones que los españoles. Pueden residir y trabajar. Los familiares de ciudadanos de la UE deben obtener previamente la Tarjeta Comunitaria (conlleva permiso de trabajo).

Son los del segundo grupo, los de Régimen General, los que necesitan un permiso de trabajo. Un permiso de residencia por sí solo no autoriza a trabajar.

Según el artículo 45.2 del **Reglamento de Extranjería**¹ para personas extranjeras no comunitarias (en adelante, RELOEX), algunos de los permisos de residencia que autorizan a trabajar son los siguientes:

- a. Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.
- b. Autorización de residencia temporal y trabajo para investigación.
- c. Autorización de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE.
- d. Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada.
- e. Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.
- f. Autorización de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios.

A continuación, describimos la situación de las personas extranjeras cuando llegan a España y se plantean la necesidad de encontrar un trabajo por cuenta ajena.

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7703>

1.2. DIFICULTADES QUE SE ENCUENTRAN LAS PERSONAS MIGRANTES QUE BUSCAN EMPLEO EN ESPAÑA.

Para hacer un análisis de las dificultades y obstáculos en la búsqueda de empleo y en la contratación de personas extranjeras en España hemos desarrollado 6 “**Focus Group**” para discutir y extraer información desde la experiencia vivida, con personas migrantes en: Barcelona, Córdoba, Elche, Madrid, Salamanca y Valladolid.

También se han desarrollado 5 “**Focus Group**” con las empresas (directivos/as de empresas, de recursos humanos, etc.) en: Alicante, Barcelona, Burgos, Córdoba y Madrid.

EMPLEO

PREJUICIOS, SESGOS PERSONALES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

NO RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL DE SU PAÍS DE ORIGEN.

SIN COMPETENCIAS PARA BUSCAR TRABAJO. DESCONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL.

SIN HOMOLOGAR LA FORMACIÓN DE SU PAÍS DE ORIGEN Y/O SIN CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

SITUACIÓN ECONÓMICA PRECARIA, ESCASEZ DE RECURSOS Y URGENCIA POR OBTENER INGRESOS PARA SUBSISTIR.

ESCASEZ DE CONTACTOS Y RED SOCIAL DE APOYO: PARA BUSCAR EMPLEO, PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS,...

LA OBTENCIÓN DEL PERMISO DE RESIDENCIA Y TRABAJO. TRABAS BUROCRÁTICAS, RETRASOS EN LAS CITAS Y DEMORAS PARA CONSEGUIRO.

EL IDIOMA, LA PRIMERA BARRERA PARA LAS PERSONAS EXTRANJERAS QUE NO HABLAN ESPAÑOL.

PRINCIPALES DIFICULTADES EXTRAÍDAS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

1.3. LIMITACIONES DE LAS PERSONAS MIGRANTES.

Las limitaciones constituyen una barrera para el acceso al mercado laboral y están relacionadas o son consecuencia de las dificultades expuestas anteriormente.



Mientras no tenga permiso de trabajo...

↳ No podré acceder a un empleo regular.



Si necesito dinero ya...

↳ No puedo hacer formación, primero un trabajo de lo que sea.



Hasta que no hable español...

↳ No puedo ir a una entrevista ni a trabajar.



Si no tengo recursos...

↳ No puedo pagar internet, ni comprar un ordenador.



Si no tengo una red de apoyo social y tengo hijos...

↳ No tengo disponibilidad horaria.



Mi país era diferente...

↳ Falta de información y desconocimiento del mercado laboral español.



No sé qué tengo que hacer...

↳ Carencia de habilidades para la búsqueda de empleo.



Mientras no conozca a más personas...

↳ No tendré contactos útiles para buscar empleo.



Si he marcado casi todas antes...

↳ No puedo acceder a un mercado laboral de calidad.



Otras...

1.4. REGÍMENES Y SECTORES MÁS Y MENOS ACCESIBLES.

4

AFILIACIÓN EXTRANJEROS POR RÉGIMES Y GÉNERO

DATOS DE AFILIACIÓN

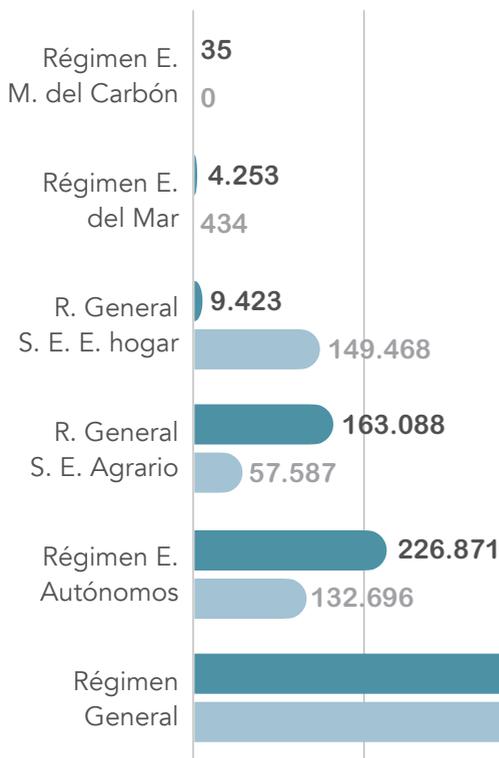
Total: 1.180.798 ●

891.914 ●

30/09/2020

● Hombres

● Mujeres



Los datos de afiliación a la Seguridad Social de septiembre de 2020, nos indican que las personas extranjeras están afiliadas preferentemente al Régimen General de la Seguridad Social. En este régimen el número de mujeres afiliadas es inferior al de los hombres.

