

Reforma de la normativa de extranjería. Historia de dos años de cambios. De las medidas “anti-Covid” al Real Decreto 629/2022 de 26 de julio.

Eduardo Rojo Torrecilla.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona.

12 de agosto de 2022.

SUMARIO.

Introducción

- I. Covid19. Medidas de regularización (temporal) de la población migrante.
- II. Paso a paso, y en el marco del diálogo social, avances importantes para evitar la irregularidad sobrevenida de la población trabajadora migrante y de su familia. Notas a las Instrucciones núms. 4 y 5 de la Dirección General de Migraciones de 8 de junio de 2020.
- III. Flexibilidad para la solicitud de autorización de residencia temporal por razones de arraigo social. Notas a la Instrucción núm. 6 de la Dirección General de Migraciones del 8 de junio.
- IV. Cataluña. Medidas para permitir la regularidad de la población trabajadora migrante. Notas al Decreto-Ley 25/2020 de 16 de junio.
- V. ¿Camino de la regularización? Inmigración y arraigo laboral. Importante sentencia del TS (C-A) de 25 de marzo de 2021 que permite tomar en consideración los períodos de actividad laboral regular.
- VI El impacto de la jurisprudencia del TS (C-A) sobre la regulación del arraigo laboral. Notas a la Instrucción 1/2021 de 8 de junio de la Secretaría de Estado de Migraciones.
- VII. Reforma de la normativa de extranjería. La problemática de los menores no acompañados y de los jóvenes extranjeros extutelados. Texto comparado de los artículos del RD 557/2011 de 30 de abril modificados por el RD 903/2021 de 19 de octubre.
- VIII. La política de inmigración, con especial atención a su contenido laboral. Repaso a normas y documentos internacionales, europeos y españoles.
- IX. Población migrante, reforma laboral, y posible reforma de la normativa de extranjería para regularización. Notas para debate.
- X. Los debates sobre las condiciones de vida y de trabajo de la población migrante. Examen de nuevos documentos y de nuevas propuestas.
- XI. La reforma del Reglamento de Extranjería (RD 557/2011 de 20 de abril). Notas para debate y texto comparado con el borrador del Real Decreto de 3 de junio de 2022.

XII. Reforma del Reglamento de Extranjería. Texto comparado del primer borrador (3 de junio) y del Real Decreto 629/2022 de 26 de julio (modificaciones introducidas en el primero por el segundo).

XIII. Texto comparado de la introducción del último borrador (18 de julio) del RD de reforma del Reglamento de extranjería y del RD 629/2022 de 26 de julio.

XIV. La reforma del Reglamento de Extranjería. Texto comparado del RD 557/2011 de 20 de abril y del RD 629/2002 de 26 de julio (modificaciones introducidas en el primero por el segundo).

XV. Examen de las modificaciones introducidas por el RD 629/2022 de 26 de julio en el Reglamento de Extranjería. Memoria, Dictamen del Consejo de Estado e introducción.

XVI. Examen de las modificaciones introducidas por el RD 629/2022 de 26 de julio en el Reglamento de Extranjería. Texto articulado.

Introducción.

1. El 26 julio se aprobaba por el Consejo de Ministros el Real Decreto 629/2022 “por el que se modifica 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 Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril”.

En la nota de prensa en la que se daba cuenta de dicha aprobación se efectuaba una breve síntesis de su contenido, destacándose primeramente los defectos de la normativa vigente y enfatizando que las modificaciones normativas perseguían “favorecer la incorporación al mercado laboral de las personas que se encuentran en España, reforzar las vías de migración regular y mejorar el sistema de gestión”. En apoyo de la bondad de la norma se resaltaba que el proyecto sometido al preceptivo Dictamen del Consejo de Estado había recibido su aval (eso sí, aun cuando no se dijera en la nota, con dos modificaciones de obligado cumplimiento y con alguna sugerencia para su mejor aplicación que no fue tomada en consideración), ya que Consejo manifestaba en el Dictamen, emitido por su Comisión Permanente el 14 de julio, que contribuiría a “mejorar la situación jurídica de muchos inmigrantes y a luchar contra la lacra de la economía sumergida”.

La disposición final dispone que el texto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, es decir el 16 de agosto, “excepto lo previsto en el apartado noveno, a través del que se suprimen los artículos que integran el capítulo IV *Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada*, que entrará en vigor un año después de la publicación en el BOE”. Buena parte de esa derogación diferida en el tiempo guarda relación a mi parecer con las disposiciones transitorias de la reforma laboral operada por el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, aun cuando la lectura del RD 629/2022 permitirá comprobar que algunos de los contenidos de los preceptos derogados se han incorporado en los relativos a la gestión de las contrataciones en origen, cuyo extensión se ha incrementado considerablemente con respecto al texto derogado recogido en el RD 557/2011.

Que las modificaciones introducidas en el texto reformado son importantes es algo que no creo que merezca dudas, siendo cuestión distinta cómo ha sido valorado por las organizaciones sociales, si bien hasta ahora han sido pocas dichas valoraciones y han girado lógicamente sobre su contenido, ya que será necesario esperar a su entrada en vigor y a su efectiva aplicación, muy especialmente a mi parecer por lo que respecta a la nueva regulación de la concesión de arraigo por formación, que ya adelanto que permite obtener la autorización de residencia pero no de la trabajar mientras dure dicha formación, para poder efectuar una valoración más detallada.

2. Ahora bien, soy del parecer, y esta es la razón que ha llevado a la elaboración del texto que ahora pongo a disposición de todas las personas interesadas en la problemática de la extranjería en España, que el RD 629/2022 culmina un período de reformas que se inició poco después del inicio de la crisis sanitaria, con sus devastadoras consecuencias económicas y sociales, y que siguió durante más de dos años con sucesivas modificaciones del Reglamento de extranjería por la vía, primero, de la adopción de Instrucciones por las autoridades competentes del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, tanto para flexibilizar algunos requisitos en punto a facilitar los procesos de reunificación familiar como también para tomar en consideración la jurisprudencia de la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo sobre los

requisitos a cumplir para acceder al arraigo laboral, y después por la modificación del RD 557/2011 para atender la problemática especial de los menores no acompañados y de los jóvenes extranjeros extutelados.

Desde la publicación de la Orden SND/421/2020, de 18 de mayo, por la que se adoptaban medidas relativas a la prórroga de las autorizaciones de estancia y residencia y/o trabajo y a otras situaciones de los extranjeros en España, en aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, he analizado las distintas modificaciones de la normativa reglamentaria, hasta llegar al texto que entrará en vigor el día 16 de agosto.

Por ello, me ha parecido útil reunir en un solo texto todos los exámenes, análisis, comentarios y críticas que he realizado a lo largo de estos más de dos años, para lo que he procedido a una atenta lectura de cada uno de mis textos anteriores y he mantenido sólo aquellos contenidos que guardan una relación estrecha con la reforma normativa propiamente dicha, prestando muy especial atención, como no podría de ser otra forma en atención a su importancia, al nuevo RD 626/2022. Para quienes deseen acceder al texto completo de cada análisis efectuado por mi parte con anterioridad, encontrarán en notas a pie de página el enlace correspondiente y la fecha de su publicación.

El texto persigue un doble objetivo: en primer lugar, poner de manifiesto que la reforma ahora operada no se ha producido sólo para dar respuesta a aquellas necesidades del mercado de trabajo que el gobierno ha considerado necesario llevar a cabo, sino que se inserta en un proceso más amplio de cambios legales en la política de extranjería que han sido consecuencia de la crisis sanitaria primeramente y de nuevos criterios jurisprudenciales después y que han llevado a flexibilizar las vías de permanencia regular en España para evitar situaciones, en especial, de irregularidad sobrevenida; y en segundo término, analizar con detalla la nueva reforma y destacar sus contenidos más relevantes y las dudas e interrogantes que surgen, o al menos que me han surgido, tras su lectura.

En cuanto que es una norma que no ha entrado en vigor cuando redacto esta presentación, mi estudio es forzosamente incompleto, y deberá ampliarse, revisarse o corregirse, cuando se disponga de suficiente información sobre su efectivo grado de aplicación, y muy especialmente del éxito en uno de sus objetivos fundamentales a mi parecer, si no es el más relevante, cual es el de favorecer la situación regular de las personas migrantes en España y facilitar que quienes se encuentran en situación irregular, eso sí siempre que cumplan los requisitos, que no son poca cosa, de acreditar “la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años” y acreditar “de forma acumulativa” los requisitos recogidos en el nuevo apartado 4 del art. 124, puedan por una parte evitar que se les aplique la normativa de expulsión del territorio nacional, y por otra acceder de forma regular al mercado de trabajo.

3. Completo así los análisis y exámenes que he ido efectuando de la normativa en materia de extranjería desde un, ya lejano en el tiempo, artículo publicado en la Revista de Fomento Social, núm. 187 de 1992 sobre “La problemática de la inmigración y su tratamiento jurídico en España”, en el que afirmaba (¡cómo ha cambiado la realidad en estos treinta años!) que “... he destacado como España ha pasado en pocos años de ser un país de emigración a otro de inmigración, aun cuando el número de inmigrantes hoy sea sensiblemente más reducido que en la mayor parte de países comunitarios...”, y pasando en años posteriores muy especialmente por el estudio de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social,

varias veces modificadas y con especial importancia la operada por la LO 2/2009 de 11 de diciembre, y de su Reglamento, RD 557/2011 de 20 de abril. Me permito recordar estos trabajos:

“Luces y sombras de la política de inmigración”, en la Revista de Derecho Social, núm. 9, enero-marzo 2000; “La Reforma de los Estatutos de autonomía y su impacto en la normativa estatal de inmigración”, junto con el profesor Ferran Camas Roda, en la Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 80, 2009; “Las reformas en materia de extranjería en el ámbito laboral: consolidación del modelo con reformulación de políticas” (también junto con el profesor Ferran Camas Roda), Temas Laborales, núm. 104, segundo semestre 2010; El nuevo marco de las políticas de empleo y formación para la población inmigrante en el marco del renovado Estado de las Autonomías”. García, J. y Lacomba, J. (eds.). La inmigración en la sociedad española. Una radiografía multidisciplinar. Ed. Bellaterra 2008; “La nueva realidad jurídica y social de la inmigración. Una aproximación al marco normativo y su impacto sobre la protección social de las personas inmigradas”. Fernández Avilés, J.A. y Moreno Vida, N. (dirección). Inmigración y crisis económica: retos políticos y de ordenación jurídica. Editorial Comares, Granada, 2011. Y también, el libro que coordiné junto con el equipo de la Cátedra de Inmigración, Derechos y Ciudadanía de la Universidad de Girona “Rojo Torrecilla, E. (Coord.)” Inmigración y mercado de trabajo en la era de la globalización: estudio de la normativa internacional comunitaria y española”. Ed. Lex Nova, 2006,

Y, por supuesto, todas las aportaciones que he publicado en mi blog desde su puesta en marcha en septiembre de 2007, que han sido justamente la base para la publicación del presente texto.

Y como siempre (o casi siempre) digo, al finalizar una entrada, buena lectura, y además en esta ocasión subrayo que es un texto plenamente abierto, en el que he tratado de exponer los interrogantes y las dudas que me suscitan la redacción de algunos preceptos, por lo que cualquier precisión, comentario, crítica o diferente valoración que se lleve a cabo por quienes lo lean será muy bienvenida.

I. Covid-19. Medidas de regularización (temporal) de la población migrante¹.

1.El Boletín Oficial del Estado del día 20 publicó, con efectos inmediatos en cuanto a su entrada en vigor, la Orden SND/421/2020, de 18 de mayo, por la que se adoptaban medidas relativas a la prórroga de las autorizaciones de estancia y residencia y/o trabajo y a otras situaciones de los extranjeros en España, en aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

No es, hay que dejarlo claro de entrada, un texto que trate directamente sobre la regularización de la población migrante, y en especial de la trabajadora en algunos sectores de actividad, si bien sin duda la ampliación de los plazos durante los que la persona afectada puede permanecer de forma regular en España abre camino para seguir manteniendo en su caso el empleo o bien proceder a la búsqueda de uno nuevo.

¹ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/05/covid19-paso-paso-prescindibles-que.html> 20 de mayo de 2020.

Únase esta norma a la dictada para la incorporación de la población migrante al empleo agrario, cuya vigencia respecto a los efectos de la autorización de residencia y trabajo finaliza el 30 de junio, y creo que se van sentando las bases para un proceso de ampliación gradual y progresiva de la situación regular, a efectos administrativos, de la población migrante que aun cuando no pueda llamarse desde luego de regularización sí ayuda a que buena parte de aquella puede seguir viviendo y prestando su actividad laboral (por ejemplo, por poner solo el sector en el que es más conocida su presencia, las trabajadoras al servicio del hogar familiar) en condiciones de regularidad.

Habrà que seguir de cerca cuáles son los siguientes pasos que adopta el gobierno español ante la situación de la población trabajadora migrante, dado que hay numerosas propuestas en las que se solicita de manera más contundente la regularización de la que puede encontrarse en situación irregular. siendo la última de la que he tenido conocimiento la presentada por el diputado de Compromís Joan Baldoví, que se hace eco de la campaña “Regularización Ya”, promovida por numerosas organizaciones sociales, en la que se incluyen, entre otras propuestas las siguientes: “3. Convocar la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, regulada por el Orden TAS/1713/2005, de 3 de junio, para que emprenda todas las medidas posibles para efectuar la regularización urgente, inmediata y sin condiciones de todas las personas migrantes que se encontraban de forma irregular dentro del estado español con fecha 14 de marzo del 2020, día de entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por la que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. 4. Revocar todas las órdenes de expulsión en vigor, por razones humanitarias y por responsabilidad con la preservación de la salud pública hacia países terceros 5. Renovar de manera automática todos los permisos de residencia y de trabajo pendientes de tramitación y paralizados como consecuencia de la aprobación del Real Decreto 463/2020, en virtud de su disposición adicional cuarta que declara la suspensión de plazos de prescripción y caducidad. 6. Prorrogar de manera automática todos los permisos de residencia y trabajo hasta que se cumpla un año natural de la fecha en que entró en vigor la finalización del estado de alarma, decretado el 14 de marzo de 2020”.

2. Tuve conocimiento de una primera versión del proyecto de Orden de fecha 4 de mayo, así como de la memoria abreviada de su impacto normativo (MAIN). La norma finalmente aprobada, después de haberse recibido los comentarios, sugerencias y observaciones por parte de los agentes sociales más representativos y de los distintos Ministerios afectados (Interior y Asuntos Exteriores, Cooperación y Unión Europea), no contiene diferencias relevantes respecto al borrador, y solo destaca a mi parecer, como se comprobará en el texto comparado que se adjunta, la incorporación de un nuevo apartado, núm. 3, al art. 4, que regula la prórroga de estancias de hasta noventa días, disponiendo que “El periodo prorrogado se tendrá en cuenta a efectos de calcular el tiempo máximo autorizado para futuras estancias”.

En la MAIN se justifica la norma tanto por razones de seguridad jurídica como para evitar que la suspensión de los plazos administrativos a efectos de las correspondientes tramitaciones documentales pudiera llevar a un buen número de población extranjera a una situación de irregularidad sobrevenida. Su finalidad es prorrogar de manera automática las distintas situaciones jurídicas que se recogen en la norma durante los períodos que se establecen para cada una de ellas. Se justifica la adopción de la medida porque de no ser así “los extranjeros que se encuentren en España de forma regular (ya sea en situación de estancia, visado de larga duración o autorizaciones de estancia o residencia y/o trabajo) se verían sometidos a una situación de irregularidad sobrevenida teniendo en cuenta que en algunos casos, las solicitudes de renovación no pueden

presentarse (ni presencialmente ni de forma telemática); y, en otros, no pueden regresar en el plazo debido a sus países de origen (en supuestos de estancia o de visados de larga duración).

Es cierto que poco después de la publicación del RD 463/2020 por el que se declaró el estado de alarma, la Dirección General de Migraciones publicó una “Comunicación” sobre el alcance de aquella “en relación con la disposición adicional tercera relativa a la suspensión de plazos administrativos”, teniendo como finalidad “evitar perjuicio en los derechos e intereses de los interesados y afectados en los procedimientos en materia de extranjería”. Pero, de la información a la que he podido tener acceso, y al margen del mínimo rango jurídico, si es que lo tiene, de la citada “Comunicación”, no parece que las reglas fijadas en dicho escrito fueran objeto de mucha consideración y atención por los organismos a los que iba dirigida, habiendo provocado situaciones bastante difíciles para un buen número de personas afectadas.

Por ello, es comprensible la satisfacción con la que se ha recibido la Orden, justamente por la seguridad jurídica que comporta a los efectos de suspensión real y efectiva de actuaciones que pudieran implicar perjuicios para la población migrante que hubiera visto caducada su autorización de residencia y/o trabajo hasta noventa días antes de la declaración del estado de alarma, o que se produjera durante su vigencia tanto inicial como durante las prórrogas.

En la MAIN se expone que la norma puede tener impactos positivos “en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad”, y también que el impacto cuantitativo “es reducido puesto que el número de beneficiarios no es muy elevado”.

3. ¿Resuelve la Orden todos los problemas pendientes sobre la situación de irregularidad en que se encuentran o pueden encontrarse un buen número de personas trabajadoras, tanto en el sector doméstico (incluyendo en sentido amplio el de cuidados a las personas) como en el agrario, junto con las medidas adoptadas en el RDL 11/2020? Ayuda a mi parecer a disponer de más tiempo para abordar con mayor tranquilidad qué medidas deben adoptarse para evitar un nuevo incremento de situaciones de irregularidad que solo perjudican a la población trabajadora más vulnerable, y al mismo tiempo ayuda a seguir pensando qué cabe seguir haciendo y cómo seguir actuando.

Habrán que estar muy pendientes de la revisión individualizada de situaciones que permite la disposición adicional 1, apartado 4, del 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 Ley Orgánica 2/2009 (RELOEX).

Conviene recordar su contenido y ponerlo en relación con las posibilidades que otorga el art. 31.3 de la LOEX (“La Administración podrá conceder una autorización de residencia temporal por situación de arraigo, así como por razones humanitarias, de colaboración con la Justicia u otras circunstancias excepcionales que se determinen reglamentariamente” y los arts. 123 a 30 del RELOEX respecto a la posibilidad de la concesión de arraigo por circunstancias excepcionales y que abre expresamente la posibilidad en su apartado 2 a la concesión de “otras autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales en los términos establecidos en la Disposición adicional primera.4 de este Reglamento”).

La redacción de la citada DA 1º, apartado 4, es la siguiente: “Cuando circunstancias de naturaleza económica, social o laboral lo aconsejen y en supuestos no regulados de especial relevancia, a propuesta del titular de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, previo informe del titular de la Secretaría de Estado de Seguridad y, en su caso, de los titulares de las Subsecretarías de Asuntos Exteriores y de Cooperación y de Política Territorial y Administración Pública, el Consejo de Ministros podrá dictar, previa información y consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, instrucciones que determinen la concesión de autorizaciones de residencia temporal y/o trabajo, que podrán quedar vinculadas temporal, por ocupación laboral o territorialmente en los términos que se fijen en aquéllas, o de autorizaciones de estancia. Las instrucciones establecerán la forma, los requisitos y los plazos para la concesión de dichas autorizaciones. Asimismo, el titular de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, previo informe del titular de la Secretaría de Estado de Seguridad, podrá otorgar autorizaciones individuales de residencia temporal cuando concurren circunstancias excepcionales no previstas en este Reglamento”.

4. La Orden contempla diversas situaciones jurídicas que afectan a la población extranjera: autorizaciones temporales de residencia y/o trabajo y de las autorizaciones de estancia (art. 1); tarjetas de familiar de ciudadano de la Unión (art. 2); Prórroga de las tarjetas de identidad de extranjero concedidas en base a una residencia de larga duración (art. 3); estancias de hasta de noventa días (art. 4); visados de larga duración (art. 5); Entrada en España de los nacionales de terceros países, titulares de una autorización, tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión, tarjeta de identidad de extranjero concedida en base a una residencia de larga duración prorrogada o de visados de larga duración de inversores y emprendedores (art. 6); Ausencias del territorio español (art. 7).

Destaco sucintamente los contenidos más relevantes relativos a cada situación jurídica contemplada en la norma.

A) Las autorizaciones temporales de residencia y/o trabajo y las autorizaciones de estancia por estudios, movilidad de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado cuya vigencia expire durante la vigencia del estado de alarma y sus sucesivas prórrogas o haya expirado en los noventa días naturales previos a la fecha en que se decretó, “quedarán automáticamente prorrogadas, sin necesidad de emisión de una resolución individual para cada una de ellas por la Oficina de Extranjería”. Dicha prórroga “se iniciará al día siguiente de la caducidad de la autorización y se extenderá hasta que transcurran seis meses desde la finalización del estado de alarma”.

B) Por el mismo período, y si concurren las mismas circunstancias, quedan prorrogadas las tarjetas de familiar de ciudadano de la Unión y las tarjetas de identidad de extranjero concedidas en base a una residencia de larga duración.

C) Para las personas que se hallen en España en situación de estancia, por un periodo no superior a noventa días, y que expire durante la vigencia del estado de alarma, la prórroga automática será de tres meses, limitada al territorio español y teniéndose en cuenta “a efectos de calcular el tiempo máximo autorizado para futuras estancias”.

D) Sobre la validez de los visados de larga duración expedidos al amparo de un Acuerdo de Movilidad de Jóvenes, y de los visados de estancia por estudios de hasta ciento ochenta días de duración cuya vigencia expire durante la vigencia del estado de alarma, la prórroga automática será de tres meses desde la finalización del estado de alarma, “siempre que su titular se encuentre en España y no haya podido regresar a su país de origen”.

E) Respecto a los titulares de autorizaciones incluidas en el artículo 1, así como los titulares de una tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión o de una tarjeta de identidad de extranjero concedida en base a una residencia de larga duración prorrogada que se encuentren en el extranjero, se les permite entrar en España “con la presentación de su documento de viaje válido y en vigor y la tarjeta de identidad de extranjero caducada”. La misma regla se aplica a los titulares de visados de larga duración expedidos al amparo de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización cuya validez expire durante la vigencia del estado de alarma y que se encuentren en el extranjero.

F) Por último, a los efectos de considerar acreditada la continuidad de residencia, “no se computarán las ausencias del territorio español como consecuencia de la imposibilidad de retornar a España por el COVID-19”.

II. Paso a paso, y en el marco del diálogo social, avances importantes para evitar la irregularidad sobrevenida de la población trabajadora migrante y de su familia. Notas a las Instrucciones núms. 4 y 5 de la Dirección General de Migraciones de 8 de junio de 2020².

1. En su comparecencia en la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Congreso el día 8 de junio, el Ministro José Luís Escrivá se refirió en la última parte de su intervención (que estuvo dedicada en gran medida a la explicación de la reciente normativa aprobada sobre el Ingreso Mínimo Vital) a tres Instrucciones dictadas el mismo día por la Dirección General de Migraciones, a cuyo frente se encuentra Santiago Yerga.

En la presentación visual que utilizó el Ministro, y junto a otras medidas de afectación a la política migratoria, se explicaba la introducción de la “Flexibilización del requisito de medios suficientes en la tramitación de autorizaciones de residencia por reagrupación familiar. Se adaptará la cuantía mínima exigida y la perspectiva de mantenimiento de los medios económicos durante el año posterior a la fecha de presentación de la solicitud. Especialmente, en el contexto de la crisis del COVID 19”. También fue objeto de explicación la “simplificación de la renovación de las autorizaciones de residencia y/o trabajo en el contexto de la COVID 19”, en los siguientes términos: “Flexibilizar la interpretación de los criterios para evitar la irregularidad sobrevenida asociada a la continuidad laboral o a la tenencia de recursos suficientes. Nadie se debe quedar atrás”, y “Alcance criterios y plazos computables para las renovaciones de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, propia, profesionales altamente cualificados y reagrupación familiar. Flexibilización de criterios para la concesión de arraigo para solicitudes que se han quedado bloqueadas durante el estado de alarma. Solicitudes de autorización de residencia temporal por razones de arraigo social sujeta a un contrato de trabajo de un año de duración Se facilita alta con otro empleador”

En efecto, pocas horas antes de la comparecencia del Ministro en el Parlamento se habían firmado tales Instrucciones por el Director General de Migraciones y remitido a las Oficinas de Extranjería para su aplicación. Son las núms. 4, 5 y 6 de 2020, siendo aquello que se pretende no otra cosa que la flexibilización de los requisitos y de los procedimientos para evitar situaciones de irregularidad sobrevenida en una situación de

² <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/06/paso-paso-y-en-el-marco-del-dialogo.html> 9 de junio de 2020.

crisis sanitaria como la que vivimos y que tiene mucho impacto sobre la situación laboral de la población trabajadora migrante. Con rapidez digna de elogio ya ha sido publicadas en el portal de inmigración del Ministerio responsable de la materia.

Núm. 4. Instrucciones sobre la flexibilización de medios suficientes en la tramitación de autorizaciones de residencia por reagrupación familiar.

Núm. 5. Instrucciones sobre la renovación de las autorizaciones de residencia y/o trabajo en el contexto del Covid 19.

Núm. 6. Instrucciones sobre los procedimientos iniciados relativos a arraigos sociales en el contexto del Covid19.

2. Tuve oportunidad de leer los borradores de dichas normas, y tras la lectura de los textos definitivos compruebo que son prácticamente idénticos, a salvo de pequeños matices que creo que refuerzan el objetivo de flexibilizar la aplicación de diversos preceptos del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2020 (varias veces modificada), publicado mediante 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 Ley Orgánica2/2009”.

Por cierto, repárese en el lapso prolongado de tiempo (un año y medio) para la aprobación del Reglamento, superándose con creces el plazo de seis meses recogido en la disposición final tercera de la LO, que no fue sino consecuencia tanto de las dificultades en su elaboración (266 artículos) como por la búsqueda del máximo consenso posible entre todos los sujetos directamente implicados; búsqueda del acuerdo al que se hacía expresa mención en su introducción al exponer que “El alcance de la reforma ha reforzado, por otro lado, la voluntad de implicar al mayor número de fuerzas políticas, agentes sociales y organizaciones no gubernamentales en la misma. Más allá de los canales institucionales de participación, se ha hecho un esfuerzo notable para conseguir un acuerdo global con los agentes sociales en el ámbito de la Mesa de Diálogo Social, así como para tener en cuenta las aportaciones presentadas por las organizaciones con mayor implantación en el ámbito de la extranjería. Este proceso de diálogo y consenso ha supuesto un grado de participación importante que tiene su reflejo en el propio texto”.

Hago de manera expresa, e interesada, esta mención al tiempo transcurrido entre la aprobación de la Ley y la del Reglamento para poner de manifiesto que ciertamente es posible hacer cambios muy centrados en algunas preceptos, y más exactamente a través de facilitar interpretaciones flexibles de las normas en los respectivos ámbitos competenciales de las autoridades competentes, y es mucho más difícil, y más aún en momentos de crisis sanitaria y graves secuelas económicas y sociales, realizar una reforma radical de un texto tan complejo como es el citado Reglamento.

Por ello, también es muy comprensible la satisfacción de quienes, en el marco del diálogo social con la DGM, han participado en la discusión de los primeros borradores de las Instrucciones, con aportación de propuestas, hasta llegar a los textos definitivos. En concreto, CCOO ha manifestado en una nota de prensa su satisfacción con la publicación de las tres Instrucciones “por entender que son necesarias para el mantenimiento de la situación de legalidad de los extranjeros que ya están en España, y que pudieran verse afectados por las consecuencias económicas de la pandemia” Valora también el diálogo con la administración que posibilita “evitar hipotéticas situaciones de irregularidad sobrevenida haciendo efectiva la máxima de "no dejar a nadie atrás", en este caso, los extranjeros que residen en España”, y manifiesta con un comprensible orgullo que “es

momento de poner en valor el trabajo sindical cotidiano, discreto pero efectivo, que - lejos de redes sociales, eslóganes o posiciones maximalistas- consigue en la práctica mejorar las condiciones de vida de los inmigrantes en España”.

Y repárese en que el diálogo social de 2009 tuvo repercusiones positivas en punto a su incorporación a la LO 2/2009 y muy especialmente en el Reglamento de 2011. Dicho Reglamento, y la incorporación al mismo de los acuerdos alcanzados poco tiempo antes en la mesa del diálogo social, fueron objeto de atención detallada por mi parte en dos artículos a los que me permito remitir a todas las personas interesadas: “Unas notas sobre el diálogo social en materia de inmigración y el acuerdo alcanzado sobre el futuro Reglamento de extranjería” y “El contenido laboral del nuevo Reglamento de extranjería” (26 de febrero y 23 de abril de 2011, respectivamente). Baste solo mencionar que uno de los puntos del acuerdo alcanzado como paso previo al nuevo Reglamento era el de “abordar las renovaciones de las autorizaciones de residencia y trabajo desde la perspectiva de favorecer el mantenimiento de la situación de regularidad, la continuidad en el mercado de trabajo y la empleabilidad de las personas migrantes”

3. La lectura de las tres instrucciones, en especial la relativa a los criterios a seguir por las Oficinas de extranjería en materia de renovación de autorizaciones de residencia y/o trabajo, me ha recordado mucho el proceso seguido en el ya lejano 2009 para introducir modificaciones en el entonces vigente Reglamento, RD 2393/2004 de 30 de diciembre, ya que también fueron el resultado de un diálogo social discreto y fuera de las cámaras y de las, entonces todavía incipientes, redes sociales. Cuando quienes tengan interés en la política migratoria efectúen la lectura de las tres Instrucciones, y señaladamente la núm. 5, comprobarán las similitudes que, al menos a mi parecer, hay entre el RD de 2009, acompañado de dos instrucciones para su aplicación, y las citadas Instrucciones de 2020, que además repárese en que se dictan en ambos casos en supuestos de crisis económica, la de 2009 en fase todavía de desarrollo inicial, y la de 2020 ya en plena crisis sanitaria y con devastadores consecuencias económicas y sociales.

Dejemos la historia, de la que siempre deberíamos aprender para tratar de evitar cometer los mismos errores, y volvamos al presente, el de las Instrucciones de 8 de junio, que no conviene olvidar que van de la mano con otras medidas adoptadas desde el inicio de la crisis sanitaria para tratar de evitar situaciones de irregularidad sobrevenida de la población migrante residente en España y con especial atención a la población trabajadora.

La más relevantes, sin duda es la Orden SND/421/2020, de 18 de mayo, por la que se adoptan medidas relativas a la prórroga de las autorizaciones de estancia y residencia y/o trabajo y a otras situaciones de los extranjeros en España, en aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, ya comentada con anterioridad.

El punto central de mi explicación es la Instrucción núm. 5 “sobre la renovación de las autorizaciones de residencia y/o trabajo en el contexto del Covid19”, a la que seguirá una mucho más breve explicación de la núm. 4, relativa a la flexibilización de los requisitos para posibilitar la reunificación familiar.

Con respecto al borrador de la primera Instrucción citada que tuve oportunidad de leer, las modificaciones son las siguientes: inclusión de los apartados 3 y 6 del art. 1 de la citada Orden; la ampliación de los periodos en los que puede haberse extinguido el contrato de trabajo: el recordatorio, supongo que con fines didácticos, de que la extinción tras la

finalización del estado de alarma “no impide que extinciones producidas tras dicha fecha pueden ser considerados como extinciones por causas ajenas a la voluntad del extranjero”.

Si hubiera de explicarse de forma muy sucinta en que consiste la Instrucción núm. 5 respondería que se trata de incorporar el Derecho del Trabajo en la emergencia a la normativa de extranjería, al objeto de reforzar los mecanismos que permiten determinar la regularidad de la población trabajadora migrante. En puridad, creo que los criterios incorporados en la Instrucción hubieran debido ya ser tomados en consideración en toda interpretación, por cuanto que los supuestos de suspensión del contrato, del percibo de prestaciones contributivas o asistenciales por desempleo, o la percepción de la prestación por cese de actividad, no distinguen obviamente por razón de la nacionalidad de la persona trabajadora afectada y sus efectos en cuanto a la situación jurídica en la que se encuentra la persona trabajadora es la misma a todos los efectos; si bien, creo que con la Instrucción, dirigida a las Oficinas de Extranjería y que con el aluvión de normas es posible que no tengan un conocimiento exacto de todas ellas, se refuerza considerablemente la obligación de dichas Oficinas de aplicar la normativa laboral en la emergencia a las personas extranjeras para posibilitar que no haya problemas a la hora de solicitar la renovación de las autorizaciones de residencia y/o trabajo.

La instrucción núm. 5 tiene doce páginas, y se divide casi al 50 % entre la introducción en la que se explica aquello que se persigue y el texto articulado de cómo llevarlo a cabo.

En la introducción se explica el marco jurídico normativo vigente, para enfatizar que, en atención a las circunstancias actuales, “es necesario adoptar una serie de medidas para evitar la irregularidad sobrevenida (de los extranjeros nacionales de terceros países) en la medida en que el estatus regular de estos extranjeros se encuentra asociado a la continuidad de la relación laboral o a la tenencia de recursos suficientes”. A continuación, y ello se concretará en el texto articulado de las instrucciones, se resalta que las medidas laborales generales tendentes a mantener el empleo y evitar en la medida de lo posible las extinciones contractuales (ERTES, prestación por cese de actividad, subsidios extraordinarios de desempleo para personal al servicio del hogar familiar y trabajadores con contrato temporal de un mínimo de dos meses de duración, y futuros perceptores del Ingreso Mínimo Vital) han de servir para demostrar que la persona trabajadora tenía actividad laboral durante ese periodo a los efectos del cómputo de los períodos requeridos por el art. 71 del Reglamento. Dado que es el artículo del que la Instrucción pide que se flexibilice su aplicación conviene recordar el contenido que interesa a los efectos de mi exposición:

“Artículo 71. Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

1. La renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.

2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:

a) Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.

b) Cuando se acredite la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1.º Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.

2.º Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos en el artículo 64 y con inicio de vigencia condicionado a la concesión de la renovación.

c) Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, siempre y cuando acredite, acumulativamente:

1.º Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad.

2.º Que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.

3.º Que en el momento de solicitud de la renovación tiene un contrato de trabajo en vigor.

d) Cuando el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 38.6 b) y c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

e) De acuerdo con el artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.

f) Igualmente, en desarrollo del artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando:

1.º El trabajador acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, siempre que su última relación laboral se hubiese interrumpido por causas ajenas a su voluntad, y haya buscado activamente empleo.

