

Contratación de trabajadores extranjeros en España



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

1. Principales regímenes aplicables a la contratación de personas extranjeras



La contratación de personas extranjeras dependerá en primer lugar de su nacionalidad, y, después del tipo de contrato y ocupación que venga a desempeñar en España.

Los familiares de los ciudadanos comunitarios se benefician de un régimen propio muy flexible, y España posee desde 2014 un marco normativo muy atractivo y flexible para la migración cualificada, a través de la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos.

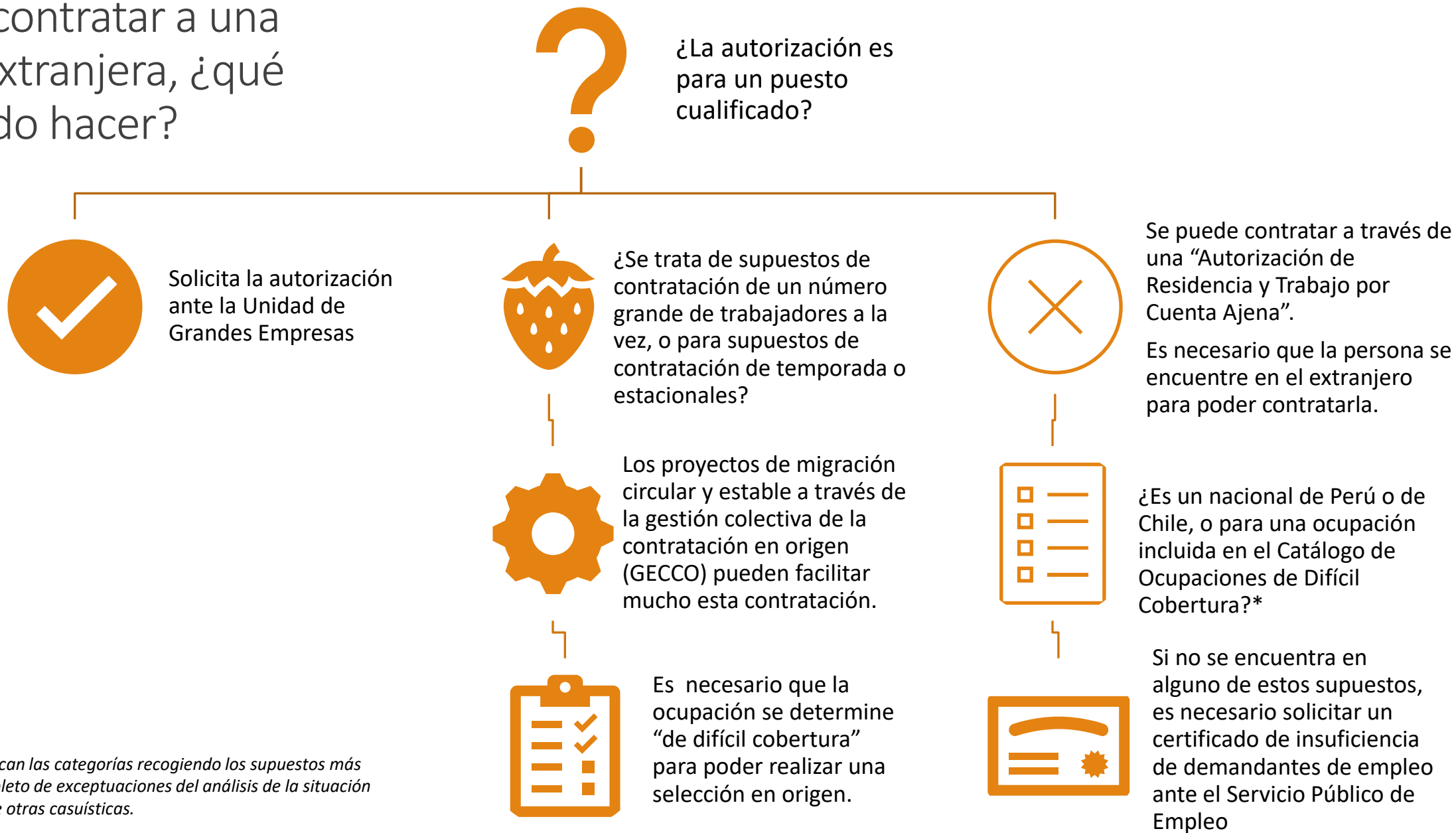
2. La situación nacional de empleo como elemento clave para entender las autorizaciones de residencia y trabajo