En el Sistema Especial Agrario y en el del Mar, también el número de afiliadas es inferior.

En el Sistema Especial de Empleadas del Hogar son las mujeres mayoría frente a los hombres.

En el Régimen de Autónomos hay también un número muy inferior de mujeres afiliadas.

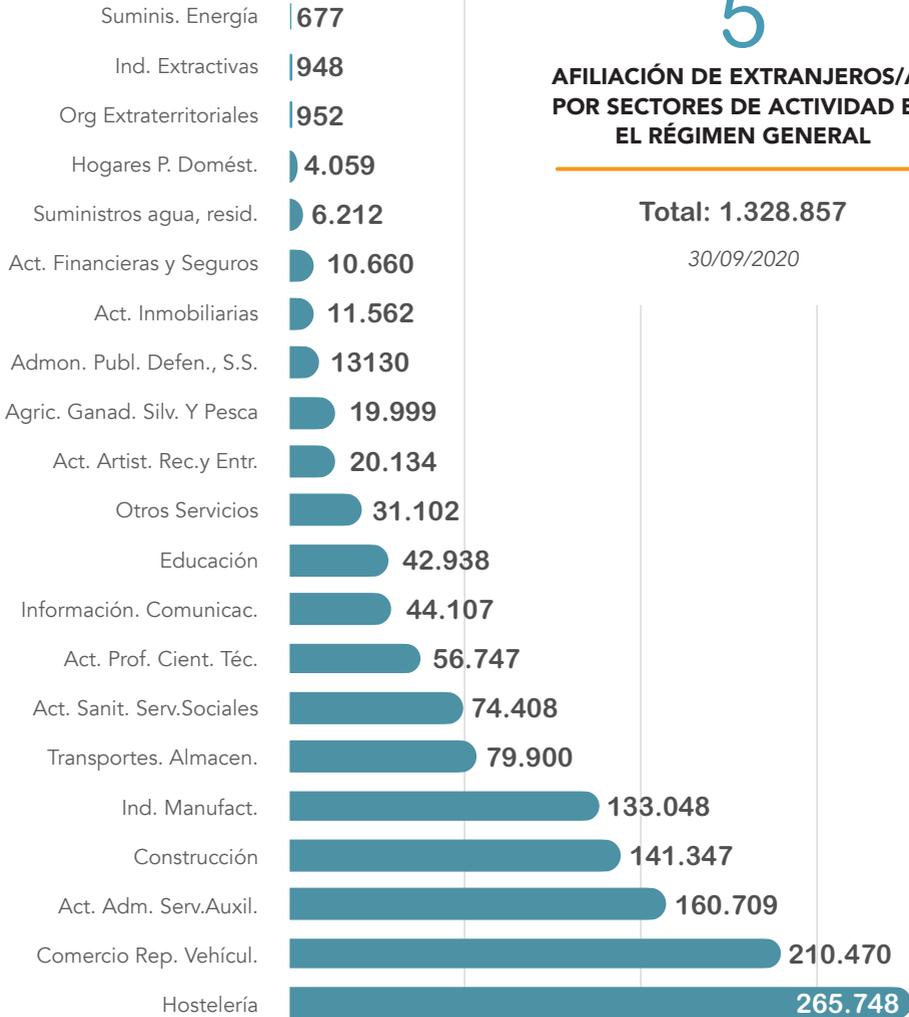
En la totalidad del sistema en España, las mujeres también están en desventaja y el número de afiliadas es un % menor al de los hombres.

5

AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS/AS POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN EL RÉGIMEN GENERAL

Total: 1.328.857

30/09/2020



Los datos de afiliación de las personas extranjeras a 30 de septiembre de 2020, distribuidas por sectores de actividad, siguen reflejando unos sectores en los que tradicionalmente están empleadas. Los sectores con más número de afiliados/as son por la Hostelería, Comercio, Actividades administrativas y de Servicios

Auxiliares, la Construcción y la Industria Manufacturera. Para las personas migrantes con cualificación o experiencia profesional también existen otros sectores en los que poder encontrar oportunidades: Sector de Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, Actividades Profesionales Científicas y Técnicas, Actividades Financieras y de Seguros. Son otros sectores que, si bien no disponen de una gran ocupación, pueden suponer una puerta abierta a desarrollar su actividad laboral.

Algunos de estos sectores, en la situación actual generada por la COVID 19, han incrementado la demanda de candidatos/as como perfiles sociosanitarios/as o también profesionales del sector Tecnológico, donde están surgiendo nuevas oportunidades.

El empleo en el sector sanitario se ha caracterizado por su volatilidad ya que ha estado a expensas de la evolución de la situación de la pandemia. Las necesidades de cubrir puestos para sustituir a profesionales cualificados que estaban en situación de baja, ha sido una de las principales opciones durante el primer estado de alarma. Pese a la gran destrucción de empleo que se está produciendo en estos momentos, la coyuntura actual está generando un incremento del empleo en algunas actividades, tales como los servicios de desinfección y limpieza, teleoperadores (con experiencia en atención telefónica o "*call center*") y en el sector de logística y transportes, por incremento del comercio online.