2.º El cónyuge cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador. Se procederá igualmente a la renovación, cuando el requisito sea cumplido por la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal en los términos previstos en materia de reagrupación familiar.

3. Junto con la solicitud de renovación deberán presentarse los documentos acreditativos de que se reúnen las condiciones para su concesión, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, así como informe emitido por la autoridades autonómicas competentes que acredite la escolarización de los menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria.

4. En caso de que a partir de la documentación presentada junto a la solicitud no quede acreditada la escolarización de los menores en edad de escolarización obligatoria que estén a cargo del solicitante, la Oficina de Extranjería pondrá esta circunstancia en conocimiento de las autoridades educativas competentes, y advertirá expresamente y por

escrito al extranjero solicitante de que en caso de no producirse la escolarización y presentarse el correspondiente informe en el plazo de treinta días, la autorización no será renovada.

5. Para la renovación de la autorización se valorará, en su caso, previa solicitud de oficio de los respectivos informes:

a) Que el extranjero haya cumplido la condena, haya sido indultado o se halle en situación de remisión condicional de la pena o de suspensión de la pena.

b) Que el extranjero haya incumplido sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

6. Igualmente se valorará el esfuerzo de integración del extranjero acreditado mediante el informe positivo de la Comunidad Autónoma de su lugar de residencia.

Dicho esfuerzo de integración podrá ser alegado por el extranjero como información a valorar en caso de no acreditar el cumplimiento de alguno de los requisitos previstos para la renovación de la autorización.

El informe tendrá como contenido mínimo la certificación, en su caso, de la participación activa del extranjero en acciones formativas destinadas al conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, los valores estatutarios de la Comunidad Autónoma en que se resida, los valores de la Unión Europea, los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres, así como el aprendizaje de las lenguas oficiales del lugar de residencia. En este sentido, la certificación hará expresa mención al tiempo de formación dedicado a los ámbitos señalados.

El informe tendrá en consideración las acciones formativas desarrolladas por entidades privadas debidamente acreditadas o por entidades públicas.

7. Los descubiertos en la cotización a la Seguridad Social no impedirán la renovación de la autorización, siempre que se acredite la realización habitual de la actividad. El órgano competente pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la situación de descubierto de cotización, a los efectos de que se lleven a cabo las actuaciones que procedan.

8. Será causa de denegación de las solicitudes de renovación, además del incumplimiento de algunos de los requisitos previstos en este artículo, la concurrencia de alguno de los supuestos de denegación previstos en el artículo 69 de este Reglamento, excepto el relativo a que la situación nacional de empleo permita la contratación.

9. Transcurrido el plazo de tres meses para resolver sobre una solicitud de renovación de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, ésta se entenderá estimada. El órgano competente para conceder la autorización vendrá obligada, previa solicitud por parte del interesado, a expedir el certificado que acredite la renovación por este motivo y, en el plazo de un mes desde la notificación del mismo, su titular deberá solicitar la expedición de la Tarjeta de Identidad de Extranjero”.

5. ¿Cuáles son las medidas flexibilizadoras incorporadas en la Instrucción, o por decirlo con las palabras del propio texto de “la interpretación de ciertos conceptos a los que alude la normativa de extranjería en materia de renovación de las autorizaciones?

La consideración como vida laboral por cuenta ajena, a los efectos de acreditar “la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende”, “la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización habitual durante un mínimo de seis meses por años”, “un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, o que “se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce o, o de dieciocho meses en un período de veinticuatro”, de los períodos en que la persona trabajadora ha estado afectada por un ERTE, o bien ha visto reducida, total o parcialmente su jornada laboral en el sistema especial de Seguridad Social de empleados de hogar, o ha percibido la prestación el subsidio extraordinario por desempleo en los dos supuestos antes enumerados. Igualmente, se incluirá dentro de las prestaciones públicas cuyo percepción daría derecho a la renovación una vez finalice la vigencia de la autorización la nueva prestación del Ingreso Mínimo Vital y los subsidios extraordinarios referenciados.

En cualquier caso, los períodos mínimos de actividad requeridos por el art. 71.2 del Reglamento para proceder a la renovación no se verán incrementados, según dispone la instrucción quinta, por la prórroga automática concedida por la Orden 421/2020 a la que me he referido con anterioridad.

En semejante situación pueden encontrarse los trabajadores altamente, a los que es de aplicación el art. 93, debiendo considerarse que continua su actividad en los casos antes expuestos, manifestando con toda claridad la instrucción tercera que en estos casos “se entenderá que el extranjero no ha dejado de cumplir las condiciones de entrada y residencia en territorio español como profesional altamente cualificado”.

Reglas parecidas, en el momento de proceder a la presentación de la solicitud se aplicarán, según la instrucción segunda, a las personas trabajadores por cuenta propia a los efectos (art. 109 1 a) de demostrar la continuidad de la actividad, ya que la percepción de la prestación por cese de actividad, o haberla percibido antes de reanudar la actividad, será computada a todos los efectos, como también lo serán los períodos de tiempo en que el autónomo se encuentre fuera de España y no haya podido regresar como consecuencia de las medidas de cierre de fronteras adoptadas con ocasión de la declaración del estado de alarma.

Por último, y desde luego no menos importante, la instrucción quinta regula la renovación de las autorizaciones de residencia en virtud de reagrupación familiar, siendo de aplicación el art. 61.3 a los efectos de determinar los requisitos que debe reunir el reagrupante, entre los que se encuentran los de “2.º Que cuente con empleo y/o recursos económicos suficientes para atender las necesidades de la familia, incluyendo la asistencia sanitaria de no estar cubierta por la Seguridad Social, en una cantidad que represente mensualmente el 100% del IPREM. A dichos efectos serán computables los ingresos provenientes del sistema de asistencia social y resultará de aplicación lo previsto en el artículo 54.3 de este Reglamento”.

Pues bien, el requisito se entenderá cumplido, para el reagrupante o para el cónyuge o pareja (si se cumple lo dispuesto en el art. 61.2: La renovación de la autorización de residencia por reagrupación familiar de descendientes, menores tutelados o ascendientes podrá ser solicitada por el cónyuge o pareja del reagrupante, siempre que dicho cónyuge o pareja sea residente en España, forme parte de la misma unidad familiar, y el reagrupante original no reúna los requisitos exigibles para la renovación de la autorización por reagrupación familiar..) en caso de estar la persona reagrupante afectada

por un ERTE o en reducción total o parcial de jornada en el sistema especial de Seguridad Social de empleados del hogar, o haber percibido, o estar percibiendo, la prestación por cese de actividad.

6. Más enjundia e importancia tiene a mi parecer la flexibilización a la baja de la cuantía de recursos necesarios para proceder a la reagrupación, ya que el requisito del 100 % del IPREM, en el que pueden computarse las prestaciones del sistema de asistencia social, se reducirá a una cuantía que se deja abierta entre el 60 y el 75 %, “en todo caso, cuando se trate de renovación de reagrupación familiar de menores, así como en el caso de renovación de reagrupación de otros familiares, sin que sea necesario solicitar, para cada caso, un previo informe de la Dirección General de Migraciones. La reducción se aplicará en atención al número de miembros que integren la unidad familiar”.

La clara e indubitada voluntad de facilitar estos procesos de reagrupación familiar de acuerdo a los nuevos criterios, se pone aún más de manifiesto cuando la instrucción llama a las oficinas de extranjería a motivar “adecuada y exhaustivamente, en cada caso, la denegación, si se diera, de renovaciones de autorizaciones de reagrupación familiar por falta de medios económicos”.

7. Una estrecha relación, como es obvio, debe darse entre la anterior Instrucción y la que regula específicamente los requisitos relativos a la reagrupación familiar, núm. 4/2020, cuyo texto no contiene modificaciones respecto al borrador que tuve oportunidad de leer.

Mucha más breve que la anterior (seis páginas) solo hay una única instrucción, después de cuatro páginas introductorias en las que se pasa revista al marco normativo vigente sobre reagrupación familiar, en concreto los arts. 16 a 19 de la LO 4/2000 y el art. 54 del Reglamento, enfatizándose la importancia de que quien reagrupe “cuente con medios suficientes para atender las necesidades de la familia y que estos medios suficientes presenten una perspectiva de mantenimiento”, fijándose al respecto unas determinadas cuantías mínimas sobre el IPREM y que parten del 150 % de este. Se subraya que la normativa española es conforme con la comunitaria, en concreto con el art. 7.1 de la Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar”, y recuerda las peticiones formuladas por el Defensor del Pueblo en su reciente informe anual, en el que hay un bloque específico dedicado a la política de inmigración y en que se solicita una interpretación flexible del citado art. 54 del reglamento cuando se trate de la reagrupación de menores y con especial atención cuando se trate de personas con discapacidad; posibilidad de flexibilización, o más correcto sería decir minoración de los recursos necesarios, ya recogida de manera expresa en el art. 54.3 y que además encuentra pleno apoyo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia dictada por la Sala Cuarta el 21 de abril de 2016 (asunto C-558/14), en la que falló en estos términos: “El artículo 7, apartado 1, letra c), de la Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar, debe interpretarse en el sentido de que permite a las autoridades competentes de un Estado miembro fundamentar la denegación de una solicitud de reagrupación familiar en una valoración prospectiva de la probabilidad de mantenimiento o no de los recursos fijos y regulares suficientes de los que debe disponer el reagrupante para su propia manutención y la de los miembros de su familia, sin recurrir al sistema de asistencia social de ese Estado miembro, durante el año siguiente a la fecha de presentación de la solicitud, valoración que se basa en la evolución de los ingresos obtenidos por el reagrupante durante los seis meses anteriores a dicha fecha”.

Toda esta amplia y detallada explicación es el punto de partida para justificar la mayor flexibilización (= minoración) del requisito de cuantía fijado en el art. 54.3. “cuando, de acuerdo con las circunstancias concurrentes, el interés de la familia y a la vida familiar, y, por ende, el interés superior del menor, implique favorecer la reagrupación de este con sus padres, con independencia de los recursos económicos de estos. Una minoración que alcanza más importancia si cabe en el contexto de la crisis del COVID19”.

¿Y en que consiste tal flexibilización? Pues hay que aplicarla tanto por lo que respecta a las cuantía mínima exigida por la norma cuando se solicita la autorización, como respecto a la perspectiva de mantenimiento de los ingresos durante el año posterior, y teniendo en consideración el interés superior del menor, llamando la norma con toda claridad a efectuar “una interpretación favorable a la vida familiar”, y el número de miembros de la unidad familiar, siendo particularmente intensa la llamada a la interpretación favorable a la reagrupación familiar cuando se trate de menores ya que, además de la minoración de los recursos necesarios para la reagrupación, se dispone expresamente que “Se motivará adecuada y exhaustivamente, en cada caso, la necesidad, si se diera, de limitar las posibilidades de reagrupación del menor por falta de medios económicos. En particular, en el caso de limitarse la misma en atención a la perspectiva de mantenimiento se deberá motivar que los recursos son “indubitadamente” insuficientes”. Más claridad sobre los objetivos perseguidos por la Instrucción es imposible ¿no les parece?

Si bajamos de las consideraciones generales a las cifras concretas, la Instrucción propone que la cuantía se ajuste a las reglas que enumero a continuación:

“- En caso de que se alcance la cuantía resultante de aplicar los umbrales previstos en el artículo 50.1 del Reglamento, la autorización será concedida. El IPREM para 2020 asciende a 537,84 euros por lo que una unidad familiar de dos miembros requiere 806,76 euros/mes, de tres: 1.075,68 euros/mes y de cuatro: 1.344,60 euros/mes.

- En caso de que no se alcance esa cuantía, se concederá la reagrupación familiar de los menores si el reagrupante acredita medios económicos provenientes de una fuente estable de ingresos igual o superior al SMI. El Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, lo cuantifica en 950 euros mensuales.

De acuerdo con su exposición de motivos, el incremento supone avanzar hacia “una remuneración equitativa y suficiente que les proporcione a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida decoroso, en línea con lo establecido por el Comité Europeo de Derechos Sociales”. De modo que demostrar dicha cuantía, si proviene de una fuente estable, sería suficiente para reagrupar a los menores de edad, sin que, en estos casos, se proceda a incrementar la cuantía en atención al número de miembros, menores de edad, que quieran ser reagrupados y al número de familiares que ya conviven con el reagrupante en España a su cargo.

- Para aquellos casos en los que no se alcance dicha cuantía y en atención a la situación del menor (i.e. una discapacidad), para una unidad familiar de dos miembros, siendo uno de ellos un menor de edad se exigirá el 110% del IPREM (591,62 euros/mes) y, por cada menor de edad adicional, se exigirá un 10% adicional (53,78 euros /mes) con el tope máximo del 150% del IPREM (806,76 euros/mes)”.

Para finalizar, la referencia a los supuestos en los que el contrato de trabajo del reagrupante está suspendido por ERTE, o se ha reducido la actividad, total o parcial de las personas integradas en el sistema especial para empleados de hogar vuelve a cobrar

importancia especial, ya que este factor no impedirá, más bien se afirma lo contrario, que se siga considerando existente la relación de trabajo y la estabilidad económica que la misma conlleva.

III. Flexibilidad para la solicitud de autorización de residencia temporal por razones de arraigo social. Notas a la Instrucción núm. 6 de la Dirección General de Migraciones del 8 de junio³.

1. La Instrucción divide sus diez páginas casi por la mitad entre la parte introductoria y el texto articulado. En la primera parte se pone el acento en la problemática causada por la suspensión de plazos administrativos acordado en la disposición adicional tercera del RD 463/2010 de 14 de marzo por el que se declaró el estado de alarma, que fue acompañada en el ámbito de la política de inmigración por una Comunicación de la DGM, y todo ello sin perjuicio de la continuación de determinados procedimientos. Dicha suspensión de plazos ha sido levantada por el RD 537/2020 de 22 de mayo, cuyo art. 9 dispone que “Con efectos desde el 1 de junio de 2020, el cómputo de los plazos administrativos que hubieran sido suspendidos se reanudará, o se reiniciará, si así se hubiera previsto en una norma con rango de ley aprobada durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas”.

La estrecha relación con la instrucción de contenido más laboral, la núm. 5, se pone claramente de manifiesto cuando se afirma que “En la resolución de los procedimientos de renovación, se deberá atender a lo dispuesto en las Instrucciones DGM 5/2020 cuyo objetivo fundamental es abordar una flexibilización de las condiciones con base en las cuales un extranjero puede renovar su autorización de residencia y/o trabajo en España con el fin de evitar la irregularidad sobrevenida de extranjeros plenamente integrados en la sociedad española y que se han visto afectados por la crisis del COVID-19”.

Si bien, una vez realizada esta afirmación, se subraya que también es necesaria la flexibilidad (término que en esta ocasión, o más exactamente en el conjunto de las tres Instrucciones dictadas el 8 de junio tiene por una vez connotaciones claramente positivas para la población afectada por las normas que se regulan o reinterpretan) en los procedimientos de solicitud de arraigo social, ya que se parte de la base de que aquellas ya presentadas cumplían, o pensaban cumplir, con algún o algunos requisitos regulados en la normativa aplicable y que la crisis derivada de la pandemia del Covid-19 no ha permitido cumplir.

Por ello, la DGM considera necesario adoptar medidas flexibilizadoras para evitar denegaciones de tales autorizaciones de arraigo social cuando encuentran su origen en la tan citada crisis, haciendo hincapié en que ello es aún más necesario y conveniente “cuando estos procedimientos se han instado por extranjeros que se encuentran en España”.

De tal manera, se insta a las Oficinas de extranjería a que en la valoración discrecional de las circunstancias que concurran en la persona solicitante, y teniendo ya en consideración las posibilidades de mayor flexibilización de la normativa a la que más adelante me refiero, se tengan en cuenta “las extraordinarias medidas adoptadas por el Gobierno para no dejar a nadie atrás, sin que perjudique negativamente el hecho de que el familiar o los

³ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/06/flexibilidad-para-la-solicitud-de.html> 10 de junio de 2020.

familiares de los que derivan los medios económicos suficientes hayan quedado afectados por la crisis del COVID 19 en atención, por ejemplo, a la existencia de contratos de trabajo o a la regularidad de los ingresos que procedan de familiares directos”.

2. Los artículos que se insta a flexibilizar, o reinterpretar, en su aplicación son básicamente el 124.2 b) y 128. 2 b) del Reglamento de extranjería, en relación con el art. 67.9, y en apoyo de las nuevas medidas adoptadas se traen a colación sentencias recientes del Tribunal Supremo.

Conviene recordar, siquiera sea con brevedad, antes de abordar el contenido de la Instrucción, los preceptos del citado Reglamento (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 Ley Orgánica 2/2009”) que son de especial interés al objeto de la presente entrada. Reproduzco, con ligeras modificaciones, fragmento de mis s al RD 557/2011

“A) El art. 67 regula el procedimiento a seguir para la tramitación de solicitud de residencia temporal. En algunos de sus epígrafes se pone de manifiesto con claridad, a mi parecer, el deseo del legislador, de evitar situaciones de irregularidad sobrevenida por causas no imputables al trabajador; no de otra forma debe entenderse que el fallecimiento o desaparición del empleador permita al demandante de empleo prestar sus servicios para otro empleador, con la autorización pertinente de la autoridad competente, siempre y cuando el alta en la Seguridad Social se formalice en un período máximo de tres meses desde que el ciudadano extranjero llegó a España. Por otra parte, quien no sea dado de alta por su hipotético empleador deberá comunicarlo a la oficina de extranjeros competentes, utilizando impropiaemente a mi parecer el Reglamento el término “trabajador” en este caso, ya que la persona que no ha accedido aún al contrato de trabajo con eficacia no es propiamente hablando un trabajador en el sentido jurídico del término.

En el marco del acuerdo alcanzado en la mesa de diálogo social dos meses antes, se incorporaron dos importantes modificaciones en los números 8 y 9 del artículo 67 y que cabe valorar positivamente. En cuanto a lo que interesa al presente artículo, cabe destacar que se trata de conseguir que el trabajador que no va a prestar sus servicios para el empleador que lo contrató pueda hacerlo para otro, a fin y efecto de permitir que pueda trabajar en España en condiciones de regularidad. Si en el borrador del Reglamento se preveía tal posibilidad en caso de fallecimiento del empleador (persona física) o de su desaparición (persona jurídica), el acuerdo lo amplía al supuesto de que el empresario que iba a contratar al trabajador comunique a la autoridad laboral que no puede hacerlo, y por consiguiente el trabajador podrá ser contratado por un nuevo empleador siempre y cuando no hayan transcurrido más de tres meses desde su entrada en España, previéndose además la posibilidad de que el extranjero que busca trabajo, con independencia de la causa por la que se ve obligado a buscar un segundo empleador, “pueda recurrir para ello a la intermediación del Servicio Público de Empleo competente”. El precepto modificado es el artículo 67, números 8 y 9.

B) El Título V (artículos 123 a 146) regula la residencia temporal por motivos profesionales, siendo sin duda la estrella laboral la autorización por razones de arraigo, y dentro de la misma más concretamente la del arraigo laboral (artículo 124).

Con respecto al denominado “arraigo laboral”, debe valorarse positivamente la reducción, desde el año anteriormente necesario a los seis meses en la nueva norma, en cuanto al período del que deberá acreditarse la existencia de una relación laboral, acreditación y duración que deberá llevarse a cabo por resolución judicial que la reconozca o resolución

administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite. Por consiguiente, este requisito se suma al de acreditar una residencia continuada en España durante dos años como mínimo, y a la carencia de antecedentes penales, debiendo darse esta carencia no solo en España y en el país de origen del extranjero, sino también “en el país o países en los que haya residido durante los últimos cinco años”.

La referencia laboral también aparece en el arraigo social, ya que uno de los requisitos a cumplir es el de disponer de un contrato de trabajo con una duración mínima de un año, salvo en el sector agrario y cuando se desarrollen actividades en una misma ocupación de forma que se trabaje a tiempo parcial y para más de un empleador (supuestos típico del personal al servicio del hogar familiar), en cuyo caso se admitirán dos contratos (primer supuesto) y dos o más (segundo supuesto) que cumplan con los requisitos fijados en el RELOEX.

Para acreditar el arraigo social podrá alegarse por las personas interesadas, y acreditarse por la administración que emita el informe, “los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales”. Por otra parte, el nuevo RELOEX mantiene la posibilidad de que pueda recomendarse en el informe que se exima a la persona solicitante de la necesidad de contar “con un contrato de trabajo” (en puridad debería decirse “con uno o más contratos de trabajo”, para adaptar este precepto a los cambios introducidos con anterioridad en el contenido laboral del arraigo social) si se puede acreditar por su parte que dispone de medios de vida suficientes, ampliándose por la norma la posibilidad de solicitar esa exención cuando se trate de un trabajador por cuenta propia y se acredite fehacientemente que cumple los requisitos previsto para solicitar la concesión de una autorización de dicho carácter, en el bien entendido que uno de los requisitos que obligatoriamente habrá de cumplirse es “a) Que el trabajador no se encuentre irregularmente en territorio español”.

Por cierto, la autorización de trabajo también se extiende automáticamente a quienes hayan solicitado y obtenido una protección internacional en los términos del artículo 125, a los que es de aplicación la disposición adicional vigesimoprimer, que reconoce dicha autorización cuando hayan transcurrido más de seis meses desde la presentación de la solicitud y siempre que esta hubiera sido admitida a trámite y no estuviera resuelta por causa no imputable al interesado.

Baste añadir ahora la referencia al último párrafo del artículo 124, que viene a decir implícitamente que no se tomará en consideración la situación nacional de empleo para posibilitar el acceso de los extranjeros acogidos al arraigo laboral, social o familiar, al mercado de trabajo, ya que la Orden que puede dictarse por el Ministerio de la Presidencia podrá aplicar los límites derivados de esa situación sólo a las solicitudes de autorización de residencia temporal por arraigo social....

C) En los informes a emitir por las CC AA sobre los esfuerzos realizados por los extranjeros para demostrar su integración en la sociedad de acogida pueden incluirse todos aquellos realizados en materia de inserción laboral, como por ejemplo los cursos formativos de preparación para la actividad laboral (con independencia, ahora, de quienes los hayan impartido). Dado que las actividades formativas pueden ser impartidas por entidades privadas, y en atención a la importancia que dichos informes pueden tener en los procedimientos de renovación de las autorizaciones de residencia temporal y de trabajo, la disposición adicional decimonovena prevé que la SEIE impulsará mecanismos

de colaboración y cooperación “relativos a las condiciones de solvencia técnica, material y financiera a acreditar por entidades privadas que desarrollen actuaciones de formación”.

3. La primera instrucción concreta trata sobre “Solicitudes de autorización de residencia temporal por razones de arraigo social sujeta a un contrato de trabajo de un año de duración (artículo 124.2 del Reglamento): alta con otro empleador”.

Cuando no sea posible iniciar la relación laboral, y la consiguiente alta en la Seguridad Social, siempre y cuando se haya notificado la concesión de la autorización por arraigo antes del 1 de junio, o bien lo sea con posterioridad, se dispone que “el extranjero que solicitó la autorización dispondrá de un plazo de 45 días para buscar otro empleo y, en su caso, comunicarlo a la oficina de extranjería mediante la presentación de un escrito que haga referencia a la posibilidad prevista en esta instrucción acompañado del nuevo contrato de trabajo – que deberá cumplir con los requisitos previstos en el art. 124. 2 b) - en la sede electrónica de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas (plataforma ADAE) o en cualquiera de los registros a los que hace referencia el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre”, concretándose que el plazo de 45 días “se iniciará desde que se produzca la notificación o desde el 1 de junio si la notificación se hubiese producido en un momento anterior a dicha fecha”.

El interés de la DGM en evitar la irregularidad sobrevenida se manifiesta una vez más cuando se dispone que una vez que se reciba la comunicación, “la oficina de extranjería deberá atender prioritariamente estos casos, debiendo diligenciar el contrato en el plazo máximo de 10 días. Una vez diligenciado, la afiliación y alta del trabajador en la Seguridad Social deberá producirse en el plazo de un mes desde la diligencia”.

4. La segunda instrucción trata sobre “Solicitudes de autorización de residencia temporal por razones de arraigo social sujeta a un contrato de trabajo de un año de duración (artículo 124.2 del Reglamento): posibilidad de aportar informe de arraigo que acredite su integración social”.

Si no es posible iniciar la relación laboral ya concertada antes de la crisis del Covid-19, o bien la persona extranjera solicitante de arraigo social no ha logrado encontrar un nuevo empleo, y por ello no es posible su alta en la Seguridad Social, se permite que presente, durante un plazo de 45 días “un informe de arraigo que acredite su integración social”, iniciándose el plazo con arreglo a la mismos términos expuestos con anterioridad. La flexibilización de la normativa se reitera una vez más al permitir que si el extranjero no dispone de ese informe en el plazo referenciado pueda aportar a la oficina de extranjería “el resguardo o copia de la solicitud”, suspendiéndose entonces los plazos para resolver y por un plazo máximo de 30 días para la presentación de dicho informe.

5. Se continuará con la tramitación del procedimiento de solicitud cuando el informe de integración recomiende que se exima al extranjero de contar con un contrato de trabajo siempre que se dispongan de recursos económicos suficientes.

Para determinar cuáles son estos recursos hemos de acudir a la instrucción tercera, en la que se insiste nuevamente, siguiendo la regla ya fijada en la instrucción núm. 5 sobre solicitud de renovación de autorización de residencia y/o trabajo, que a efectos de determinar la existencia de tales recursos, ya se trate de persona trabajadora por cuenta ajena o por cuenta propia, se entenderá existente un contrato de trabajo cuando se haya producido la suspensión de la relación laboral por un ERTE o una reducción de jornada, total o parcial, de personas integradas en el sistema especial para empleados de hogar, e igualmente se valorará el reconocimiento y/o percepción la percepción de prestaciones

contributivas o asistenciales por desempleo, con mención expresa al nuevo ingreso mínimo vital y con cláusula abierta para acoger a “otras prestaciones extraordinarias que puedan introducirse a raíz del COVID 19”.

Partiendo de la regla general de que “no son aplicables los recursos mínimos exigidos por el reglamento de extranjería para la reagrupación familiar”, se regula que “deben aceptarse medios económicos iguales o en cuantía inferior a los de la reagrupación familiar inicial en atención a los siguientes parámetros:

- i. Criterio equivalente a la reagrupación familiar inicial. Se concederá, en todo caso, si se aportan medios equivalentes a los de una autorización inicial por reagrupación familiar. El IPREM para 2020 asciende a 537,84 euros por lo que una unidad familiar de dos miembros requiere 806,76 euros/mes, de tres: 1.075,68 euros/mes y de cuatro: 1.344,60 euros/mes.
- ii. Criterio de actividad laboral estable con ingresos iguales o superiores al salario mínimo interprofesional. En caso de que no se alcancen los umbrales previstos en el apartado i), se entiende, igualmente, que cuenta con recursos suficientes y, por tanto, se concederá la autorización, si los medios económicos provienen de una fuente estable de ingresos igual o superior al SMI. El Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 lo fija en 950 euros al mes. De acuerdo con la exposición de motivos del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, esta cantidad “les proporcione a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida decoroso”.
- iii. Aún en el caso de que los medios del familiar no lleguen al SMI pero sí al 80% (760 euros al mes) y se deriven de una actividad laboral estable, esta cuantía se entenderá suficiente en relación a la autorización solicitada por un miembro de la unidad familiar si los demás miembros de la unidad familiar con los que se lleve 3 años conviviendo son residentes legales.
- iv. Los demás casos serán objeto de una valoración individualizada”.

6. Por último, debe destacarse que la instrucción cuarta, en la misma línea de flexibilidad reforzada que las anteriores, se refiere a la “Viabilidad del contrato de trabajo en procedimientos relativos a autorizaciones de residencia temporal por razones de arraigo social sujeta a un contrato de trabajo de un año de duración”, disponiendo que en el examen de dicha viabilidad no deberá perjudicar a la persona extranjera solicitante cuando la “eventual falta” de aquella deriva de la crisis provocada por el Covid 19, y ello sin perjuicio obviamente de que deberá velarse porque no se dé una situación fraudulenta, recordando la instrucción que se mantiene como causa de denegación el incumplimiento de los requisitos regulados en el art. 124 del Reglamento.

IV. Cataluña. Medidas para permitir la regularidad de la población trabajadora migrante. Notas al Decreto-Ley 25/2020 de 16 de junio⁴.

1. En su ámbito competencial la Generalitat catalana ha dictado el Decreto-Ley 25/2020, de 16 de junio, de medidas extraordinarias en materia social y de carácter fiscal y administrativo, publicado el día 18 en el DOGC y con inmediata entrada en vigor, que

⁴ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/06/cataluna-medidas-para-permitir-la.html> 19 de junio de 2020.

contiene diversas medidas para facilitar que personas trabajadoras migrantes pueda acceder a la situación administrativa de regularidad.

La finalidad de la norma queda claramente puesta en manifiesto en su exposición de motivos, en el que puede leerse que "... La situación es especialmente urgente y relevante en el ámbito de las políticas migratorias y de ciudadanía, dado que el impacto de la crisis económica y social derivada de la pandemia está castigando de manera especialmente cruda a las personas extranjeras, ya que la pérdida de puestos de trabajo y la afectación de los ERTE tiene especial incidencia en sectores económicos intensivos en mano de obra, sectores que ocupan en muchos casos las personas extranjeras. Una situación que se hace mucho más grave para las personas extranjeras en situación irregular, ya que el paro de cualquier actividad económica, también aquellas que se producen dentro del ámbito de la economía irregular, las lleva a una situación límite de la cual no pueden salir sin una intervención social de emergencia."

2. Analicemos pues el contenido de la norma en lo que respecta a las medidas tendentes a conseguir regularizar la situación de, cuando menos, una parte de la población trabajadora migrante, tratándose medidas de carácter subvencional para posibilitar la contratación laboral o bien para llevar a cabo políticas de inclusión e integración que lleven finalmente a la persona migrante a su incorporación al mercado laboral.

Digo "una parte" ya que la norma regula las subvenciones para facilitar la creación de empleo y la contratación solo en un ámbito profesional muy determinado, cuál es el de la atención a la dependencia.

Así, el capítulo I del título primero regula la "subvención para la creación de nuevo empleo en el ámbito del trabajo domiciliario de cuidados", concretado y desarrollado en siete artículos.

El art. 1 regula el objeto de la subvención, que consiste en "una prestación económica dirigida a las personas empleadoras o las entidades sin ánimo de lucro", siendo su finalidad la de "promover el empleo en el ámbito de la atención a las personas mayores o dependientes".

Que la finalidad de la norma es aflorar una previa situación de irregularidad laboral se demuestra de forma clara y sin ambages en la redacción del art. 2 cuando se afirma que "... es, por una parte, promover el empleo con contrato en un sector donde la economía sumergida tiene un peso muy importante y, por la otra, que el sector del trabajo de los cuidados pueda responder a las necesidades derivadas de la afectación de la COVID-19 en los centros residenciales de atención a las personas mayores, con el fin de evitar la desatención de estas personas y ayudar a la creación de nuevo empleo en este sector".

¿Cómo se consigue la regularidad? Es claro que, en el ámbito competencial autonómico, a través de las posibilidades que la normativa vigente ofrece en cuanto a la intervención en materia de arraigo social, y muy especialmente respecto al informe de integración. A los efectos de mi explicación interesa especialmente hacer mención de los apartados 1, 2 5 y 6 del artículo 3, regulador de las personas y entidades beneficiarias, que van estrechamente interrelacionados con la regulación estatal contenida en el art. 124.2 del Reglamento de extranjería.

Por su importancia, recuerdo primeramente un amplio fragmento del contenido del citado precepto:

“2. Por arraigo social, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años.

Además, deberá cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.

b) Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud para un periodo que no sea inferior a un año. Dicha contratación habrá de estar basada en la existencia de un solo contrato, salvo en los siguientes supuestos:

1.º En el caso del sector agrario, cabrá la presentación de dos contratos, con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos de duración mínima de seis meses.

2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos, todos ellos de duración mínima de un año, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global.

c) Tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social, emitido por la Comunidad Autónoma en cuyo territorio tengan su domicilio habitual.

A estos efectos, los vínculos familiares se entenderán referidos exclusivamente a los cónyuges o parejas de hecho registradas, ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa.

En los supuestos de arraigo social acreditado mediante informe, que deberá ser emitido y notificado al interesado en el plazo máximo de treinta días desde su solicitud, en éste deberá constar, entre otros factores de arraigo que puedan acreditarse por las diferentes Administraciones competentes, el tiempo de permanencia del interesado en su domicilio habitual, en el que deberá estar empadronado, los medios económicos con los que cuente, los vínculos con familiares residentes en España, y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Comunidad Autónoma deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente.

... El órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de contar con un contrato de trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes. En caso de cumplirse los requisitos previstos en el artículo 105.3 de este Reglamento, se podrá alegar que los medios económicos derivan de una actividad a desarrollar por cuenta propia”.

3. Si nos fijamos atentamente en la redacción de los apartados 1 y 2 del art. 3 del decreto-ley autonómico, podemos observar que para poderse obtener la subvención económica el contrato deberá cumplir estos requisitos:

-- ser formalizado por una persona física o por una entidad sin ánimo de lucro.

-- para prestar trabajos de cuidados de personas mayores o dependientes.

-- una duración mínima de doce meses.

-- la persona contratada no debe haber estado dado de alta en la Seguridad Social en los 24 meses anteriores a la firma del contrato, o bien debe cumplir los requisitos requeridos por el art. 124.2.

-- el salario para un contrato a jornada completa y en cómputo anual debe ser igual o superior al SMI, admitiéndose la posibilidad de formalizar varios contratos con la misma persona trabajadora siempre y cuando la jornada semanal sea superior o igual a 10 horas en cada uno.

-- cuando la contratación sea efectuada por una persona física, el cálculo de sus ingresos brutos, una vez descontado el pago del salario acordado, se hará tomando como referencia el salario medio de Cataluña, que se fija en 25.180,44 euros anuales, debiendo ser aquellos superiores en un 25 % si no hay familiares a cargo, del 50 % si hay dos miembros, y un 15 % adicional por cada nuevo miembro de la unidad familiar, integrada esta por los cónyuges o parejas de hecho registradas y los ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa”.