La Ley Orgánica de Extranjería consagra como uno de sus principios que la ordenación de migración laboral se hará de acuerdo con las necesidades de la situación nacional de empleo.

Por ello, excepto en una serie de supuestos previstos en la propia Ley Orgánica, debe comprobarse, antes de contratar a una persona extranjera, la inexistencia de candidatos que se encuentren en España (españoles o residentes).

Una de las excepciones es la migración altamente cualificada, por eso esto no se aplica a la Ley 14/2013 y la Unidad de Grandes Empresas, pero sí al resto de autorizaciones.

Si quiero contratar a una persona extranjera, ¿qué puedo hacer?



**En este gráfico se simplifican las categorías recogiendo los supuestos más frecuentes. El listado completo de excepciones del análisis de la situación nacional de empleo incluye otras casuísticas.*

Principales diferencias Régimen General y el Régimen de migración cualificada de la Ley 14/2013

| Régimen General | Ley 14/2013 |
|--|--|
| Se aplica la valoración de la situación nacional de empleo: primero debe comprobarse que no hay demandantes de empleo en España para esa ocupación | No restricciones de mercado laboral |
| Definición y requisitos tasados | Definición amplia, valoración caso a caso |
| Tienen limitación geográfica y de actividad: para la ocupación y provincia donde se solicitan | Sin limitación geográfica ni de actividad: de ámbito nacional, sujetas a la vinculación con el empleador. |
| Se solicitan ante las Oficinas de extranjería | Se solicitan ante la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, de forma 100% online. |
| Reagrupación familiar: deben residir un año en España antes de poder traer a sus familiares | Los familiares pueden acompañarles desde el principio: tramitación conjunta. |
| Duración 1 año + Renovación 4 años | Duración 3 años inicial +2 renovación |
| Plazo general de tres meses de tramitación, con silencio negativo | Tramitación en 20 días (hábiles), con silencio positivo |
| La solicitud debe realizarse con la persona contratada en el extranjero | Se puede solicitar con el extranjero en España, siempre que esté en situación regular (con un visado, por ejemplo) |

La reforma del Reglamento de Extranjería ¿en qué ha afectado a mis posibilidades de contratar trabajadores extranjeros?



Mejora el marco de análisis del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura, haciéndolo más permeable a las necesidades del mercado laboral.



Facilita la obtención de certificados de insuficiencia de demandantes de empleo para la contratación de personas extranjeras.



Facilita la contratación de estudiantes extranjeros, eliminando los obstáculos a su incorporación al mercado laboral tras la finalización de sus estudios, y ampliando la posibilidad de compaginar estudios y trabajo hasta 30 horas por semana



Aumenta el plazo de renovación de las autorizaciones de 2 a 4 años



Mejora el modelo de migración circular, creando un marco plurianual de autorizaciones

Nuevo modelo de migración circular plurianual

La reforma del Reglamento de Extranjería crea un modelo de migración circular adaptado a la reforma laboral, que premia el compromiso de retorno del trabajador, reduce cargas administrativas y ofrece estabilidad a las empresas

Las modificaciones están en línea con los cambios introducidos muy recientemente en Grecia, Italia y Francia permitiendo solicitar un nuevo permiso plurianual



ANTES

Autorizaciones de trabajo **para unos meses** que se solicitan cada año, con contratos temporales.

En la práctica se aplica **únicamente al sector agrícola** (por la **limitación que impone el catálogo de ocupaciones**).

Algunos sectores, como el transporte terrestre, necesitan una certificación de aptitudes profesionales.