Finalmente conviene reseñar que según el análisis del **Observatorio de la OIT, "El COVID 19 y el mundo del trabajo"**², entre los sectores que tendrá menor repercusión en pérdida de empleo, además de la Administración Pública y el sector Sociosanitario, están todos los servicios esenciales y el sector de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca.

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf

Para la elaboración de este apartado, teniendo en cuenta que esta guía está dirigida a empresas, solo se han tenido en cuenta aquellas problemáticas referidas a la contratación por cuenta ajena de personas migrantes con autorización a trabajar, excluyendo a aquellas personas en otras situaciones como solicitantes de protección internacional o personas en situación irregular.

LA EMPRESA: PRINCIPALES DUDAS Y SOLUCIONES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/AS MIGRANTES

2.1. DOCUMENTOS IDENTIFICATIVOS DE EXTRANJEROS QUE AUTORIZAN A TRABAJAR.

Desde el 19 de mayo de 2020, se han unificado los modelos de Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE) existentes hasta la fecha: Tarjeta de residencia y trabajo.



TARJETA DE RESIDENCIA Y TRABAJO



TARJETA DE ESTUDIANTE



TARJETA COMUNITARIA



TARJETA DE FAMILIAR COMUNITARIO

2.2. AUTORIZACIONES DE RESIDENCIA Y TRABAJO A PERSONAS EXTRANJERAS EN EL TERRITORIO ESPAÑOL POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.

	REQUISITOS	DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA
Arraigo laboral	Permanecer en territorio español por un periodo mínimo 2 años.	Documentación emitida y/o registrada por una Administración Pública española.
	Demostrar relación laboral no inferior a 6 meses.	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución judicial o acta de conciliación en vía judicial que la reconozca, o • Resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.
Arraigo familiar	Ser padre o madre de menor de nacionalidad española.	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de nacimiento del menor de nacionalidad española en el que conste el vínculo familiar y la nacionalidad española de dicho menor.
	Ser hijo de padre o madre que hubiera sido originariamente español.	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de nacimiento del solicitante. • Certificado de nacimiento del padre o madre originariamente español o certificado del Registro Civil que acredite dicha condición.

cont.

	REQUISITOS	DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA
Arraigo social	Permanecer en territorio español por un periodo mínimo 3 años.	<p>Documentación emitida y/o registrada por una Administración Pública española.</p> <p>Cualquier documentación que demuestre continuidad en esos 3 años en territorio español de entidades privadas.</p>
	Contar con un contrato de trabajo en el momento de la solicitud para un periodo que no sea inferior a un año, jornada completa con uno o dos empleadores dentro del mismo sector.	<p>Contrato de trabajo con las características exigidas, firmado por el empleador y trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none">• Copia del N.I.F. o de las escrituras de la empresa.• Copia de la capacitación o la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.• Acreditar que la empresa garantiza la solvencia necesaria.• Memoria descriptiva de la ocupación a realizar.
	Acreditar relaciones familiares o informe de arraigo.	<ul style="list-style-type: none">• Certificado de matrimonio o del registro de parejas, certificado de nacimiento u otros documentos.• Informe de inserción social emitido por la Comunidad Autónoma del domicilio habitual del solicitante (previamente la realización del curso de: conoce tus leyes, compuesto por 4 módulos).

cont.

REQUISITOS

Razones humanitarias.

Situaciones que se contemplan:

- Protección internacional, razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público.
- Delitos contra los derechos de los trabajadores contemplados en el Código Penal (Art. 126 Reloex).
- Víctima de delitos en los que haya concurrido la circunstancia agravante de comisión por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca.
- Víctima de delitos por conductas violentas ejercidas en el entorno familiar.
- Sufrir una enfermedad sobrevenida de carácter grave que requiera asistencia sanitaria especializada.
- Que su traslado al país implique peligro.

Renovaciones autorizaciones de residencia y trabajo: inicial y larga duración.

Autorizaciones emitidas por el plazo de 12 meses, deben cotizar 9 meses.

Autorizaciones emitidas por el plazo de 24 meses, deben cotizar 18 meses.

Solicitud de residencia de larga duración, deben acreditar que no han superado los periodos de ausencia de 24 meses continuos o discontinuos en periodo de 5 años.

2.3. CADUCIDAD DE LAS TARJETAS DE RESIDENCIA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA DE PERSONAS NO COMUNITARIAS (TIE).

Cuando se autorizan las autorizaciones de residencia y trabajo, se expide la tarjeta de Identificación de Extranjero – TIE – que autoriza a residir y trabajar en España. La vigencia de las mismas será, según corresponda, a una solicitud inicial, renovación (arts. 71 y 72 RELOEX) o residencia de larga duración (art. 148 RELOEX).

DOCUMENTOS ACREDITATIVOS	VIGENCIA AUTORIZACIÓN		
Comunitarios y familiares de comunitarios (TFC)	5 años		
NO COMUNITARIOS TIE (autoriza a trabajar)	Inicial	Renovación	Residencia Larga duración
	1 año (contrato de origen y/o arraigo social/familiar)	2 años (art. 72 RELOEX)	5 años

Como se desprende del cuadro, **solo en el caso de extranjeros no comunitarios sus permisos de residencia y trabajo caducan en plazos más breves**, esto genera una serie de preguntas por parte de las empresas sobre este tipo de autorizaciones con nacionales de terceros países.



¿A un trabajador se le caduca su TIE, puede seguir contratado en la empresa?