El art. 4 regula el importe de la subvención, 2.865 euros por contrato a jornada completa y reducción proporcional si la relación contractual se formaliza a tiempo parcial, no permitiéndose más de dos contratos por persona o entidad empleadora y siendo compatible con el percibo de otras ayudas y subvenciones pero con el límites de no superación de los costes laborales anuales de la persona trabajadora contratada.

La partida presupuestaria asignada (art. 7) es de 2.333.333,33 euros, tramitándose las solicitudes por orden de entrada y hasta el agotamiento de la partida presupuestaria (art. 6).

4. Por otra parte, el capítulo 2 regula el otorgamiento de subvenciones “para programas de apoyo a la lucha contra la exclusión social y la desigualdad agravada por la crisis social derivada de la COVID-19”, con varias líneas de actuación dirigidas a la población migrante y además una de ellas dedicada específicamente a los dirigidos a posibilitar “la regularidad administrativa de las personas extranjeras a través del arraigo social”.

El ámbito y la tipología de las subvenciones se desarrollan y concretan en el art. 9, previéndose cinco tipologías de acciones diferentes para facilitar la regularidad administrativa a través del acceso al mundo laboral. Son los siguientes:

“A1 (COVID-19). Proyectos de asesoramiento jurídico especializado de apoyo a los procesos de arraigo social que deben incluir obligatoriamente la oferta de asesoramiento jurídico en materia de extranjería y el acompañamiento personalizado para la tramitación de la documentación laboral, penal y de extranjería, ya sea ante cualquier instancia necesaria para alcanzar el arraigo social.

A2 (COVID-19). Proyectos de apoyo técnico a la preparación de proyectos de autoempleo de personas en situación de irregularidad administrativa para que puedan alcanzar el arraigo social mediante el trabajo por cuenta propia.

A3 (COVID-19). Proyectos de apoyo a la mejora de la empleabilidad de personas extranjeras en situación de irregularidad administrativa mediante el cooperativismo que podrán incluir el diseño del proyecto cooperativo, el apoyo a la gestión técnica y administrativa de las cooperativas y el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo.

A4 (COVID-19). Proyectos de apoyo a la formación para la mejora de la empleabilidad de personas extranjeras en situación de irregularidad administrativa en el sector del

trabajo de cuidados y del hogar con prácticas en centros formativos, incluyendo formación para la prevención de la violencia machista en el ámbito laboral.

A5 (COVID-19) Apoyo a proyectos de formación para la mejora de la empleabilidad de personas extranjeras en riesgo de caer en la irregularidad sobrevenida, que tendrán que incluir necesariamente la mejora de las competencias lingüísticas básicas en lengua catalana, el conocimiento de la sociedad catalana y de su marco jurídico, incluyendo la igualdad hombre-mujer y la prevención de la violencia machista y formación práctica no laboral propia del sector al cual se dirigen, con el fin de dar lugar a informes de extranjería útiles para evitar la irregularidad administrativa”.

El mismo precepto regula otras tipologías de acciones en el ámbito educativo; también, para la acogida de personas migrantes, refugiadas o retornadas; en fin, con carácter más general, pero sin duda también de indudable importancia en el ámbito de la política migratoria, se regulan líneas de actuación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo.

Las subvenciones que pueden ayudar a la regularidad de la población migrante en el ámbito laboral (art. 10) van dirigidas a las entidades constituidas legalmente que no tengan ánimo de lucro y con establecimiento operativo en Cataluña, prohibiéndose expresamente que puedan acceder a las mismas las entidades en las que “las normas de acceso, funcionamiento o utilización de medios e instalaciones impliquen de hecho o de derecho una discriminación por razón de sexo o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social”.

El período de ejecución de las acciones (art. 14) es de un año natural a contar a partir de la fecha de declaración del estado de alarma, el 14 de marzo, y podrá subvencionarse hasta el 100 % de los costes de la acción, con el límite de presentación de solicitudes en tres o más acciones diferentes. Las cuantías de las subvenciones se regulan en el art. 16 (hasta 150.000 o 100.000 euros en las acciones que faciliten la regularidad, y con un presupuesto asignado para estas de 400.000 euros, si bien la disposición adicional primera permite para este caso y también para los restantes, y para las subvenciones a la contratación la ampliación de los importes) tramitándose mediante el procedimiento de concurrencia competitiva, fijándose los criterios de valoración en la resolución de convocatoria.

V. ¿Camino de la regularización? Inmigración y arraigo laboral. Importante sentencia del TS (C-A) de 25 de marzo de 2021 que permite tomar en consideración los períodos de actividad laboral regular⁵.

1. El breve resumen oficial ya nos permite tener una idea de la relevancia del fallo: “Autorización de residencia por arraigo laboral. Prueba del arraigo por cualquier medio de prueba válido y no sólo por los medios mencionados en el art. 124.1, párrafo segundo, del Real Decreto 557/2011, por el que se aprueba el reglamento de extranjería”.

Una mejor explicación la encontramos en el resumen del auto de 7 de octubre de 2020 del que fue ponente el magistrado César Tolosa, por el que se admitió a trámite el recurso de casación interpuesto por la abogacía del Estado por entender existente “interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia”: “La cuestión sobre la que se

⁵ <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2021/04/camino-de-la-regularizacion-inmigracion.html> 15 de abril de 2021.

entiende existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia consiste en determinar: si, para poder obtener una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de arraigo laboral, es imprescindible o no que la acreditación de la relación laboral y de su duración lo sea exclusivamente a través de los medios establecidos en el párrafo segundo del artículo 124.1 del 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, (Real Decreto 557/11, de 20 de abril), precisando si se trata de una enumeración tasada o no”.

Estamos en presencia de un conflicto que se inicia con la presentación por parte de una trabajadora de solicitud de autorización de residencia por circunstancias excepciones de arraigo laboral. Tal petición fue desestimada por la subdelegación del Gobierno en Almería y posteriormente la actora interpuso demanda que fue desestimada por el Juzgado C-A núm. 3 de Almería el 20 de marzo de 2017. En el trámite del recurso de apelación interpuesto contra la anterior resolución judicial, la Sala C-A del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede Granada) lo estimó por sentencia de 11 de abril de 2019 , de la que fue ponente el magistrado Juan Manuel Moreno. Es, por fin, contra esta sentencia cuando se interpone recurso de casación por la abogacía del Estado, que fue admitido a trámite por ya el citado auto del TS de 7 de octubre de 2020.

2. ¿Sobre qué versa el conflicto? La parte trabajadora solicitaba la autorización excepcional por arraigo laboral que había formulado al amparo del art. 31.3 de la LO 4/2000 de 11 de enero (varias veces modificada) y del art. 124.1 del Reglamento de dicha norma, aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

Recordemos el contenido de tales preceptos. El apartado 3 del art. 31 de la LO 4/2000 (rotulado “Situación de residencia temporal”) dispone que “La Administración podrá conceder una autorización de residencia temporal por situación de arraigo, así como por razones humanitarias, de colaboración con la Justicia u otras circunstancias excepcionales que se determinen reglamentariamente. En estos supuestos no será exigible el visado”.

Por su parte, el apartado 1 del art. 124 del RD 557/2011 (rotulado “Autorización de residencia temporal por razón de arraigo”) dispone lo siguiente: “Por arraigo laboral, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, y que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses.

A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar una resolución judicial que la reconozca o la resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite”.

Como he indicado, la sentencia de instancia fue recurrida en apelación y el TSJ andaluz estimó el recurso. En el fundamento de derecho primero encontramos una síntesis de la argumentación de aquella en estos términos: “En base a la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de enero de 2007, concluye que esos medios están limitados y que el Alto Tribunal se pronunció sobre el Real Decreto 2393/2004 y no sobre el R.D. 557/2011.

Y, por otro lado, las autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales son desarrollo del artículo 31.3 de la LO 4/, tal como se desprende del artículo 123.1 del RD 557/2011. De tal modo que los artículos 123 y siguientes del RD 557/2011 deben

interpretarse de forma restrictiva. No se acredita la relación laboral durante seis meses en la forma legalmente exigida y por ello, se desestima el recurso”.

Es justamente la doctrina de dicha sentencia del alto tribunal, de la que fue ponente el magistrado Santiago Martínez-Vares, la que la parte apelante considera vulnerada por la sentencia apelada.

Recordemos que dicha sentencia desestimo el recurso contencioso administrativo interpuesto por la representación legal de la Asociación SOS Racismo del País Valenciano frente al RD 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprobó el (anterior) Reglamento de la LO 4/2000. Pues bien, la sentencia del TSJ andaluz reproduce el fundamento de derecho décimo de la misma para fundamentar su tesis estimatoria del recurso de apelación. Dada la importancia de la argumentación desarrollada por el TS en su sentencia de 10 de enero de 2007, tanto para el TSJ como posteriormente para la nueva resolución del alto tribunal, reproduzco su contenido:

“DÉCIMO. - Una nueva causa de nulidad la octava en este caso se dirige frente al Real Decreto recurrido y se refiere al art. 46.2 del mismo y pretende que se anulen los incisos "deberá ajustarse a las siguientes exigencias" y "el interesado deberá presentar" de la letra b) del número 2 citado.

Considera la demandante que esos incisos del reglamento en los que se produce la exigencia de unos medios de prueba exclusivos del arraigo laboral limita más allá de lo que la Ley quiere la figura del arraigo laboral y en consecuencia contraviene el art. 31.3 de la Ley Orgánica 4/2000.

El argumento esencial se vincula al expuesto en la impugnación anterior de la determinación en este supuesto de las pruebas que se pueden aportar en el procedimiento a seguir que regula el art. 46 del Real Decreto para la obtención de la residencia temporal en supuestos excepcionales. Añade a lo anterior que ese proceder de la norma contradice también lo dispuesto por el art. 35.e) de la Ley 30/1992.

Se pregunta la actora que ocurre con las relaciones laborales que hayan transcurrido pacíficamente, es decir que no exista sobre ellas resolución judicial o intervención de la Inspección, si quedarán sin posibilidad de prueba si no se aportan otras diferentes a las que se refiere la Ley.

De contrario manifiesta la Abogacía del Estado que precisamente el Reglamento procede de ese modo porque si se trata de personas que están trabajando nadie mejor que la autoridad judicial para pronunciarse sobre esa relación o en su defecto la inspección de trabajo y en caso contrario la situación sería la misma a esos efectos.

Antes de seguir adelante conviene en este supuesto hacer constar que el inciso de la letra b) del núm. 2 del art. 46 fue también objeto de impugnación en el recurso núm. 38/2005 que la desestimó en la Sentencia en él dictada el 8 de enero del corriente.

En principio la postura que adopta el Real Decreto al introducir esas expresiones puede resultar restrictiva, pero como lo que se impugna en primer lugar es el inciso "deberá ajustarse a las siguientes exigencias" esa expresión no contradice el art. 31.3 cuando dispone que "la Administración podrá conceder una autorización de residencia temporal por situación de arraigo... que se determine reglamentariamente", por más que después el precepto imponga esas concretas pruebas de que concurre esa situación de arraigo y no cualesquiera otras.

Pero es que, además, de lo anterior, y como expusimos en la Sentencia inmediatamente citada el precepto cuestionado cuenta con el apartado o letra c) que admite la acreditación del arraigo por otros medios que completan las posibilidades que ofrece la letra b), de modo que nada obsta a que se mantenga aquella en sus términos. Y por lo que hace a la invocación de la pretendida infracción del art. 35.e) de la Ley 30/1992 la misma que habrá que entender referida no a esa letra sino a la f), es claro que sólo se produciría su vulneración en el supuesto de que los documentos de que se trate obraran en poder de la Administración actuante, lo que en estos supuestos de autorizaciones por circunstancias excepcionales es poco probable que ocurra y para el supuesto de que no fuera así nada impediría hacerlo constar, es decir manifestar que la Administración tenía en su poder los documentos necesarios”.

Y en aplicación de tales criterios, el TSJ concluye de forma muy sucinta que “no existe la limitación de medios a que se refiere la sentencia”, y que “... ha de valorarse si la prueba aportada es suficiente para acreditar el arraigo laboral”, llenado a una conclusión afirmativa ya que el recurrente “ha aportado la certificación de vida laboral, que solicita, y que acredita una relación laboral de duración superior a la exigida en el precepto”. En el fundamento de derecho sexto de la sentencia del TS tenemos un conocimiento más exacto de la vida laboral en situación regular de la trabajadora:

“... había obtenido, con fecha 24 de septiembre de 2014, una autorización provisional de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales como víctima de violencia de género al amparo de los arts. 31 bis LOEx y 133 ROEx, condicionada al resultado del proceso penal y con una vigencia inicial hasta el 23 de septiembre de 2015.

Sin que se conozca cómo concluyó el proceso penal seguido por tal situación, la Sra. ... con fecha 21 de agosto de 2015, solicitó la modificación de dicha autorización, tal y como permite el art. 202 ROEx, que fue denegada por resolución de 24 de septiembre de 2015, por no haberse aportado alguna documentación que le fue solicitada (cuya determinación no consta en autos), según explicó la Abogada del Estado en el acto de la vista celebrada ante el Juzgado.

Y a continuación, con fecha 15 de febrero de 2016, presentó solicitud de autorización de residencia por arraigo laboral al amparo del art. 124.1 ROEx, aportando, para acreditar la relación laboral de más de seis meses, un certificado de vida laboral del que se desprendía que había trabajado durante 8 meses y 11 días, de los cuales, 70 días correspondían al año 2008, y el resto, al año 2015. Por tanto, el grueso de la relación laboral que sustentaba el arraigo laboral alegado se habría desempeñado al amparo de la autorización provisional de residencia y trabajo que había obtenido el 24 de septiembre de 2014”.

3. Contra la sentencia del TSJ se interpone recurso de casación por la abogacía del Estado, admitido a trámite por el auto de 7 de octubre de 2020. Dicha admisión se produce al considerar existente el “interés casacional objetivo” requerido por la normativa contencioso-administrativa, ya que hay “ausencia de pronunciamiento de esta Sala sobre la cuestión jurídica aquí suscitada, referida a la actual regulación contenida en el artículo 124.1.2º párrafo del Real Decreto 557/11, 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, mientras que las SSTs de 8 y 10 de enero de 2007 (recursos 38 y 39/2005), se refirieron a la regulación contenida en el anterior Reglamento de Extranjería, el Real Decreto 2393/04, de 30 de diciembre, haciéndose aconsejable por ello, habida cuenta además del tiempo transcurrido desde tales sentencias, un pronunciamiento de este Tribunal Supremo que esclarezca la

cuestión para, en su caso, reafirmar, reforzar, completar, matizar, precisar o, incluso, corregir el criterio fijado en tales sentencias” (la negrita es mía).

Ya sabemos, lo he señalado en el inicio de mi exposición, cuál es la cuestión “sobre la que se entiende interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia”, siendo la norma que debe ser objeto de interpretación el párrafo segundo del art. 124.1 del RD 557/2011, que dispone que a los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, “el interesado deberá presentar una resolución judicial que la reconozca o la resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite”.

Justamente en la dicción literal del texto se basa en gran medida el recurso de casación (vid fundamento de derecho tercero), en la que se enfatiza que la norma tiene como claro e indubitado punto de referencia la existencia de una relación laboral irregular, es decir que no se ajusta a la normativa de extranjería que requiere de la autorización de residencia y de trabajo para que la persona trabajadora extranjera pueda prestar regularmente sus servicios. Se muestra contundente el recurso al sostener que la aceptación de la tesis de la sentencia de apelación significa abrir la puerta a “arraigos temporales perpetuos e indefinidos hasta llegar a la autorización de larga duración”, sin necesidad de nada más que “trabajar ... los primeros seis meses de la vida de un extranjero en España”, alertando que de ser ello así “supondría desmontar sencillamente toda la estructura en que se basa toda la legislación de extranjería”.

4. No va a ser aceptada la tesis de la abogacía del Estado y sí va a confirmarse la sentencia del TSJ andaluz, si bien en realidad me parece que aquello que hace la Sala C-A del TS es reafirmar en gran medida sus criterios expuestos en la sentencia de 10 de enero de 2007 y “trasplantarlos” a la regulación vigente del Reglamento de extranjería que ha sido objeto del litigio. Ciertamente, como dejo apuntado con interrogantes en el título de la presente entrada, esta sentencia puede significar, a mi parecer, abrir un nuevo camino para la regularización de personas que se encuentran en situación de irregularidad sobrevenida como consecuencia de la extinción de la relación contractual laboral que tenían con anterioridad, que ciertamente es de especial importancia para quienes se han visto afectados/as por la grave crisis sanitaria y su negativo impacto sobre el mercado de trabajo. Obsérvese en cualquier caso que para la aplicación de la tesis sustentada por la sentencia será necesaria la previa realización de una actividad laboral regular, por lo que los requisitos del segundo párrafo del art. 124.1 del RD 557/2011 seguirán siendo necesarios para quienes soliciten el arraigo laboral desde una situación previa de irregularidad que no ha contado con períodos anteriores de regularidad laboral.

5. Vayamos por parte y examinemos los argumentos del TS para desestimar el recurso de casación.

A) La Sala sitúa el debate en el ámbito del derecho a la prueba e integra toda su argumentación dentro de una interpretación lo más amplia y menos restrictiva posible del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva reconocida en el art. 24.1 de la Constitución, trayendo a colación su doctrina plasmada en la sentencia de 16 de julio de 2020 , de la que fue ponente la misma magistrada que en la ahora examinada, y dos sentencias del Tribunal Constitucional (núms.107/1984 , ponente magistrado Francisco Rubio, y 99/1985 , ponente magistrado Francisco Tomás y Valiente) para concluir que debe realizar una interpretación de las normas que “lejos de ser restrictiva - como se pretende por el recurrente-, ha de ser favorable a la mayor efectividad de dicho derecho

fundamental, del que gozan los extranjeros en igualdad de condiciones que los españoles”.

B) Inmediatamente la Sala añade que la interpretación literal postulada por la parte recurrente no es la única posible ni tampoco la que más se acomoda a una interpretación más favorecedora del derecho a la tutela judicial efectiva, poniendo en relación los requisitos requeridos por el art. 124.1, con los requeridos por el art. 128, que regula con carácter general el procedimiento a seguir para solicitar la autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales, es decir por cualquiera de los supuestos que regulan los arts. 123 a 127, que son los de residencia temporal por circunstancias excepcionales por arraigo, protección internacional, razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público, disponiendo en el apartado 1 c) que el o la solicitante debe presentar “documentación acreditativa de encontrarse en alguna de las situaciones a las que se refieren los artículos anteriores”, de lo que la Sala deduce que no hay restricción alguna “de la documentación que pueda aportarse para acreditar encontrarse en la situación, en este caso, de arraigo laboral”.

¿Reinterpreta la Sala el artículo sometido a debate, o acoge la interpretación, como ella misma postula, más favorable al ejercicio del derecho a la prueba integrado dentro del más amplio del de tutela judicial efectiva? Sin negar desde luego la segunda tesis, creo que hay también una buena parte de la primera cuando se defiende que el acogimiento de la tesis de la abogacía del Estado llevaría a situar en mejor posición jurídica a quienes acrediten seis meses de prestación laboral irregular, “con el consiguiente desvalor de una situación laboral plenamente lícita que ello conlleva” y sosteniendo que “no parece que esta conclusión tenga cabida en el concepto de arraigo laboral que se contiene en el reglamento”.

Sin negar en modo alguno la importancia de la regularidad laboral, sino todo lo contrario, creo que el art. 124 se encuadra dentro de una regulación de situaciones excepcionales que se caracterizan todas ellas, aunque por diferentes circunstancias, de apartarse de la “normalidad o regularidad” laboral, por lo que no parece extraño pensar que el art. 124.1 solo pensara en situaciones de irregularidad laboral y que en modo alguno tratara de otorgarles un mayor valor jurídico que el de las situaciones de regularidad. En cierta medida, y después de las afirmaciones anteriores del mayor valor de una situación irregular frente a otra de regularidad, es la tesis que a mi parecer acaba acogiendo la Sala cuando afirma que “El precepto pretende, pues, salir al paso de los problemas que pueden plantearse para acreditar situaciones en las que el arraigo provenga de relaciones laborales ilegales, ocultas o clandestinas, pero no tiene por objeto restringir el concepto mismo de arraigo laboral a un tipo específico de relación laboral, la ilegal o clandestina, ni mucho menos imponer la obligación de denunciar la ilegalidad de la situación laboral a quien la padece”. En efecto, creo que no tiene por objeto restringir, si bien porque no estaba tomando en consideración las situaciones de regularidad.

Trata de reforzar su tesis la Sala con la referencia a que la mención contenida en la norma que debe ser objeto de interpretación sólo menciona “la existencia de relaciones laborales”, lo que a su parecer “incluye cualesquiera relaciones laborales, las clandestinas, hayan aflorado o no ante la Inspección o los Tribunales, y las no clandestinas, como v.gr. -y éste es el caso de autos-, las que hayan podido concertarse al amparo de anteriores autorizaciones de residencia cuya vigencia hubiera expirado”. Interpretación, repito, altamente integradora de las posibilidades de solicitar, y obtener, el arraigo laboral y que puede llevar sin duda a un incremento importante del número de personas trabajadoras migrantes que regularicen su situación administrativa y laboral, si bien sigo insistiendo

en que no creo que quienes redactaron el RD 557/2011 estuvieran pensando en integrar las relaciones laborales regulares en un precepto que hacía referencia a las situaciones de irregularidad.

C) La interpretación ampliamente integradora solo tiene a mi parecer un límite. En efecto, el rechazo de la tesis de la abogacía del Estado de abrir camino la argumentación de la sentencia del TSJ a “arraigos laborales perpetuos e indefinidos” se sustenta en que en modo alguno podría aceptarse que trabajar seis meses inmediatamente después del inicio de la estancia en España diera lugar al reconocimiento del arraigo laboral, ya que estaríamos en presencia de un claro fraude de ley, y que en realidad se trataría de un supuesto en el que faltaría el arraigo laboral mismo “que, por su propio concepto, alude siempre a una relación laboral que debe ser cercana en el tiempo al momento de pretenderse la autorización que en él se base”. Nuevamente estamos en presencia de conceptos indeterminados que sin duda pueden generar resoluciones administrativas y judiciales contradictorias, algo que simplemente dejo aquí apuntado, y que me recuerdan otros conflictos suscitados con expresiones de parecido tenor, como por ejemplo en el ámbito de las relaciones de trabajo de duración determinada que se alargan en el tiempo y para las que se reivindica su fijeza, cuál es el concepto de “duración inusualmente larga” acuñado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y que la Sala Social del TS ha reconvertido en “duración injustificadamente larga”.

6. Por todo lo anteriormente expuesto la Sala fija doctrina en el sentido de que el arraigo laboral puede ser acreditado “por cualquier medio de prueba válido en derecho, incluido, por tanto, los certificados de vida laboral que acrediten una relación laboral que pueda haber derivado de una anterior autorización de residencia que hubiera perdido vigencia.”. Y sustenta también su tesis en el criterio defendido por el Defensor del Pueblo en la sugerencia formulada, en casos similares al ahora analizado, el 12 de julio de 2017 y cuya argumentación se transcribe en el texto. Y como ya he indicado con anterioridad, aplicando esta doctrina a la situación laboral regular, anterior a la irregularidad sobrevenida, de la persona trabajadora era cercana en el tiempo a su petición, se concluye que la sentencia del TSJ andaluz fue plenamente ajustada a derecho.

VI El impacto de la jurisprudencia del TS (C-A) sobre la regulación del arraigo laboral. Notas a la Instrucción 1/2021 de 8 de junio de la Secretaría de Estado de Migraciones⁶.

1. El día 8 de junio se dictó por la Secretaría de Estado de Migraciones la Instrucción 1/2021 “sobre el procedimiento relativo a las autorizaciones de residencia temporal por razones de arraigo laboral”.

Encuentra su justificación y razón de ser, tal como se explica en la introducción, en la jurisprudencia sentada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en tres recientes sentencias de 25 de marzo, 29 de abril y 6 de mayo, de las que fueron ponente la magistrada Ángeles Huet (la primera) y el magistrado Fernando Román (las dos restantes).

La importancia de esta Instrucción me lleva a efectuar un examen de la misma, a partir del estudio previo de la jurisprudencia citada, que ya fue objeto de mi atención con anterioridad por lo que respecta a la sentencia que abrió el camino al cambio, la de 25 de

⁶ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/06/el-impacto-de-la-jurisprudencia-del-ts.html> 13 de junio de 2021.

marzo, y a la que siguió la de 29 de abril que concretó más aquello relativo a los plazos en los que podían aportarse medios de prueba de las relaciones de trabajo tanto regulares como irregulares, siendo la tercera de 6 de mayo mera reiteración de las tesis fijadas en las dos anteriores.

2. La sentencia de 29 de abril complementa la de 25 de marzo y da respuesta a la duda que planteé en mi comentario de esta sobre qué debe entenderse por “una relación laboral que debe ser cercana en el tiempo al momento de pretenderse la autorización que en él se base”.

La relevancia de esta resolución se pone de manifiesto en el auto de 16 de julio de 2020, del que fue ponente el magistrado Cesar Tolosa, por el que se admite a trámite el recurso de casación interpuesto por la parte trabajadora recurrente, en el que se indica que va responderse a dos cuestiones que revisten interés casacional, siendo una de ellas “cómo debe interpretarse la exigencia de acreditar la relación laboral y su duración, a la que se refiere el artículo 124.1 del Real Decreto 557/11, de 20 de abril, precisando si debe referirse a un periodo temporal determinado”, y la otra, “si resulta aplicable y en qué términos lo dispuesto en el artículo 69.1.e) del Real Decreto 557/11, de 20 de abril, precisando si la mera existencia de antecedentes policiales desfavorables puede ser causa de denegación de la referida solicitud. Asimismo, en el caso de existir antecedentes penales, si incide y cómo, el que se trate de antecedentes penales antiguos, cumplidos o incluso cancelados/cancelables”.

Pues bien, como es lógico la Sala se remite a la sentencia dictada el 25 de marzo para confirmar que los medios de prueba que acrediten la existencia de una relación laboral pueden ser, además de aquellos que demuestren que ha habido una relación irregular (a los que se refiere el art. 124 del Reglamento) también los que resulten de una relación laboral regular. Y dando respuesta a la petición formulada en el auto de admisión, se manifiesta sobre qué debe entenderse por “periodo temporal determinado” en el que debe acreditarse cualquier relación, regular o irregular, y la Sala acude a la “pura lógica” (que quizá no sea la misma, ni mucho menos, para otros operadores jurídicos, lo que solo dejo aquí apuntado) para, tras recordar que la norma “no establece una previsión expresa al respecto”, concluir que la referencia temporal de la exigencia “tiene que estar necesariamente vinculada a la fecha de la solicitud”.

Desde luego, no es ilógico el razonamiento del TS, o al menos así me lo parece (siendo cuestión distinta que pueda ser útil para lograr el objetivo de conseguir acreditar el arraigo laboral), cuando vincula dos requisitos del art. 124, es decir la permanencia continuada en nuestro país durante un mínimo de dos años, y acreditar relaciones laborales durante un período mínimo de seis meses”, y de ello extrae la conclusión, que ha sido seguida a pies juntillas por la Instrucción del SEM, de que “lo que el legislador pretendía era que el solicitante acreditara que, en los dos años anteriores a la solicitud, había tenido en nuestro país relaciones laborales (una o varias) cuya duración, en conjunto, no fuera inferior a seis meses”, fijando doctrina en estos términos: “...para poder obtener la autorización de residencia por razones de arraigo laboral a la que se refiere el artículo 124.1 del Reglamento de Extranjería, el solicitante deberá acreditar que, dentro de los dos años anteriores a la solicitud, ha tenido relaciones laborales en España con una duración no inferior a seis meses”.

Refuerza esta tesis en el último párrafo del fundamento de derecho quinto con una visión restrictiva de la figura de arraigo laboral, más bien diría que de todo tipo de arraigo, y lo hace ciertamente con apoyo en la ubicación del art. 124 dentro del título V del

Reglamento de extranjería, cuya rúbrica es “Residencia temporal por circunstancias excepcionales”. Aquí también encontrará la Instrucción 1/2001 un claro punto de apoyo y sustento para tener una visión restrictiva, aunque necesariamente después de la jurisprudencia del TS deba ser mucho más abierta, del arraigo laboral, ya que la Sala concluye, y no como obiter dicta sino como razonamiento estrechamente vinculado con la tesis acogida, que “Si dicha norma permite que, de manera excepcional, puedan obtener la autorización de residencia temporal en España quienes tengan una especial vinculación con nuestro país por razones de arraigo laboral, social o familiar, carecería de sentido permitir que esa autorización -que, enfatizamos, es excepcional- pudiera ser obtenida también por otras personas que no tuvieran esa vinculación especial con nuestro país, ya sea porque nunca la tuvieron o porque, aun habiéndola tenido en el pasado, aquélla desapareció por razón de su lejanía temporal -superior a dos años, en nuestro caso- respecto del momento de la solicitud”. Me pregunto, como persona que tiene interés en el estudio del mercado de trabajo y de cómo afectan las situaciones de crisis a la estabilidad de la población migrante, si dos años es un período “suficiente” desde el momento de la solicitud para haber perdido relación con este, y desde luego no me atrevo a afirmarlo con la rotundidad que lo hace el TS, si bien no cabe duda de que dicha rotundidad aporta, eso sí, esa seguridad jurídica siempre tan solicitada por las y los profesionales jurídicos. Y dada esa concreción, en la sentencia se desestima el recurso porque las relaciones laborales regulares que acreditaba la parte recurrente eran “anteriores al 20 de mayo de 2010”, habiendo sido formulada la solicitud de arraigo laboral el 4 de diciembre de 2015.

3. Por último, y en relación con la jurisprudencia de la Sala C-A del TS, baste decir que la sentencia de 6 de mayo se remite a la doctrina fijada en la analizada en párrafos anteriores y por supuesto también a la de 25 de marzo, afirmando que “no apreciamos que concurra razón alguna para modificar el criterio jurisprudencial allí sentado, que debe ser confirmado”.

4. Es el momento ya de analizar el contenido de la Instrucción SEM 1/2021 y también de sugerir por mi parte algunas consideraciones que creo que hubieran podido mejorar su contenido, no desde una perspectiva restrictiva sino desde el reforzamiento de las posibilidades de las personas trabajadoras migrantes para acceder al arraigo laboral, basadas en la normativa internacional y europea, y por supuesto también en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional.

5. En la introducción se hace expresa referencia al art. 31 de la LO 4/2000 de 11 de enero y al art. 124 del RD 557/2011 de 20 de abril, es decir a la figura del arraigo y la regularización “por circunstancias excepcionales”. A continuación, se mencionan las tres sentencias antes referenciadas del TS, destacándose de las mismas por una parte (visión amplia) que la existencia de una relación de trabajo asalariado podrá demostrarse “por cualquier medio de prueba válido en derecho”, y por otra (visión restrictiva) que “el Alto Tribunal hace énfasis en que no cualquier circunstancia da lugar al arraigo, sino que debe existir “una vinculación especial con nuestro país”. Por ello, refiere expresamente el hecho de que “es oportuno entender que en el caso del arraigo laboral la relación de trabajo tiene que haberse dado en los dos años anteriores a la presentación de la solicitud”.

La Instrucción pasa revista a continuación, de forma sumaria, a la evolución que en materia de regularización de las personas trabajadoras migrantes y de las prohibiciones, restricciones o límites a su actividad existen en el Derecho de la Unión Europea, en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, y también de los criterios fijados en el plano internacional.

¿Y a qué normas se refiere la Instrucción? Desde una perspectiva a mi parecer conforme a derecho pero con un claro planteamiento restrictivo, es objeto de mención primeramente la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 2008 relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular, y concretamente del art. 6 que dispone que los Estados miembros “dictarán una decisión de retorno contra cualquier nacional de un tercer país que se encuentre en situación irregular en su territorio”, si bien inmediatamente se añade que con excepción de diversas situaciones reguladas en los apartados 2 a 5 del mismo precepto.

Asimismo, hay una mención expresa a la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular cuyo art. 3 dispone que “los Estados miembros prohibirán el empleo de nacionales de terceros países en situación irregular”. Se menciona también el Pacto Europeo de Migración y Asilo de 2008, que acordó que las posibles regularizaciones no debían llevarse a cabo con carácter general sino caso a caso, “por motivos humanitarios o económicos”.

La reinterpretación del art. 124 del Reglamento, por lo que se refiere al arraigo laboral, acaba siendo obligada para la Instrucción tanto por la jurisprudencia del TS como “por los principios de efecto directo y primacía, así como el principio de cooperación legal recogido en el artículo 4 del Tratado de la UE”. No olvida la Instrucción hacer una referencia a la OIT, sin concreción de norma, es decir de Convenio o Recomendación de referencia concreta, y a su definición de qué debe entenderse por relación de trabajo, excluyendo de esta a las y los trabajadores por cuenta propia.

También se apoya la Instrucción en las alegaciones formuladas por la abogacía del Estado en el recurso de casación que dio lugar a la sentencia de 25 de marzo, para enfatizar la importancia de que se eviten situaciones fraudulentas que, caso de producirse, vaciarían de contenido tanto el precepto reglamentario como la reinterpretación que ahora se efectúa.

Es desde esta perspectiva, que combina la ampliación de los medios de prueba para demostrar el arraigo laboral con la aplicación de los criterios definidos para acceder al arraigo social, y sin dejar de lado obviamente que puedan acreditarse debidamente las situaciones de irregularidad laboral, entre otras vías y su importancia ha sido enfatizada por quienes conocen muy bien la realidad de la inmigración irregular laboral, considerándose “prueba especialmente cualificada el acta de conciliación”.

La Instrucción, en suma, excluirá las relaciones laborales, y debería guardar relación con la jurisprudencia del TJUE, que “no tienen esta entidad suficiente porque no hacen efectivo el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione al trabajador y a su familia un nivel de vida decoroso. Este objetivo se cumple asegurando que el salario percibido sea igual o superior al salario mínimo interprofesional. En cuanto al número de horas, para entender que la relación laboral tiene la entidad suficiente como para dar lugar al arraigo se aplica analógicamente lo previsto en el artículo 124.2 del ROEX que regula el arraigo social, es decir, en los contratos a tiempo parcial, al menos 30 horas semanales”.

6. A mi parecer, hubiera sido conveniente incorporar otras referencias jurisprudenciales y normativas que paso a señalar.

El TJUE ha señalado que debe considerarse trabajador a los efectos del Derecho de la Unión cualquier persona que ejerza actividades reales y efectivas con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio. En la normativa europea, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, dispone que “los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones de la presente Directiva a los trabajadores que tengan una relación laboral en la que el tiempo de trabajo predeterminado y real sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas”.

