

www. cear.es



guía

para la contratación de
trabajadoras y trabajadores
de origen extranjero

Comisión Española de
Ayuda al Refugiado



www. **cear.es**

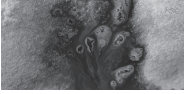


guía

para la contratación de
trabajadoras y trabajadores
de origen extranjero

índice

capítulo I	
Los beneficios de la diversidad cultural	[4]
capítulo II	
¿Qué personas inmigrantes pueden ser contratadas?	[5]
capítulo III	
Documentación necesaria para la contratación de trabajador@s de origen extranjero.	[6]
capítulo IV	
Pasos para la contratación de trabajadores y trabajadoras inmigrantes.	[10]
a. Personas con la documentación en regla [10]	
b. Personas sin autorización para trabajar [10]	
- ¿Qué requisitos hay que cumplir? [11]	
- ¿Cuál es el procedimiento para su concesión? [12]	
c. Personas con permiso de residencia temporal por circunstancias excepcionales [14]	
d. Pasos para la contratación de estudiantes [14]	
e. Sistema del contingente: Pasos a seguir para contratar a trabajadoras y trabajadores en sus países de origen [15]	
- Ofertas de empleo de carácter estable [15]	
- Visados para búsqueda de empleo [16]	
capítulo V	
Renovaciones de autorizaciones de trabajo	[17]
capítulo VI	
Lugares donde dirigirse para encontrar potenciales trabajadores y trabajadoras de origen extranjero	[19]
anexo I	
Legislación	[21]
anexo II	
Direcciones de interés de internet	[23]



guía

para la contratación de
trabajadoras y trabajadores
de origen extranjero

capítulo I

Los beneficios de la diversidad cultural

Puede observarse que el empresariado de la Unión Europea está comenzando a interesarse por la diversidad cultural no simplemente por la necesidad de cumplir la legislación, sino por cuestiones comerciales. Las medidas de diversificación de la mano de obra puede reportar muchas ventajas a las empresas. Pueden formar parte de una estrategia empresarial general para crear capital humano y fomentar la creatividad y la innovación. La diversidad confiere a las empresas un “carácter vanguardista” que les puede resultar beneficioso en sus relaciones con las usuarias y usuarios, los suministradores y suministradoras, las y los accionistas y otras partes interesadas, en los actuales mercados multiculturales y globales. La imagen corporativa y la coherencia interna se ven reforzadas, de manera que el personal se identifica con los principios y valores de la empresa, aumentando su compromiso, motivación y productividad.

Por otra parte, al realizar los procesos de selección para cubrir un puesto de trabajo en las empresas, se tiende a apreciar cada vez más las actitudes y valores de los trabajadoras y trabajadores, por encima incluso de la cualificación. Por ello, en el caso de las personas extranjeras, además del importante bagaje que traen de sus países de origen en cuanto a formación y experiencia, se valora también especialmente algunas características personales muy generalizadas entre la población inmigrante:

- **Gran motivación para trabajar**
- **Aptitudes para afrontar nuevos desafíos**
- **Iniciativa e implicación**
- **Anhelos de superación personal**
- **Gran interés y disposición para el aprendizaje**



capítulo II

¿Qué personas inmigrantes pueden ser contratadas?

Conforme la legislación vigente, sólo se puede contratar a las personas extranjeras que estén específicamente autorizadas a ejercer una actividad laboral en España. Esta Situación se debe acreditar con la correspondiente “autorización de trabajo” o los documentos que específicamente se determinen:

Los ciudadanos y ciudadanas de los países **membros de la Unión Europea**, además de Islandia, Noruega y Liechtenstein, tienen derecho a la libre circulación en territorio español, y en concreto tienen reconocido por ley el acceso a cualquier actividad laboral, por lo que no existe ninguna restricción para su contratación. Asimismo se encuentran autorizados para trabajar, desde el pasado 1 de mayo de 2006, los nacionales de los últimos 10 países en incorporarse a la UE: **Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y República Checa.**

A partir del año 2007, tendrán derecho a la libre circulación en la Unión Europea los nacionales de la **República de Bulgaria y Rumania**, aunque hasta la fecha no consta que además de la autorización para residir se conceda la autorización para trabajar a l@s ciudadan@s de estos países.

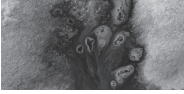
En cuanto a las **personas inmigrantes extra-comunitarias**, podrán trabajar legalmente en España, y por tanto ser objeto de una contratación directa las personas que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:

- Titulares de una autorización de trabajo en vigor.
- Extranjeras y extranjeros residentes por estudios y con autorización para trabajar.
- Las y los solicitantes de asilo, una vez transcurridos seis meses desde la presentación de la solicitud.
- Personas con permiso de residencia permanente.
- Refugiadas y Refugiados.
- Titulares de un permiso de residencia temporal por circunstancias excepcionales con autorización para trabajar.
- Cónyuges de nacionales comunitarios.
- Apátridas.

Todas estas personas pueden ser contratadas directamente, aunque, se deben cumplir determinados requisitos.

Se puede dar el caso de una persona inmigrante que, aun **residiendo legalmente** en España, **no tenga ningún documento que le autorice a trabajar** en nuestro país. Para poder contratar a esta persona es necesario que se tramite la correspondiente autorización con una oferta de trabajo.