¿Qué pasa si hay una inspección laboral y el TIE del trabajador está caducado?

¿Puedo iniciar una relación laboral con una persona que tiene su TIE caducado?

Sí. El trabajador/a podrá seguir trabajando en la empresa, o se podría iniciar una relación laboral aunque la persona con autorización de residencia y trabajo tenga el TIE caducado, porque se entiende que se prorrogará la validez de la autorización hasta la resolución del procedimiento (art. 71.1 RELOEX) y, además, transcurridos los 3 meses sin que se pronuncie la administración se aplicará el silencio positivo que deberá instar la persona interesada (art. 71.9 RELOEX).

Es decir, aunque el TIE esté caducado, y el trabajador/a acredita que se encuentra en proceso de renovación de dicha autorización de residencia y trabajo (art. 71 RELOEX) se entiende válida a todos sus efectos.

2.4. DESCONOCIMIENTO O FALTA DE INFORMACIÓN DE OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE TASA POR PARTE DE LA EMPRESA POR LA TRAMITACIÓN DE RENOVACIÓN DE AUTORIZACIONES DE TRABAJO A CUENTA AJENA EN LA PLANTILLA DE LA EMPRESA.

Así como el trabajador/a no comunitario está obligado al pago de la tasa correspondiente de la autorización, modificación y renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, de la misma forma la empresa que contrata a trabajadores extranjeros no comunitarios está obligada como sujeto pasivo al pago de la tasa **-062: Tramitación de autorizaciones de trabajo a ciudadanos extranjeros**, y será nulo todo pacto que obligue al trabajador a asumir la tasa que le corresponde pagar a la empresa. Tal como establece la LOEX arts. 44,45,46 – “Artículo 46. Sujetos pasivos”. Sin perjuicio de las exenciones estipuladas en el art. 47 LOEX.

1

Serán **sujetos pasivos** de las tasas los solicitantes de visado y las personas en cuyo favor se concedan las autorizaciones o se expidan los documentos previstos en el artículo 44, **salvo en las autorizaciones de trabajo por cuenta ajena, en cuyo caso será sujeto pasivo el empleador o empresario, excepto en el supuesto de relaciones laborales en el sector del servicio doméstico de carácter parcial o discontinuo, en que lo será el propio trabajador.**

2

Será nulo todo pacto por el que el trabajador por cuenta ajena asuma la obligación de pagar en todo o en parte el importe de las tasas establecidas.

2.5. AUTORIZACIONES PARA TRABAJAR, EN CASO DE DISPONER DE UNA AUTORIZACIÓN DE ESTANCIA POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS: ESTUDIOS, INVESTIGACIÓN O FORMACIÓN, PRÁCTICAS NO LABORALES O SERVICIOS DE VOLUNTARIADO Y PROFESIONALES ALTAMENTE CUALIFICADOS.

Quienes dispongan de una autorización de estancia por estudios, investigación o formación, participación en un programa de movilidad de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador presente la solicitud de autorización de trabajo y cumpla los **requisitos previstos para la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial o por cuenta propia**, excepto lo dispuesto sobre la situación nacional de empleo.



¿Qué documentación debe aportar el empleador que quiera contratar a un estudiante por cuenta ajena cuando cumple los requisitos señalados en los artículos 64 y 199 RELOEX?

DUDAS	RESPUESTAS
Autorización	La autorización inicial estará condicionada a la posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión.
Actividades	Compatibles con la realización de aquéllas para las que, con carácter principal, se concedió la autorización de estancia.
Tipo de contrato	<p>Los contratos deberán formalizarse por escrito y se ajustarán a la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial.</p> <p>En el supuesto de contratos a jornada completa, o en caso de actividades por cuenta propia a jornada completa, su duración no podrá superar los tres meses ni coincidir con los periodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales o el servicio de voluntariado.</p>
Vigencia	<p>Coincidirá con la duración del contrato de trabajo o, en su caso, con la proyectada para la actividad por cuenta propia. Las autorizaciones para trabajar se prorrogarán si subsisten las circunstancias que motivaron la concesión anterior, siempre y cuando se haya obtenido la prórroga de la autorización de estancia.</p> <p>La pérdida de vigencia de la autorización de estancia será causa de extinción de la autorización para trabajar. Serán prorrogadas si subsisten las circunstancias que motivaron la concesión anterior, siempre y cuando se haya obtenido la prórroga de la autorización de estancia.</p>



1

Podrán acceder a la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena, cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo los profesionales altamente cualificados cuando se cumplan los requisitos laborales exigidos y se acredite:

- Haber permanecido en España durante al menos tres años como titular de una autorización de estancia.
- Haber superado los estudios, o haber concluido el trabajo de investigación, la formación o las prácticas con aprovechamiento.
- No haber sido becado o subvencionado por organismos públicos o privados dentro de programas de cooperación o desarrollo españoles o del país de origen.

2

No será aplicable el requisito de estancia previa de tres años a los extranjeros:

- Que hayan superado el período de ejercicio profesional en prácticas y/o el período complementario de formación contemplado en la normativa reguladora de las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea.

En dicho supuesto, la autorización de estancia adquirirá el carácter de autorización provisional de residencia y trabajo por cuenta ajena, una vez admitida a trámite la solicitud de modificación, y hasta que se resuelva el procedimiento. La denegación de la modificación supondrá la automática pérdida de vigencia de la autorización provisional, sin necesidad de pronunciamiento administrativo expreso.