Por otra parte, la mención al Pacto Europeo de Migración y Asilo de 2008 hubiera debido completarse con textos más recientes que abordan cómo avanzar en la ampliación de los mecanismos de acceso regular al trabajo en territorio europeo, y a tal efecto la Comunicación de la Comisión Europea relativa al nuevo Pacto sobre migración y asilo de 23 de septiembre de 2020 propone la revisión de la Directiva sobre el permiso único, por considerar que “no ha logrado plenamente su objetivo de simplificar los procedimientos de admisión para todos los trabajadores de terceros países”, con el objetivo de “estudiar formas de simplificar y aclarar el ámbito de aplicación de la legislación, incluidas las condiciones de admisión y residencia para los trabajadores con cualificaciones bajas y medias”.

Con respecto a la Directiva 2009/52/CE hubiera sido adecuado a mi entender manifestar que si bien el art. 3 dispone la prohibición de emplear a trabajadores extranjeros en situación irregular, también permite a los Estados miembros dejar sin aplicación dicha prohibición “a los nacionales de terceros países en situación irregular cuya expulsión haya sido aplazada y que tengan derecho a trabajar de conformidad con el Derecho nacional”.

Al referirse a la normativa de la OIT hubiera sido técnicamente más correcto referirse a la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) núm. 198 de 2006 sobre la relación de trabajo, cuyo apartado 2 dispone que “La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo”.

Por último, y desde luego muy importante para reforzar los derechos de las personas trabajadoras migrantes, ya presten sus servicios de forma regular o irregular, hubiera sido de especial relevancia referirse a la Sentencia del TC núm. 236/2007, de 7 de noviembre de 2007, a la que siguió poco después en los mismos términos la núm. 259/2007, de 19 de diciembre. En el fundamento jurídico 9 se recoge un concepto muy amplio de trabajador, independiente de su situación administrativa: “En nuestra jurisprudencia hemos vinculado la titularidad del derecho de libertad sindical a «todos» los trabajadores en su caracterización material, y no jurídico-formal, y a «todos» los sindicatos (art. 28.1 en relación con el art. 7 CE), entendiéndolo de este modo la proyección universal subjetiva que de dicho derecho efectúan los tratados internacionales citados, entre los cuales es de recordar el Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuyo art. 2 reconoce a todos los trabajadores, sin distinción alguna y sin autorización previa, los derechos de fundación de sindicatos y de afiliación a los mismos. Siendo así, no resulta constitucionalmente admisible la exigencia de la situación

de legalidad en España para su ejercicio por parte de los trabajadores extranjeros, aunque lo sea para la celebración válida de su contrato de trabajo y, en consecuencia, para la obtención de la condición jurídico-formal de trabajador [art. 38 de la Ley Orgánica 4/2000, y arts. 1.1, 7 c) y 9.2 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo]”.

7. En la introducción de la Instrucción ya se delimita el contenido de algunos de sus apartados respecto a la cuantía del salario a percibir y al número mínimo de horas semanales a trabajar, tal como ha expuesto con anterioridad.

En cuanto al contenido concreto de las Instrucciones, el apartado 1 regula los requisitos generales para solicitar el arraigo laboral, refiriéndose obviamente al art. 124 del Reglamento y con una mención general, que aunque no hubiera existido también deberá tenerse en consideración, a que las especificidades de la normativa sobre aquella posibilidad deberían siempre tener en cuenta “la regulación prevista en la LOEx y el ROEx”. Por tanto, la primera mención es la de carencia de antecedentes penales, siendo aquí relevante recordar la doctrina fijada en la sentencia de 29 de abril respecto a la primera cuestión que, por su contenido casacional, debía responder el TS, y es la siguiente:

“(i) La existencia y vigencia de antecedentes penales del solicitante durante los cinco años anteriores a la solicitud, sea en España, en su país de origen, o en el lugar o lugares donde hubiere residido durante ese plazo, permitirán denegar fundadamente la mencionada solicitud.

(ii) Por el contrario, la existencia de antecedentes penales cancelados o que debieran haberlo sido (por el transcurso de los plazos establecidos en el artículo 136 del Código Penal, o los que, en su caso, estableciere la legislación del correspondiente país) no proporciona cobertura para la denegación de la referida solicitud.

(iii) El hecho de que los antecedentes penales sean “antiguos” no será obstáculo para la denegación de la solicitud mientras estén vigentes, pero sí lo será cuando aquéllos hubieran sido cancelados o debieran haberlo sido conforme a lo expuesto en el apartado anterior”.

También, la permanencia continuada en España por un período mínimo de dos años “inmediatamente anteriores a la solicitud”, con la matización, con aplicación de jurisprudencia sobre la materia, de que “cuando se tuviera constancia de que el extranjero hubiera salido de España en los últimos dos años, no existirá impedimento para entender que la permanencia ha sido continuada siempre que las ausencias no hayan superado 90 días en ese periodo de tiempo”.

En tercer lugar, la existencia de relaciones laborales con una duración no inferior a seis meses y en los dos años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud, sin que tenga importancia que se hayan realizado o no de forma continuada siempre que se cumplan los dos requisitos expuestos. La instrucción define, en coherencia con la regulación de cuándo puede solicitarse un arraigo laboral (“circunstancias excepcionales”, ex art. 124 del Reglamento) que se entiende por relación laboral, para poder acreditar el arraigo, “tanto aquellas que hayan sido irregulares como aquellas regulares que hayan podido concertarse al amparo de autorizaciones de residencia cuya vigencia haya expirado”.

No me parece de menor importancia a efectos jurídicos, y por ello lo destaco, que la Instrucción hayan abandonado las referencias a la situación “ilegal” o “clandestina” de

las relaciones laborales que no cumplan los requisitos requeridos por la normativa laboral y de extranjería, y que ello también se trasladarían a la situación jurídica de las y los trabajadores migrantes, y que se utilice el término irregular, mucho más adecuado para efectuar la contraposición exacta entre aquella relación que se ajusta a la normativa vigente y aquella que no cumple los requisitos para ello.

7. Hay a continuación un amplio elenco de referencias a situaciones jurídicas que quedan excluidas del ámbito de aplicación de la Instrucción en coherencia con el hecho de no ser relaciones de trabajo asalariadas, a salvo obviamente, añadido por mi parte, que cuando se reconozca por resolución judicial la existencia de una situación de falsa autonomía ello debería tenerse obviamente en consideración a efectos de la solicitud de arraigo, y es aquí donde no operaría, así lo entiendo, el plazo de dos años.

En síntesis, quedan excluidas todas aquellas relaciones jurídicas que el art. 1.3 de la Ley de Estatuto de los trabajadores excluye de su ámbito de aplicación por no concurrir todas o algunas de las notas o presupuestos sustantivos que caracterizan la relación laboral, todas las prácticas formativas no laborales, y por supuesto el auténtico trabajo autónomo por cuenta propia regulado en su propia norma (Ley 20/2007 de 11 de julio), y tampoco, por seguir siendo inexistente el requisito de la laboralidad, a quienes tenga la condición jurídica de estudiante.

Hubiera sido formalmente a mi parecer una redacción de este tenor antes de la mención al art. 1.3 LETR: “Las modalidades contractuales serán las previstas en el ordenamiento jurídico laboral para la prestación de trabajo por cuenta ajena. Se recuerda, a título indicativo, que el art. 1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dispone que será de aplicación a quienes “voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”, y que el artículo 8.1 estipula que “1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”.

8. La Instrucción concreta a continuación qué puede ocurrir cuando haya más de un sujeto empleados y cuáles son, como ya he señalado con anterioridad, qué relaciones laborales quedan excluidas por no tener “entidad suficiente para permitir el acceso al arraigo laboral”, así como la forma de acreditación, la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y los efectos que tendrá la comprobación de haber actuado la persona solicitante del arraigo laboral en fraude de ley o con mala fe o abuso de derecho, que son obviamente los de la no concesión de la petición formulada, remitiendo la Instrucción, como no podría ser de otra forma a mi parecer, a los conceptos jurídicos recogidos en los art. 6 y 7 del Código Civil respecto a qué se entiende por fraude de ley y abuso de derecho.

Será irrelevante que haya habido uno o varios empleadores, si bien con la importante precisión de que “cuando existan varios empleadores cuya actividad se desarrolle coetáneamente en el tiempo no computarán como actividades separadas que permitan la obtención del arraigo más de una vez”. También se concreta que “en ningún caso una misma relación laboral podrá dar lugar a la generación de varias autorizaciones de residencia temporal por razones de arraigo laboral”, y que “en aquellos casos en los que varias relaciones laborales con distintos empleadores se hayan dado de forma coetánea en el tiempo, estas serán consideradas como una sola a los efectos de solicitar la autorización de residencia temporal por razones de arraigo laboral”.

El salario percibido, en cada relación laboral debidamente acreditada deberá ser de cuantía igual o superior al SMI, o el que proporcionalmente corresponda cuando se trate de contratos a tiempo parcial. La jornada laboral semanal, en una o más relaciones de trabajo, deberá ser “no inferior a treinta horas en el cómputo global”, con la obligada excepción de aquellas de carácter irregular, en la que se entenderá que las mismas tienen entidad suficiente para permitir acceso al arraigo laboral en todo caso “siempre que exista resolución judicial o resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la ITSS”. Justamente esta es la vía para acreditar la existencia de relaciones irregulares, mientras que por lo que respecta a las relaciones de trabajo regulares “las Oficinas de Extranjería verificarán de oficio los datos pertinentes obrantes en los ficheros de la Tesorería General de la Seguridad Social en base a la Disposición Adicional Quinta de la LOEX y el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre”.

Parece relevante también destacar la cláusula abierta recogida en cuanto a la forma de acreditar la relación laboral, ya que en los restantes supuestos que pudieran darse, la Instrucción dispone que “se analizará el caso concreto valorando las pruebas aportadas y pudiendo llevar a cabo todas aquellas actuaciones tendentes a corroborar la realidad de los hechos”.

9. Por último, y desde luego no menos importante, la Instrucción regula el procedimiento para solicitar la autorización, remitiéndose lógicamente con carácter general a lo dispuesto en el art. 128 del Reglamento y por tanto siempre que la solicitud se presente cuando la persona trabajadora migrante se encuentre en situación irregular, que implica que la relación laboral, o relaciones laborales, que hayan existido durante una situación jurídica de regularidad, es decir por disponer de una autorización de residencia, esta “deberá haber expirado en el momento de solicitar la autorización de residencia temporal por razones de arraigo laboral”.

Asimismo, y a efectos recordatorios ya que así lo dispone la normativa vigente, se recoge que la concesión de una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales “llevará aparejada una autorización de trabajo en España durante su vigencia de conformidad con el artículo 129 del ROEx. De conformidad con el artículo 40.1 j) de la LOEX, no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo. La autorización concedida tendrá una vigencia de un año y a su término se podrá solicitar autorización de residencia o autorización de residencia y trabajo”.

VII. Reforma de la normativa de extranjería. La problemática de los menores no acompañados y de los jóvenes extranjeros extutelados. Texto comparado de los artículos del RD 557/2011 de 30 de abril modificados por el RD 903/2021 de 19 de octubre⁷.

1. El Consejo de Ministros celebrado el martes 19 de octubre, aprobó la modificación del coloquialmente denominado Reglamento de la Ley de extranjería, más exactamente, y en términos jurídicos, el 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 Ley Orgánica 2/2009. El texto aprobado, Real Decreto 903/2021, se ha publicado en el BOE del día 20, disponiendo su entrada en vigor (disposición final tercera) a los veinte días de su publicación, a salvo de

⁷ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/10/reforma-de-la-normativa-de-extranjeria.html> 20 de octubre de 2021.

las disposiciones relativas a la habilitación de representación por terceros mediante poder notarial o apud acta, que entrarán en vigor un año después de su publicación, y las disposiciones relativas a la tramitación electrónica de visados que “se aplicarán en el momento en que estas hayan sido desarrolladas y se encuentren en funcionamiento”. La Comisión Permanente del Consejo de Estado emitió informe (núm. núm. 639/2021) el pasado 26 de julio.

El titular de la nota de prensa del Consejo en la que se informa de la modificación normativa, y también de la publicada en la página web del MISSMI, es muy significativa de aquello que se regula: “Reforma del reglamento de extranjería para favorecer la integración de menores extranjeros y jóvenes extutelados”. Reproduzco el fragmento en el que se sintetiza la reforma:

“Con la reforma aprobada hoy, se pone fin a la situación actual en la que, de facto, se impedía la inclusión de los menores no acompañados y los jóvenes extutelados.

La normativa actual provoca que muchos menores caigan en irregularidad sobrevenida al cumplir los 18 años, una situación causada por la rigidez de esa normativa que el Gobierno modifica. El Ministerio de Inclusión ha propuesto una serie de cambios en los artículos 196, 197 y 198 del Reglamento de Extranjería, con un nuevo régimen jurídico que promueve la inclusión de este colectivo y homologa la norma española con la de países de nuestro entorno. En concreto, el objetivo final de la reforma es promover la inclusión y reducir la vulnerabilidad de estas personas evitando que lleguen a la mayoría de edad menores extranjeros no acompañados indocumentados, consolidando que puedan acceder al mercado laboral a partir de los 16 años (y tras cumplir 18 años). Así, se establece un régimen propio para los jóvenes extutelados con requisitos más acordes a su realidad, alargando la duración de las autorizaciones de residencia y permitiendo que los jóvenes extutelados que ahora tienen entre 18 y 23 años y que se han visto abocados a la irregularidad sobrevenida puedan acceder a una autorización de trabajo”.

2. En un artículo publicado el 21 de febrero afirmaba, al abordar las posibles reformas en la normativa de extranjería que “quedan muchas más cuestiones que deben ser objeto de examen, señaladamente en el marco normativo español la reforma de la normativa de extranjería, con los debates y aportaciones que ya se han presentado por distintas organizaciones sociales en la comisión creada ad hoc en el Senado en junio de 2020, y debiéndose prestar especial atención a las reformas que afecten a la regulación de las autorizaciones de residencia y trabajo para los menores no acompañados y jóvenes extutelados y que son el punto de referencia de la consulta pública abierta por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones desde el 26 de enero al 12 de febrero”.

En dicho artículo dediqué mi atención al análisis de algunos documentos de trabajo presentados en la citada Comisión y también al examen de los primeros documentos de trabajo sobre la reforma del RD 557/2011 que tuve oportunidad de conocer, todos ellos de innegable importancia y en los que se formulaban, en algunos, propuestas muy amplias de reforma de la normativa de extranjería, y en otros se prestaba especial atención a aquello que ha sido el centro de la consulta pública del MISSMI, es decir la problemática concreta de los menores no acompañados y jóvenes extutelados.

En efecto, el MISSMI abrió el 28 de enero, y hasta el 12 de febrero, una consulta pública como paso previo “a la elaboración del proyecto normativo por el que se modifica 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, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

No obstante, si bien el título del documento que fue abierto a consulta pública se refería genéricamente a la reforma del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, en el texto se formulaba una importante concreción: la aplicación de la citada normativa había puesto de manifiesto a juicio de la Secretaria de Estado de Migraciones del MISSMI, y coincido con su parecer, “la necesidad de evitar las situaciones de irregularidad sobrevenida y reducir la vulnerabilidad de los menores no acompañados y de los jóvenes extranjeros extutelados”. Más exactamente, se justificaba la necesidad y oportunidad de su aprobación por haberse puesto de manifiesto en los años transcurridos desde la aprobación del comúnmente denominado Reglamento de extranjería “la necesidad de suprimir los obstáculos que impiden la documentación del menor extranjero no acompañado tutelado por una entidad pública y de diseñar un régimen propio de residencia para estos en el momento en el que acceden a la mayoría de edad, distinto al régimen de residencia no lucrativa, que se prevé para otros fines distintos y alejados de la situación de estos jóvenes en el país”. La finalidad de la reforma sería, además de la ya apuntada de un régimen propio de residencia de jóvenes extutelados, “una racionalización del sistema de documentación de los menores extranjeros no acompañados a fin de evitar que, cuando accedan a la mayoría de edad, no se encuentren documentados o se vean abocados a abandonar su situación de regularidad documental por la alta exigencia de requisitos”.

Ahora bien, siendo necesaria esta modificación por una norma de igual rango normativo, el documento de consulta pública recordaba que ya en el año 2020, desde el inicio de la crisis sanitaria, se adoptaron medidas tendentes a la mejora de los MENAS y de los jóvenes extranjeros extutelados, con mención a la Instrucción 1/2020, de 6 de marzo, de la Secretaría de Estado de Migraciones por la que se habilitaba a trabajar a menores extranjeros en edad laboral, que disponía que la concesión de la autorización de residencia, expedida a favor de los menores extranjeros, “habilitará para el ejercicio de la actividad laboral por cuenta ajena en el momento en el que éstos alcancen 16 años de edad, sin necesidad de ningún otro trámite administrativo en materia de extranjería”, y que la vigencia del reconocimiento de la excepción “se mantendrá en tanto duren las circunstancias que motivaron la excepción”. En el documento sometido a consulta pública también se hacía referencia al “permiso de trabajo para jóvenes entre 18 y 23 años en sector agrario hasta el 30 de septiembre, entre ellos: extutelados”, y a la “autorización de residencia y trabajo para jóvenes que hayan trabajado de forma continuada en sector agrario”.

Es importante mencionar en este punto, y poniéndolo en relación con la problemática de la irregularidad sobrevenida anteriormente mencionada, la Orden SND/421/2020, de 18 de mayo, por la que se adoptaron medidas relativas a la prórroga de las autorizaciones de estancia y residencia y/o trabajo y a otras situaciones de los extranjeros en España, en aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que fue objeto de mi atención con anterioridad.

3. En el artículo de 21 de febrero procedí a la explicación de los trabajos, o más exactamente de algunos documentos, que se estaban llevando a cabo en la comisión ad hoc creada en el Senado, empezando, como es obligado, por conocer quién impulsó su creación, cuál y en qué términos se aprobó.

Recuerdo ahora que la Comisión encontró su origen en una interpelación del grupo parlamentario vasco a la que siguió una moción, presentada el 4 de marzo de 2020, es decir antes del inicio de la crisis sanitaria, y que sería aprobada con leves modificaciones por el Pleno del Senado el 15 de julio. Se proponía la creación de una ponencia de estudio en el seno de la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, “que aborde multisectorialmente el fenómeno migratorio de manera integral, con el fin de obtener conclusiones y recomendaciones que sirvan de orientación para los cambios legislativos que se consideren necesarios y de base para una política migratoria compartida”.

En la exposición de motivos se justificaba su creación por la necesidad de adaptar la normativa de extranjería “a las nuevas situaciones a las que la sociedad debe responder”, con la búsqueda de una política migratoria “solidaria, responsable y cooperativa”, que promoviera “la acogida, protección, promoción e integración de las personas migrantes y que prevea situaciones de necesidad humanitaria”, y que siendo estatal, y teniendo presente el marco comunitario europeo, no olvidara en ningún momento “el respeto al incuestionable papel y las competencias de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales y siempre en colaboración y coordinación con ellas”.

A dicha moción se presentaron tres propuestas de modificación, siendo aceptada la del grupo socialista y rechazadas las del grupo popular y de VOX. Este último grupo pedía incluir un nuevo párrafo para que los estudios que llevara a cabo la comisión referenciaran “los países de origen de los inmigrantes, así como su condición legal de entrada”. El grupo popular pedía, y aun cuando no fue aceptada su propuesta la temática citada ha estado en el centro de todas las aportaciones ya presentadas en la Comisión y por supuesto también en las primera propuestas de reforma del Reglamento de extranjería elaboradas desde el MISSMI, que la ponencia creada prestara especial atención al fenómeno de los MENAS “para estudiar las posibilidades de adecuar los instrumentos legales a la realidad española, atendiendo a las especificidades territoriales”. En cuanto al grupo socialista propuso sustituir el término “fenómeno” referido a inmigración, por el de “hecho” y añadir que se trataba de elaborar y formular propuestas para la política migratoria “exigida por el siglo XXI”.

En definitiva, el texto definitivamente aprobado fue el siguiente: “El Senado acuerda la creación, en el seno de la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de una Ponencia de estudio que aborde multisectorialmente el hecho migratorio de manera integral, con el fin de obtener conclusiones y recomendaciones que sirvan de orientación para los cambios legislativos que se consideren necesarios y de base para la política migratoria exigida por el siglo XXI.”.

Sí reproduzco a continuación, por su estrechísima relación con el debate abierto en su momento por el MISSMI sobre la población joven migrante, algunos contenidos de mi comentario a la Instrucción núm. 9/2020, de 29 de septiembre, “sobre el régimen aplicable a los jóvenes, nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular de entre los 18 y los 21 años que hayan sido empleados en el sector agrario con base en el real decreto ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, cuando finalice su vigencia”.

“La Instrucción 9/2020, una vez que ha llegado la fecha prevista de finalización de las autorizaciones concedidas al amparo de la normativa de la emergencia, concreta, y lo hace a mi parecer de forma bastante más amplia que lo dispuesto en los RDL con el objetivo de permitir la regularización del mayor número posible de jóvenes migrantes,

cuál es ámbito subjetivo de aplicación de la autorización de residencia y de trabajo según RDL 19/2020, el ámbito de aplicación temporal para presentar la solicitud (del 1 al 30 de octubre), los requisitos requeridos para la concesión de la autorización de residencia y de trabajo, la futura renovación de esas autorizaciones en su caso, y la obtención finalmente del permiso de residencia de larga duración.

A los efectos de mi explicación, y para subrayar como se amplía la regulación general de los RDL, cabe decir en primer lugar que la autorización no solo se refiere a los jóvenes entre 18 y 21 años, sino también a los de 22 de años que hayan cumplido dicha edad durante la vigencia del RDL 19/202, obviamente si se encontraban en situación regular y habían sido contratados en el sector agrario.

La solicitud de autorización podrá presentarse siempre que se cumpla el requisito de haber estado contratado en el sector agrario durante la vigencia del RD 19/2020 que amplió la del RD 13/2020, es decir del 9 de abril al 30 de septiembre. Una primera posibilidad es que se constate dicha contratación y no se haya desistido de la misma, pudiendo acreditarse mediante declaración responsable “de la institución u organización que ha acompañado al joven en el acceso al mercado de trabajo en el sector agrario”. La segunda, a falta de dicha declaración responsable, es que quede acreditada la suscripción del contrato de trabajo durante la vigencia de la norma y con período mínimo de duración de dos meses dentro de esta. También se aceptará un contrato que haya tenido un mes de duración y siempre y cuando se haya interrumpido por causas ajenas a la voluntad del joven trabajador y se demuestre que ha buscado activamente empleo en el sector agrario tras aquella interrupción o finalización; por fin, y ello demuestra la amplitud con la que norma tiene a facilitar la regularización, en el supuesto de no alcanzarse el período de un mes, “se analizará individualmente la solicitud teniendo en cuenta informe de esfuerzo de integración u otros informes elaborados por el empleador u organización donde se recomiende, ante el compromiso mostrado en la realización de la actividad para la que ha sido contratado, la concesión de dicha autorización. Igualmente serán tenidos en cuenta informes laborales o médicos en donde se pongan de manifiesto las razones que han impedido alcanzar el mínimo anterior”. Para acreditar la prestación de servicios se acepta tanto la aportación del contrato de trabajo como la presentación de los abonos de transferencias bancarias efectuada para el pago salarial.

Igualmente se requiere carecer de antecedentes penales, si bien nuevamente la amplitud de miras se manifiesta cuando se acepta que se “valorará la posibilidad” de la autorización (se entiende que aun cuando tuviera dichos antecedentes), siempre y cuando ya hubieran cumplido la condena impuesta por la comisión de un delito, o bien hubieran sido indultados, o bien estuvieran en situación de remisión condicional o de suspensión de la pena.

El silencio administrativo, en caso de no resolución expresa en el período de un mes será considerado positivo a los efectos de concesión de la autorización.

Es importante reseñar que la autorización concedida, para la que una vez finalizada su vigencia podrá pedirse su renovación al objeto de poder alcanzar el período requerido por la normativa vigente para acceder al permiso de residencia de larga duración, tendrá una vigencia de dos años, siendo válida para trabajar en todo el territorio nacional y sin aplicación de la situación nacional de empleo.

4. En el citado artículo de 21 de febrero efectué una comparación de un primer borrador (por tanto, totalmente provisional y sujeto a los cambios que pudieran producirse durante las conversaciones con organizaciones sociales, sindicales y empresariales) de reforma

de varios artículos del RD 557/2011 con el texto vigente. Con posterioridad, tuve conocimiento de un segundo borrador fechado el 30 de abril

En cualquier caso, y conviene destacarlo, la reforma operada por el RD 901/2021 de 19 de octubre mantiene en su mayor parte el contenido de tales borradores,

Cabe destacar que en la introducción del RD 903/2021 se manifiesta, creo que con indudable satisfacción, que en la nota de prensa del Consejo de Ministros se recoge que, además de afectar potencialmente a unas 15.000 personas, “el proceso de elaboración de este Real Decreto ha contado con una importante participación de particulares, entidades del tercer sector y comunidades autónomas. Durante el proceso de consulta pública se recibieron 122 aportaciones, mientras que en el trámite de información y audiencia pública hubo otras 15 contribuciones. Además, 11 comunidades autónomas participaron activamente en los trámites y realizaron una valoración positiva de la reforma; de igual modo, el Consejo de Estado se refirió a este cambio normativo subrayando "la relevancia y el ambicioso alcance de la reforma". Todas estas contribuciones han ayudado a enriquecer el Real Decreto aprobado hoy”.

Y si acaso, y desde la perspectiva más laboral, destaco el énfasis puesto en la introducción en subrayar la posibilidad de acceso al mercado de trabajo sin estar condicionado o sujeto a la situación nacional de empleo. Ello se refleja con nítida claridad en las modificaciones introducidas en los arts. 196, 197 y 198, así como también, indirectamente, en la disposición transitoria única para permitir a las y los jóvenes que tuvieran regularizada su situación a la entrada en vigor de la norma, poder solicitarla.

Así, en el art. 196, que regula la “residencia del menor extranjero no acompañado” se efectúa una expresa mención a que “la autorización de residencia que habilita para trabajar a partir de los 16 años para aquellas actividades que, a propuesta de la entidad de protección de menores, favorezcan su integración social, tendrá una vigencia de dos años, retrotrayéndose su eficacia a la fecha de la puesta a disposición del menor del servicio de protección de menores”; que la habilitación para trabajar que conlleva de acuerdo con lo previsto en el artículo 41.1.j) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, no tendrá en cuenta, en caso de actividades por cuenta ajena, la situación nacional de empleo de conformidad con lo previsto en el artículo 40.1.i) de la misma ley orgánica. Esta habilitación para trabajar tendrá la misma duración que la autorización de residencia.

Por su parte, el art. 197, dedicado al “acceso a la mayoría de edad del menor extranjero no acompañado que es titular de una autorización de residencia”, dispone que “la habilitación para trabajar que conlleva de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.9 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, no tendrá en cuenta, en caso de actividades por cuenta ajena, la situación nacional de empleo de conformidad con lo previsto en el artículo 40.1.b) de la misma ley orgánica. Esta habilitación para trabajar tendrá la misma duración que la autorización de residencia”. La misma redacción se encuentra en el art. 198, que versa sobre el “Acceso a la mayoría de edad del menor extranjero no acompañado que no es titular de una autorización de residencia”, incluye un párrafo idéntico.

Por último, se abre la posibilidad de solicitar acogerse a la nueva norma a jóvenes entre 18 y 23 años que, por los diversos motivos recogidos en la citada disposición transitoria, no hubieran podido tramitar sus solicitudes, y además aquellas que se encuentren pendientes o en curso en ese momento se tramitarán y resolverán conforme a lo previsto en esta norma.

Texto comparado.

RD 557/2011 de 30 de abril	RD 901/2021 que modifica el RD 557/2011
<p>Artículo 118.</p> <p>2. En el caso de que sea residente en España, el extranjero deberá solicitar el reconocimiento de la excepción, y alegar que reúne estas condiciones, ante la Oficina de Extranjería correspondiente a la provincia donde se inicie la actividad, aportando la documentación que lo justifique.</p> <p>Esta solicitud se entenderá denegada si en el plazo de tres meses la Subdelegación o Delegación del Gobierno no se pronuncia sobre la misma. La Oficina de Extranjería podrá solicitar la presentación de la documentación adicional que se estime pertinente para acreditar que el extranjero se encuentra en alguno de los supuestos previstos en el artículo 117, así como los informes que sean precisos a otros órganos administrativos.</p>	<p>Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 118, que queda redactado en los siguientes términos.</p> <p>«2. En el caso de que sea residente en España, el extranjero deberá solicitar el reconocimiento de la excepción, y alegar que reúne estas condiciones, ante la Oficina de Extranjería correspondiente a la provincia donde se inicie la actividad, aportando la documentación que lo justifique. Lo previsto en este apartado no será de aplicación a los menores extranjeros no acompañados que obtuviesen la autorización a que se refiere el artículo 196 de este Reglamento.</p> <p>Esta solicitud se entenderá denegada si en el plazo de tres meses la Subdelegación o Delegación del Gobierno no se pronuncia sobre la misma. La Oficina de Extranjería podrá solicitar la presentación de la documentación adicional que se estime pertinente para acreditar que el extranjero se encuentra en alguno de los supuestos previstos en el artículo 117, así como los informes que sean precisos a otros órganos administrativos.»</p> <p>Dos. Se modifica el artículo 196, que queda redactado en los siguientes términos:</p>

Artículo 196. Residencia del menor extranjero no acompañado.

1. Una vez haya quedado acreditada la imposibilidad de repatriación del menor, y **en todo caso transcurridos nueve meses** desde que el menor haya sido puesto a disposición de los servicios competentes de protección de menores, se procederá a otorgarle la autorización de residencia a la que se refiere el artículo 35.7 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

2. La Oficina de Extranjería de la Delegación o Subdelegación del Gobierno en la provincia en la que esté fijado el domicilio del menor iniciará, de oficio, por orden superior o a instancia de parte, el procedimiento relativo a la autorización de residencia.

«Artículo 196. Residencia del menor extranjero no acompañado.

1. La Oficina de Extranjería en la provincia en la que esté fijado el domicilio del menor iniciará, de oficio, por orden superior o a instancia de parte, el procedimiento relativo a la autorización de residencia a la que se refiere el artículo 35.7 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, una vez haya quedado acreditada la imposibilidad de repatriación del menor y, **en todo caso, transcurridos noventa días** desde que haya sido puesto a disposición de los servicios competentes de protección de menores.

En caso de inicio de oficio o por orden superior, la Oficina de Extranjería

En caso de inicio de oficio o por orden superior, la Oficina de Extranjería comunicará al menor el acuerdo de inicio del procedimiento a través del servicio de protección de menores bajo cuya tutela legal, custodia, protección provisional o guarda se encuentre, interesando la aportación de la siguiente documentación, que igualmente será la que deberá ser aportada junto a la solicitud en los casos de inicio a instancia de parte:

a) Copia completa del pasaporte en vigor o título de viaje, reconocido como válido en España, del menor. En su caso, este documento será sustituido por cédula de inscripción del menor, en vigor.

b) Documento acreditativo de que la persona física que interviene en el procedimiento tiene competencia para ello en representación del servicio de protección de menores.

c) Documento acreditativo de la relación de tutela legal, custodia, protección provisional o guarda entre el menor y el servicio de protección de menores.

3. La Delegación o Subdelegación del Gobierno resolverá sobre el procedimiento y notificará la resolución al menor en el plazo máximo de un mes. La

comunicará al menor el acuerdo de inicio del procedimiento a través del servicio de protección de menores bajo cuya tutela, custodia, protección provisional o guarda se encuentre, interesando la aportación de la siguiente documentación, que igualmente será la que deberá ser aportada junto a la solicitud en los casos de inicio a instancia de parte:

a) Copia completa del pasaporte en vigor o título de viaje, reconocido como válido en España, del menor. En su defecto, este documento podrá ser sustituido por cédula de inscripción del menor, obtenida **de acuerdo a lo previsto en el artículo 211.5.**

b) Documento acreditativo de que la persona física que interviene en el procedimiento tiene competencia para ello en representación del servicio de protección de menores.

c) Documento acreditativo de la relación de tutela, custodia, protección provisional o guarda entre el menor y el servicio de protección de menores.

2. La Delegación o Subdelegación del Gobierno resolverá sobre el procedimiento y notificará la resolución al menor en el plazo máximo de un mes. La resolución será comunicada al Ministerio Fiscal en el plazo de diez días desde que se dicte.

resolución será comunicada al Ministerio Fiscal en el plazo de diez días desde que se dicte.

El representante del menor deberá solicitar personalmente, en el plazo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución, y ante la Oficina de Extranjería correspondiente, la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

4. La autorización de residencia **tendrá una vigencia de un año**, retrotrayéndose su eficacia a la fecha de la resolución del Ministerio Fiscal por la que se determinó la puesta a disposición del menor del servicio de protección de menores.

El representante del menor deberá solicitar personalmente, en el plazo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución, y ante la Oficina de Extranjería o Comisaría correspondiente, la Tarjeta de Identidad de Extranjero **que indicará expresamente “habilita para trabajar de conformidad con el 36.1 y el 41.1 de la Ley Orgánica 4/2000”**.

3. De acuerdo con el artículo 35.8 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero la concesión de esta autorización de residencia no será obstáculo para la ulterior repatriación cuando favorezca el interés superior del menor. Si la repatriación se produce, se procederá a la extinción de la autorización de residencia. En caso de que se acuerde y ejecute la repatriación, esta conllevará la extinción de la autorización de residencia.

4. La autorización de residencia **que habilita para trabajar a partir de los 16 años para aquellas actividades que, a propuesta de la entidad de protección de menores, favorezcan su integración social, tendrá una vigencia de dos años**, retrotrayéndose su eficacia a la fecha de la puesta a disposición del menor del servicio de protección de menores.

La habilitación para trabajar que conlleva de acuerdo con lo previsto en el artículo 41.1.j) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, no tendrá en cuenta, en caso de actividades por cuenta ajena, la situación nacional de empleo de conformidad con lo previsto en el artículo

La autorización de trabajo concedida de acuerdo con lo previsto en el artículo 40.1.i) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, tendrá la duración de la actividad en relación con la cual haya sido concedida, salvo que ésta exceda del tiempo que reste de vigencia de la autorización de residencia.