También pueden ser contratadas **personas inmigrantes que no se hallen ni residan en España**, a través del sistema del Contingente o del régimen general. **(Ver página 11 y 15)**



guía

para la contratación de
trabajadoras y trabajadores
de origen extranjero

capítulo III

Documentación necesaria para la contratación de trabajador@s de origen extranjero

Todos/as los/las inmigrantes extracomunitarios/as que presenten una autorización de trabajo pueden ser contratados, pero se deben tener en cuenta algunas particularidades. A continuación detallamos las principales características de cada uno de los modelos, con las restricciones correspondientes que tienen que ser consideradas antes de realizar cualquier contratación:

1. Autorización de trabajo por cuenta ajena

Tras la reforma del Reglamento que desarrolla la Ley de Extranjería (Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre) la antigua diferenciación entre permisos de trabajo “b inicial”, “B renovado”, “C” y “permanente”; a pasado a unificarse en una nomenclatura única **“AUTORIZACIÓN DE TRABAJO POR CUENTA AJENA”, acompañándose de la coetiqueta: “inicial”, “primera” ó “segunda renovación”, antes de llegar a la “Autorización Permanente”**. A pesar de ello, dado el poco tiempo transcurrido desde la publicación de la reforma, todavía es muy común que existan personas titulares de permisos B renovados y sobre todo Permisos tipo C, es importante señalar que **estas personas ESTÁN AUTORIZADAS A TRABAJAR y pueden ser contratadas directamente**.

a) Autorización de trabajo por cuenta ajena “inicial”

La autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena habilitará a las y los

extranjeros/as que residen fuera de España y que hayan obtenido el correspondiente visado a iniciar una relación laboral por cuenta ajena.

La autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena tendrá una duración de un año y podrá limitarse a un ámbito geográfico y sector de actividad determinado (art. 49.2 RD) Por ejemplo, puede ocurrir que una autorización de trabajo se encuentre restringida al sector de la hostelería y a la provincia de Valencia; si la hostelería no es la actividad de la empresa o el centro de trabajo en el que quiere ubicarse al trabajador o trabajadora no está en Valencia, no se puede contratar directamente a la persona titular de este permiso, aunque con la oferta de empleo, la persona puede solicitar un cambio de autorización (art. 99 RD sobre “Modificaciones de la Autorización de Residencia y Trabajo”), o bien esperar al momento de la renovación. En los casos en que las autorizaciones iniciales no especifican sector o ámbito, no existe ningún límite para su contratación.

Modificación de permisos de trabajo: Si se quiere contratar a una persona que tiene permiso de trabajo en vigor, pero éste está limitado a un sector o territorio diferente al de la empresa, se puede solicitar la modificación correspondiente.

La autoridad que concede la autorización de trabajo inicial puede modificar su alcance en cuanto a la actividad y ámbito geográfico autorizados, **siempre a petición de su titular** y mediante resolución motivada.



Los requisitos para proceder a la modificación son los siguientes:

- Que la trabajadora o el trabajador de origen extranjero haya cumplido con los seis meses de cotización a la seguridad social (3 meses en el sector agrario).
- Que formalicen un nuevo contrato de trabajo firmado por ambas partes y cumplimentado de acuerdo con la normativa vigente (debe figurar obligatoriamente el CIF y número de inscripción de la empresa contratante en la Seguridad Social), el inicio de dicho contrato estará condicionado a la respuesta de la administración.
- Fotocopia del DNI del firmante del contrato de trabajo.

El nuevo permiso no se considera renovación y tiene vigencia únicamente durante el tiempo que queda al permiso que sustituye.

b) Autorización de trabajo por cuenta ajena “1ª” y “2ª renovación”

Estas dos autorizaciones son similares tanto por su duración, (siempre se conceden por 2 años) como por sus restricciones, **(no vienen limitadas ni a sector de actividad ni a ámbito geográfico)** según Art. 54 RD. Se conceden de manera consecutiva al final del período de vigencia de la autorización de la que la persona es titular. Por

tanto se puede contratar sin ningún problema a los y las titulares de esta modalidad de autorización de trabajo. Para más detalle consultar el Apartado V: ¿Cómo pueden favorecerse las renovaciones?

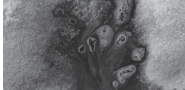
2. Autorización de trabajo por cuenta propia

Inicial, Renovado y permanente

Tienen similares características a los anteriores pero son específicos para el trabajo por cuenta propia. (arts. 58 y 59 RD)

Las y los extranjeros/as que deseen realizar **simultáneamente** actividades lucrativas por cuenta propia y ajena habrán de obtener las correspondientes autorizaciones para trabajar, de conformidad con los requisitos generales establecidos para la obtención de cada una de ellas previa acreditación de la compatibilidad del ejercicio de ambas actividades lucrativas, en relación con su objeto y características, duración y jornada laboral.

La autorización administrativa mediante la que se concede la compatibilidad del ejercicio de actividades laborales y profesionales tendrá duración equivalente al período de vigencia de la autorización de trabajo de la que fuera titular el trabajador o la trabajadora de origen extranjero, excepto en el caso de que se conceda sobre la base de una oferta de empleo de duración inferior.



guía

para la contratación de
trabajadoras y trabajadores
de origen extranjero

Caso contrario, las personas provistas con permisos por cuenta propia no pueden ser contratadas directamente, pero con una oferta de trabajo podrían solicitar el cambio a la modalidad por cuenta ajena.