- Estar en posesión del título homologado de Licenciado en Medicina, siempre que la actividad a desarrollar sea en el Cuerpo Militar de Sanidad.

GESTIÓN
DE LAS
DIFERENCIAS
CULTURALES
DE LOS
TRABAJADORES
DE LA EMPRESA

3.1. LA DIVERSIDAD CULTURAL.

El constructo cultura según la UNESCO *“puede considerarse como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos.”* (Unesco. 1982. Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales. México. www.unesco.org)

En un mundo globalizado, donde los movimientos físicos son una actividad normalizada, la información viaja a enorme velocidad, y estamos físicamente más cerca que nunca en nuestra historia de la humanidad, hay una mayor conciencia del concepto de diversidad cultural. Realmente, siempre han estado en contacto diferentes culturas, pero es este cambio global el que motiva la necesidad de revisar nuestros planteamientos de convivencia democrática y en valores, para dar respuesta a las nuevas necesidades sociales.

3.2. LA DIVERSIDAD CULTURAL EN LAS ORGANIZACIONES. GESTIÓN DEL CONFLICTO INTERPERSONAL.

La diferencia es la gran oportunidad para la ampliación de horizontes, para la apertura, la innovación y la transformación en el ámbito de las organizaciones.

Las relaciones interpersonales conllevan la necesidad de la resolución de situaciones problemáticas en la vida cotidiana que, necesariamente, requiere del desarrollo de habilidades de tipo social, tales como la capacidad de empatía y de escucha activa, la

adquisición de un estilo comunicativo asertivo, y otros aprendizajes vitales de corte intrapersonal, como la flexibilidad mental o la resiliencia.

La mirada hacia el entendimiento en la diversidad exige desde su inicio el apoyo de la Dirección general de la organización, así como, del establecimiento de una filosofía corporativa caracterizada por un sistema de valores en coherencia con ello.

Existe la **figura de mediación intercultural** en el ámbito laboral que facilita este desarrollo personal a partir del entrenamiento en la práctica diaria. Puede ubicarse entre el personal de Recursos Humanos de la organización o de una manera externa, y su **PERFIL** debe ser el siguiente:

1

Conocimiento de los contextos y relaciones multiculturales, específicamente de la propia empresa.

2

Saber y preparación en los diferentes idiomas existentes en la entidad.

3

Manejo de técnicas/estrategias de resolución del conflicto.

4

Habilidades de escucha activa y comunicación eficaz.

5

Características personales de sensibilidad, respeto, confianza, paciencia y serenidad.

6

Respeto y neutralidad, sin posicionarse y sin forzar ningún acuerdo, sino centrarse en supervisar y acompañar el proceso.

Las **FUNCIÓNES** de la persona mediadora en una organización se pueden agrupar en tres:

Facilitar la **comunicación** entre personas y grupos de diferentes culturas.

Favorecer la **participación** de todas y cada una de ellas.

Construir desde el **acompañamiento** a los procesos grupales y personales de integración y de inclusión.

Para que exista una mediación competente se exige **VOLUNTARIEDAD**, es decir, todas las partes implicadas en el conflicto deben aceptar a la figura de la persona mediadora, aceptar el diálogo desde los disensos para llegar a los consensos. Las propuestas para el acuerdo han de provenir de ambas partes, la figura mediadora únicamente acompaña técnicamente el proceso.

En el seno de una entidad con diversidad de miradas culturales podemos encontrar, por ejemplo, un entendimiento diferente en relación con **LAS COSTUMBRES CULTURALES**, que pueden traducirse en conflictos entre compañeros/as.

Por un lado, una buena práctica a emplear es la dotación de **conocimiento** en relación con las características de las diferentes culturas en convivencia:

Formaciones, como charlas o cursos, alrededor de las diferentes festividades, los tiempos y espacios que requieren, sus peculiaridades gastronómicas, etc. y cómo conciliar con los tiempos laborales.

Por otro, es a través de la **mediación** que se confiere una mayor participación a las personas implicadas, para favorecer el intercambio y entendimiento de conceptos, mediante grupos de discusión, por ejemplo, moderados por una figura experta.

A continuación, las fases y herramientas prácticas para la **MEDIACIÓN**:

FASE 1 Pre-mediación

La persona mediadora se presenta, hablan con las partes por separado y comprueba que están dispuestas a colaborar voluntariamente para clarificar el tema que nos ocupa. Si la disposición es favorable, se acuerda una próxima reunión en conjunto.

FASE 2 Presentación

La mediación se presenta en conjunto a las partes y ellas hacen lo mismo. Se explica cuál es el papel de la persona mediadora, cómo va a ser el proceso (voluntario, confidencial, respetuoso, colaborador) y qué reglas se van a seguir (según el perfil y funciones de la mediación).

FASE 3 Diálogo-Conversación

En primer lugar, se anima a cada una de las partes a explicar la manifestación de su cultura a través de las festividades y prácticas diarias. A continuación, se invita a los y las participantes a expresar sus emociones sentidas ante la percepción de posibles faltas de comprensión y respeto por parte de sus compañeras/os, sus preocupaciones, sus deseos de entendimiento y buena relación, etc. Las dos técnicas básicas para el respeto mutuo, que la persona mediadora ha de promover en el grupo, son las siguientes:

- o Escucha activa: mostrar interés en el mensaje que transmite la otra persona, con la mirada y comunicación no verbal y también con frases que repitan aquello que entiende el que escucha (parafrasear o repetir el mensaje del otro en señal de recepción, comprensión o necesidad de aclaración). Guardar silencio para no interrumpir y preguntar luego todo aquello que no se haya entendido.
- o Comunicación asertiva y empática: Expresar la propia postura desde el autocuidado y sin herir a las demás personas, situándose también en el lugar del otro o la otra. Esto es, el que habla debe expresarse utilizando mensajes en primera persona (como le afecta la situación, qué sentimientos le genera, cuáles son sus necesidades y deseos personales, etc.)