5. El procedimiento sobre la renovación de la autorización de residencia o de la autorización de residencia y trabajo será iniciado de oficio por la Oficina de Extranjería competente, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de su vigencia. El inicio del procedimiento prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento.

Procederá la renovación de la autorización cuando subsistan las circunstancias que motivaron su concesión inicial.

La vigencia de la autorización renovada será de **un año**, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.

40.1.i) de la misma ley orgánica. **Esta habilitación** para trabajar tendrá la misma duración que la autorización de residencia.

5. El procedimiento sobre la renovación de esta autorización de residencia **que habilita para trabajar a partir de los 16 años para aquellas actividades que, a propuesta de la entidad de protección de menores, favorezcan su integración social**, será iniciado de oficio por la Oficina de Extranjería competente durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de su vigencia. **Ello sin perjuicio de que este procedimiento pueda iniciarse a instancia de parte en el mismo plazo. En ambos casos, el inicio del procedimiento de renovación prorrogará la validez de la autorización anterior hasta su resolución. También se producirá esta prórroga en el supuesto en que la renovación se tramite dentro de los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiere finalizado la vigencia de la anterior autorización.**

Procederá la renovación de la autorización cuando subsistan las circunstancias que motivaron su concesión inicial.

La vigencia de la autorización renovada será de **tres años** salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.»

Artículo 197. Acceso a la mayoría de edad del menor extranjero no acompañado que es titular de una autorización de residencia.

1. En el caso de menores sobre los que un servicio de protección de menores tenga la tutela legal, custodia, protección provisional o guarda, que alcancen la mayoría de edad siendo titulares de una autorización de residencia concedida en base al artículo anterior, su titular podrá solicitar la renovación de la misma en modelo oficial, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de su vigencia. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento.

También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la

Tres. Se modifica el artículo 197, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 197. Acceso a la mayoría de edad del menor extranjero no acompañado que es titular de una autorización de residencia.

1. Los menores sobre los que un servicio de protección de menores haya ejercido la tutela, custodia, protección provisional o guarda, y que alcancen la mayoría de edad siendo titulares de una autorización de residencia concedida conforme a lo previsto en el artículo anterior, podrán solicitar en la Oficina de Extranjería donde haya fijado su residencia la renovación de la misma en modelo oficial, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de su vigencia. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento **de renovación**.

También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los noventa días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del

<p>vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.</p> <p>2. La autorización será renovada de acuerdo con el procedimiento para la renovación de una autorización de residencia temporal de carácter no lucrativo, con las siguientes particularidades:</p> <p>a) La cuantía a acreditar como medios económicos para su sostenimiento se establece en una cantidad que represente mensualmente el 100% del IPREM.</p>	<p>correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.</p> <p>2. La autorización será renovada cuando queden acreditadas las siguientes condiciones:</p> <p>a) Que el solicitante cuenta con medios económicos suficientes para su sostenimiento. La suficiencia de estos medios se entenderá cumplida cuando se acrediten unos ingresos y rentas mensuales que superen la cuantía mensual individual de la renta garantizada prevista en el Real Decreto Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el Ingreso Mínimo Vital, o bien, que se acredite que su sostenimiento queda asegurado dentro de un programa desarrollado por una institución pública o privada.</p> <p>A estos efectos serán computables los ingresos provenientes de un empleo, del sistema social, así como otras cuantías que pueda percibir.</p> <p>b) De conformidad con el artículo 31.7 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, se habrá de valorar la existencia de antecedentes penales, considerando la concesión de indultos o la suspensión de la pena privativa de libertad y, en el caso de penas privativas de derechos o de multa, el cumplimiento de las mismas. A tal efecto, la Administración comprobará de oficio los antecedentes</p>
--	--

registrados en el Registro Central de Penados del Ministerio de Justicia.

c) Igualmente, deberán considerarse los informes que, en su caso y a estos efectos puedan presentar las entidades públicas competentes en materia de protección de menores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.9 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, así como los emitidos por otras entidades o instituciones privadas relativos al cumplimiento satisfactorio de los objetivos educativos o de inclusión sociolaboral del programa, haya éste finalizado o esté en curso.

b) **Podrán ser tenidos en cuenta** los informes positivos que, en su caso y a estos efectos, puedan presentar las entidades públicas competentes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.9 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

3. Se tendrá en especial consideración el grado de inserción del solicitante en la sociedad española, que será determinado tras la valoración de los siguientes aspectos:

a) El respeto a las normas de convivencia en el centro de protección.

b) El grado de conocimiento de las lenguas oficiales del Estado.

c) La existencia de lazos familiares en territorio español con ciudadanos españoles o extranjeros residentes.

d) El tiempo que haya estado sujeto a un acogimiento, guarda o tutela de hecho por un ciudadano o institución española.

e) La continuidad en los estudios.

f) La existencia de una oferta o contrato de trabajo.

g) La participación en itinerarios de formación.

4. La vigencia de la autorización renovada será de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.

En el plazo de un mes desde la notificación de la resolución por la que se renueva la autorización, su titular deberá solicitar la correspondiente Tarjeta de Identidad de Extranjero.

6. En el momento de su acceso a la mayoría de edad o durante cualquier momento posterior, podrá ser solicitada la modificación de la autorización de residencia vigente de cara a la obtención de una autorización de residencia y trabajo, en los términos establecidos en el artículo 200 de este Reglamento. A los efectos de dicha modificación, podrán ser presentados uno o más contratos de trabajo de vigencia sucesiva.

3. La vigencia de la autorización renovada será de dos años, **renovables por periodos de dos años si se mantienen los requisitos**, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.

La habilitación para trabajar que conlleva de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.9 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, no tendrá en cuenta, en caso de actividades por cuenta ajena, la situación nacional de empleo de conformidad con lo previsto en el artículo 40.1.b) de la misma ley orgánica. Esta habilitación para trabajar tendrá la misma duración que la autorización de residencia.

4. En el plazo de un mes desde la notificación de la resolución por la que se renueva la autorización, su titular deberá solicitar **ante la Oficina de Extranjería o Comisaría** la correspondiente Tarjeta de Identidad de Extranjero **que indicará expresamente “habilita para trabajar”**.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será sin perjuicio de que la autoridad competente facilite a los menores extranjeros no acompañados que alcancen la mayoría de edad información y acceso a la modalidad o programa de retorno voluntario asistido al que puedan decidir acogerse.»

Artículo 198. Acceso a la mayoría de edad del menor extranjero no acompañado que no es titular de una autorización de residencia.

1. En el caso de menores sobre los que un servicio de protección de menores ostente la tutela legal, custodia, protección provisional o guarda, que alcancen la mayoría de edad sin haber obtenido la autorización de residencia prevista en el artículo 196 de este Reglamento y hayan participado adecuadamente en las acciones formativas y actividades programadas por dicha entidad para favorecer su integración social, ésta podrá recomendar la concesión de una autorización temporal de residencia por circunstancias excepcionales.

2. Sin perjuicio de lo anterior, y de que la recomendación de la entidad habrá de acompañar a la solicitud de autorización, ésta será presentada personalmente por el extranjero durante los sesenta días naturales previos o en los noventa días naturales posteriores a la fecha en que cumpla los dieciocho años.

Cuatro. Se modifica el artículo 198, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 198. Acceso a la mayoría de edad del menor extranjero no acompañado que no es titular de una autorización de residencia.

1. **Los menores** sobre los que un servicio de protección de menores ostentara la tutela, custodia, protección provisional o guarda y alcancen la mayoría de edad sin haber obtenido la autorización de residencia prevista en el artículo 196 de este reglamento **pero habiendo cumplido los requisitos para ello, podrán solicitar una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales. Para ello, deberán haber participado en las acciones formativas y actividades programadas por dicha entidad para favorecer su integración social, lo cual será certificado por esta, o deberá poder acreditar su integración en la sociedad española en los términos previstos en la letra c) del apartado segundo del artículo anterior.**

2. La solicitud de autorización será presentada durante los sesenta días naturales previos o en los noventa días naturales posteriores a la fecha en que cumpla los dieciocho años. **El plazo se suspenderá cuando quede acreditado que no se ha presentado la solicitud por causas ajenas a la voluntad del solicitante y se reanudará una vez estas hayan cesado.**

Igualmente, habrá de acreditar, **alternativamente:**

a) Que cuenta con medios económicos suficientes para su sostenimiento, en una cantidad que represente mensualmente el 100% del IPREM.

b) Que cuenta con un contrato o contratos de trabajo de vigencia sucesiva respecto a los que se reúnen los requisitos establecidos en los apartados b), c), d), e) y f) del artículo 64.3 de este Reglamento.

c) Que reúne los requisitos establecidos en los apartados a), b) c) y d) del artículo 105.3 de este Reglamento de cara al ejercicio de una actividad por cuenta propia. No obstante, la rentabilidad esperada del proyecto deberá ser, como mínimo, una cantidad para garantizar los

3. Igualmente, **deberá acreditarse:**

a) Que el solicitante cuenta con medios económicos suficientes para su sostenimiento. **La suficiencia de estos medios se entenderá cumplida cuando se acrediten unos ingresos y rentas mensuales que superen la cuantía mensual individual de la renta garantizada prevista el Real Decreto Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el Ingreso Mínimo Vital, o bien, que se acredite que su sostenimiento queda asegurado dentro de un programa desarrollado por una institución pública o privada.**

A estos efectos serán computables los ingresos provenientes de un empleo, del sistema social, así como otras cuantías que pueda percibir.

b) **Que carezca de antecedentes penales en España o en los países anteriores de residencia, por delitos existentes en el ordenamiento español, y no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido. A tal efecto, la Administración comprobará de oficio los antecedentes registrados en el Registro Central de Penados del Ministerio de Justicia.**

gastos relativos a su manutención y alojamiento que represente mensualmente el 100% del IPREM.

En caso de concesión de la autorización en base a lo previsto en los apartados b) y c) anteriores, ésta conllevará una autorización de trabajo y su vigencia estará condicionada a la posterior afiliación y alta del trabajador en la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de la resolución.

3. En el marco del procedimiento se tendrá en especial consideración el grado de inserción del solicitante en la sociedad española, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo anterior.

Artículo 211.

4. La vigencia de la autorización concedida será de dos años, renovable por periodos de dos años si se mantienen los requisitos, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.

La habilitación para trabajar por cuenta ajena o cuenta propia que conlleva la autorización no tendrá en cuenta, en caso de actividades por cuenta ajena, la situación nacional de empleo de conformidad con lo previsto en el artículo 40.1.j) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. Esta habilitación para trabajar tendrá la misma duración que la autorización de residencia.

5. En el plazo de un mes desde la notificación de la resolución por la que se concede la autorización, su titular deberá solicitar ante la Oficina de Extranjería o Comisaría correspondiente la Tarjeta de Identidad de Extranjero que indicará expresamente “habilita para trabajar por cuenta ajena y propia”.

6. Lo dispuesto en los apartados anteriores será sin perjuicio de que la autoridad competente facilite a los menores extranjeros no acompañados que alcancen la mayoría de edad información y acceso a la modalidad o programa de retorno voluntario asistido al que puedan decidir acogerse.»

5. En el caso de los solicitantes de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales, se eximirá al solicitante de la presentación de acta notarial para acreditar que no puede ser documentado por la misión diplomática u oficina consular correspondiente, en los casos en que se alegasen razones graves que impidan su comparecencia en aquéllas, a cuyos efectos podrá recabarse el informe de la Oficina de Asilo y Refugio

Disposición adicional tercera. Lugares de presentación de las solicitudes

Cinco. Se modifica el apartado 5 del artículo 211, que queda redactado en los siguientes términos:

«5. En el caso de los solicitantes de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales, se eximirá al solicitante de la presentación de acta notarial para acreditar que no puede ser documentado por la misión diplomática u oficina consular correspondiente, en los casos en que se alegasen razones graves que impidan su comparecencia en aquéllas, a cuyos efectos podrá recabarse el informe de la Oficina de Asilo y Refugio.

También se eximirá al solicitante de la presentación de acta notarial para acreditar que no puede ser documentado por la misión diplomática u oficina consular correspondiente, en los casos de las autorizaciones reguladas en los artículos 196 a 198 de este reglamento, a cuyos efectos deberá presentarse el informe de la entidad pública que ostenta su tutela o medida de protección o la hubiera ostentado.»

Seis. Se modifica la disposición adicional tercera, que queda redactada en los siguientes términos.

«Disposición adicional tercera. Lugares de presentación de las solicitudes.

1. De conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio español las solicitudes relativas a las autorizaciones iniciales de residencia y de trabajo deberán presentarse, presencial o electrónicamente por el interesado, ante los registros de los órganos competentes para su tramitación.

2. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizará ante la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida, salvo lo dispuesto de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los procedimientos de solicitud de visado descritos en este Reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, si media causa que lo justifique, podrá determinar otra misión diplomática u oficina consular en la que corresponda presentar la solicitud de visado.

3. Las solicitudes de modificación, prórroga o renovación de las autorizaciones de residencia y de trabajo

1. De conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio español las solicitudes relativas a las autorizaciones iniciales de residencia y de trabajo deberán presentarse por el interesado **presencialmente ante los órganos competentes para su tramitación o electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan.**

2. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizará ante la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida, salvo lo dispuesto de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los procedimientos de solicitud de visado descritos en este Reglamento. **Las solicitudes relativas a los visados deberán presentarse ante los órganos competentes para su tramitación o electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan.**

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, si media causa que lo justifique podrá determinar otra misión diplomática u oficina consular en la que corresponda presentar la solicitud de visado.

se podrán presentar en cualquier otro registro de conformidad con el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, o de acuerdo con lo establecido en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

Disposición adicional octava.
Legitimación y representación

1. De conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio español habrá de presentar personalmente las solicitudes iniciales relativas a las autorizaciones de residencia y de trabajo o a prórrogas de estancia. En aquellos procedimientos en los que el sujeto legitimado fuese un empleador, las solicitudes iniciales podrán ser presentadas por éste o por quien válidamente ejerza la representación legal empresarial.

3. Las solicitudes de modificación, prórroga o renovación de las autorizaciones de residencia y de trabajo **se presentarán presencialmente ante los órganos competentes para su tramitación o electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán presentar en cualquier otro registro de conformidad con el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, cuando estas aplicaciones específicas no se hayan habilitado para el trámite concreto.»**

Siete. Se modifica la disposición adicional octava, que queda redactada en los siguientes términos.

«Disposición adicional octava.
Legitimación y representación.

1. De conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio español habrá de presentar personalmente las solicitudes iniciales relativas a las autorizaciones de residencia y de trabajo o a prórrogas de estancia. En aquellos procedimientos en los que el sujeto

2. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizarán personalmente. Cuando el interesado no resida en la población en que tenga su sede la misión diplomática u oficina consular y se acrediten razones que obstaculicen el desplazamiento, como la lejanía de la misión u oficina, dificultades de transporte que hagan el viaje especialmente gravoso o razones acreditadas de enfermedad o condición física que dificulten sensiblemente su movilidad, podrá acordarse que la solicitud de visado pueda presentarse por representante debidamente acreditado.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en los supuestos de presentación de solicitudes y recogida de visado de estancia, tránsito y de residencia por reagrupación familiar de menores, ambos trámites podrán realizarse mediante un representante debidamente acreditado.

4. Asimismo, no se requerirá la comparecencia personal en los procedimientos de contratación colectiva de trabajadores, en los supuestos previstos en un convenio o acuerdo internacional; en tal caso, se estará a lo dispuesto en él.

5. Se entenderá cumplida la obligación de comparecencia personal de una persona física o jurídica o de una entidad sin personalidad jurídica, cuando se presenten solicitudes, escritos o documentos

legitimado fuese un empleador, las solicitudes iniciales podrán ser presentadas por este o por quien válidamente ejerza la representación legal empresarial. **Además, cualquier persona física o jurídica podrá actuar en representación de otra siempre y cuando dicha representación quede acreditada mediante apoderamiento notarial o apud acta.**

2. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizarán personalmente. Cuando el interesado no resida en la población en que tenga su sede la misión diplomática u oficina consular y se acrediten razones que obstaculicen el desplazamiento, como la lejanía de la misión u oficina, dificultades de transporte que hagan el viaje especialmente gravoso o razones acreditadas de enfermedad o condición física que dificulten sensiblemente su movilidad, podrá acordarse que la solicitud de visado pueda presentarse por representante debidamente acreditado.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en los supuestos de presentación de solicitudes y recogida de visado de estancia, tránsito y de residencia por reagrupación familiar de menores, ambos trámites podrán realizarse mediante un representante debidamente acreditado.

4. Asimismo, no se requerirá la comparecencia personal en los

autenticados electrónicamente o, de estar así previsto, previo cotejo de los que hayan sido aportados, utilizando para ello los sistemas de firma electrónica incorporados al Documento Nacional de Identidad u otros sistemas de firma electrónica avanzada admitidos por la Administración General del Estado de acuerdo con los apartados a) y b) del artículo 13.2 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, y con el artículo 10 del Real Decreto 1671/2009, de 16 de noviembre.

La admisión de los sistemas de firma electrónica a que se refiere el artículo 13.2.c) de la Ley 11/2007, de 22 de junio, deberá aprobarse mediante Orden del titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

6. Igualmente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, se entenderá cumplida la obligación de comparecencia personal cuando la presentación electrónica de documentos se realice de acuerdo con lo establecido mediante Convenios de habilitación para la representación de terceros.

Dichos Convenios establecerán en todo caso la obligatoriedad de que los profesionales adheridos a ellos se comuniquen con la Administración General del Estado utilizando exclusivamente medios electrónicos, de

procedimientos de contratación colectiva de trabajadores, en los supuestos previstos en un convenio o acuerdo internacional; en tal caso, se estará a lo dispuesto en él.

5. Se entenderá cumplida la obligación de comparecencia personal de una persona física o jurídica o de una entidad sin personalidad jurídica, cuando se presenten solicitudes, escritos o documentos autenticados electrónicamente o, de estar así previsto, previo cotejo de los que hayan sido aportados, utilizando para ello los sistemas de firma electrónica incorporados al Documento Nacional de Identidad u otros sistemas de firma electrónica avanzada admitidos por la Administración General del Estado **de acuerdo con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.**

6. Igualmente, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre**, se entenderá cumplida la obligación de comparecencia personal cuando la presentación

conformidad con lo dispuesto en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio.

Para el desarrollo de los Convenios previstos en este apartado, la Administración General del Estado podrá establecer que los profesionales adheridos a ellos creen los correspondientes registros electrónicos de apoderamiento o representación.

7. Las solicitudes de modificación, prórroga o renovación de las autorizaciones de residencia y de trabajo o de estancia por estudios, movilidad de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado se podrán presentar personalmente, sin perjuicio de la existencia de fórmulas de representación voluntaria a través de actos jurídicos u otorgamientos específicos.

electrónica de documentos se realice de acuerdo con lo establecido mediante Convenios de habilitación para la representación de terceros.

Para el desarrollo de los Convenios previstos en este apartado, la Administración General del Estado podrá establecer que los profesionales adheridos a ellos creen los correspondientes registros electrónicos de apoderamiento o representación.

7. Las solicitudes de modificación, prórroga o renovación de las autorizaciones de residencia y de trabajo o de estancia por estudios, movilidad de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado se podrán presentar personalmente, sin perjuicio de la existencia de fórmulas de representación voluntaria a través de actos jurídicos u otorgamientos específicos.»

Disposición transitoria única. De las solicitudes presentadas antes de la entrada en vigor de este real decreto.

1. Las solicitudes de las autorizaciones previstas en los artículos

196, 197 y 198 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto y que se encuentren pendientes o en curso en ese momento se tramitarán y resolverán conforme a lo previsto en este real decreto.

2. La autorización de residencia prevista en el artículo 198 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, podrá ser solicitada por aquellos jóvenes extranjeros que tengan entre 18 y 23 años en el momento en que entre en vigor este real decreto y que cuando eran menores estaban bajo un servicio de protección de menores que ostentaba la tutela, custodia, protección provisional o guarda, alcanzaron la mayoría de edad sin haber obtenido la autorización de residencia prevista en el artículo 196 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y no pudieron acreditar, en el momento en el que cumplieron dieciocho años, los requisitos exigidos para la concesión de una autorización temporal de residencia por circunstancias excepcionales. En estos casos, la certificación prevista en el artículo 198 será sustituida por la acreditación de que estuvo a disposición de un servicio de protección de menores.

También podrán solicitar esta autorización aquellos jóvenes extranjeros que tengan entre 18 y 23 años en el momento en que entre en vigor este real decreto y que, pese a acceder a la mayoría de edad siendo titular de una autorización de residencia de menor extranjero no acompañado, ésta no ha podido ser renovada de conformidad con el procedimiento que preveía el artículo

197 antes de la modificación operada por este real decreto.

Finalmente, aquellos jóvenes extranjeros de entre 18 y 23 años que han visto renovada su autorización de residencia de menor extranjero no acompañado de conformidad con el procedimiento que preveía el artículo 197 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, antes de la modificación operada por este real decreto podrán solicitar en cualquier momento la autorización prevista en el artículo 197 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en su redacción actual.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

A la entrada en vigor del presente real decreto quedarán derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo.

Disposición final primera. Título competencial.

Este real decreto se dicta en virtud del artículo 149.1.2.^a de la Constitución Española, por el cual el Estado tiene competencia exclusiva en materia de inmigración y extranjería.

Disposición final segunda. Desarrollo y ejecución.

La persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en el ámbito de sus competencias, dictará cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Las disposiciones relativas a la habilitación de representación por terceros mediante poder notarial o apud acta entrarán en vigor un año después de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Las disposiciones relativas a la tramitación electrónica de visados se aplicarán en el momento en que estas hayan sido desarrolladas y se encuentren en funcionamiento.

VIII. La política de inmigración, con especial atención a su contenido laboral. Repaso a normas y documentos internacionales, europeos y españoles⁸.

1. Es hora de acercarse a la realidad normativa, con especial atención a la laboral, española, con varios documentos y normas de interés que pueden ayudar a situar el debate, junto con la citada reforma laboral, de una posible modificación de la normativa

⁸ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/la-politica-de-inmigracion-con-especial.html> 14 de enero de 2022.

de extranjería, en el bien entendido que ya se han producido durante el último año cambios de importancia y a los que he prestado atención en páginas anteriores

Prestemos atención en primer lugar a quien dirige actualmente, o quizá sería mejor que es la persona titular del Ministerio que tiene asignadas las competencias, la política de inmigración, el Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, que en una entrevista publicada en El País el 19 de diciembre, y frente a una pregunta, que era más bien una afirmación de que “respecto a las previsiones demográficas, alguna vez ha dicho que sería bueno absorber a unos seis millones de inmigrantes para completar la brecha entre trabajadores y pensionistas”, contesta de forma muy clara y directa sobre la necesidad de disponer de población migrantes: “Lo que yo he dicho es que va a ser inevitable recurrir a la inmigración para mantener el nivel de población ocupada que hay ahora, dada la demografía de los nacionales. Además, será algo endógeno a las necesidades de nuestro mercado de trabajo. Es un reto que van a tener todos los países de nuestro entorno, y lo que tenemos que hacer es gestionar este proceso a través de un modelo de inmigración legal, regular, ordenada, y que seamos capaces de que vengan aquellas personas con aquellos perfiles que realmente hacen falta en nuestro mercado de trabajo en primera instancia”

2. La preocupación por la inmigración irregular se traslada al ámbito normativo, como lo demuestra claramente el acuerdo aprobado por el Consejo de Ministros el 21 de diciembre por el que se remite a las Cortes Generales el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea

Siendo muy loable ese acuerdo, que abre la posibilidad de presentar reclamaciones colectivas, no deja de suscitar preocupación, ciertamente algo matizada por los términos en que se manifiesta, que España formulará en el momento de la ratificación, a petición del Ministerio de Justicia, esta declaración: “El Reino de España queda comprometido por el Anexo a la Carta Social Europea revisada "Ámbito de aplicación de la Carta Social (revisada) en lo que se refiera a las personas protegidas" de acuerdo a la literalidad de sus términos, sin que pueda entenderse que el disfrute de los derechos señalados se extienda a extranjeros que no se encuentren en situación regular, salvo que exista autorización previa y expresa por parte de las autoridades españolas en la que se especifique el alcance y forma en que dicha protección hubiera de ser garantizada”

3. Inmigración y seguridad también se encuentran unidas, si bien en esta ocasión me parece completamente lógico por razón de la temática sobre la que versa la norma, en el Real Decreto 1150/2021, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia de Seguridad Nacional 2021.

En el capítulo cuarto, “Un planeamiento estratégico integrado”, se fijan los objetivos de la Estrategia y se desarrolla un “planeamiento integrado para la Política de Seguridad Nacional con una estructura diseñada con tres ejes estratégicos, que son los de “Proteger, Promover y Participar”, siendo el segundo eje el de “Una España que promueve la prosperidad y el bienestar de los ciudadanos” y en el que se encuentra el bloque dedicado a “Ordenación de flujos migratorios”

Reforzar y ampliar los convenios de colaboración con los países africanos de los que provienen buena parte de la población migrante, tanto de los existentes con carácter bilateral como los formalizados por la UE, se considera prioritario, si bien si olvidar, y el planteamiento me parece positivo, “establecer nuevas vías de migración regular y mejorar las existentes” con dichos países, al objeto de evitar el tráfico de seres humanos. Es positiva igualmente, así me lo parece, la tesis de que la inclusión de los migrantes “es un

vector fundamental para lograr una sociedad más próspera, cohesionada y resiliente”, así como también que para la consecución de este objetivo “es imprescindible mejorar la coordinación entre los tres niveles de la Administración General del Estado y establecer políticas públicas dirigidas a erradicar cualquier forma de discriminación, racismo o xenofobia”

4. Si volvemos al ámbito laboral nos encontramos con la Orden ISM 1485/2021 de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión de contrataciones en origen para 2022, publicada en el BOE del mismo día, 30, que la reforma laboral, y sea o no una casualidad es una buena señal de la relación entre la política laboral y la política migratoria

La norma es sustancialmente idéntica a la de 2021, y por ello se regulan “las particularidades del procedimiento de contratación de trabajadores de temporada o campaña, o por obra o servicio, para 2022”, se mantiene la no contratación de puestos de trabajo de carácter estable, y tampoco se contempla la concesión de visados para búsqueda de empleo, dirigidos a hijos y nietos de español de origen o limitados a determinadas ocupaciones.

En el marco de esta norma se encuadran casos como los de las 12.300 trabajadoras marroquíes que trabajarán en la campaña de los frutos rojos en la provincia de Huelva, y de las 800 ya han llegado a España, así como también 500 trabajadoras y trabajadores de Honduras y Ecuador. En la nota de prensa del MISSMI de información sobre estas contrataciones, se afirma que la Orden antes citada “permite desarrollar proyectos de migración circular con terceros países y en sectores en los que existe demanda de mano de obra, es una de las herramientas más valiosas para impulsar la migración regular, segura y ordenada”.

IX. Población migrante, reforma laboral, y posible reforma de la normativa de extranjería para regularización. Notas para debate⁹.

1. El pasado 30 de marzo, la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Senado aprobó el Informe de la Ponencia de estudio que aborde el fenómeno migratorio de manera integral, pasando al Pleno para su definitiva aprobación.

En dicha reunión la senadora socialista Estefanía Martín presentó las grandes líneas del texto aprobado (15 votos a favor y 11 en contra, siendo estos últimos del grupo popular y de los senadores de VOX) y enfatizó las diez conclusiones o “líneas de actuación” que se proponen a los poderes públicos y que son las siguientes:

“Primera, promover una política migratoria europea justa y solidaria. Segunda, apostar por una mejora del sistema de protección internacional. Tercera, seguir trabajando para facilitar la integración de las personas migrantes. Cuarta, avanzar en los derechos laborales de las personas migrantes. Quinta, contemplar la situación de los menores, sobre todo de los niños y las niñas y adolescentes que no vienen acompañados por sus familiares. Sexta, abordar la integración desde las diferentes administraciones, como son el Gobierno central, las comunidades autónomas y las entidades locales. Séptima y octava, en la línea de lucha contra el racismo, la xenofobia y la lucha contra la trata y

⁹ <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/04/poblacion-migrante-reforma-laboral-y.html> 5 de abril de 2022.

explotación de seres humanos. Novena, trabajar con los flujos migratorios irregulares, sobre todo por lo que representamos como frontera sur, con una atención especial a Andalucía, Baleares, Canarias, Ceuta, Melilla y Murcia. La última línea, la décima, para seguir trabajando con la colaboración de terceros países de origen y tránsito”.

El texto del Informe fue aprobado por el Pleno del Senado celebrado el día 6 de abril. Por su especial interés, reproduzco aquellos fragmentos de las conclusiones que guardan directa relación con la población trabajadora migrante:

"En el apartado 3, titulado “Continuar trabajando para facilitar la integración de las personas migrantes:

3.1. Actualizando el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, permitiendo el acceso al mercado laboral y atendiendo a su vez las necesidades propias de los diferentes sectores de nuestro mercado laboral

3.5. Continuando con la dotación de recursos, de formación para la atención a población migrante, y mejorando procedimientos administrativos, así como avanzando en administración digital, a fin de agilizar las concesiones y renovaciones de autorizaciones.

3.6. Trabajando en la mejora de las condiciones de acceso y renovación de los permisos de residencia y trabajo, simplificando los trámites, facilitando los medios de acceso, preferentemente digitales, a los usuarios y los tiempos de respuesta a las solicitudes.

En el apartado 4, titulado “En relación con los derechos laborales de las personas migrantes:

4.1. Adaptar la normativa en materia de Extranjería a la última mejora de la legislación laboral, desde una perspectiva integral que integre el análisis de la realidad laboral de nuestro país y del reto demográfico siempre dentro del marco normativo internacional y europeo, una vez acordada la política migratoria a nivel europeo.

4.2. Continuar y potenciar las investigaciones de las redes criminales que están ocasionando delitos de trabajo forzoso.

4.3. Analizar como acortar los tiempos en los trámites de homologación de títulos extranjeros.

4.4. Establecer canales y vías de migración laboral, agilizando los procesos de tramitación de estancias para estudios con el objeto de posibilitar que las personas migrantes puedan llegar a España con un contrato o matrícula desde su país de origen.

4.5. Estudiar las reformas de la normativa laboral en el sector del campo, incluida la contratación temporal para mejorar la garantía plena de los derechos laborales.

4.6. Agilizar las contrataciones de temporada, en cumplimiento de la transposición de la Directiva 2014/36 de la Unión Europea de 26 febrero 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines y empleo como temporeros.

4.7. Velar por la protección y subsanación de las situaciones que sufren las niñas, niños y adolescentes víctimas de trata con fines de explotación laboral, de mendicidad y para la realización de actividades ilícitas.

4.8. Seguir trabajando en la mejora de la aplicación de cita previa para la realización de las diferentes gestiones en materia de extranjería, priorizando el refuerzo en Recursos Humanos de aquellas unidades con una mayor demanda.

4.9. Estudiar la dotación de una red de puntos de servicios de información y asesoramiento a en las Oficinas de Extranjería de acceso presencial y telefónico.

4.10. Ratificación de convenios de la OIT sobre: trabajadoras y trabajadores domésticos, sobre violencia y acoso en el trabajo, así como trabajadores migrantes

2. El debate sobre la regularización de la población migrante en situación irregular se ha reavivado muy recientemente, tanto por el hecho de ser un número de personas nada desdeñable y en buena medida estar trabajando sin disponer de los derechos reconocidos a la población trabajadora migrante regular, como por las medidas adoptadas para hacer frente a la situación provocada por la invasión rusa de Ucrania y la llegada de miles de refugiados de dicho país a diversos Estados de la Unión Europea, con un número importante de ellos a España.

En relación con la problemática de la población de Ucrania que se ha visto obligada a abandonar su país como consecuencia de la guerra, hay que referirse en el ámbito comunitario a la “Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo de 4 de marzo de 2022 por la que se constata la existencia de una afluencia masiva de personas desplazadas procedentes de Ucrania en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2001/55/CE y con el efecto de que se inicie la protección temporal” , y en el ámbito nacional español a la Orden PCM/170/2022, de 9 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2022, “por el que se amplía la protección temporal otorgada en virtud de la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo de 4 de marzo de 2022 a personas afectadas por el conflicto de Ucrania que puedan encontrar refugio en España”

En dicha ampliación se incluye a “nacionales de Ucrania que se encontraban en situación irregular en España antes del 24 de febrero y que, como consecuencia del conflicto armado, no pueden regresar a Ucrania” (la negrita es mía).

Justamente, esa inclusión, o más exactamente los motivos que han llevado al gobierno a su aprobación, ha sido objeto de una pregunta en el Senado por parte del grupo parlamentario de Esquerra Republicana Bildu, cuya presentación y respuesta por el gobierno se ha llevado a cabo en el Pleno del Senado del día 5 de abril, en la que se pide que el gobierno explique cuales son “los criterios por los que no se acoge y regulariza a las personas que residen en territorio español en situación administrativa irregular que han llegado por motivos muy parecidos a los de las personas que han llegado de Ucrania” . En su respuesta, el Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, justificó la medida en estos términos: “Nos movemos en un marco de referencia europeo y, en este caso, el marco de referencia europeo es absolutamente excepcional. Se ha activado por primera vez una directiva, la directiva del 2001, que se pensó en Europa para la guerra de Kosovo y sobre la que nunca ha habido consenso en Europa hasta ahora para ponerla en marcha. Se ha intentado en varias ocasiones y España ha sido proponente en ese sentido, pero nunca ha habido consenso a nivel europeo. Esta vez lo ha habido con la guerra de Ucrania y se ha activado esta directiva de protección temporal, insisto, temporal”

3. También recientemente se ha presentado el documento “Cinco buenas razones para aprobar una regularización extraordinaria de migrantes sin papeles” , elaborado por Gonzalo Fanjul e Ismael Gálvez-Iniesta, que actualiza los datos publicados en un informe anterior de junio de 2020 y de los mismos autores, titulado “Extranjeros, sin papeles e imprescindibles: Una fotografía de la inmigración irregular en España”

Esas cinco razones, en muy apretada síntesis y por supuesto remitiendo a todas las personas interesadas a la lectura íntegra del documento, son las siguientes: en primer lugar, que se trata “de un desafío demasiado grande para ser ignorado”, ya que se calcula que “entre 457.000 y 514.000 migrantes residían sin papeles en España a finales de 2020”, con una presencia relevante, y por tanto con prestación laboral, en los sectores del trabajo doméstico y la hostelería. En segunda lugar, que la regularización sería “lo decente”, ya que la irregularidad deja a la persona en un situación de desprotección jurídica y además es caldo de cultivo para la explotación laboral. En tercer lugar, porque “beneficia al conjunto de la sociedad” ya que el estudio calcula que la regularización “incrementaría la aportación fiscal neta media de cada inmigrante regularizado en más de 3.500 euros”, siendo muy relevante a mi parecer la, acertada, reflexión de que “algunos empresarios deshonestos aprovechan la irregularidad para establecer una competencia obscena entre trabajadores de la que no sale ganando nadie más que ellos. La regularización ayudaría a poner freno a estos desmanes y esta es una razón adicional para que los trabajadores españoles y sus representantes apoyen un proceso de este tipo”. En cuarto lugar, la medida “fortalece la seguridad sanitaria”, ya que la regularización sería una medida excelente para potenciar una buena política de salud pública, a la par que sería “una vía eficaz de reducir el impacto sanitario y socioeconómico de las enfermedades empezando por la Covid-19”. Por fin, la medida no sería novedosa, ya que “se ha hecho antes”, y ayudaría a recuperar la cohesión social necesaria en nuestra sociedad, siendo claro para los autores del informe que “Una regularización no supone el fracaso de una democracia, sino de una política. Y la capacidad de reconocer ese fracaso y utilizar herramientas democráticas para corregirlo no hace sino fortalecer la convivencia y la eficacia de las políticas públicas”.