3. Permisos de trabajo especiales

Existen otros tipos de permiso de trabajo **menos habituales** que pueden ser consultados en los artículos 84 (trabajador@s transfronterizos), 63 (prestaciones transnacionales de servicios) y 55 (de temporada) del Real Decreto 2393/2004.

4. Autorizaciones para colectivos específicos

a) Extranjeros y extranjeras residentes por estudios

Excepcionalmente, se les autoriza para realizar actividades laborales, (Arts. 85 y siguientes RD) y por tanto pueden ser contratados siempre que estén provistos de la correspondiente autorización para trabajar y además:

- Que la actividad sea compatible con la realización de los estudios.
- Que los contratos se realicen por escrito en la modalidad a tiempo parcial, y en los supuestos que sean a jornada completa su duración no sea superior a tres meses ni coincida con los periodos lectivos de sus estudios. (Art. 90 RD).

b) Solicitantes de Asilo con autorización para trabajar

Los solicitantes de asilo pueden trabajar cumplidos los 6 primeros meses desde su solicitud de asilo y al estar documentados con su “tarjeta amarilla” de solicitud de asilo.

c) Extranjeros y extranjeras titulares de un permiso de residencia por circunstancias excepcionales

La concesión de autorización de residencia temporal por **circunstancias excepcionales** otorgada en los supuestos de **arraigo**, con excepción de la que se conceda a los menores de edad, llevará aparejada (automáticamente) una **autorización de trabajo** en España durante la vigencia de aquélla. En la misma situación se hallarán las personas a las que le fuera concedida la autorización de residencia por **razones humanitarias** previstas en el art. 31.3 del Reglamento de aplicación de la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del **derecho de asilo y de la condición de refugiado**.

En los demás supuestos de permiso de residencia por circunstancias excepcionales el trabajador o la trabajadora de origen extranjero podrán solicitar, personalmente, la correspondiente autorización para trabajar.

Para saber cómo se solicitan este tipo de autorizaciones de trabajo ver el apartado C del apartado IV.

5. Otras situaciones:

Pueden ser contratadas sin ninguna restricción las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones, siempre y cuando lo puedan acreditar con la documentación correspondiente:

a) Extranjeros o extranjeras con permiso de residencia permanente

Este permiso autoriza a residir en España indefinidamente y a trabajar en las mismas condiciones que los españoles. (Art. 71 RD)



Se concede con carácter general a aquellas personas que hayan residido en España durante 5 años, pero existen otros supuestos de concesión tales como: los/las beneficiarios/as de una pensión de jubilación, o de incapacidad permanente o absoluta, personas que hayan nacido en España y residido de forma regular durante los tres años anteriores, personas que hayan sido españoles de origen, apartidas o refugiados/as, etc. (art. 71 y 72 RD)

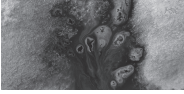
Las extranjeras y los extranjeros que sean titulares de una autorización de residencia permanente deberán solicitar la renovación de la tarjeta de identidad de extranjero cada cinco años. (Art. 74, inc. 1 RD).

b) Personas refugiadas

Una persona que adquiere el estatuto de refugiado o asilado tiene los mismos derechos que un nacional español, y por tanto puede realizar cualquier actividad laboral y ser contratado/a de manera inmediata.

c) Personas casadas con ciudadanos/as de nacionalidad comunitaria

Una vez celebrado el matrimonio, el cónyuge de un/a ciudadano/a comunitario puede solicitar la tarjeta de familiar residente comunitario, la cual permite trabajar en España como cualquier persona nacida en el seno de la Unión Europea desde el momento en el que se realice la solicitud de dicho permiso.



guía

para la contratación de trabajadoras y trabajadores de origen extranjero

capítulo IV Pasos para la contratación de trabajadoras y trabajadores de origen extranjero

a. Personas con la documentación en regla

Si las personas tienen la documentación necesaria para poder ser contratadas inmediatamente, los pasos son:

1. Que la persona acredite el permiso, autorización o cualquier otro documento que acredite que puede trabajar regularmente en España.
2. Verificar que no tiene ningún límite para trabajar en la empresa.
3. Darle de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social (en la Dirección Provincial de la Tesorería General), para lo que será necesario:
 - Fotocopia del documento identificativo de la persona de origen extranjero (es suficiente con la notificación por carta de la resolución por la que se le concede el permiso de trabajo o la autorización correspondiente) se entenderá como documentación en regla la resolución de concesión del permiso o autorización correspondiente.
 - Número de la SS (si es la primera vez que se da de alta, al igual que para cualquier trabajador o trabajadora de nacionalidad española, se debe solicitar previamente este número). No hay que olvidar hacerlo siempre con anterioridad al inicio de la actividad laboral, incluido el periodo de prueba.
4. Proceder a la contratación en los mismos términos que cualquier trabajadora o trabajador de nacionalidad española, comunicándolo a la oficina de empleo en el plazo máximo de 10 días.
5. Si es la primera vez que la persona inmigrante trabaja en España, es aconsejable tener en cuenta que puede partir de cierto desconocimiento de los derechos y deberes que lleva asociada toda relación laboral en nuestro país, por lo que **es muy recomendable reforzar la fase de acogida que cualquier trabajadora o trabajador necesita al incorporarse a una empresa.**

b. Personas sin documentación para trabajar

El proceso que se debe seguir para la contratación de una persona de origen extranjero que no tenga la documentación necesaria para trabajar regularmente en España es algo más complejo, puesto que previamente se debe tramitar el permiso de trabajo o la autorización para trabajar. Hasta que no se obtenga por escrito la resolución favorable de la solicitud, no se puede formalizar la contratación.