FASE 4 Aclaración del problema

La persona mediadora clarifica aspectos que no hayan quedado nítidos (cuéntanos, qué quieres decir con ello, etc.). Es fundamental descubrir qué posiciones, intereses, sentimientos y valores entran en juego, para finalmente hacer un resumen con las posturas que presenta cada una de las partes en relación a la manifestación de las costumbres culturales en el ámbito laboral.

FASE 5 Propuesta de soluciones

Se pregunta a las partes qué estarían dispuestas a hacer, es decir, cuál es su propuesta de solución que deberá partir de sus necesidades y en consideración a las de los demás. Acto seguido, se discute y valora cada propuesta para consensuar la solución más justa para todas.

FASE 6 Acuerdos

La mediación provoca y facilita que se defina claramente el acuerdo entre todas las partes, el cual se escribe, se lee y se firma por todas las personas implicadas, se da una copia a cada persona y se archiva el original.

En esta fase es muy importante felicitar al grupo por el proceso respetuoso que han mantenido, la consecución de consensos y establecer un plazo para evaluar el cumplimiento del acuerdo.

FASE 7 Seguimiento del acuerdo

Verificar y comprobar el grado de satisfacción, y si hay desajustes plantear alternativas para su establecimiento en el futuro.

En definitiva, el abordaje de la gestión del conflicto interpersonal en una organización es sinónimo de **participación, creatividad y transformación**, pues supone la apertura de cada una de las partes a un proceso creador, con el entrenamiento en las habilidades de una comunicación interpersonal sana, el estímulo de la flexibilidad mental y el incremento de actitudes y conductas proactivas que generan avance y progreso. La diversidad cultural en una entidad supone, pues, en esencia una importante coyuntura u ocasión que conduce al movimiento, al desarrollo y a la innovación.

La globalización y, por consecuencia, la diversidad cultural dentro de una empresa enriquece a la comunidad interna y dotan a los equipos de trabajo de ventajas competenciales, entusiasmo, aceptación y pertenencia a una organización.

La contratación de trabajadores/as de origen migrante en tu empresa significa un antes y un después para estas personas, para los equipos que trabajarán junto a ellas y para la visión global de la organización.

DECÁLOGO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES EN LA EMPRESA

La mayoría de las personas que deciden migrar llegan a nuestro país en condiciones vulnerables, pero con el sueño de poder integrarse social y laboralmente y alcanzar unas mejores condiciones de vida para ellas y para sus familias.

Apoyar los programas de inclusión laboral de trabajadores migrantes en tu empresa dota, no solo de una buena estrategia corporativa y ciudadana, sino que además fomentas que estas personas consoliden su autonomía iniciando un nuevo camino laboral con entusiasmo, y compromiso hacia su puesto y hacia la empresa contratante.

Si como área de RRHH, encargado/a o responsable de una PYME estás evaluando esta alternativa, considera el siguiente decálogo:

1

Procesos de contratación por competencias.

Muchas de las personas migrantes que aplican a procesos de selección lo hacen porque poseen las competencias requeridas para el puesto; cuentan con niveles de cualificación medios y altos, por lo que considera hacer una valoración global de estos aspectos y promover la contratación por competencias.

También ten en cuenta la contratación de personas migrantes para puestos que requieran menos cualificación, pues muchos de ellos no han tenido la oportunidad de recibir formación en sus países de origen, pero cuentan con otras competencias que aportan valor a su candidatura: una gran capacidad de trabajo, sacrificio, adaptación, motivación y aprendizaje.

2

Valorar la experiencia profesional en el país de origen.

Las personas migrantes, en muchos casos, se sienten frustradas al no poder aprovechar toda su formación académica y experiencia profesional.

Aprovechar dicha formación y experiencia es sin duda invaluable y puede suponer una clara mejora de los objetivos de tu empresa.

Abre el abanico de contratación en tu departamento de RRHH e integra dentro de tu búsqueda a este colectivo e indaga durante la entrevista sobre su experiencia profesional formal y no formal. Te llevarás gratas sorpresas.

3

Requerir la documentación adecuada.

Muchas de las personas migrantes que llegan a España lo hacen con pocas pertenencias. De tal forma que pedir documentación excesiva para su contratación puede ser la barrera con la que se enfrentan a diario.

Antes de rechazar a un candidato/a, entendamos el contexto de estas personas. Si hay datos que faltan para completar su proceso y su CV encaja con el perfil que necesitas incorporar, solicítale que aporte la documentación requerida. Es probable que a lo mejor esa persona esté realizando algún itinerario laboral en entidades del tercer sector, como es el caso de las entidades federadas a **Red Acoge**, y éstas puedan ayudar y facilitar la documentación o ampliar información que permita su contratación.

4

Fomentar la formación de responsables en RRHH.