4. En la actualidad está en marcha la recogida de firmas para presentar una iniciativa legislativa popular “para una regularización extraordinaria de personas extranjeras”, impulsada por numerosas organizaciones sociales. No es desde luego una tarea fácil, ya que se requieren 500.000 firmas y hasta estos momentos se han recogido 122.000.

El texto analiza detalladamente su encaje jurídico con la normativa tanto interna como comunitaria e internacional, y manifiesta que la propuesta “está estrechamente alineada con acuerdos e iniciativas internacionales a los que España se ha comprometido de manera solemne. Estos incluyen la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (Objetivo 10), el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular y el vigente Pacto Europeo sobre Migración y Asilo, firmado en 2008. La propuesta para la reforma de este último –propuesto por la Comisión Europea el 23 de septiembre de 2020– no establece ninguna prohibición o limitación de este tipo de procesos de regularización, siempre que se sigan haciendo caso por caso, como propone esta iniciativa. Sobre esto se pronunció la Comisaria de Interior de la Unión Europea, reafirmando la competencia y conveniencia de que los países impulsen procesos de regularización tomando en cuenta las circunstancias de la pandemia”.

Exactamente, el texto que se propone supondría la modificación de la disposición transitoria primera de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social, en estos términos: “El Gobierno, mediante Real Decreto, establecerá, en el plazo de 6 meses, un procedimiento para la regularización de los extranjeros que se encuentren en territorio español antes del día 1 de noviembre de 2021”.

5. Hasta aquí, el análisis que he efectuado ha sido preferentemente de carácter general. Quiero ahora añadir unas breves reflexiones, más centradas en el ámbito laboral, de cómo

puede afectar la reforma normativa operada por el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre sobre la contratación de la población extracomunitaria, y de qué posibles modificaciones puede ser necesario introducir en la normativa de extranjería vigente para su encaje con dicha reforma.

Hay que valorar positivamente la reforma laboral llevada a cabo por el citado RDL, siendo uno de sus objetivos la reducción de la temporalidad y la apuesta firme y decidida por la contratación estable. A tal efecto, se instrumenta una reordenación de las modalidades de contratación temporal que lleva, entre otras medidas, a la supresión a partir del 30 de marzo del contrato para obra o servicio determinado, a excepción de los supuestos contemplados en las disposiciones transitorias y que se refieren tanto a los contratos formalizados con anterioridad a la entrada de vigor del RDL (31 de diciembre), y a los contratos formalizados desde esa fecha hasta el 29 de marzo.

Dicha reforma también impacta sobre la normativa de extranjería y su aplicación a las personas trabajadoras migrantes, tanto quienes se encuentran ya en el mercado de trabajo español como las que pretenden incorporarse al mismo. Repárese, con los últimos datos disponibles de afiliación a la Seguridad Social, que la media del número de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social durante el mes de marzo fue de 2.298.825, con un aumento de 40.155 personas sobre el mes anterior, debido al crecimiento de la afiliación en el régimen general (36.957). El número de trabajadores del régimen de autónomos es en la actualidad de 389.969, siendo el del régimen general de 1.904.580. Durante el mes de febrero, el número medio de afiliados a la Seguridad Social en serie interanual creció en 913.602 personas, mientras que el crecimiento del número de extranjeros fue de 230.822. El porcentaje de trabajadores extranjeros afiliados es del 11,59% del total de la población trabajadora afiliada (19.834.504).

Respecto a la contratación, los datos facilitados por el SEPE en el Informe sobre mercado de trabajo de extranjeros 2020 son los siguientes:

“El número de contratos registrados en los servicios públicos de empleo en el año 2020, fue de 15.943.061, de los que 3.320.802 correspondieron a trabajadores extranjeros. El peso de este colectivo en el total de la contratación en 2020, fue del 20,83 %. Respecto a 2019, la contratación a extranjeros ha descendido drásticamente (23,55 %), como consecuencia de la pandemia y el cese de actividad.

Un 71,07 % de los contratos se realizaron con personas no procedentes de la Unión Europea. El peso de los hombres en la contratación es elevado, al corresponderles un 65,18 % de los contratos, frente al 34,82 % de las mujeres. Por tramos de edad, el grueso de la contratación en el colectivo se da en la franja de entre 25 y 44 años, alcanzando los 2.007.528 millones de contratos (60,45 %). En relación el nivel formativo el 72,46 % de los contratados del colectivo tenían estudios primarios o no acreditados.

La contratación por sectores indica que el mayor número de contratos a extranjeros se aglutina en el sector servicios, que aúna el 46,76 % de la contratación, seguido de los realizados en agricultura, el 38,03 %, construcción con un 7,13 % e industria con el 8,08 %. En todos los sectores se registró un descenso de la contratación especialmente en el sector Servicios.

Entre las modalidades de contratación temporal son los contratos por obra o servicio los más utilizados para contratar a trabajadores extranjeros, representando el 56,05 % de los contratos temporales registrados por el colectivo en 2020. La segunda modalidad más empleada fue la de Eventual por circunstancias de la producción que supuso el 39,66 %.

Las modalidades contractuales en las que son mayormente contratados los extranjeros corresponden a Obra o servicio, con 1.656.184 contratos (49,87 %) y Eventual por circunstancias de la producción, con 1.171.709 (35,28 %)”.

Los datos más recientes en materia de contratación son los siguientes: en toda España el número de contratos a personas trabajadoras extranjeras el mes de marzo fue de 358.103, con un crecimiento mensual de 51.200 e interanual de 72.476. 92.602 contratos se han formalizado con personas sometidas al régimen comunitario, y 265.501 al régimen general.

Por otra parte, el número de trabajadores extranjeros beneficiarios de prestaciones por desempleo en el mes de febrero fue de 203.160, con una disminución interanual del 31,4 %. 79.645 desempleados son de países UE y 123.515 son de países no UE. Este número supone el 11,02% sobre el total de beneficiarios, con un porcentaje del 15,07% si se trata de la prestación contributiva, del 7,43% en caso de subsidio, 12,18% en la renta activa de inserción, y 5,51% para el subsidio para trabajadores eventuales agrarios.

6. Una primera cuestión relevante a tratar no es de índole estrictamente jurídica, sino que tiene también un alto componente de percepción de una nueva realidad laboral que, siendo positiva como he señalado con anterioridad, genera algunas dudas respecto a las contrataciones de la población migrante de terceros países (régimen general) y que suscita también el debate sobre la conveniencia de la interpretación conforme y de la adaptación de la normativa de extranjería, básicamente art. 10 y art. 36 a 43 de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero (varias veces modificada), y los arts. 62 a 72 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento que la desarrolla.

La desaparición del contrato para obra o servicio no debe significar una disminución del volumen de contratación, al menos en su fase inicial, de la población migrante. Es cierto que la reforma laboral apuesta decididamente por el contrato indefinido, pero no es menos cierto que dicho contrato tiene unas causas de extinción por razones objetivas (ej.: no renovación de la autorización de residencia) que pueden llevar a su extinción.

Estamos más en presencia de una duda sobre la afectación de la nueva regulación a la población migrante que de un problema concreto de aplicación. Por referirnos al caso que está suscitando recientemente más interrogantes de carácter práctico, la contratación para personal al servicio del hogar familiar, conviene recordar que su regulación, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, contempla, además de las causas generales de extinción, la figura del desistimiento empresarial con una mínima indemnización, sin que entre ahora a valorar si sería necesaria su modificación para adecuar la normativa española al Convenio núm. 189 de la OIT una vez ratificado por el Parlamento.

Por ello, sería conveniente que desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se hicieran campañas de difusión de la recientemente aprobada normativa desde la perspectiva de su valoración positiva también para la población migrante y que disiparan las dudas sobre la modalidad contractual a utilizar ante la desaparición de contrato para obra o servicio. Muy probablemente, y desde la perspectiva del trabajo doméstico, sería conveniente plantear medidas de apoyo económico en cuanto a la cotización empresarial a la Seguridad Social.

Ahora bien, esta medida sugerida, cuya primera parte no tiene coste económico alguno, debería ir acompañada de un debate sereno sobre la reforma de los preceptos antes citados

de la LO 4/2000 y del RD 557/2011, ya que parece poco adecuado apostar por una parte, y con carácter general, por la potenciación de la contratación indefinida, y por otra parte mantener unos períodos de autorización de trabajo que parecen adecuarse mal al objetivo perseguido, para todas las personas trabajadoras, por el RDL 32/2021.

Un debate sereno, y unas reflexiones de más amplio alcance, que deben también poner en el centro del debate la existencia de un número importante de personas trabajadoras migrantes que han quedado en situación de irregularidad sobrevenida al ver extinguido su contrato durante la crisis iniciada en marzo de 2020 y que no cumplen los requisitos para renovar la autorización inicial o la primera renovación. En este punto sería conveniente recabar datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre control de la contratación que a buen seguro nos facilitarían el acercamiento a la realidad laboral que en muchas ocasiones queda oculta tras la letra de la norma. Igualmente, el acercamiento a esa realidad debe llevar a analizar con detalle los datos disponibles en los Centro de Información de Trabajadores Extranjeros (CITES) para tener más elementos de juicio de cómo abordar el cambio normativo.

7. No estamos hablando de una regularización “en masa” en el ámbito laboral, ya que desde el inicio de la crisis sanitaria se han ido adoptando diversas medidas que han flexibilizado ya la aplicación de la normativa de extranjería, en especial para facilitar el arraigo laboral y la incorporación estable al mundo laboral de los menores tutelados, y ese objetivo no se encuentra en la agenda del gobierno, aun cuando no sería nada inconveniente plantearlo con rigurosidad ante las voces crecientes (la más reciente es la propuesta formulada por VOX al Partido Popular para llegar a un acuerdo de formación de gobierno de Castilla-La Mancha) de quienes defienden la expulsión pura y dura de la población migrante en situación irregular.

La pregunta que nos debemos hacer entonces es si tiene sentido que sea necesario disponer de una autorización inicial del trabajo con los límites que actualmente existen en el Reglamento de Extranjería, y una posterior primera y segunda renovación que lleven finalmente a la obtención de la autorización de residencia de larga duración. Obsérvese que no se cuestiona la regulación de la autorización de residencia, pero que sí se suscita la posibilidad de que se vincule a un contrato indefinido de trabajo que, repito, puede tener y tiene causas de extinción debidamente reguladas y tipificadas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cabe plantearse también una posibilidad mucho más reformista, al objeto de disipar las dudas que la reforma ha generado en el colectivo de personas que pueden ser potencialmente empleadoras de personal al servicio del hogar familiar, cual es la de introducir en el modelo general de contratación laboral temporal un bloque concreto y específico dedicado a la población trabajadora migrante, vinculando su duración a la de la autorización de residencia. No se me oculta que es una hipótesis que guarda poca relación, como mínimo, con el objetivo de la reforma laboral de 2021, pero que quizás “apaciguaría” los temores, a mi parecer infundados, existentes en algunos sectores ante el contrato indefinido, si bien en los modelos más recientes de contratos que ha publicado el SEPE no hay ningún tipo de cláusula o cláusulas en este sentido.

Desde una reflexión de más amplio alcance, creo que debemos plantear seriamente si debe mantenerse la preferencia o prioridad nacional de empleo, aun cuando aquí nos encontraremos con serias reticencias jurídicas al cambio por la política de la Unión Europea en este terreno.

8. Como he expuesto al inicio de este texto, el debate se va a ver envuelto en una realidad política no previsible hasta hace muy pocos días y que ahora afecta a toda Europa, cual es el drama de la población de Ucrania que se ha visto obligada a salir de su país por la invasión del ejército ruso. La UE y el gobierno español han reaccionado con rapidez y han aprobado las normas que permiten la aplicación de la Directiva de 2001/55/CE del Consejo de 20 de julio de 2001 en casos de afluencia masiva de personas desplazadas para la concesión de la autorización de residencia y de trabajo, lo que muy probablemente obligará a concentrar los esfuerzos de los poderes públicos en las respuestas que deben darse a esta dramática situación.

Ahora bien, la amplitud con que se ha abierto la puerta jurídica a las y los ciudadanos no sólo ucranianos sino también a quienes residían en Ucrania también se ha trasladado a la población ucraniana residente en España, como lo demuestra la Orden PCM/170/2022, de 9 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2022, por el que se amplía la protección temporal otorgada en virtud de la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo de 4 de marzo de 2022 a personas afectadas por el conflicto de Ucrania que puedan encontrar refugio en España, que incluye dentro del colectivo protegido a “nacionales de Ucrania que se encontraban en situación irregular en España antes del 24 de febrero y que, como consecuencia del conflicto armado, no pueden regresar a Ucrania”, y repárese también en la amplitud de la protección que llega a “otros parientes cercanos que vivieran juntos como parte de la unidad familiar en el momento de las circunstancias relacionadas con la afluencia masiva de personas desplazadas y que dependieran total o principalmente de ellos”.

9. Estamos, por todo ello, y concluyo estas notas, ante dos frentes: uno, el de la disipación de las dudas sobre un posible impacto negativo de la reforma sobre la contratación de población trabajadora migrante; otro, el de una reforma de la normativa de extranjería que vincule la regulación de la autorización de trabajo y las renovaciones actualmente existentes con el nuevo marco normativo laboral tendente a facilitar la estabilidad en el empleo de todas las personas trabajadoras sin distinción de nacionalidad.

X. Los debates sobre las condiciones de vida y de trabajo de la población migrante. Examen de nuevos documentos y de nuevas propuestas¹⁰.

1. El propósito de este nuevo texto es seguir aportando propuestas, siquiera sea de manera esquemática, a partir de las que se han formulado en sede internacional y comunitaria, sin olvidar por supuesto la realidad española, que requiere a mi parecer, y reitero una idea ya expresada en otras ocasiones, de revisión de la normativa vigente, en especial del 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 Ley Orgánica 2/2009, tras los cambios operados en la normativa laboral por el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Sin olvidar, por supuesto, la importancia de las relaciones bilaterales con países que tiene en gran medida el control de los flujos migratorios procedentes de África, y por ello no es casualidad que en la reciente reunión celebrado por los gobiernos español y marroquí

¹⁰ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/05/los-debates-sobre-las-condiciones-de.html> 30 de mayo de 2022

en Rabat, en el marco de la XX Reunión del grupo permanente hispano-marroquí sobre migraciones, se haya acordado, según se informa por el MISSMI, “reforzar el diálogo en materia migratoria”. En la nota de prensa oficial se informa que el secretario de Estado de Migraciones, Jesús J. Perea, “ha destacado la apuesta por programas de formación en diversas actividades profesionales y que cuentan con la implicación de empresas españolas radicadas en el país vecino, así como el vínculo creado entre las mujeres marroquíes -más de 12.000 este año- que participan en la campaña de frutos rojos en el marco del programa de contratación en origen, GECCO. En este sentido, la Secretaría de Estado Migraciones seguirá apostando por la capacitación y la inclusión en este ámbito, así como en la mejora de las vías de acceso para estudiantes marroquíes que desean completar su formación universitaria en España”.

2. Recordemos en primer lugar, algunos datos estadísticos.,

a) Personas de nacionalidad extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia a 31 de diciembre de 2021

6.007.553 extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, más exactamente 3.480.047 personas acogidas al régimen comunitario (58 %) y 2.345.921 al régimen general (40 %), con un incremento en series interanual en el primer grupo de 10.030 (0,3 %), y de 81.369 en el segundo (3,6 %). Se ha producido un incremento global de 207.093 personas, casi un 4 % con respecto a 2020, y el crecimiento acumulado de los últimos cinco años (y teniendo en consideración la grave crisis sanitaria vivida en 2020 y sus consecuencias sobre las restricciones de desplazamientos) ha sido de un 19 %.

La edad media es de 40 años, con grandes diferencias entre la población de mayor edad (Reino Unido, 55 años) y la de menor (Paquistán y Marruecos, 33 años, seguida muy de cerca por China, 35). En la población española el número de efectivos de 65 y más años representa el 21% del total, mientras que en la población extranjera residente dicho porcentaje es solo del 9%.

La población femenina supone el 48,0 % del total, con una feminización superior entre los familiares de ciudadanos UE-AELC (60 %), que entre los propios ciudadanos UE-AELC y Reino Unido (47 %), o incluso los de régimen general (46 %).

Las provincias de Madrid y Barcelona, con 972.247 y 895.647 extranjeros respectivamente concentran más del 33 % de los extranjeros residentes en España, y junto con las de las de Alicante, Málaga, Valencia, Islas Baleares y Murcia, el 57,0 %. Las Comunidades Autónomas de Cataluña, Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana, concentran el 67,0 % del total de la población extranjera. Las poblaciones que tienen mayor proporción de población extranjera entre sus habitantes son Almería, Baleares, Lleida, Girona y Alicante.

b) Datos de la población migrante laboral en la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2022.

Según los datos de la encuesta de población activa del primer trimestre de 2022, hechos públicos por el INE el día 28 de abril, la población activa extranjera estaba integrada por 3.142.000 personas, con 2.471.900 ocupadas y 670.100 desempleadas, mientras que 1.362.300 personas estaban conceptuadas como inactivas. El número de personas extranjeras de 16 y más años es de 4.504.300, con un aumento trimestral de 38.200 y en serie interanual de 8.900 personas.

La tasa de actividad es del 69,76%, 12,70 puntos superior a la de la tasa de la población activa española (57,06%). En este trimestre, la tasa de actividad de los extranjeros ha experimentado un crecimiento del 0,46%, mientras que la disminución de la población española ha sido del 0,24%. En serie interanual la tasa de actividad de la población autóctona experimenta un aumento del 0,71% y la de la población extranjera del 1,58%.

La tasa de paro de la población extranjera es del 21,33%, es decir, 8,88 puntos por encima de la española (12,45%). Durante el primer trimestre de 2022 el desempleo autóctono creció en 47.300 personas, y la extranjera disminuyó en 23.600.

3. En sede comunitaria, hay que prestar especial atención al nuevo paquete de propuestas sobre migración legal presentado por la Comisión Europea el 27 de abril,

Para la Comisión, es necesario adoptar medidas que faciliten una migración regular y ordenada, y así lo justifica:

“La migración legal aporta beneficios a nuestra sociedad y a la economía. Apoya la recuperación de la economía de la UE tras la pandemia de COVID-19, suple las carencias del mercado laboral de la UE y acompaña la transición de la UE hacia una economía ecológica y digital. En la década pasada, los trabajadores migrantes representaron una parte considerable de los nuevos puestos de trabajo de la UE, ayudando a suplir las carencias del mercado laboral. Estas carencias aumentan la presión sobre los mercados laborales, socavando la competitividad y el crecimiento económico.

La migración y la movilidad son, y seguirán siendo, características inherentes a la humanidad, a escala mundial y en la UE. El 1 de enero de 2021, residían en la UE 23,7 millones de nacionales de países no pertenecientes a la UE, lo que representa el 5,3 % de la población total. La migración irregular a la UE sigue siendo limitada, a pesar de gozar de una extensa cobertura por parte de los medios de comunicación. Cada año, llegan a la UE utilizando los canales legales entre 2,25 y 3 millones de nacionales de países no pertenecientes a la UE, en contraste con las llegadas irregulares, que oscilan entre 125 000 y 200 000. ...

La migración laboral no solo tiene una dimensión económica, sino que mejora también la gestión global de la migración, ya que ayuda a reforzar nuestra cooperación con los países de origen y tránsito y reduce la migración irregular.

Por lo tanto, existen argumentos políticos y económicos sólidos para establecer rutas legales más eficaces para que los migrantes entren en Europa. Sin embargo, esto se ve matizado por el reconocimiento de las situaciones y políticas divergentes de los Estados miembros de la UE. La migración legal es una competencia compartida entre la Unión Europea y sus Estados miembros. Solo los Estados miembros deciden el número de nacionales de países no pertenecientes a la UE que llegan a su territorio para buscar trabajo”.

4. Añado en esta entrada algunas consideraciones adicionales de interés tanto social como jurídico.

A) Parece que queremos inmigrantes... si son cualificados, emprendedores y que teletrabajen en España. Véase al respecto el Proyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (BOCD, Serie A, 27 de diciembre de 2021), en concreto sus arts. 77 y 78, que disponen lo siguiente:

“Artículo 77. Visado para teletrabajo de carácter internacional.

1. Los extranjeros no residentes en España que se propongan entrar en territorio español con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa no ubicada en España solicitarán el visado para teletrabajo de carácter internacional que tendrá una vigencia máxima de un año salvo que se solicite por un periodo de trabajo inferior.
2. El visado para teletrabajo de carácter internacional constituirá título suficiente para residir y trabajar a distancia en España durante su vigencia.
3. Expirada la vigencia del visado, los teletrabajadores de carácter internacional que estén interesados en residir en España podrán solicitar la autorización de residencia para trabajador a distancia internacional, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Artículo 78. Residencia para teletrabajo de carácter internacional.

1. Aquellos extranjeros que se hallen en España de forma regular podrán solicitar una autorización de residencia con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa localizada en el extranjero, que tendrá validez en todo el territorio nacional.
2. La validez de esta autorización tendrá una vigencia máxima de dos años salvo que se solicite por un periodo de trabajo inferior.

B) El grupo parlamentario confederal Unidos Podemos – En Comú Podem – Galicia en Común, presentó el 8 de julio de 2021, la Proposición no de Ley “relativa a la firma y adhesión por el Reino de España a la Convención de Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares”.

Se justifica la presentación por la necesidad de proteger a todas las personas migrantes y evitar especialmente en el ámbito laboral que algunas empresas se aprovechen de la situación de irregularidad en la que puedan encontrarse aquellas y les faciliten ocupación en condiciones laborales claramente vulneradoras de la normativa aplicable.

También, y la base jurídica es muy clara a mi parecer, se fundamenta en los Pactos de las Naciones Unidas y en los Convenios aprobados por la OIT sobre política migratoria y de abolición del trabajo forzoso, concluyendo que con la firma por parte de España de esta Convención se protegerían los derechos humanos y laborales de las personas migrantes y sus familias, así como también se reforzaría “el marco legal que permite luchar contra la trata de personas, los trabajos forzados, el trabajo infantil, la discriminación laboral, el empleo ilegal de inmigrantes, las prácticas de competencia desleal y la precarización laboral”.

El texto de la proposición era el siguiente: “«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno de España a proceder, a la mayor brevedad posible, a la firma y adhesión a la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).»

Sobre dicha Convención, me permito remitir al análisis que de la misma efectué junto con el profesor Ignasi Camós en el artículo “La convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familias” , cuyo resumen dejaba bien claro nuestro parecer favorable al texto: “El presente artículo es una aproximación al contenido de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias, de 1990, en el que no sólo se hace una aproximación al contenido de este importante instrumento normativo internacional sino que se pretende destacar cuáles son los ejes del mismo, y las aportaciones que en este

texto se hacen en relación al reconocimiento de derechos a favor de los inmigrantes y de sus familias, especialmente respecto de los que se encuentran en situación irregular, la integración social de estos individuos y la lucha contra el tráfico de inmigrantes, manifestándose claramente en contra de las barreras ya que estas favorecen la inmigración clandestina y en la que se aboga por que la situación administrativa de los que emigran no sea un obstáculo para el reconocimiento y disfrute, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos fundamentales”.

A mi parecer, el debate debe girar no solo sobre este texto internacional sino sobre la conveniencia de reformar la normativa interna de extranjería para dar repuesta a los nuevos retos de la política migratoria, entre los que se incluyen tanto los del incremento de la población migrante en situación de irregularidad sobrevenida, como la adecuación del marco normativo a la reforma laboral operada por el RDL Decreto-Ley 32/2021.

La proposición no de ley fue aprobada (30 votos a favor, 5 en contra y 1 abstención) en la reunión de la Comisión de Trabajo, Seguridad Social y Migraciones el 10 de mayo. , tras acordarse una enmienda transaccional por los grupos de Unidas Podemos, Socialista y Popular en estos términos : “El Congreso de los Diputados insta al Gobierno de España, en el marco de la UE, a que estudie la firma y adhesión a la Convención Internacional sobre la protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de la Organización de las Naciones Unidas”.

5. Para finalizar, formulo unas preguntas para un ulterior debate, que no son sino reiteración de aquellas que vengo formulando desde hace ya un cierto tiempo en todos los artículos publicados y en las reuniones en las que ha participado, ya sea de forma presencial o telemática:

-- ¿Qué política de inmigración a escala mundial, de la UE y España debe hacerse para abordar la nueva realidad?

-- ¿Cómo impactan en el debate sobre la inmigración los cambios políticos acaecidos en varios Estados de la UE en las últimas elecciones legislativas?

-- ¿Qué incidencia tendrá sobre la política de inmigración, y su normativa reguladora, los procesos de reagrupación familiar? ¿Cuál ha sido el impacto de la crisis económica de 2008? ¿Y cuál será el de Covid-19?

-- ¿Qué medidas hay que adoptar para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social para los trabajadores extranjeros (en situación regular o irregular) en el mercado de trabajo y evitar la explotación laboral? ¿Hay que prestar especial atención a los trabajadores domésticos y personal que cuidan a personas mayores?

-- ¿Qué inmigración, cualificada o no, se demanda por los países europeos, y cómo conjugar las necesidades de mano de obra en dichos países con la evitación de la fuga de cerebros de los países de origen?

-- ¿Cómo mejorar los mecanismos de contratación en origen para garantizar que los procesos migratorios se desarrollen de forma regular y ordenada, y que las personas inmigrantes dispongan de la formación y cualificación necesaria para prestar un trabajo acorde con sus conocimientos?

-- ¿Cómo regular el acceso regular de los demandantes de asilo y los refugiados a los mercados de trabajo de países UE? ¿Qué políticas de integración son necesarias? ¿Cuál

es el papel que deben jugar las distintas Administraciones (estatal, autonómicas, locales) implicadas?

XI. La reforma del Reglamento de Extranjería (RD 557/2011 de 20 de abril). Notas para debate y texto comparado con el borrador del Real Decreto de 3 de junio de 2022¹¹.

1. El viernes 3 de junio, el diario El País, publicaba un artículo de su redactora María Martín titulado “Escrivá planea incorporar a miles de trabajadores extranjeros en el mercado laboral”, acompañado de este amplio subtítulo “Migraciones impulsa una reforma normativa que allana la regularización de inmigrantes, permite a los estudiantes foráneos trabajar y refuerza la contratación en origen en sectores clave”, en el que, además, se difundía en su integridad el “Borrador de Real Decreto por el que se modifica 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 Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril” (versión 03 de junio de 2022), así como también la Memoria de análisis normativo del citado (aún borrador de) Real Decreto. En dicho artículo periodístico se efectuaba una muy amplia síntesis de los contenidos más relevantes de dicho borrador de Real Decreto.

El día antes, 2 de junio, se habían difundido ambos documentos en la página web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, concretamente en el apartado de transparencia, en el “Punto de acceso para facilitar la participación pública en el procedimiento de elaboración de normas”, de lo que afortunadamente me informó una buena amiga, y excelente jurista especializada en materia de extranjería, la letrada María Helena Bedoya, del CITE de Comisiones Obreras de Cataluña, cuyas reflexiones me han sido de indudable ayuda para la redacción de esta entrada..

El artículo de El País me animó a una atenta lectura del borrador de Real Decreto y de la Memoria de análisis normativo, y más, cuando, poco antes del inicio de dicha lectura, se publicaba por los dos sindicatos más representativos de ámbito estatal, CCOO y UGT, el mismo día 3, un comunicado bastante crítico, tanto sobre las formas como sobre el fondo, del documento en cuestión, titulado “UGT y CCOO recuerdan al Gobierno que la migración laboral es una materia de diálogo social”, en el que se criticaba duramente que el gobierno no hubiera tenido en cuenta todo el “bagaje” de acuerdos alcanzados en el seno del diálogo social sobre la política migratoria desde 2004. La dureza del texto sindical, que suponía, entonces, que obligaría al gobierno a recomponer el diálogo inmediatamente en la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, quedaba patente en este fragmento que reproduzco de su comunicado:

“.. Lamentamos igualmente que, por una parte, se llegue a la conclusión de que hay puestos de trabajo que no se cubren porque deben mejorar sus precarias condiciones y, por otra, se asuma que estas condiciones si son aceptables para los trabajadores migrantes. No podemos entender que un Ministerio cuyas políticas deben construirse sobre la base del Diálogo Social, reniegue del mismo y por lo tanto de una política migratoria laboral integral de consenso, ningunee a las organizaciones sindicales más representativas de este país, y actúe de una forma clasista con respecto a las trabajadoras y trabajadores migrantes. Porque clasista es, a nuestro juicio, la forma en que se han venido tomando

¹¹ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/06/la-reforma-del-reglamento-de.html>
http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/06/la-reforma-del-reglamento-de_6.html 6 de junio de 2022

decisiones y que transmiten a la sociedad española la idea de que hay unos migrantes más aceptables que otros, y que, en cualquier caso, solo son aceptables si podemos extraer un beneficio económico”.

Sería bueno, por ello, que una propuesta contenida en el borrador ya se avanzara en este trámite actual de consulta y negociación previo a la aprobación de la norma, algo que por cierto no sería nada más ni nada menos que cumplimiento de la normativa datada de 2005 con la creación de la citada Comisión Laboral Tripartita de Inmigración. En la Memoria, al explicar las novedades introducidas, se expone que “considerando el relevante papel que ha de desempeñar el Diálogo Social en este proceso, se procede a aumentar el papel de seguimiento que realiza la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, procediendo a vincular su informe y seguimiento no únicamente al contenido de dicho informe de insuficiencia, sino al seguimiento de las disposiciones reglamentarias sobre la determinación de la Situación Nacional de Empleo”.

En fin, una propuesta de reforma que, si hemos de juzgar las declaraciones empresariales recogidas en el artículo publicado en el País el día 4 de junio por la redactora María Martín y el redactor Antonio Maqueda, titulada “Empresarios y sindicatos chocan por la reforma del reglamento de extranjería que impulsa el ministro Escrivá”, acompañado del subtítulo “UGT y CC OO tachan la propuesta para traer trabajadores inmigrantes de clasista, mientras que las patronales sectoriales defienden que necesitan mano de obra” , ha sido bien acogida por el mundo empresarial.

2. Causalidad o no, y me inclino claramente por lo segundo, el Ministro José Luís Escrivá hacía balance el día 2 de junio, el mismo día de difusión del borrador de RD, de la reforma del Reglamento llevada a cabo en octubre de 2021 para facilitar el proceso de regularización y de incorporación al mercado de trabajo de menores no acompañados y jóvenes extutelados, analizada por mi parte con anterioridad; un balance muy satisfactorio para el Ministro y del que se encuentra una amplia síntesis en la nota de prensa del MISSMI titulada “Más de 9.300 menores y jóvenes extutelados se han beneficiado de la reforma del reglamento de extranjería en sus primeros seis meses de vigencia” , en la que se aportaron estos datos:

“... con datos a 29 de mayo, el nuevo marco jurídico ha supuesto la concesión de autorizaciones a más de 9.300 personas, 3.504 menores y 5.817 jóvenes extutelados, lo que significa que en este corto periodo se ha llegado a más del 60% de las personas a las que estaba previsto alcanzar con este cambio normativo, ha anunciado el ministro Escrivá. Otros 1.200 expedientes están en tramitación y se resolverán próximamente, momento en el que se llegaría al 70% de esos potenciales beneficiarios.

Otro de los efectos de la reforma ha sido lograr que la situación excepcional de la residencia no lucrativa, un permiso que no autorizaba a trabajar, deje de ser la mayoritaria entre los extutelados que cumplen 18 años. Si antes de entrar en vigor la reforma suponía dos de cada tres autorizaciones, ahora ya solo es una de cada cinco y “la cifra se irá reduciendo a medida que se vayan completando los expedientes en tramitación”. Frente a ello, cuatro de cada cinco jóvenes extutelados tiene autorización de trabajo”.

3. Con el ánimo de contribuir al debate sobre la reforma, formulo las reflexiones que siguen a continuación, a las que acompañó al final de mi exposición el texto comparado de la normativa vigente con las modificaciones incorporadas por el texto sometido a consulta.

Nos encontramos, pues, en una fase avanzada de la elaboración del texto que modificará el Reglamento, aun cuando su tramitación previa a la aprobación por el Consejo de Ministros todavía requerirá de un cierto tiempo, y en el que además pueden producirse modificaciones de no menor alcance si se presta atención a las críticas sindicales y a la conveniencia política de un gobierno progresista de tomarlas, cuando menos, en consideración para su análisis.

Ciertamente, hay interés del Gobierno por su rápida aprobación, y buena prueba de ello es que el Consejo de Ministros celebrado el martes 31 de mayo, autorizaba su tramitación administrativa urgente, al amparo de lo previsto en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno (“El Consejo de Ministros, a propuesta del titular del departamento al que corresponda la iniciativa normativa, podrá acordar la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de anteproyectos de ley, reales decretos legislativos y de reales decretos, en alguno de los siguientes casos: ... b) Cuando concurren otras circunstancias extraordinarias que, no habiendo podido preverse con anterioridad, exijan la aprobación urgente de la norma”).