Pasos para la tramitación de la autorización de trabajo por “cuenta ajena inicial”

a) ¿Qué requisitos hay que cumplir?

Serán requisitos para la concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena “inicial”:

- Que la situación de empleo permita la contratación del trabajador o de la trabajadora de origen extranjero. Esta situación se verifica a través de los **catálogos de ocupaciones de difícil cobertura (CODC)**, que publican los Servicios Públicos de Empleo. El catálogo está desagregado por provincias, islas en el caso de las Comunidades Autónomas Baleares y Canarias y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, y tiene carácter trimestral, extendiéndose su vigencia desde el primer hasta el último día laborable del trimestre natural siguiente al de su publicación.
- Que se garantice al trabajador/a una actividad continuada durante el período de vigencia de la autorización para residir y trabajar (1 año).
- Que las empresas solicitantes hayan formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del Sistema de la Seguridad Social y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Que las condiciones fijadas en la oferta de trabajo se ajusten a las establecidas por la norma-

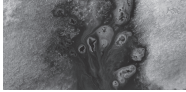
tiva vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.

- Que se posea la titulación, en su caso, debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- Que las trabajadoras y trabajadores de origen extranjero que se pretenda contratar carezcan de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- **Que los trabajadores y trabajadoras inmigrantes no se encuentren irregularmente en territorio español.**

Excepciones a la Situación Nacional de Empleo:

sin perjuicio de lo previsto en el párrafo a), no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo en los supuestos establecidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero en relación con art. 50 RD, que recogen una serie de circunstancias o supuestos específicos personales del/ de la trabajador/a que hacen que no sea necesario tener en cuenta la situación nacional de empleo, y para los que por tanto, se pueden presentar ofertas de empleo en cualquier actividad.

Excepto por esa salvedad, los documentos, procedimiento y plazos son los mismos que para el Régimen General.



guía

para la contratación de trabajadoras y trabajadores de origen extranjero

b) ¿Cuál es el procedimiento para su concesión?

El empleador o la empleadora que pretenda contratar a una trabajadora o un trabajador extranjero no residente en España deberá presentar, personalmente o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal en la empresa, la correspondiente solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena ante el registro del órgano competente para su tramitación.

Con la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena en modelo oficial deberá acompañarse la siguiente documentación:

- a) El DNI o CIF y documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social, o documento acreditativo de hallarse exento; y en el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica, documento público que otorgue su representación legal a favor de la persona física que formule la solicitud.
- b) El contrato de trabajo o la oferta de empleo en el modelo oficial establecido.
- c) Cuando la autoridad competente lo considere necesario para asegurar que el empresario o empresaria podrá hacer frente a las obligaciones del contrato de trabajo, se deberá acreditar, con los documentos que expresa y motivadamente se le requiera, los medios económicos, materiales o personales de los que dispone para su proyecto empresarial y para hacer frente a dichas obligaciones.
- d) Copia de pasaporte, o documento de viaje, en vigor, de la trabajadora o trabajador de origen extranjero.
- e) Aquellos documentos que justifiquen, si son alegados por el/la interesado/a, alguno de los

supuestos específicos establecidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, preferencias para la concesión.

- f) La titulación o acreditación de que se posee la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión, cuando proceda, debidamente homologada.

Para el caso del Servicio Doméstico¹, es necesario presentar:

- a) Oferta de empleo con compromiso de contratación de 1 AÑO (3 ejemplares) sería conveniente especificar si para jornada completa o partida.
- b) DNI o NIE del empleador/a (original y copia).
- c) Justificación de medios económicos: tres últimas nóminas o declaración del IRPF (original y copia).
- d) Inscripción del empleador o empleadora en el Régimen del sistema de Seguridad Social (original y copia).

La autoridad competente, resolverá de forma motivada y notificará a la empleadora o empleador la resolución sobre la autorización de residencia y trabajo solicitada, a los efectos de que en su caso, proceda al abono de las tasas del permiso en el plazo correspondiente.

Cuando la resolución fuese favorable, se suspenderá su eficacia hasta la expedición, en su caso, del visado y hasta la efectiva entrada del extranjero o la extranjera en territorio nacional.

¹ Siempre que se trate de oferta de trabajo a jornada completa.



La autorización no desplegará sus efectos hasta que no se produzca la obtención del visado y la posterior entrada en España de su titular.

En el plazo de UN MES desde la notificación al empleador o empleadora, el trabajador o la trabajadora deberá solicitar personalmente el visado en la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando a través del poder de representación, de otros documentos aportados en la solicitud, o de datos que consten en la Administración, se evidenciase que la persona de origen extranjero para quien se solicita el visado **se encuentra en España en situación irregular**, se **inadmitirá** a trámite o, si tal circunstancia se advirtiera en un momento posterior, se **denegará** la solicitud de visado.

El trabajador o trabajadora en el país de origen deberá presentar la solicitud de visado, que irá acompañada de:

- a) Pasaporte ordinario o título de viaje, reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de cuatro meses.
- b) Certificado de antecedentes penales, que debe ser expedido por las autoridades del país de origen o del país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, en el que no deben constar condena por delitos existentes en el ordenamiento español.
- c) Certificado médico con el fin de acreditar que no padece ninguna de las enfermedades susceptibles de cuarentena previstas en el Reglamento sanitario internacional.
- d) Copia de la autorización de residencia y trabajo condicionada.