La persona trabajadora es **convocada año a año**, firmando un nuevo contrato cada año. Hay personas que llevan retornando más de 14 años a la misma empresa.

EL NUEVO MODELO

Autorizaciones **plurianuales**, de 4 años de duración, que habilitan a trabajar máximo 9 meses al año.

Para **cualquier sector considerado deficitario**, de acuerdo con la nueva forma de determinación de la situación nacional de empleo.

Facilidad para la obtención, previo a la autorización de trabajo, de las certificaciones requeridas, en modalidad de residencia.

El contrato **plurianual** ofrece **garantías al trabajador** de que, si retorna, será llamado el año siguiente. Tras los primeros 4 años, se ofrece la posibilidad de **seguir prorrogando por periodos de 4 años, o permanecer** con una autorización de residencia y trabajo de 2 años.

¿Qué opciones hay entonces para cubrir las vacantes?



Contratar estudiantes: con la reforma del Reglamento, pueden trabajar hasta 30 horas semanales mientras estudian, e incorporarse al mercado laboral al finalizar los estudios, sin obstáculos.



Contratar personas en el extranjero: A través de gestión colectiva de contratación en origen, de autorizaciones de trabajo por cuenta ajena, o de la Unidad de Grandes Empresas.



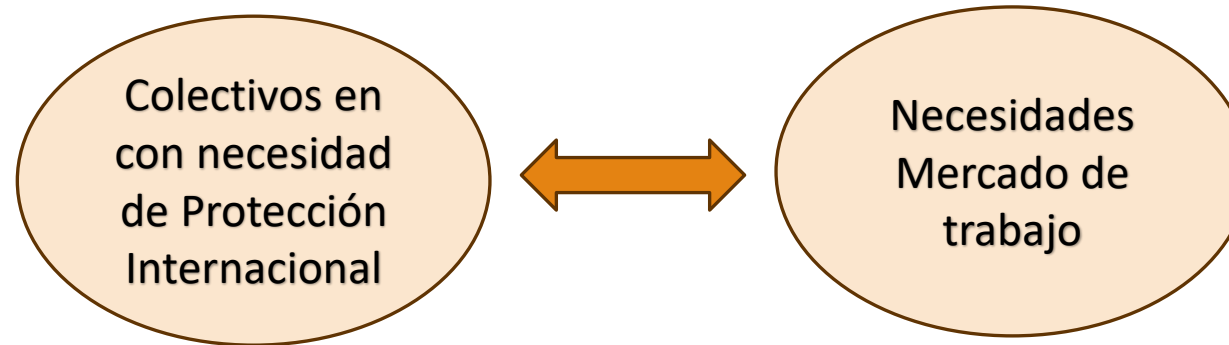
Contratar personas en prácticas: La “Ley 28/2022 (Ley StartUps) amplía la residencia para prácticas de 6 a 12 meses, prorrogables por una vez.



Contratar personas en situación irregular: La reforma del Reglamento de extranjería crea una nueva figura de arraigo, el Arraigo para la Formación, que facilita la residencia para obtener una cualificación, y posteriormente obtener una autorización para trabajar presentando un contrato relacionado con esa formación.

Alternativa al Reasentamiento tradicional: Vías complementarias

Nuevo modelo que nace con el Acuerdo Trilateral EEUU-España-Canadá sobre migraciones de mayo de 2023



Alternativa para reasentar en España a colectivos de terceros países **en base a criterios de Protección Internacional y de empleabilidad en sectores deficitarios de mano de obrase posibilita la**

Llegada a España de personas refugiadas **vinculada a ofertas de trabajo.**

El MISSM y las entidades del sistema de acogida **acompañan en todo el proyecto**

Sponsor o Patrocinador (empresa) que apoya el proyecto ofreciendo **contratos de trabajo** adecuados y, en su caso, con medidas de **conciliación** familiar.

Integración en la sociedad española a través del empleo.

Programa habitual en EE.UU., Canadá y Australia con éxito de integración y de tasa de empleabilidad