4. La lectura de la Memoria de Análisis Normativo (51 páginas) es mucho más interesante que la de introducción del borrador de RD, dado que, lógicamente, desarrolla con mucha mayor amplitud los argumentos que justifican, al parecer del gobierno, la nueva reforma del Reglamento de Extranjería. En su resumen ejecutivo se explica los objetivos que se persiguen, en estos términos: “Esta reforma pretende, ante todo, ser un instrumento de apoyo en la recuperación económica, facilitando la permeabilidad de la política migratoria a las necesidades de contratación de ocupaciones en las que haya evidencia de escasez, aliviando los cuellos de botella del mercado laboral, y buscando canalizar la satisfacción de estas necesidades a través de mecanismos de migración regular, ordenada y segura. Con todo ello, se pretende dar respuestas a las necesidades de crecimiento de la actividad productiva, lo que adicionalmente contribuiría a cumplir con los objetivos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para construir una economía más sostenible, cohesionada y resiliente, que podrían verse lastrados por la no disponibilidad de las competencias y perfiles que nuestra economía requiere en el corto y medio plazo. Asimismo, la reforma pretende actualizar aspectos concretos de la normativa de extranjería vinculados con la situación del mercado laboral español, tras las novedades en el ámbito jurisprudencial que han afectado a determinadas figuras, en marcos normativos relacionados con la extranjería, como el laboral, y al diferente contexto económico internacional respecto de su aprobación en el año 2011”. En la misma línea, en la introducción del futuro RD se afirma que la propuesta de reforma es limitada en su alcance, “pero con vocación de impulsar un auténtico cambio de paradigma en política migratoria para servir a los fines expuestos”

La pregunta que muchas personas, por no decir que todas, que se encuentran prestando sus servicios en el mercado de trabajo de manera irregular por no disponer de la documentación que se lo permita, ya se trata de irregularidad inicial o sobrevenida, y siendo muy especialmente importante la segunda, es si la futura norma abrirá un proceso de regularización. No parece que ese sea el objetivo del texto, al menos formalmente, aún cuando pudiera avanzarse en ese proceso si se desarrolla plenamente una de las medidas novedosas de la reforma cual es la obtención del arraigo por formación, y que se avanza implícitamente en la Memoria, en el apartado titulado “Oportunidad de la propuesta”, en el que tras poner el acento en la escasez de profesionales cualificados y de la necesidad de regular vías adecuadas para atraerlos a nuestro país, teniendo presente la “competición internacional por el talento”, a la que se también se refiere la reciente Comunicación de la Comisión Europea, publicada el 27 de abril, titulada “Atraer capacidades y talentos a

la UE” , afirma que “Esta norma aborda esta problemática mejorando los canales de una migración regular, segura y ordenada y permitiendo la incorporación al mercado de trabajo de personas que residen de forma efectiva en España”.

En buena medida, la primera parte de la memoria, y una síntesis de esta en la introducción de la norma, parece un artículo doctrinal, ciertamente con aportaciones prácticas, en el que se exponen las necesidades de las empresas españolas de personal que no encuentran en el mercado, aunque, a fuer de ser sinceros, no he encontrado referencia alguna a las condiciones de trabajo, algo que hubiera sido de especial interés, en concreto por lo que se requiere a las ausencias, también existentes, en materia de cualificaciones medias y bajas, para comprender mejor las razones de esos “desajustes” o falta de interés de muchos trabajadores y trabajadoras por dichos puestos de trabajo. Al igual que en otros estudios y documentos de trabajo se pone el acento en “... la baja participación de los estudiantes españoles en los programas de formación profesional de grado medio, que lastra la capacidad del sistema educativo español de satisfacer la demanda de ciertas competencias de carácter técnico”. El deseo de una inmigración de alto nivel profesional, es claro y evidente, en cualquier caso, como lo demuestra que en la introducción del futuro RD se enfatice, tras señalar que España “se encuentra en pleno proceso de ejecución de las inversiones asociadas al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)”, que “para contribuir a la ejecución de las inversiones comprometidas y maximizar los efectos transformadores de las mismas en la economía, es preciso reforzar aquellos elementos de la política migratoria que permitan la incorporación de perfiles altamente demandados por múltiples sectores económicos que actualmente encuentran dificultades para la cobertura de vacantes”

Por supuesto, la Memoria tiene en consideración el contexto demográfico y la tendencia a una fuerte reducción de la población activa en los próximos años, con el dato de las proyecciones de población del Instituto Nacional de Estadística que apuntan a que en 2030, es decir a poco menos ya ocho años de distancia, “habrá 1,5 millones de personas menores entre 18 y 65 años que las que había en 2.020”. Ahora bien, en este punto, sí hay, aunque sea de manera indirecta, una reflexión sobre las dificultades de cubrir determinados puestos de trabajo, poniéndose de manifiesto que “Como complemento a la reversión de la pirámide demográfica, numerosos estudios apuntan una acusada falta de interés de la población joven en determinadas ocupaciones , lo que puede llegar a dificultar la ocupación de vacantes que incorpore movilidad geográfica, empleo de tiempo normalmente asociado al ocio (como en el sector de la hostelería), o trabajos mecánicos o repetitivos . El Informe de Adecco de 2021 señala la menor disposición a la movilidad de los trabajadores y los desempleados como un elemento estructural adicional a la falta de determinados perfiles”. Insisto, a riesgo de que me tachen de pesado: algo habrá que decir (= modificar) sobre las condiciones de trabajo de muchos de esos puesto que quedan vacantes, ¿no les parece?

5. En el apartado que lleva por título “Cambios y mejoras para superar las deficiencias del modelo migratorio actual”, encontramos ya la síntesis de algunas medidas propuestas en la reforma del Reglamento, que se sintetizan en estos dos párrafos:

“En este sentido se han diseñado las medidas orientadas a la eliminación de obstáculos en la figura de la autorización por cuenta propia, la posibilidad de que los estudiantes extranjeros puedan trabajar en España una vez formados o la nueva figura de arraigo con formación, inspirada en el modelo alemán de los tolerados (duldung), y que permite incorporar a personas que hayan obtenido la cualificación que requiere la situación

económica al mercado laboral en el corto plazo, con una formación orientada a las carencias existentes.

Finalmente, la reforma pretende adecuar el marco de las autorizaciones de trabajo al nuevo marco de contratación establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, además de actualizar algunos elementos de figuras previstas en el Reglamento de Extranjería tras las novedades jurisprudenciales de los últimos años, integrando en el reglamento soluciones que se habían aportado a través de instrucciones”.

Justamente, y ya lo he apuntado con anterioridad, parece que con la figura del “arraigo por formación” parece querer avanzarse en un proceso de regularización de, al menos, una parte de la población trabajadora migrantes actualmente en situación irregular; irregularidad, que es reconocida por quienes han elaborado la Memoria al examinar la figura del arraigo social y del arraigo laboral, poniendo de manifiesto algo que es claro y evidente: “Es más que razonable pensar que durante los períodos de tiempo que exige la norma, para sobrevivir, estas personas han estado trabajando de manera irregular, especialmente en el caso del arraigo social, por lo que parece también razonable articular medidas que permitan avanzar en el ajuste del mercado laboral español desde una perspectiva de regularidad documental”. Hasta donde podría llegar dicha “regularidad documental” supongo que será un asunto de capital importancia en las negociaciones en el seno de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración con las organizaciones empresariales y sindicales si de verdad se quiere que sea una medida eficaz para atajar las situaciones de irregularidad y para atender las demandas de las empresas, y siempre teniendo en consideración que todas aquellas personas que pudieran acogerse a la nueva figura ya están trabajando en España, y que algunas lo han hecho de forma regular durante muchos años y que la crisis sanitaria les ha llevado a una situación, obviamente involuntaria, de irregularidad sobrevenida, al haber visto extinguido su contrato de trabajo y no poder cumplir los requisitos para mantener la autorización de residencia. Hay, pues, una mezcla de intereses en la propuesta formulada, si bien creo que el legislador mira primordialmente hacia el interés empresarial para cubrir puestos de trabajo vacantes, o al menos eso es lo que me sugiere este fragmento: por la vía del arraigo por formación se producirá una doble consecuencia. “por un lado, se podrá obtener personal con la formación necesaria para cubrir los puestos de trabajo que ofertan las empresas; por otra parte, se procederá a incorporar al mercado laboral a personas que se encuentran trabajando de manera precaria o directamente irregular”.

Las novedades en orden a facilitar la incorporación al mercado de trabajo de las y los estudiantes se justifican por la rigidez de la normativa vigente, y se concretan sustancialmente en la apertura y ampliación de las posibilidades para trabajar mientras se cursan los estudios. Crítica de la normativa anterior, y justificación consiguiente del cambio normativo propuesto, que se explica en estos términos: “... la autorización laboral que se ha venido concediendo establecía, por la razón anterior, que no podía exceder de tres meses si se trataba de jornada a tiempo completo o actividad por cuenta propia a tiempo completo. Estos elementos no propician ser un atractivo para la internacionalización de las Universidades españolas, al mismo tiempo que se pierde la posibilidad de incorporar a personas con un cierto nivel de cualificación a las empresas que operan en España. De aquí que, en consonancia con la Directiva, se haya flexibilizado el acceso de los estudiantes al mercado de trabajo fijando un número máximo de 30 horas semanal como actividad laboral y permitiendo que el rendimiento económico que pueda obtenerse de la actividad laboral sí pueda formar parte del sostenimiento del estudiante”.

También hay un deseo claro y manifiesto de que las y los estudiantes permanezcan en España una vez finalizados sus estudios, “... tras la inversión que realizan en ellos las instituciones educativas, convirtiéndose, además, esta posibilidad, en un importante elemento de atracción para las instituciones educativas, a la hora de competir con otras instituciones internacionales por la atracción de estudiantes”.

Por fin, por lo que se refiere al trabajo por cuenta propia, la apuesta del nuevo texto es clara y evidente en cuanto al deseo de incentivar el emprendimiento individual, con la eliminación de requisitos previos respecto al montante de la inversión y las expectativas de impacto sobre el empleo, que se dejan para su demostración en el momento de solicitud de renovación de la autorización. Una manifestación clara de esta medida es la que se explica en estos términos: “... se aumenta el número de figuras, especialmente en las renovaciones, en las que es posible la compatibilización de las autorizaciones por cuenta ajena y propia, como ya sucede en otras figuras del reglamento. En concreto, se habilita el acceso a ambos regímenes en las previsiones relativas a la compatibilidad entre ambas figuras, artículo 201: en la renovación de la reagrupación familiar; y en la renovación de las autorizaciones de trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia”.

6. Desde la perspectiva más estrictamente laboral, la Memoria nos aporta una información de indudable interés para después entender mejor la redacción de las modificaciones normativas propuestas. Se reconoce, y ciertamente es importante hacerlo así, aun cuando ya hubieran debido adoptarse algunas medidas para adaptar transitoriamente la normativa de extranjería y, al menos que a mí me conste, no se ha hecho, que la reforma en materia de contratación operada por el RDL 32/2021 de 28 de noviembre afecta a aquella “al no existir contratos de esas características” en relación con las autorizaciones de trabajo, y plantea una reforma basada en tres puntos centrales:

En primer lugar, “la creación de un nuevo modelo de gestión colectiva de contratación en origen”, cuya redacción me hace pensar que no encontramos ante el deseo de potenciar la figura del trabajador o trabajadora extranjera fija discontinua, con la obvia diferencia con respecto a la población que reside en España de que debe abandonar nuestro país al finalizar la temporada para poder reincorporarse en una nueva, y con un “premio de fidelidad” añadido para poder solicitar, transcurridos cuatro años, una autorización de residencia y trabajo por dos años. Que quienes han redactado la norma tenían como punto de referencia el art. 16, modificado, de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se constata cuando se procede a la regulación de una “autorización plurianual, de cuatro años de autorización, que habilita exclusivamente a trabajar, no a residir, durante un máximo de 9 meses en un periodo de 12 meses, y en único sector, debiendo el trabajador retornar tras la finalización del periodo anual de trabajo”.

En segundo lugar, se modifica la regulación de la figura excepcional por arraigo social, con la incorporación de una cláusula que manifieste que se respeta el salario mínimo interprofesional, eliminándose que el contrato o contratos tengan una duración mínima de un año tal como prevé la normativa aún vigente. No estoy seguro, aunque habrá que ver su desarrollo si se aprueba en estos términos, de que esta medida responda a la pregunta que me formulaba en una anterior entrada en estos términos “¿Responde esta medida a las dudas que planteaba en una entrada anterior y que eran estas La pregunta que nos debemos hacer entonces es si tiene sentido que sea necesario disponer de una autorización inicial del trabajo con los límites que actualmente existen en el Reglamento de Extranjería, y una posterior primera y segunda renovación que lleven finalmente a la obtención de la autorización de residencia de larga duración. Obsérvese que no se cuestiona la regulación de la autorización de residencia, pero que sí se suscita la

posibilidad de que se vincule a un contrato indefinido de trabajo que, repito, puede tener y tiene causas de extinción debidamente reguladas y tipificadas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

En tercer lugar, la jurisprudencia de la Sala contenciosa-administrativa del Tribunal Supremo obliga a efectuar modificaciones en la acreditación de las situaciones de regularidad e irregularidad de la persona trabajadora a los efectos de poder solicitar el arraigo laboral. Es una medida que interesará especialmente a las autoridades laboral, y me parece que afectará de forma más concreta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La reforma, después concretada en el borrador de RD; se explica en estos términos: “que la figura del arraigo laboral se centra exclusivamente en este supuesto, la acreditación de haber permanecido en España durante al menos dos años, en los que la persona ha tenido una experiencia laboral regular, que ha supuesto como mínimo una actividad de jornada de 30 horas semanales en el periodo de 6 meses, o 15 horas semanales en un periodo de 12 meses.

Y por otra parte, la obtención de una autorización de residencia y trabajo tras la acreditación de haber sido contratado estando en situación irregular se configura recogiendo las aportaciones jurisprudenciales desde 2021, buscando, en esta actualización, reforzar su naturaleza restaurativa del régimen regular de contratación. Se considera, desde este punto de vista, mucho más cercana a las autorizaciones por colaboración con las administraciones públicas, y se enmarca como un supuesto diferenciado en este artículo. A través de esta autorización, de dos años de duración, se facilita la aportación de cualquier medio de prueba para demostrar la existencia de dicha relación laboral irregular, pero se encomienda la valoración de dicha prueba a las autoridades laborales, y no las migratorias. Y se permite que la solicitud de este tipo de autorización excepcional, previa aportación a estos efectos de una resolución judicial o administrativa relativa al acta de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o un acta de conciliación en la que el empleador reconozca la irregularidad de la contratación, se realice tanto de oficio como por parte del interesado.

Asimismo, en cuanto el elemento esencial que diferencia esta vía de acceso a una autorización de trabajo no es la existencia de una permanencia previa que acredite un arraigo – como en el caso del arraigo social – sino la constatación de una inserción laboral no deseada, y que se pretende reconducir, no se exige un tiempo previo más allá de los seis meses de dicha relación irregular en el último año. Exigir un tiempo superior de permanencia previa podría dar lugar a buscar mantener una situación de trabajo fuera del marco normativo vigente, y con ello el hecho contradictorio de promover una situación que se desea evitar”.

Guarda directa relación con las modificaciones introducidas en la regulación del arraigo laboral la derogación del capítulo VI del Título IV del RD 557/2011, por el que se regulan las autorizaciones de duración determinada, por ser incompatible con la regulación en materia de contratación operada por el RDL 32/2021, y una nueva prueba de la potenciación deseada de la figura de la trabajadora o trabajador migrante fija discontinua es la manifestación de que “El régimen de migración circular previsto en el Título VIII tras la actualización operada por este real decreto ofrece instrumentos suficientes para que el tipo de autorizaciones de temporada o campaña sean tramitados conforme a estos preceptos”. No obstante, se trata de una derogación diferida en el tiempo, ya que no tendrá lugar hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor del futuro RD, que se produciría (disposición final segunda) a los veinte días de su publicación en el BOE.

En fin, con respecto al arraigo familiar, la futura norma incorpora la mención expresa de las personas incapacitadas de nacionalidad española “cuyo tutor legal o progenitor sea nacional de un tercer país, y en los que el derecho a residir conjuntamente no debe venir limitada por la minoría de edad de este”.

7. Como he indicado con anterioridad, una de las estrellas de la reforma es la anunciada figura del arraigo para la formación, que permitirá solicitar la autorización por residencia y una vez superada la formación podrá solicitarse la de trabajo por un periodo de dos años y siempre que se aporte un contrato de trabajo, donde nuevamente se plantea cual puede ser, y que de acuerdo a la reforma laboral debería ser de carácter indefinido a mi parecer.

La exquisita prudencia de quienes han redactado la norma para que no se califique esta medida de regularización se observa cuando se pone primero el acento, cuando se procede a su explicación, en que “permitirá... la incorporación en el mercado laboral en sectores especialmente deficitarios, y pretende facilitar el acceso de personas con esta formación a puestos de trabajo de difícil cobertura que puedan requerir formación previa”, siguiendo después una manifestación en la que queda muy claro que se persigue la regularización de una parte, al menos, de esa población irregular, ya que no de otra forma debe entenderse a mi parecer la manifestación de que “De forma paralela a esta iniciativa, este reglamento favorece la continuidad de la estancia regular de personas ya incorporadas al mercado de trabajo, facilitando la renovación de las autorizaciones de trabajo por cuenta ajena, eliminando el carácter acumulativo de los requisitos previstos en el artículo 72 para la renovación de la misma” (la negrita es del original).

En fin, la futura norma pretende avanzarse a las críticas sobre el incremento de la irregularidad que pudiera significar, por las medidas tendentes a facilitar el aumento de la población migrante, basándose en que las reformas que pretenden operarse en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura implicará que “... Personas de media y baja cualificación que hasta la fecha no tenían vías viables de venir a España con un contrato de trabajo, y se veían ante la coyuntura de transitar por la situación de irregularidad y acceder a ese objetivo a través del arraigo, podrán gracias a esta reforma venir a España de manera regular, ordenada y segura, y con el objetivo de cubrir un puesto que objetivamente era demandado por una empresa española”.

8. Procedo a continuación a comparar el texto de los artículos del Reglamento vigente con las modificaciones propuestas en el borrador de RD, destacando en negrita las modificaciones incorporadas.

Reglamento vigente	Borrador (3.6.22) del Proyecto de reforma.
Artículo 42. Trabajo de titulares de una autorización de estancia.	Uno. Se modifica el artículo 42, que queda redactado en los siguientes términos:
1. Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en	1. Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en

instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y los requisitos previstos en el artículo 64, excepto el apartado 2.b) y el apartado 3.a).

Asimismo, podrán ser autorizados a realizar actividades por cuenta propia, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 105, excepto el apartado 2.b) y 3.d).

Dichas actividades deberán ser compatibles con la realización de aquéllas para las que, con carácter principal, se concedió la autorización de estancia. **Los ingresos obtenidos no podrán tener el carácter de recurso necesario para su sustento o estancia, ni serán considerados en el marco del procedimiento de prórroga de estancia.**

En su caso, no será preciso solicitar autorización para aquellas prácticas no laborales en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios para el que se otorgó la autorización de estancia y que se produzcan en el marco de los correspondientes convenios de colaboración entre dichas entidades y el centro docente o científico de que se trate.

2. Los contratos deberán formalizarse por escrito y se ajustarán a la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial. En el supuesto de ser 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

instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y los requisitos previstos en el artículo 64, excepto el apartado 2.b) y el apartado 3.a).

Asimismo, podrán ser autorizados a realizar actividades por cuenta propia, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 105, excepto el apartado 2.b) y 3.d).

Dichas actividades deberán ser compatibles con la realización de aquéllas para las que, con carácter principal, se concedió la autorización de estancia.

En su caso, no será preciso solicitar autorización para aquellas prácticas no laborales en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios para el que se otorgó la autorización de estancia y que se produzcan en el marco de los correspondientes convenios de colaboración entre dichas entidades y el centro docente o científico de que se trate.

2. La actividad laboral no podrá ser superior a las treinta horas semanales.

estudios, la investigación, las prácticas no laborales o el servicio de voluntariado.

3. La autorización que se conceda no tendrá limitaciones geográficas, salvo que la actividad lucrativa coincida con periodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales, o el servicio de voluntariado.

No tendrá tampoco limitaciones geográficas la autorización cuando, pese a su coincidencia con el periodo de realización de la actividad principal, se acredite que la forma de organización de la actividad laboral permitirá su compatibilidad con la consecución de aquélla por no requerir desplazamientos continuos.

La limitación del ámbito geográfico de la autorización para trabajar, de ser establecida, coincidirá con carácter general con el ámbito territorial de estancia de su titular.

Podrá excepcionarse la coincidencia de ámbito geográfico de las autorizaciones siempre que la localización del centro de trabajo o del centro en que se desarrolle la actividad por cuenta propia no implique desplazamientos continuos que supongan la ruptura del requisito de compatibilidad con la finalidad principal para la que se concedió la autorización de estancia.

Cuando la relación laboral se inicie y desarrolle en el ámbito territorial de una sola Comunidad Autónoma y a ésta se le

3. La autorización que se conceda no tendrá limitaciones geográficas, salvo que la actividad lucrativa coincida con periodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales, o el servicio de voluntariado.

No tendrá tampoco limitaciones geográficas la autorización cuando, pese a su coincidencia con el periodo de realización de la actividad principal, se acredite que la forma de organización de la actividad laboral permitirá su compatibilidad con la consecución de aquélla por no requerir desplazamientos continuos.

La limitación del ámbito geográfico de la autorización para trabajar, de ser establecida, coincidirá con carácter general con el ámbito territorial de estancia de su titular.

Podrá excepcionarse la coincidencia de ámbito geográfico de las autorizaciones siempre que la localización del centro de trabajo o del centro en que se desarrolle la actividad por cuenta propia no implique desplazamientos continuos que supongan la ruptura del requisito de compatibilidad con la finalidad principal para la que se concedió la autorización de estancia.

Cuando la relación laboral se inicie y desarrolle en el ámbito territorial de una sola Comunidad Autónoma y a ésta se le haya traspasado la competencia ejecutiva

haya traspasado la competencia ejecutiva de tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia y ajena corresponderá a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos.

4. La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la duración del contrato de trabajo o, en su caso, con la proyectada para la actividad por cuenta propia. Dicha vigencia no podrá ser en ningún caso superior a la de la duración de la autorización de estancia. La pérdida de vigencia de la autorización de estancia será causa de extinción de la autorización para trabajar.

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.

Artículo 61. Renovación de las autorizaciones de residencia en virtud de reagrupación familiar.

11. La autorización de residencia por reagrupación familiar renovada se extenderá hasta la misma fecha que la autorización de que sea titular el reagrupante en el momento de la renovación.

de tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia y ajena corresponderá a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos.

4. La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la duración de la autorización de estancia. La pérdida de vigencia de la autorización de estancia será causa de extinción de la autorización para trabajar.

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.

Dos. Se modifica el apartado 11 del artículo 61, que queda redactado en los siguientes términos:

11. La autorización de residencia por reagrupación familiar renovada se extenderá hasta la misma fecha que la autorización de que sea titular el reagrupante en el momento de la renovación. **Esta autorización habilitará para trabajar por cuenta ajena y propia.**

Artículo 65. Determinación de la situación nacional de empleo.

1. A los efectos de determinar dicha situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los Servicios públicos de empleo autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas.

El procedimiento de elaboración del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura será establecido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Tres. Se modifica el artículo 65, que queda redactado en los siguientes términos:

1. A los efectos de determinar dicha situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los Servicios públicos de empleo autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas.

El procedimiento de elaboración del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura será establecido por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Este Catálogo estará basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo. También tendrá en consideración las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo.

Se considerarán como ocupaciones las consignadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones que esté en vigor.

La concreción del detalle con que una ocupación se debe incluir en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura se realizará teniendo en cuenta el grado de especialización requerido para el desempeño de la actividad.

Podrán no ser incluidas en Catálogo aquellas ocupaciones que por su naturaleza podrían ser cubiertas por personas inscritas como demandantes de empleo tras su participación en actuaciones formativas programadas por los Servicios públicos de empleo.

Este Catálogo estará basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo. También tendrá en consideración las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo. **Asimismo, se permitirá la contratación en aquellas ocupaciones pertenecientes a sectores económicos determinados mediante Orden del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.**

Se considerarán como ocupaciones las consignadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones que esté en vigor.

La concreción del detalle con que una ocupación se debe incluir en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura se realizará teniendo en cuenta el grado de especialización requerido para el desempeño de la actividad.

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

2. Asimismo, se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno.

Para ello, deberá presentar una oferta de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, que estará formulada de forma precisa y ajustada a los requerimientos del puesto de trabajo, sin contener requisitos que no tengan relación directa con su desempeño.

El Servicio Público de Empleo en el que se haya presentado la oferta de empleo, en el marco de sus competencias en materia de intermediación laboral, la gestionará promoviendo el contacto entre el empleador y los demandantes de empleo que se adecuen a los requerimientos de la misma. Asimismo, **durante un periodo de tiempo de al menos quince días**, dará publicidad a la oferta de empleo en cualquiera de los espacios públicos destinados a la difusión de ofertas de que disponga el Servicio Público de Empleo, a fin de que los trabajadores que residen en

residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

2. Asimismo, se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite ante la Oficina de Extranjería la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno. **A estos efectos, la Oficina de Extranjería tendrá en consideración el informe presentado por los Servicios Públicos de Empleo, así como la urgencia de la contratación acreditada por la empresa.**

Para ello, se deberá presentar una oferta de empleo en el portal Empléate y los Servicios Públicos de Empleo, que estará formulada de forma precisa y ajustada a los requerimientos del puesto de trabajo, sin contener requisitos que no tengan relación directa con su desempeño.

El Servicio Público de Empleo en el que se haya presentado la oferta de empleo, en el marco de sus competencias en materia de intermediación laboral, la gestionará promoviendo el contacto entre el empleador y los demandantes de empleo que se adecuen a los requerimientos de la misma. Asimismo, **durante un periodo de tiempo de cinco días**, dará publicidad a la oferta de empleo en cualquiera de los espacios públicos destinados a la difusión de ofertas de que disponga el Servicio Público de Empleo, a fin de que los trabajadores que residen en cualquier parte del territorio español puedan concurrir a su cobertura.

cualquier parte del territorio español puedan concurrir a su cobertura.

Transcurridos veinticinco días desde la presentación de la oferta por el empleador, éste deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el resultado de la selección de candidatos que se ha presentado para cubrir los puestos de trabajo vacantes.

El Servicio Público de Empleo emitirá, si procede, la certificación de insuficiencia de demandantes en **un plazo máximo de cinco días** contados a partir de la comunicación por parte del empleador del resultado de la selección.

El certificado emitido por el Servicio Público de Empleo competente deberá contener información que identifique al empleador y la oferta y sobre el número de puestos de trabajo ofertados y de trabajadores puestos a disposición del empleador. **Incluirá igualmente la cifra de personas inscritas en la provincia como demandantes de empleo para la ocupación de que se trate. Incluirá también una valoración sobre si se trata de una ocupación que podría ser cubierta por personas inscritas como demandantes de empleo tras su participación en actuaciones formativas programadas por los Servicios públicos de empleo.**

La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración informará la normativa de desarrollo de lo dispuesto en este

Transcurridos **cinco días** desde la presentación de la oferta por el empleador, éste deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el resultado de la selección de candidatos que se han presentado para cubrir los puestos de trabajo vacantes, **indicando los candidatos que han sido admitidos y los que han sido rechazados, así como la causa del rechazo.**

El Servicio Público de Empleo emitirá la certificación de insuficiencia de demandantes en un **plazo máximo de tres días** contados a partir de la comunicación por parte del empleador del resultado de la selección.

El certificado emitido por el Servicio Público de Empleo competente deberá contener información que identifique al empleador y la oferta y sobre el número de puestos de trabajo ofertados y de trabajadores puestos a disposición del empleador.

La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración realizará un seguimiento de la aplicación de lo dispuesto en este Reglamento **sobre la determinación de la Situación Nacional de Empleo.**

Reglamento sobre el contenido mínimo de los Certificados de los Servicios Públicos de Empleo.

En la valoración del certificado, la Oficina de Extranjería competente para la tramitación de la solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena tendrá en consideración, especialmente, la relación entre el número de trabajadores puestos a disposición del empleador y el de puestos de trabajo ofertados por éste, **así como la valoración de si el puesto podría ser cubierto tras una actividad formativa programada por el Servicio Público de Empleo.**

Artículo 71. Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:

a) Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.

b) Cuando se acredite la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

En la valoración del certificado, la Oficina de Extranjería competente para la tramitación de la solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena tendrá en consideración, especialmente, la relación entre el número de trabajadores puestos a disposición del empleador y el de puestos de trabajo ofertados por éste.

Cuatro. Se modifica el apartado 2 del artículo 71, que queda redactado en los siguientes términos:

2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:

a) Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.

b) Cuando se acredite la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1.º Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.

2.º Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos en el artículo 64 y con inicio de vigencia condicionado a la concesión de la renovación.

c) Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, **siempre y cuando acredite, acumulativamente:**

1.º Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad.

2.º Que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.

3.º Que en el momento de solicitud de la renovación tiene un contrato de trabajo en vigor.

d) Cuando el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el

1.º Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.

2.º Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos en el artículo 64 y con inicio de vigencia condicionado a la concesión de la renovación.

c) Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, **siempre y cuando acredite:**

1.º Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad.

2.º Que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.

3.º Que en el momento de solicitud de la renovación tiene un contrato de trabajo en vigor.

d) Cuando el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 38.6 b) y c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

artículo 38.6 b) y c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

e) De acuerdo con el artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.

f) Igualmente, en desarrollo del artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando:

1.º El trabajador acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, siempre que su última relación laboral se hubiese interrumpido por causas ajenas a su voluntad, y haya buscado activamente empleo.

2.º El cónyuge cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador. Se procederá igualmente a la renovación, cuando el requisito sea cumplido por la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal en los términos previstos en materia de reagrupación familiar.

Artículo 72. Efectos de la renovación de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

e) De acuerdo con el artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.

f) Igualmente, en desarrollo del artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando:

1.º El trabajador acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, siempre que su última relación laboral se hubiese interrumpido por causas ajenas a su voluntad, y haya buscado activamente empleo.

2.º El cónyuge cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador. Se procederá igualmente a la renovación, cuando el requisito sea cumplido por la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal en los términos previstos en materia de reagrupación familiar.

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 72, que queda redactado en los siguientes términos:

1. La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Artículo 105. Requisitos.

3. Por otra parte será necesario cumplir las siguientes condiciones en materia de trabajo:

a) Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.

b) Poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como en su caso la colegiación cuando así se requiera.

c) Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea

1. La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional, **por cuenta ajena y propia**. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Seis. Se modifica el apartado 3 artículo 105, que queda redactado en los siguientes términos:

3. Por otra parte será necesario cumplir, con carácter previo, las siguientes condiciones en materia de trabajo:

a) Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.

b) Poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como en su caso la colegiación cuando así se requiera.

suficiente y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo.

d) Que el extranjero cuente con recursos económicos suficientes para su manutención y alojamiento. En caso de que los recursos acreditados deriven del ejercicio de la actividad por cuenta propia, su valoración se realizará una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.

Las cuantías a acreditar serán aquéllas previstas en relación con solicitudes de autorización de residencia temporal por reagrupación familiar, en función de las personas que el interesado tenga a su cargo.

e) Haber abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta propia.

Artículo 109. Renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia.

1. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia podrá ser renovada, a su expiración:

c) Haber abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta propia.

Siete. Se modifica el apartado 1 a) y el apartado 7 del artículo 109, que queda redactado en los siguientes términos:

1. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia podrá ser renovada, a su expiración:

a) Cuando se acredite la continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización

a) Cuando se acredite la continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización que se renueva, previa comprobación de oficio del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

que se renueva, **previa valoración de la suficiencia de la inversión realizada, y la eventual creación de empleo**, y la comprobación de oficio del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

Los descubiertos en la cotización a la Seguridad Social no impedirán la renovación de la autorización, siempre que se acredite la realización habitual de la actividad. El órgano competente pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la situación de descubierto de cotización, a los efectos de que se lleven a cabo las actuaciones que procedan.

Además del cumplimiento de estas obligaciones, el interesado deberá acreditar que la inversión realizada ha sido suficiente para la actividad desarrollada.

(...)

7. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

7. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, **y habilitará a trabajar por cuenta ajena y propia**. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Artículo 124. Autorización de residencia temporal por razones de arraigo.

Se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo laboral, social o familiar cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Por arraigo laboral, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, y que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses.

A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado **deberá presentar una resolución judicial que la reconozca o la resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.**

Ocho. Se modifica el artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

1. Por arraigo laboral, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses, **y que se encuentren en situación de irregularidad en el momento de la solicitud.**

A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar **cualquier medio de prueba válido en Derecho que acredite la existencia de una relación laboral previa realizada desde la situación de regularidad administrativa. Se entenderá por regular todo aquel trabajo, por cuenta propia o ajena, que se haya realizado en los últimos 2 años y que suponga como mínimo una actividad de jornada de 30 horas semanales en el periodo de 6 meses o 15 horas semanales en un periodo de 12 meses.**

2. Por arraigo social, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten

2. Por arraigo social, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años.

Además, deberá cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.

b) Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud para **un periodo que no sea inferior a un año**. Dicha contratación habrá de estar basada en la existencia de un solo contrato, salvo en los siguientes supuestos:

1.º En el caso del sector agrario, cabrá la presentación de dos contratos, con distintos empleadores y concatenados, **cada uno de ellos de duración mínima de seis meses**.

2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos, todos ellos de **duración mínima de un año**, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global.

la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años.

Además, deberá cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.

b) Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario **que garantice al menos el Salario Mínimo Interprofesional en el momento de la solicitud**, salvo en los siguientes supuestos:

1.º En el caso del sector agrario, cabrá la presentación de dos o más contratos, con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos.

2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global **y garantizar al menos el Salario Mínimo Interprofesional**.

c) Tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social, emitido por la Comunidad Autónoma en cuyo territorio tengan su domicilio habitual.

A estos efectos, los vínculos familiares se entenderán referidos exclusivamente a los cónyuges o parejas de hecho registradas, ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa.