Durante la sustanciación del trámite del visado, la misión diplomática u oficina consular podrá requerir la comparecencia de la/el solicitante y cuando se estime necesario, mantener una entrevista personal.

Si los representantes de la Administración llegaran al convencimiento de que existen indicios suficientes para dudar de la identidad de las personas, de la validez de los documentos o de la veracidad de los motivos alegados para solicitar el visado, se denegará su concesión de forma motivada.

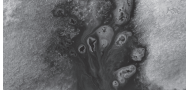
Notificada la concesión del visado, el trabajador o trabajadora deberá recogerlo personalmente en el plazo de un mes desde la fecha de notificación.

Una vez recogido el visado, deberá entrar en territorio español en el plazo de vigencia del mismo, que no será superior a TRES MESES.

A partir de la entrada legal en España del/la trabajador/a, podrá comenzar su actividad y se producirá su afiliación, alta y posterior cotización.

En el plazo de un mes desde la entrada en España, el/la extranjero/a deberá solicitar la tarjeta de identidad de extranjero, personalmente y ante la oficina correspondiente.

Si en el momento de la solicitud de la tarjeta de identidad de extranjero o transcurrido un mes desde su entrada en España, no existiera constancia de que el trabajador o la trabajadora autorizado/a inicialmente a residir y trabajar ha sido afiliado/a y/o dado de alta en la Seguridad Social, la autoridad competente podrá resolver la extinción de la autorización.



guía

para la contratación de trabajadoras y trabajadores de origen extranjero

c. Personas con permiso de residencia temporal por circunstancias excepcionales

Como hemos visto en el Apartado III, las únicas autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales que llevan aparejada una autorización de trabajo son las de **arraigo** y las concedidas por razones humanitarias en virtud del **Art. 31.3 del Reglamento de aplicación de la ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado**. Sin perjuicio de ello, se podrá conceder una autorización de residencia por razones humanitarias, en los siguientes casos:

- a) A los/las extranjeros/as víctimas de delitos tipificados en los artículos 311 a 314 del Código Penal, de los delitos en los que haya concurrido la circunstancia agravante de comisión por motivos racistas, antisemitas, o de otra clase de discriminación, tipificada en el art. 22.4ª, del Código Penal, o de delitos por conductas violentas ejercidas en el entorno familiar, en los términos previstos por la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de violencia doméstica a, siempre que haya recaído sentencia por tales delitos.
- b) A los/as extranjeros/as que acrediten sufrir una enfermedad sobrevenida de carácter grave que requiera asistencia sanitaria especializada, de imposible acceso en su país de origen, y que el hecho de ser interrumpida o de no recibirla suponga un grave riesgo para la salud o la vida.
- c) A los/as extranjeros/as que acrediten que su traslado al país del que son originarios o proceden, a efectos de solicitar el visado que corresponda, implica un peligro para su seguridad o la de su familia, y que reúnen los demás requi-

sitos para obtener una autorización temporal de residencia o de residencia y trabajo.

Por otra parte, se podrá conceder una autorización a las personas que colaboren con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales, o cuando concurren razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España.

En virtud de su carácter excepcional, las autorizaciones concedidas con base en este artículo, así como sus renovaciones, tendrán una vigencia de un año.

Como ya se ha dicho, los supuestos de arraigo y el previsto en el art. 17.2 Ley de Asilo **son los únicos dos que traen aparejados la autorización para trabajar**, en los demás supuestos el extranjero o la extranjera **podrá solicitar personalmente la autorización para trabajar** ante el órgano competente para su tramitación, en el que deberá presentar la solicitud acompañada de la siguiente documentación:

- a) Pasaporte en vigor.
- b) En los casos en que se exija un contrato de trabajo firmado tanto por los/as trabajadores como por las empresas, con una duración mínima de un año, sus efectos estarán condicionados a la entrada en vigor de la autorización de residencia y trabajo solicitada.
- c) Documentación acreditativa de encontrarse en alguna de las situaciones expuestas anteriormente.

d. Pasos para la contratación de estudiantes

Si la persona que la empresa desea contratar es estudiante, se pueden dar autorizaciones específi-



cas para trabajar, sin considerar la situación nacional de empleo. Se trata de las autorizaciones para investigación y estudios (arts. 85 y siguientes RD).

Es necesario preparar la misma documentación de la empresa y del/la trabajador/a que para la solicitud de la autorización de trabajo inicial, teniendo en cuenta algunas particularidades:

- Las actividades deberán ser compatibles con la realización de los estudios, por tanto se trata de contratos a tiempo parcial, y en el caso de ser a jornada completa, su duración no deberá ser superior a tres meses ni coincidir con los períodos lectivos.
- Los ingresos obtenidos no podrán tener el carácter de recurso necesario para su sustento o estancia.