Fomentar la diversidad cultural en la empresa debe ser una estrategia transversal de la organización. La responsabilidad de los RRHH es crucial para ello, de ahí la importancia de formar a la plantilla para que sea capaz de entender y transmitir dichos valores.

Y si la contratación es externalizada por empresas gestoras que realizan los trámites administrativos para tu empresa, es también importante informarles de cómo apoyar dicha selección y contratación de personas migrantes. Saber dónde pueden pedir más información del posible candidato/a, etc. Es fundamental informarse bien antes de rechazarlo/a.

5

Internacionalizar la plantilla para internacionalizar la empresa.

La contratación de personas migrantes es una oportunidad de cambio, de transformación; de abrirse tal vez a nuevos mercados, nuevos clientes y proveedores o inversores.

Cada vez más las alianzas entre empresas con esta cultura social son mejor recibidas porque saben del potencial que conlleva tener representadas diversas nacionalidades en las plantillas de trabajo.

Una empresa multicultural aventaja a una que se cierra localmente y no se abre a las oportunidades de nuevas formas de pensar, trabajar, de comunicarse y de crecer.

6

Fomentar la inclusión con Planes de Acogida.

Una empresa que se abre a esta oportunidad debe de crear un Plan de Acogida, de diversidad e igualdad de oportunidades para todos/as los/as empleados/as.

Entender la importancia de dar a conocer y de formar a la persona antes de su incorporación sobre el funcionamiento de la empresa, los aspectos relacionados con PRL, la cercanía con la persona responsable o supervisora del área donde trabajará, los servicios y prestaciones que le dará la empresa y/o cursos de mejora continua a los que puede asistir, etc.

7

Definir el itinerario de inserción laboral.

Dependiendo del puesto y las competencias que tenga el empleado dentro de la empresa es importante definir el Itinerario de inserción laboral para esta persona.

Este protocolo debe ser consensuado y compartido con la persona que se incorpora al puesto y con su supervisor/a o persona asignada para encabezar dicha acogida.

Todo depende del puesto que ocupe y el grado de especialización. Esto lo decidirá el itinerario que se haya seleccionado para integrar a la persona trabajadora en el nuevo puesto; sin duda es el camino más favorable hacia el éxito en su integración.

8

Formar a los equipos en gestión de sesgos inconscientes/ o actitudes discriminatorias.

En algunos casos puede ocurrir que cuando se incorpora un nuevo empleado/a y es de origen migrante, el resto de la plantilla, por desconocimiento o como mecanismo de defensa, tiende a rechazar lo nuevo o lo que les causa un conflicto de manera inconsciente. Esto en ocasiones hace que hagamos comentarios discriminatorios y se genere un ambiente laboral desfavorable.

Es importante formar a los equipos dentro de la empresa y señalar estos sesgos, ya que una empresa ética, exitosa y en evolución no puede darse el lujo de tener actitudes de discriminación que pueden dañar la autoestima de las personas, en especial de este colectivo que ya de por sí, en muchos casos, es vulnerable.

9

Políticas internas de gestión de la diversidad cultural.

Es importante dentro de tu Protocolo de acogida tener en cuenta las medidas de conciliación para que los/as empleado/as de origen migrante puedan sentirse respetados/as de acuerdo a su realidad cultural, como los días de culto, los periodos vacacionales donde suelen viajar a sus países de origen o tal vez contar con flexibilidad horaria.

Todo dependerá de las características propias de tu organización y del puesto de trabajo, pero considerar estas medidas de conciliación es un ejemplo de una empresa socialmente responsable.

Desde **Red Acoge** podemos ayudarte a implementar y diseñar un plan estratégico de gestión de la diversidad cultural adaptado a tu empresa.

10

Apoyo de la Administración Pública, simplificando las trabas burocráticas.

Organizaciones como **Red Acoge** realizan un enorme esfuerzo de interlocución con las Administraciones Públicas para sensibilizar e informar sobre las dificultades burocráticas que enfrentan las personas de origen migrante en su itinerario de búsqueda de empleo con el objetivo de simplificar y facilitar dicho proceso.

Cuando un currículum de una persona de origen migrante que realiza un itinerario laboral llega a tus manos, es porque todos los aspectos burocráticos y de documentación: NIE, permiso de residencia, empadronamiento, número de afiliación a la Seguridad Social, tarjeta sanitaria y demás ya están tramitados. Por lo que puedes concentrarte en su entrevista, sus competencias y cualidades para el puesto.

Una plantilla con personas de origen diverso genera beneficios a la organización, fomenta un clima laboral más inclusivo y tolerante en las relaciones entre equipos, público y clientes y favorece la resolución de conflictos.

¡Contribuye a crear un espacio laboral más justo e igualitario!

Índice de tablas:*

Tabla 1. Fuentes de derecho internacional relativas a la protección de los derechos de los no ciudadanos.

Tabla 2. Normativa del régimen general de extranjería.

Tabla 3. Resumen requisitos para la reagrupación familiar.

Tabla 4. Análisis autorizaciones menores no acompañados.

*Estas tablas han sido elaboradas por Andalucía Acoge y Red Acoge dentro del documento elaborado sobre recomendaciones para abordar las dificultades normativas de las personas extranjeras, publicado en noviembre de 2020.