La autorización para trabajar no tendrá limitaciones geográficas. En el caso que la actividad coincida con períodos lectivos, su vigencia coincidirá con la del contrato de trabajo, y en cualquier caso no podrá ser superior a la de la Autorización para investigación y estudios.

e. Sistema del contingente: pasos a seguir para contratar a trabajadoras y trabajadores en sus países de origen

El contingente es un mecanismo general para canalizar los flujos migratorios laborales en el que se determina anualmente, por Acuerdo del Consejo de Ministros, el número y las características de las ofertas de empleo que, encuadradas en determinados sectores de actividades y ocupaciones, van dirigidas a trabajadores y trabajadoras de origen extranjeros de régimen no comunitario que

no se hallen ni residan en España (Art. 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero) En la determinación del contingente participan los Agentes sociales y las Comunidades Autónomas, elaborando propuestas que son consideradas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Para el contingente de 2006, que se encuentra publicado en el BOE de 17 de enero de 2006, el Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, una **cifra provisional de 16.878 empleos** estables. Aún no se ha aprobado el contingente para el año 2007.

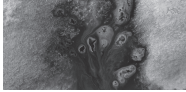
a) Ofertas de empleo de carácter estable para trabajador@s extranjeros

Este medio para regular la inmigración que ha aprobado el Ejecutivo tras finalizar el proceso de normalización de personas extranjeras (año 2005), se caracteriza por servir para contrataciones colectivas y genéricas, teniendo en cuenta los perfiles profesionales y no los individuos con nombres y apellidos.

Tanto en las ofertas de empleo genéricas como en las colectivas serán las organizaciones empresariales de ámbito provincial -o directamente las empresas- las que ostenten la representación legal y las que podrán solicitar la gestión de ofertas laborales dirigidas a trabajadores/as de origen extranjero que no se encuentren ni residan en España.

Como procedimiento aparte, este acuerdo de Consejo de Ministros contempla también especificaciones para la tramitación de contratos de temporada.

Por lo tanto, si una empresa necesita trabajadores/as de origen extranjero y no tiene ofertas



guía

para la contratación de trabajadoras y trabajadores de origen extranjero

nominativas para trabajador@s particulares puede seguirse el procedimiento de las ofertas genéricas:

- Las empresas deben presentar las solicitudes o bien personalmente o bien mediante las Organizaciones Empresariales (las fórmulas de presentación vienen reguladas en el Acuerdo de Contingente).
- En los procesos de selección que se realicen en origen, las empresas podrán participar directa o indirectamente (el mecanismo del mismo viene definido en el Acuerdo de Contingente).
- Concedido el Visado por la Autoridad Consular, que incorpora la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena para un año, empezará su vigencia a partir de la fecha en que se produzca la entrada en España. Esta Autorización vendrá limitada a un ámbito territorial y sector de actividad determinado, y permite la incorporación inmediata del/ de la trabajador/a a la empresa.
- En el plazo de un mes desde la entrada en España, los/las trabajadores/as deben solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

b) Visados para búsqueda de empleo

El mismo Acuerdo de Contingente puede establecer un número de Visados Para Búsqueda de Empleo dirigidos a hijos/as o nietos/as de español/a de origen, así como un número de Visados para Búsqueda de Empleo Limitados a Determinados Sectores de Actividad u Ocupaciones en un ámbito territorial concreto (art. 78.2 RD).

Estos VISADOS PARA BUSQUEDA DE EMPLEO autorizan al/ la trabajador/a extranjero/a a desplazarse al territorio español, para buscar trabajo durante el período de tres meses. Si en ese plazo no consiguen un Contrato de Trabajo, la persona está obligada a salir del territorio (art. 81 RD).

Existen dos tipos de Visado de Búsqueda de Empleo, según a quien estén dirigidos:

- VISADOS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO DIRIGIDOS A HIJOS O NIETOS DE ESPAÑOL DE ORIGEN: cuyo número se establece por el Acuerdo del Contingente, así como los mecanismos de selección de los destinatarios/ destinatarias y las fórmulas de presentación de las solicitudes.
- VISADOS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO PARA DETERMINADOS SECTORES DE ACTIVIDAD U OCUPACIONES: sectores que serán determinados por el Acuerdo de Contingente, así como el número de Visados. En cada país el organismo de selección previsto realizará la selección. Los/las titulares de estos Visados están autorizados/as a permanecer en España durante tres meses, y deberán encontrar un Contrato de Trabajo en ese plazo en el Sector y ámbito territorial para el que se haya previsto. La empresa que desee contratar a un/a trabajador/a en estas circunstancias debe presentar una Oferta-Contrato ante la Oficina de Extranjeros, que deberá pronunciarse como máximo en 10 días y notificar de manera inmediata. La eficacia de esa Autorización concedida está condicionada a la afiliación y/o alta del/ de la trabajador/a en la Seguridad Social en el plazo de un mes.



capítulo V

Renovaciones de autorizaciones de trabajo

A pesar de que según la normativa, la persona legitimada para realizar la tramitación (solicitud y presentación) de una renovación de la autorización para trabajar sea la persona extranjera titular de la autorización, como empresas es importante saber que se le puede favorecer la gestión, facilitándole toda la documentación requerida que dependa de la empresa.

El plazo que se establece para solicitar la renovación de un Permiso que va a caducar es de un total de 5 meses, que van comprendidos desde DOS MESES ANTES DE LA FECHA DE EXPIRACIÓN de la Autorización, HASTE TRES MESES DESPUÉS. Si se presenta en plazo la solicitud, se prorroga la validez del Permiso hasta la respuesta por parte de la Administración.

Por tanto se debe recordar como empresa que: **todo/a trabajador/a con resguardo de renovación de una autorización para trabajar, presentado en plazo, puede ser contratado dado que está autorizado/a a trabajar en igualdad de condiciones que una persona con la autorización aún en vigor (art. 54 RD).**

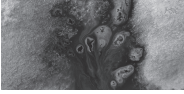
Documentos necesarios para todas las renovaciones de autorización de trabajo por cuenta ajena:

Para todos los casos

- Impreso de solicitud según modelo oficial (2 ejemplares).
- Autorización de trabajo y residencia que se renueva (original y copia).
- Certificado de vida laboral (original y copia).
- Certificado de empadronamiento para el caso que se desee cambiar el domicilio que figura en la tarjeta.

Supuestos específicos

1. Si en la actualidad está trabajando y de alta en la Seguridad Social con el **mismo empleador-a** que solicitó la autorización que pretende renovar:
 - a) Solicitud de renovación cumplimentada y firmada por el/la trabajador/a.
 - b) Vida laboral.
2. Si acredita la realización de la actividad para la que se concedió la autorización anterior durante un mínimo de seis meses por año:
 - a) Fotocopia del **contrato de trabajo en vigor**, acorde con las características de su autorización para trabajar y figurar en situación de alta en la Seguridad Social.
 - b) Si se presenta **oferta de trabajo**, además se debe aportar:
 - Copia del DNI o CIF del empleador/a o del/la representante legal de la empresa y firmante de la oferta de empleo.
 - Inscripción de la empresa en la seguridad social o documento acreditativo de hallarse exento.
 - En el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica, documento



guía

para la contratación de
trabajadoras y trabajadores
de origen extranjero

- público que otorgue su representación legal a favor de persona física que formule la solicitud.
- Para la actividad en **servicio doméstico**, documento acreditativo de la capacidad y solvencia económica del empleador (Declaración del IRPF, nóminas de los tres últimos meses, etc.)
3. Haber tenido un período de actividad laboral de, al menos, **TRES MESES por año**:
- a) Documento que acredite que la relación laboral que dio origen a la autorización cuya renovación se pretende, se interrumpió por causas ajenas al trabajador/a: carta de despido, carta de aviso de terminación de contrato, finiquito, etc. (original y copia)
 - b) Acreditación de los períodos de inscripción como demandantes de empleo desde la fecha de pérdida de la ocupación (INEM)
 - c) Justificación de haber participado en programas de inserción socio-laboral de las entidades públicas o privadas subvencionadas.
 - d) Contrato de trabajo en vigor al momento de presentar la solicitud (original y copia)
4. Si se encuentra percibiendo una prestación económica (En estos casos se renovará por el tiempo de duración de la prestación):
- a) Documentación que acredite la prestación que está percibiendo.
 - a) Fotocopia de la tarjeta de demandante de empleo.
 - a) Si se encuentra de baja por incapacidad temporal o permiso por maternidad copia de la baja médica.
- Como se dijo más arriba, la presentación de la solicitud de renovación otorga validez a la autorización de trabajo y residencia anterior hasta que se produzca la resolución del procedimiento.
- Transcurrido el plazo de tres meses sin resolverse la petición de renovación de autorización de trabajo, ésta se entenderá estimada por **SILENCIO ADMINISTRATIVO**. (Art. 54, inc. 10 del RD 2393 / 2004).



capítulo VI

Lugares donde dirigirse para encontrar potenciales trabajadores y trabajadoras de origen extranjero

Desde la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), gestionamos una Agencia de Colocación sin ánimo de lucro reconocida por el INEM. Este programa tiene como objetivo la inserción sociolaboral de las personas demandantes de empleo que responden a los requisitos del colectivo de atención (refugiados, inmigrantes, solicitantes de asilo, desplazados, circunstancias excepcionales, etc.) ya sea vía contratación por cuenta ajena o trabajo por cuenta propia mediante autoempleo y la creación de microempresas. Se busca así poder conseguir una adecuada y completa integración en la sociedad de acogida.

Se estructura en torno a dos ejes:

- La intermediación laboral mediante las acciones de las Agencias de Colocación con empresas y
- La realización de itinerarios integrados de inserción con actividades como la preformación, formación y orientación laboral, formación ocupacional, talleres de empleo, etc., normalmente mediante derivaciones a recursos locales o a programas complementarios ejecutados por CEAR.
- Se completa la actividad con el estudio de viabilidad de las iniciativas de autoempleo de algunos de los demandantes de las Agencias, que optan por la creación de una empresa mediante el asesoramiento y seguimiento del Plan de negocio.

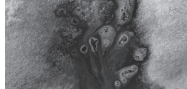
Aportamos a la persona demandante de empleo:

- Aprendizaje del idioma.
- Detección y estudio de sus necesidades formativas.
- Reciclaje profesional de las personas usuarias.
- Orientación y asesoramiento laboral.
- Acciones formativas para la capacitación profesional (cursos de formación ocupacional).
- Inclusión en la bolsa de empleo.
- Conocimiento de derechos y deberes de las y los trabajador@s en España.
- Seguimiento en el puesto de trabajo.

Aportamos a la empresa:

- Bolsa de demandantes de empleo.
- Asesoramiento legal.
- Selección de perfiles y su posterior derivación a entrevistas.
- Seguimiento a la incorporación.
- Profesionalidad.
- Trato personalizado y contacto permanente.
- Mediación laboral.