ANEXOS

TABLA 1**FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS NO CIUDADANOS**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Observación General 15 del Comité de Derechos Humanos. La situación de los extranjeros con arreglo al Pacto.
- Observación general N° 20 del Comité de Derechos económicos, sociales y culturales, sobre la no discriminación de los derechos contemplados en el Pacto.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Recomendación general N° XXX sobre la discriminación contra los no ciudadanos. Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

TABLA 2**NORMATIVA DEL RÉGIMEN GENERAL DE EXTRANJERÍA**

- Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social. Modificada en varias ocasiones por: la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre, por la Ley Orgánica 11/2003 de 29 de septiembre, por la Ley Orgánica 14/2003 de 20 de noviembre, por la Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre.
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009.
- Instrucciones de la Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración (Dirección General de Inmigración) del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que desarrollan y concretan diversos aspectos del Reglamento.
- Circulares e Instrucciones de las Unidades Administrativas Territoriales: Áreas Funcionales de Trabajo e Inmigración y Oficinas de Extranjeros de las diferentes Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno.

TABLA 3

RESUMEN REQUISITOS PARA LA REAGRUPACIÓN FAMILIAR

Requisitos reagrupantes	Familiares reagrupables
<p>Tiempo de residencia: Mínimo la tarjeta de residencia renovada (es decir al año de su tarjeta inicial). Para reagrupar a ascendientes es necesario ser residente de larga duración.</p> <p>Medios económicos suficientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Justificación de contar con una vivienda adecuada a las necesidades familiares. ○ Acreditación de empleo y/o de recursos económicos suficientes para atender las necesidades de la familia, incluyendo la asistencia sanitaria en el caso de no ser cubierto por la Seguridad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ El cónyuge. ○ La persona que mantenga con el reagrupante una relación de afectividad análoga a la conyugal (inscrita en un registro público o acreditado por el reagrupante). ○ Sus hijos o los del cónyuge o pareja, incluidos los adoptados, menores de 18 años o discapacitados, y que no estén casados. ○ Los menores de 18 años o incapacitados, cuando el residente extranjero sea su representante legal. ○ Sus ascendientes en primer grado mayores de 65 años o los de su cónyuge o pareja, cuando estén a su cargo (por depender económicamente del reagrupante) y haya razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España. Excepcionalmente, por causas de carácter humanitario, los ascendientes menores de 65 años.

TABLA 4

ANÁLISIS AUTORIZACIONES MENORES NO ACOMPAÑADOS

Tipos de residencia	Requisitos	Documentación acreditativa
Residencia del menor extranjero no acompañado.	Acreditar la imposibilidad de repatriación.	Pasaporte o cédula de inscripción.
	Estancia de 9 meses desde que el menor haya sido puesto a disposición de los servicios de protección de menores.	Acreditación tutela o guardia provisional.
Acceso a la mayoría de edad del menor extranjero no acompañado que es titular de una autorización de residencia.	Ser menor tutelado por servicio de protección de menores que alcance la mayoría de edad y que se le haya tramitado previamente su permiso de residencia.	Acreditar medios económicos (100% IPREM mensualmente).
	Presentar la renovación a los 60 días naturales previos o 90 posteriores a cumplir 18 años.	Oferta de trabajo.
	Contar con medios económicos para su subsistencia.	Informes inserción.
Acceso a la mayoría de edad del menor extranjero no acompañado que no es titular de una autorización de residencia.	Ser menor tutelado por servicio de protección de menores que alcance la mayoría de edad y que NO se le haya tramitado previamente su permiso de residencia.	Recomendación de la entidad que lo ha tutelado.
	Contar con medios económicos para su subsistencia.	Acreditar medios económicos (100% IPREM mensualmente) Contrato de trabajo.

cont.

Tipos de residencia	Requisitos	Documentación acreditativa
Segunda renovación residencia menor no acompañado que accedió a la mayoría de edad.	Haber caducado o encontrarse cerca de la caducidad de la autorización de residencia por acceso a la mayoría de edad de menor no acompañado.	Acreditar medios económicos (400% IPREM mensualmente)
	Presentar 60 días previos o 90 posteriores a la caducidad.	Oferta de trabajo.
	Contar con medios económicos para su subsistencia.	Informes inserción.
Modificación de la situación de residencia a la situación de residencia y trabajo.	Estancia de 1 año en situación de residencia.	Presentar contrato de trabajo con un salario que sea mínimo el SMI para jornada completa y con una duración continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.
	Solicitud de trabajo presentada por el empleador.	
	Contar con un contrato de trabajo.	

La organización quiere agradecer a todas aquellas personas migrantes y empresas que han participado de forma voluntaria, cuya ayuda y colaboración ha resultado tan valiosa para conocer la realidad de la contratación de personas migrantes.

Consejo Asesor:



Personas migrantes:

Enma, Amir, Mohamed, Alimou, Mohammed, Saimón, Juan Luis, Carlos, Pedro José, Johnson, Belkys, Jenny, Diana, Kelvo, Mabel, Nadia, Mario, El Mokhtar, Norma, Julian, Luís, Mouri, Jasa, Jonathan, Moufida, Hossniya, Nasira, Sanae, Hanane, Laila, Bouch, Mouna, Luisa, Maka, Botoy, Geoconda, Mariana, Víctor, Luís B., Jenniffer, Darina, Larisa, Betsy Jasmina, Rosa, Yampol, Nextor, Mamalut, Kelvin, M^a Fernanda, Paola, Óscar, Jesús.

Equipo de Red Acoge:

Departamento de Gestión de la Diversidad y Empresas y Departamento Jurídico.

Empresas que han participado en los focus group:



RED **acoge**