De forma general, consideramos que las Agencias de Colocación siguen siendo un claro referente para todas aquellas personas que se encuentran desempleadas y buscan empleo.



guía

para la contratación de
trabajadoras y trabajadores
de origen extranjero

Delegaciones de la Comisión Española de Ayuda al refugiado

CEAR Madrid

C/ Noviciado 5. 28015, Madrid

t. 91 555 06 98

f. 91 555 54 16

CEAR Euskadi

C/ Cristo 9 bis, 5º. 48007, Bilbao

t. 94 424 88 44

f. 94 424 59 38

CEAR Andalucía, Ceuta y Melilla

Sevilla

Bajos de Marqués de Contaderos s/n. 41001

t. 95 461 91 64

f. 95 423 65 64

Málaga

c/Ollerías, 31. 29012, Málaga

t. 95 260 13 21 · 95 260 26 91

f. 95 222 60 21

Huelva

c/ Carmen, 4, 1º c. 21001, Huelva

t. 639 892 728

Ceuta

ceuta@cear.es

Melilla

melilla@cear.es

CEAR Extremadura

C/ Romero Leal, 26-2º. 06800, Mérida

t. 92 430 44 70

f. 92 431 59 62

Comissió Catalana d'Ajuda al Refugiat

Barcelona

C/ Aribau, 3, 1º, 2a. 08011, Barcelona

t. 93 302 42 15 · 93 301 25 39

f. 93 317 03 43

Sabadell

C/ Sant Pau, 19. 08201, Sabadell

t. 93 727 29 75

CEAR País Valencià

Valencia

C/ Francisco Moreno Usedo nº 21-bajo. 46018

t. 96 316 24 77

f. 96 344 09 31

Alicante

C/ Rafael Asín, nº 12 y 13. 03010

t. 96 525 94 60 · 96 637 83 28

f. 96 637 83 27

Cullera

C/ Maestro Serrano nº 4-bajo. 46400

t. 96 172 45 41

f. 96 173 81 04

CEAR Canarias:

C/ Luís Antunez, 32. 1º. 35006, Las Palmas

t. 928 29 72 71

f. 928 24 71 43

En internet

www.cear.es



anexo I

Legislación

Para profundizar en algunos aspectos del régimen de asilo y de extranjería, recomendamos la lectura de los siguientes textos legales:

- **Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero**, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de Diciembre, por la Ley Orgánica 11/2003 de 29 de Septiembre y por la Ley Orgánica 14/2003 de 20 de Noviembre.

En internet: <http://www.mir.es/SGACAVT/derecho/lo/lo04-2000.html>

- **Real Decreto 2393/2004 de 30 de Diciembre**, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.

En internet: http://www.mir.es/SGACAVT/derecho/rd/rd2393_2004.html

- **Real Decreto 178/2003 de 14 de Febrero**, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

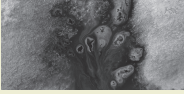
En internet: <http://www.mir.es/SGACAVT/derecho/rd/rd178-2003.html>

- Instrumento de ratificación del acuerdo de adhesión del reino de España al convenio de aplicación del **acuerdo de Schengen de 14 de junio de 1985** entre los gobiernos de los estados de la unión económica Benelux, de la República Federal de Alemania y de la República Francesa, relativo a la supresión gradual de controles en las fronteras comunes, firmado en Schengen el 19 de junio de 1990, al cual se adhirió la República Italiana por el acuerdo firmado en París el 27 de noviembre de 1990, hecho el 25 de junio de 1991.

En internet: <http://www.mir.es/SGACAVT/derecho/im/im25061991.html>

- **Ley 5/1984 de 26 de Marzo**, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, reformada por la Ley 9/1994 de 19 de Mayo.

En internet: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0212.pdf>



guía

para la contratación de
trabajadoras y trabajadores
de origen extranjero

- **Real Decreto 203/1995, de 10 de febrero**, por el que se aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del Derecho de Asilo y de la condición de Refugiado, modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo, en su redacción dada por el Real Decreto 864/2001, de 20 de julio, por el Real Decreto 865/2001, de 20 de julio, por el Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre y por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

En internet: <http://www.mir.es/SGACAVT/derecho/rd/rd203-1995.html>

- **Resolución del 30 de diciembre de 2005**, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se regula el **Contingente de trabajadores y trabajadoras extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2006**.

En internet: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/01/17/pdfs/A01961-01991.pdf>



anexo II

Direcciones de interés en internet

Descarga de modelos y formularios

http://extranjeros.mtas.es/es/general/Procedimientos_Solicitudes_index.html

Oficinas de extranjeros

<http://extranjeros.mtas.es/es/general/OficinasExtranjeros.html>

Consulados

<http://extranjeros.mtas.es/es/general/Consuladose3d96063e89dc847c49c0da4295bee84.html>

Seguridad Social

<http://www.seg-social.es/inicio>

Directorio de organizaciones que trabajan con inmigrantes

http://www.canalsolidario.org/web/directorio_ong/directorio_ong.asp

Ministerio de Administraciones Públicas

http://www.map.es/servicios/servicios_on_line/extranjeria.html

Webs especializadas en derecho de extranjería:

Colegio Abogados Zaragoza

<http://www.intermigra.info/extranjeria>

Lex jurídica

<http://www.lexjuridica.com>

Con papeles

<http://www.conpapeles.com>

Universidad de Alicante

<http://www.ua.es/es/servicios/juridico/derhuman.htm>

Extranjeros sin papeles

<http://www.extranjerosinpapeles.com>

Pórtico legal

http://www.porticolegal.com/int/int_Extranjeria.html