En los supuestos de arraigo social acreditado mediante informe, que deberá ser emitido y notificado al interesado en el plazo máximo de treinta días desde su solicitud, en éste deberá constar, entre otros factores de arraigo que puedan acreditarse por las diferentes Administraciones competentes, el tiempo de permanencia del interesado en su domicilio habitual, en el que deberá estar empadronado, los medios económicos con los que cuente, los vínculos con familiares residentes en España, y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Comunidad Autónoma deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente.

A dichos efectos, el órgano autonómico competente podrá realizar consulta al Ayuntamiento donde el extranjero tenga su domicilio habitual sobre la información que pueda constar al mismo.

c) Tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social, emitido por la Comunidad Autónoma en cuyo territorio tengan su domicilio habitual.

A estos efectos, los vínculos familiares se entenderán referidos exclusivamente a los cónyuges o parejas de hecho registradas, ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa.

En los supuestos de arraigo social acreditado mediante informe, que deberá ser emitido y notificado al interesado en el plazo máximo de treinta días desde su solicitud, en éste deberá constar, entre otros factores de arraigo que puedan acreditarse por las diferentes Administraciones competentes, el tiempo de permanencia del interesado en su domicilio habitual, en el que deberá estar empadronado, los medios económicos con los que cuente, los vínculos con familiares residentes en España, y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Comunidad Autónoma deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente.

A dichos efectos, el órgano autonómico competente podrá realizar consulta al Ayuntamiento donde el extranjero tenga su domicilio habitual sobre la información que pueda constar al mismo.

El informe de arraigo referido anteriormente podrá ser emitido por la Corporación local en la que el extranjero tenga su domicilio habitual, cuando así haya sido establecido por la Comunidad Autónoma competente, siempre que ello haya sido previamente puesto en conocimiento de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

El informe de la Corporación local habrá de ser emitido y notificado al interesado en el plazo de treinta días desde la fecha de la solicitud. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Corporación local deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente.

El órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de contar con un contrato de trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes. En caso de cumplirse los requisitos previstos en el artículo 105.3 de este Reglamento, se podrá alegar que los medios económicos derivan de una actividad a desarrollar por cuenta propia.

En caso de que el informe no haya sido emitido en plazo, circunstancia que habrá de ser debidamente acreditada por el interesado, podrá justificarse este requisito por cualquier medio de prueba admitido en Derecho.

3. Por arraigo familiar:

El informe de arraigo referido anteriormente podrá ser emitido por la Corporación local en la que el extranjero tenga su domicilio habitual, cuando así haya sido establecido por la Comunidad Autónoma competente, siempre que ello haya sido previamente puesto en conocimiento de la Secretaría de Estado de Migraciones.

El informe de la Corporación local habrá de ser emitido y notificado al interesado en el plazo de treinta días desde la fecha de la solicitud. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Corporación local deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente.

El órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de contar con un contrato de trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes. En caso de cumplirse los requisitos previstos en el artículo 105.3 de este Reglamento, se podrá alegar que los medios económicos derivan de una actividad a desarrollar por cuenta propia.

En caso de que el informe no haya sido emitido en plazo, circunstancia que habrá de ser debidamente acreditada por el interesado, podrá justificarse este requisito por cualquier medio de prueba admitido en Derecho.

3. Por arraigo familiar:

a) Cuando se trate de padre o madre de un menor de nacionalidad española, siempre que el progenitor solicitante tenga a cargo al menor y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paternofiliales respecto al mismo.

b) Cuando se trate de hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.

a) Cuando se trate de padre o madre, o **tutor legal**, de un menor de nacionalidad española, o **persona sobre la que se haya establecido medidas de apoyo y que sea de nacionalidad española**, siempre que el progenitor o tutor solicitante tenga a este a cargo y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paternofiliales respecto al mismo. **En este supuesto se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y propia.**

b) Cuando se trate del cónyuge o pareja de hecho acreditada, ascendientes mayores de 65 años o menores de 65 años a cargo, descendientes menores de 21 años o mayores de 21 años a cargo de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española o de su cónyuge o pareja de hecho. **En este supuesto se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y propia.**

c) Cuando se trate de hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.

4. Por arraigo para la formación, podrán obtener una autorización provisional, por tiempo de 12 meses, los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años. Además, deberá cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

a) **Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.**

b) Comprometerse a realizar una formación para el empleo reglada o a obtener una acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica. A estos efectos, la matriculación deberá haberse realizado en un plazo de tres meses desde la obtención de la autorización de residencia, quedando obligado a comunicar a la Oficina de Extranjería si no se hubiera producido dicha matriculación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 52 de la Ley Orgánica de Extranjería.

Esta autorización de residencia podrá ser prorrogada una única vez por otros 12 meses en los casos que la formación tenga una duración superior a doce meses o su duración exceda la vigencia de la primera autorización concedida.

Una vez superada la formación, y durante la vigencia de la autorización provisional, el interesado presentará la solicitud de autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjería junto con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el Salario Mínimo Interprofesional en el momento de la solicitud, y prueba de haber superado la formación prevista en la solicitud provisional. La Oficina de Extranjería concederá en estos casos una autorización de dos años que habilitará a trabajar.

4. Por Orden del titular del Ministerio de la Presidencia a propuesta de los titulares de los Ministerios del Interior y de Trabajo e Inmigración y previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, se podrá determinar la aplicación de la situación nacional de empleo a las solicitudes de autorización de residencia temporal por razones de arraigo social.

Artículo 127. Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de colaboración con autoridades públicas, razones de seguridad nacional o interés público.

Se podrá conceder una autorización a las personas que colaboren con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales en cuestiones ajenas a la lucha contra redes organizadas, o cuando concurran razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España. A estos efectos, dichas autoridades podrán instar a los

5. Por Orden del titular del Ministerio de la Presidencia a propuesta de los titulares de los Ministerios del Interior, de Inclusión Seguridad Social y Migraciones y de Trabajo y Economía Social y previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, se podrá determinar la aplicación de la situación nacional de empleo a las solicitudes de autorización de residencia temporal por razones de arraigo social.

Nueve. Se modifica el artículo 127, que queda redactado en los siguientes términos:

1. Se podrá conceder una autorización a las personas que colaboren con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales en cuestiones ajenas a la lucha contra redes organizadas, o cuando concurran razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España. A estos efectos, dichas autoridades podrán instar a los órganos competentes la concesión de la

órganos competentes la concesión de la autorización de residencia a la persona que se encuentre en alguno de estos supuestos.

autorización de residencia a la persona que se encuentre en alguno de estos supuestos.

2. Se podrá conceder una autorización de colaboración con la administración laboral a aquellas personas que acrediten ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante cualquier medio de prueba admitido en Derecho, haber trabajado en situación irregular durante un periodo mínimo de seis meses en el último año, y que cumplan con los requisitos del artículo 64.2. de este reglamento, a excepción del apartado a). Esta autorización tendrá un año de duración y habilitará a trabajar por cuenta ajena y propia. La solicitud podrá ser presentada por la persona interesada o de oficio por parte de la autoridad laboral, e incorporará la resolución judicial o administrativa relativa al acta de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o un acta de conciliación en la que el empleador reconozca la irregularidad de la contratación.

Artículo 167. Gestión colectiva de contrataciones en origen.

Diez. Se modifica el artículo 167, que queda redactado como sigue:

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen **en el periodo de un año.**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

En caso de que, transcurrido el año respecto al que se establezca la cifra, el número de contrataciones en origen sea inferior a las inicialmente previstas, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, podrá prorrogar la vigencia de la cifra que reste.

2. La gestión colectiva permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallen o residan en España, llamados a desempeñar empleos estables y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios.

3. El Ministerio de Trabajo e Inmigración establecerá los supuestos en los que también será posible tramitar ofertas nominativas a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

En caso de que, transcurrido el año respecto al que se establezca la cifra, el número de contrataciones en origen sea inferior a las inicialmente previstas, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, podrá prorrogar la vigencia de la cifra que reste.

2. La gestión colectiva permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallen o residan en España, para ocupar empleos estables y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las **ofertas** presentadas por los empresarios.

La orden anual por la que se establece la contratación en origen podrá prever las siguientes figuras:

- a) **Contratación estable**
- b) **Migración circular**
- c) **Visados de búsqueda de empleo**

3. Las autorizaciones de trabajo previstas en la contratación colectiva en origen para la migración circular tendrán una duración de cuatro años y habilitarán a trabajar por un periodo máximo de nueve meses en un año en un único sector laboral. El mantenimiento de la vigencia de estas autorizaciones estará supeditada al compromiso de retorno del trabajador al país de origen, y a las condiciones que justificaron la concesión de la autorización.

Estas autorizaciones se concederán para un único empleador, sin perjuicio de las especificidades que pueda establecer la orden anual que regula la gestión colectiva de contrataciones en origen en relación con los requisitos de las concatenaciones entre provincias y cambios de empleador.

4. Las autorizaciones de trabajo para la migración circular podrán prorrogarse tras la finalización de su vigencia, por iguales periodos. Los trabajadores que acrediten haber cumplido con el compromiso de retorno durante la vigencia de la autorización podrán solicitar, tras el primer periodo de cuatro años, una autorización de residencia y trabajo de dos años, prorrogables, que autorizará a trabajar por cuenta ajena y propia.

Artículo 168. Elaboración de la previsión anual de gestión colectiva de contrataciones en origen.

1. Corresponderá a la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración la elaboración de la propuesta de previsión anual de puestos de trabajo, por ocupación laboral, que podrán ser cubiertos a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

Once. Se modifica el artículo 168, que queda redactado como sigue:

1. Corresponderá a la **Secretaría de Estado de Migraciones** la elaboración de la propuesta de previsión anual de puestos de trabajo, por ocupación laboral, que podrán ser cubiertos a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

Para ello, deberá tenerse en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal, así como las propuestas que, previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas y empresariales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas. Dichas propuestas se realizarán tras haber recibido las solicitudes de las organizaciones empresariales de ámbito provincial y las consideraciones que les hubieran hecho llegar las organizaciones sindicales más representativas de idéntico ámbito.

2. La propuesta realizada por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración será adoptada previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, a la que con periodicidad trimestral le serán remitidos datos estadísticos sobre las autorizaciones solicitadas y concedidas, así como las solicitudes y concesiones de visados de búsqueda de empleo y las autorizaciones derivadas de éstos, en base a la Orden ministerial de gestión colectiva de contrataciones en origen.

Elaborada la propuesta, será presentada por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración ante la Comisión Interministerial de Extranjería para que informe sobre la procedencia de aprobar la Orden.

Para ello, deberá tenerse en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal, las propuestas que, previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas y empresariales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas. Dichas propuestas se realizarán tras haber recibido las solicitudes de las organizaciones empresariales de ámbito provincial y las consideraciones que les hubieran hecho llegar las organizaciones sindicales más representativas de idéntico ámbito.

2. La propuesta realizada por la Secretaría de Estado de Migraciones será adoptada previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, a la que con periodicidad trimestral le serán remitidos datos estadísticos sobre las autorizaciones solicitadas y concedidas, así como las solicitudes y concesiones de visados de búsqueda de empleo y las autorizaciones derivadas de éstos, en base a la Orden ministerial de gestión colectiva de contrataciones en origen.

Elaborada la propuesta, será presentada por la Secretaría de Estado de Migraciones ante la Comisión Interministerial de Extranjería para que informe sobre la procedencia de aprobar la Orden.

Artículo 169. Contenido de la norma sobre gestión colectiva.

1. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen comprenderá la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que pueden ser cubiertos a través de este procedimiento por trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España.

2. Asimismo, podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen, así como un número de visados para la búsqueda de empleo limitados a determinadas ocupaciones en un ámbito territorial concreto.

3. La Orden ministerial que apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen podrá regular de manera diferenciada las previsiones sobre contratación estable y sin establecer una cifra de puestos a trabajo a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales, particularidades en el procedimiento de contratación de **trabajadores de temporada o por obra o servicio regulado en el capítulo VI del título IV.**

Sin perjuicio de lo anterior, dichas particularidades podrán ser establecidas, previo informe de la Comisión Laboral

Doce. Se modifica el artículo 169, que queda redactado como sigue:

1. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen comprenderá la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que pueden ser cubiertos a través de este procedimiento por trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España.

2. Asimismo, podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen, así como un número de visados para la búsqueda de empleo limitados a determinadas ocupaciones en un ámbito territorial concreto.

3. La Orden ministerial que apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen podrá regular de manera diferenciada las previsiones sobre contratación estable y sin establecer una cifra de puestos a trabajo a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales, particularidades en el procedimiento de contratación de trabajadores **para un determinado sector.**

Sin perjuicio de lo anterior, dichas particularidades podrán ser establecidas, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, por Orden del

<p>Tripartita de Inmigración, por Orden del titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración específicamente aprobada a dichos efectos, en caso de que, a raíz de las propuestas de las Comunidades Autónomas y en atención a la situación nacional de empleo, se determine la no procedencia de establecer una cifra de contrataciones estables para una determinada anualidad.</p> <p>4. A lo largo del año se podrá revisar el número y distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen, para adaptarlo a la evolución del mercado de trabajo.</p> <p>5. Las ofertas de empleo genéricas presentadas en base a la norma sobre gestión colectiva de contrataciones en origen se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.</p> <p>Artículo 170. Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>1. Las diferentes actuaciones de gestión, selección e intervención social y concesión de autorizaciones de residencia y trabajo, entre otras, que sean consecuencia de la ejecución de la gestión colectiva de contrataciones en origen, se desarrollarán en los términos que el Ministerio de Trabajo e Inmigración establezca en la correspondiente Orden.</p>	<p>titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones específicamente aprobada a dichos efectos, en caso de que, a raíz de las propuestas de las Comunidades Autónomas y en atención a la situación nacional de empleo, se determine la no procedencia de establecer una cifra de contrataciones estables para una determinada anualidad.</p> <p>4. A lo largo del año se podrá revisar el número y distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen, para adaptarlo a la evolución del mercado de trabajo.</p> <p>5. Las ofertas de empleo presentadas en base a la norma sobre gestión colectiva de contrataciones en origen se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.</p> <p>Trece. Se modifica el artículo 170, que queda redactado como sigue:</p> <p>1. Las diferentes actuaciones de gestión, selección e intervención social y concesión de autorizaciones de trabajo, o de residencia y trabajo, entre otras, que sean consecuencia de la ejecución de la gestión colectiva de contrataciones en origen, se desarrollarán en los términos que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y</p>
--	---

<p>2. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen establecerá el procedimiento para la contratación de los trabajadores extranjeros.</p> <p>En todo caso, los contratos de trabajo deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español, y deberán contener, al menos, los aspectos previstos en el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.</p> <p>3. Los empresarios que pretendan contratar a través del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen deberán presentar las solicitudes personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial que, para estos supuestos, podrán ser organizaciones empresariales.</p>	<p>Migraciones establezca en la correspondiente Orden.</p> <p>2. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen establecerá el procedimiento para la contratación de los trabajadores extranjeros, y los requisitos que deban cumplir las empresas para la obtención de estas autorizaciones.</p> <p>En todo caso, los contratos de trabajo deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español, y deberán contener, al menos, los aspectos previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.</p> <p>3. Los empresarios que pretendan contratar a través del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen deberán presentar las solicitudes personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial que, para estos supuestos, podrán ser organizaciones empresariales.</p> <p>La orden anual de contratación en origen podrá determinar los requisitos y procedimiento de autorización de cambios de empleador y de provincia.</p>
---	--

Estas modificaciones no podrán suponer una ampliación del número de meses trabajados por año, ni alterar el sector para el que se concedió.

4. En los procesos de selección en origen de los trabajadores realizados, en su caso, conforme a los procedimientos previstos en los acuerdos de regulación de flujos migratorios, podrán participar los empresarios, directa o indirectamente, siempre que lo soliciten, así como los representantes de la Dirección General de Inmigración encargados específicamente de estas tareas. Igualmente, podrán participar, en calidad de asesores y cuando las Administraciones de ambos países se lo soliciten, representantes de organizaciones sindicales más representativas y empresariales españolas y/o del país en el que se desarrolle el proceso de selección.

La Dirección General de Inmigración presentará a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, con periodicidad trimestral, un informe relativo al desarrollo de los procesos de selección de trabajadores en origen realizados durante el correspondiente periodo.

5. La Dirección General de Inmigración trasladará a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras el acta de la selección realizada, para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización, y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero a los trabajadores en el plazo máximo de dos días hábiles.

4. En los procesos de selección en origen de los trabajadores realizados, en su caso, conforme a los procedimientos previstos en los acuerdos de regulación de flujos migratorios, podrán participar los empresarios, directa o indirectamente, siempre que lo soliciten, así como los representantes de la Dirección General de Migraciones encargados específicamente de estas tareas. Igualmente, podrán participar, en calidad de asesores y cuando las Administraciones de ambos países se lo soliciten, representantes de organizaciones sindicales más representativas y empresariales españolas y/o del país en el que se desarrolle el proceso de selección.

La Dirección General de Migraciones presentará a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, con periodicidad trimestral, un informe relativo al desarrollo de los procesos de selección de trabajadores en origen realizados durante el correspondiente periodo.

5. La Dirección General de Migraciones trasladará a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras el acta de la selección realizada, para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización, y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero a los trabajadores en el plazo máximo de dos días hábiles.

Excepcionalmente, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible, circunstancia que será comunicada a la Dirección General de Inmigración.

Asimismo la **Dirección General de Inmigración** solicitará informe al Registro Central de Penados, con idéntico plazo y conforme a las anteriores previsiones.

6. Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores que hayan sido seleccionados o preseleccionados. A través del medio más adecuado, se procurará el suministro de la información suficiente al trabajador sobre sus derechos y deberes como tal.

Excepcionalmente, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible, circunstancia que será comunicada a la Dirección General de Migraciones.

Asimismo, el **Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno o, en el caso de Subdelegaciones del Gobierno, la Dependencia provincial del Área de Trabajo e Inmigración**, solicitará informe al Registro Central de Penados, con idéntico plazo y conforme a las anteriores previsiones.

6. Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores que hayan sido seleccionados o preseleccionados. A través del medio más adecuado, se procurará el suministro de la información suficiente al trabajador sobre sus derechos y deberes como tal.

Para aquellas ocupaciones que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el desempeño del trabajo, la autorización de trabajo estará supeditada a la obtención de este requisito. En estos supuestos podrá concederse una autorización provisional de seis meses para la formación con el objetivo de obtener dicha certificación, que no habilitará para trabajar. La autorización definitiva de trabajo será concedida previa acreditación de la superación de la formación o certificación requerida.

Artículo 199. De la situación de estancia por estudios, investigación, formación o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo.

1. Los extranjeros que se encuentren en España en situación de estancia en base a lo previsto en el artículo 37.1, letras a), b) y d), podrán acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64, excepto el apartado 3.a), y se acredite, además, que el extranjero:

a) Ha permanecido en España durante al menos tres años como titular de una autorización de estancia.

b) Ha superado los estudios, o ha concluido el trabajo de investigación, la formación o las prácticas con aprovechamiento.

c) No ha sido becado o subvencionado por organismos públicos o privados dentro de programas de cooperación o de desarrollo españoles o del país de origen.

Catorce. Se modifica el artículo 199, que queda redactado como sigue:

1. Los extranjeros que se encuentren en España en situación de estancia en base a lo previsto en el artículo 37.1, letras a), b) y d), podrán acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64, excepto el apartado 3.a). Deberá acreditar, además, encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

a) Haber permanecido en España durante al menos tres años como titular de una autorización de estancia.

b) Haber superado los estudios, o haber concluido el trabajo de investigación, la formación o las prácticas con aprovechamiento.

El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una autorización de residencia a favor de los familiares en situación de estancia previstos en el artículo 41 que se encuentren conviviendo con él en el momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida, será de residencia por reagrupación familiar.

2. Las previsiones establecidas en este artículo serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados.

A dichos efectos, el titular de la autorización de estancia deberá cumplir los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.

3. La autorización concedida tendrá la consideración de autorización inicial.

La eficacia de la autorización de residencia y trabajo estará condicionada al

El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una autorización de residencia a favor de los familiares en situación de estancia previstos en el artículo 41 que se encuentren conviviendo con él en el momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida, será de residencia por reagrupación familiar.

2. Las previsiones establecidas en este artículo serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados.

A dichos efectos, el titular de la autorización de estancia deberá cumplir con los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.

3. La autorización concedida tendrá la consideración de autorización inicial.

posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. La eficacia de la autorización de residencia concedida a favor de los familiares estará condicionada a la de la autorización principal y su vigencia estará vinculada a la de ésta.

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la autorización su titular deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente, ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes.

4. Excepcionalmente y previo informe favorable de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración podrá reducirse el plazo de tres años recogido en el apartado 1, cuando se trate de extranjeros cuya residencia en España se considere oportuna por razón de la relevancia excepcional de los méritos profesionales y científicos acreditados por aquéllos.

No será aplicable el requisito previsto en el apartado 1.a) de este artículo, en los siguientes supuestos:

a) Extranjeros que hayan superado el periodo de ejercicio profesional en prácticas y/o el periodo 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 caso, la autorización de estancia adquirirá el carácter de autorización

La eficacia de la autorización de residencia y trabajo estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. La eficacia de la autorización de residencia concedida a favor de los familiares estará condicionada a la de la autorización principal y su vigencia estará vinculada a la de ésta.

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la autorización su titular deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente, ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes.

4. Excepcionalmente y previo informe favorable de la Secretaría de Estado de Migraciones podrá reducirse el plazo de tres años recogido en el apartado 1, cuando se trate de extranjeros cuya residencia en España se considere oportuna por razón de la relevancia excepcional de los méritos profesionales y científicos acreditados por aquéllos.

No será aplicable el requisito previsto en el apartado 1.a) de este artículo, en los siguientes supuestos:

a) Extranjeros que hayan superado el periodo de ejercicio profesional en prácticas y/o el periodo 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

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.

b) Extranjeros en posesión del título homologado de Licenciado en Medicina, siempre que la actividad a desarrollar tras la modificación sea su acceso a la escala de complemento del Cuerpo Militar de Sanidad.

5. La autorización de residencia y trabajo, así como, en su caso, la autorización de residencia para los familiares, deberá solicitarse durante la vigencia de la autorización de estancia principal. La solicitud realizada en plazo prorrogará, en caso de caducidad, la vigencia de la autorización de estancia hasta que recaiga resolución sobre ella.

En cualquier caso, el requisito de tres años de permanencia en situación de estancia por estudios será requerible a la fecha en la que, en su caso, se conceda la modificación de la situación.

En ningún caso se podrá presentar una solicitud antes de los noventa días naturales previos a la fecha en que previsiblemente el extranjero cumplirá el requisito de permanencia en situación de estancia por estudios durante tres años.

no miembros de la Unión Europea. En dicho caso, 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.

b) Extranjeros en posesión del título homologado de Licenciado en Medicina, siempre que la actividad a desarrollar tras la modificación sea su acceso a la escala de complemento del Cuerpo Militar de Sanidad.

5. La autorización de residencia y trabajo, así como, en su caso, la autorización de residencia para los familiares, deberá solicitarse durante la vigencia de la autorización de estancia principal. La solicitud realizada en plazo prorrogará, en caso de caducidad, la vigencia de la autorización de estancia hasta que recaiga resolución sobre ella.

En cualquier caso, el requisito de tres años de permanencia en situación de estancia por estudios será requerible a la fecha en la que, en su caso, se conceda la modificación de la situación.

6. Cuando en el marco del procedimiento se establezca que el extranjero no reúne los requisitos exigibles de acuerdo con este precepto, pero sí los relativos a la concesión de la autorización inicial de residencia de que se trate, el órgano competente dictará resolución en relación con ésta, condicionada a la obtención del correspondiente visado, en los términos generalmente aplicables a la autorización en cuestión.

Artículo 201. Compatibilidad de la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la de residencia y trabajo por cuenta propia, o de autorizaciones de trabajo por cuenta propia de ámbito geográfico distinto.

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

Disposición adicional tercera. Lugares de presentación de las solicitudes.

6. Cuando en el marco del procedimiento se establezca que el extranjero no reúne los requisitos exigibles de acuerdo con este precepto, pero sí los relativos a la concesión de la autorización inicial de residencia de que se trate, el órgano competente dictará resolución en relación con ésta, en los términos generalmente aplicables a la autorización en cuestión.

Quince. Se modifica el apartado 1 del artículo 201, que queda redactado en los siguientes términos:

1. Los extranjeros que deseen realizar simultáneamente actividades lucrativas por cuenta propia y ajena habrán de obtener las correspondientes autorizaciones de trabajo, de conformidad con los requisitos generales establecidos para la obtención de cada una de ellas en este Reglamento

Dieciséis. Se modifica el apartado segundo de la disposición adicional tercera, que queda redactado en los siguientes términos:

2. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizará ante la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida, salvo lo dispuesto de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los procedimientos de solicitud de visado descritos en este Reglamento. Las solicitudes relativas a los visados deberán presentarse ante los órganos competentes para su tramitación o electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan.

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, si media causa que lo justifique podrá determinar otra misión diplomática u oficina consular en la que corresponda presentar la solicitud de visado.

Disposición adicional tercera. Lugares de presentación de las solicitudes y exigencia de comparecencia personal.

(...)

2.. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizará ante la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida, salvo lo dispuesto de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los procedimientos de solicitud de visado descritos en este Reglamento. Las solicitudes relativas a los visados deberán presentarse ante los órganos competentes para su tramitación o electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan. **Asimismo, se podrán presentar en los locales de un proveedor de servicios externo con el que el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación mantenga un contrato de concesión de servicios, con sujeción a las condiciones previstas en la normativa comunitaria sobre visados.**

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, si media causa que lo justifique podrá determinar otra misión diplomática u oficina consular en la que corresponda presentar la solicitud de visado.

Artículo 162. Extinción de la autorización de residencia temporal

2. La autorización de residencia temporal se extinguirá por resolución del órgano competente para su concesión, conforme a los trámites previstos en la normativa vigente para los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones, cuando se constate la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

Artículo 166. Extinción de la autorización de residencia de larga duración.

2. Además, se producirá la extinción de la autorización de residencia de larga duración-UE tras una ausencia de territorio español de seis años. La Dirección General de Inmigración, previo informe de la Comisaría General de Extranjería y Fronteras, podrá determinar la no extinción de una autorización por esta causa ante la concurrencia de motivos excepcionales que así lo aconsejen

Diecisiete. Se modifica el apartado segundo del artículo 162, que queda redactado en los siguientes términos:

2. La autorización de residencia temporal se extinguirá por resolución del órgano competente para su concesión, conforme a los trámites previstos en la normativa vigente para los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones, cuando se constate la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

(...) f) Cuando el extranjero haya sido condenado en firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis del Código Penal.

Dieciocho. Se modifica el apartado segundo del artículo 166, que queda redactado en los siguientes términos:

1. La extinción de la autorización de residencia de larga duración y de la autorización de residencia de larga duración —UE se producirá en los casos siguientes:

(...) t) Cuando el extranjero haya sido condenado en firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis del Código Penal.”

Disposición Adicional única:

Se crea, dependiente de la Dirección General de Migraciones, la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería. Esta Unidad tendrá el nivel que se determine en la Relación de puestos de trabajo del Departamento, y asumirá funciones de gestión y apoyo en la tramitación de las autorizaciones de residencia y/o trabajo que por resolución del Secretaría de Estado de Migraciones se determinen, según las indicaciones de la Dirección General de Migraciones, y para el ámbito territorial que se establezca a través de esta resolución.

La Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería podrá asumir la recepción, instrucción parcial o total, de las autorizaciones, cuando se recomiende por motivos de eficiencia en el uso de los recursos la gestión colectiva y centralizada de las mismas. Asimismo, por Resolución podrá determinarse su labor de apoyo a las Oficinas de Extranjería en la instrucción de las autorizaciones cuya resolución corresponde a las personas titulares de las Delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno través de procedimientos de tramitación descentralizada.

**Disposición Transitoria primera:
Validez de las autorizaciones o tarjetas en vigor.**

Las distintas autorizaciones o tarjetas que habilitan para entrar, residir y

trabajar en España, concedidas en el ámbito de aplicación del reglamento que se aprueba mediante este real decreto y que tengan validez a la fecha de su entrada en vigor, conservarán dicha validez durante el tiempo para el que hubieran sido expedidas.

Disposición Transitoria segunda:
Solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor del reglamento.

Las solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto y del Reglamento que por él se aprueba se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de su presentación, salvo que el interesado solicite la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba y siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada tipo de solicitud.

Disposición Derogatoria única:
Derogación normativa.

A la entrada en vigor del presente real decreto quedarán derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo

En particular, queda derogado el Capítulo VI del Título IV, que comprende los artículos 97 a 102, del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y

libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Disposición final primera. Desarrollo y ejecución.

Se autoriza a los titulares de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, del Interior, de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y de Política Territorial y Administración Pública para dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias y, en su caso, previo informe de la Comisión Interministerial de Extranjería, las normas que sean necesarias para la ejecución y desarrollo de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba. En el supuesto de que las materias no sean objeto de la exclusiva competencia de cada uno de ellos, la ejecución y desarrollo de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba se llevará a cabo mediante Orden del titular del Ministerio de la Presidencia, a propuesta conjunta de los Ministerios afectados, previo informe de la Comisión Interministerial de Extranjería.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto lo previsto en la disposición derogatoria única, que entrará en vigor

XII. Reforma del Reglamento de Extranjería. Texto comparado del primer borrador (3 de junio) y del Real Decreto 629/2022 de 26 de julio (modificaciones introducidas en el primero por el segundo)¹².

El Consejo de Ministros celebrados el martes 26 de julio aprobó la reforma del Reglamento de Extranjería, es decir del Real Decreto 557/2011 de 20 de abril. El texto de dicha reforma, RD 629/2022, fue publicado en el BOE del día 27 y su disposición final única dispone que entrará en vigor a los veinte días de su publicación, “excepto lo previsto en el apartado noveno, a través del que se suprimen los artículos que integran el capítulo IV «Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada», que entrará en vigor un año después de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado”.

Ahora, sólo realizo la comparación entre la introducción y el texto articulado del primer borrador de la reforma que tuve oportunidad de conocer, de fecha 3 de junio, y el texto que finalmente ha visto la luz en el BOE, o más exactamente de las modificaciones introducidas en el primer por el segundo.

Lo hago, para poder comprobar el alcance de las modificaciones efectuadas durante el proceso de tramitación interna de la norma y si ha acogido en mayor o menor medida las propuestas formuladas por diversas organizaciones sociales y sindicales. Al examinar el RD me detendré con más detalle en este punto. También he tenido acceso al último borrador conocido, de 18 de julio, que incorporó algunas modificaciones propuestas por el informe emitido por el Consejo de Estado el 14 de julio, y que aún sufrió alguna modificación posterior en el texto finalmente aprobado.

Dejo pues a los lectores y lectoras con el texto comparado, aunque no quiero dejar de señalar que podrán comprobar que las modificaciones han sido pocas; algunas de ellas, para incorporar textos de instrucciones publicadas con anterioridad, otras para reforzar aquello que parece que puede ser la estrella de la reforma, el denominado arraigo por formación, en concreto la posibilidad de acceder a actividades formativas y la consiguiente posibilidad de disponer de autorización de residencia aun cuando no se pueda disponer de autorización de trabajo al menos durante un año; algunas más para incorporar textos de disposiciones reglamentarias ya existentes (regulación de las contrataciones en origen); y las restantes, referidas a cambio de ubicación con respecto al primer borrador pero sin alterar su contenido.

Texto comparado de la introducción del primer borrador (3 de junio) del RD de reforma del reglamento de extranjería, y del RD 629/2022 de 26 de julio.

Borrador de 3 de junio	RD 629/2022

¹² <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/reforma-del-reglamento-de-extranjeria.html> 1 de agosto de 2022.

<p>Una política migratoria eficaz constituye un activo de gran relevancia a la hora de maximizar el impacto positivo y los efectos de la movilidad humana internacional en economías interdependientes. A pesar de las particularidades e incertidumbres del escenario geopolítico actual, nos encontramos en un marco de reactivación económica global tras la pandemia, acrecentado por el impacto potencial de la ejecución de los fondos procedentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.</p> <p>A este escenario se une la necesidad de avanzar en la materialización de las grandes transformaciones derivadas de la transición ecológica y la digitalización, y con un impacto relevante en la cobertura de perfiles en un mercado laboral cada vez más dinámico. Desde 2021 -en un contexto marcado por la recuperación económica tras la pandemia de COVID 19-, las vacantes en los principales países de la OCDE, como Estados Unidos, Reino Unido o la mayoría de los países europeos entre los que se encuentra España, crecen a un ritmo aproximado del 50%, un volumen cinco veces superior al registrado tras la crisis financiera. Es previsible que esta tendencia se acentúe aún más en los próximos años, originando una auténtica competición global por el talento y el capital humano.</p> <p>En este contexto, España se encuentra en pleno proceso de ejecución de las inversiones asociadas al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR). Para contribuir a la ejecución de las inversiones comprometidas y maximizar los efectos transformadores de las mismas en la economía, es preciso reforzar aquellos elementos de la política migratoria que permitan la incorporación de perfiles altamente demandados por múltiples sectores económicos que actualmente</p>	<p>Una política migratoria eficaz constituye un activo de gran relevancia a la hora de maximizar el impacto positivo y los efectos de la movilidad humana internacional en economías interdependientes. A pesar de las particularidades e incertidumbres del escenario geopolítico actual, nos encontramos en un marco de reactivación económica global tras la pandemia, acrecentado por el impacto potencial de la ejecución de los fondos procedentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.</p>
---	--

encuentran dificultades para la cobertura de vacantes.

El mayor problema, y donde pueden surgir los mayores cuellos de botella a la hora de activar las inversiones que deben transformar nuestra economía, se ubica en la falta de capital humano en determinados sectores y ocupaciones. Prácticamente el 50% de las empresas declaran tener problemas de escasez de empleo y dificultad para la cobertura de vacantes.

Existe falta de especialistas en los sectores relacionados con las tecnologías de la información, de análisis de datos, de componentes en la nube y desarrolladores de aplicaciones. Pero, debido a las características de nuestro sistema educativo donde la formación profesional dual se ha desarrollado tardíamente, los problemas también se extienden a ocupaciones técnicas específicas de nivel medio.

Además, numerosos estudios apuntan la dificultad de atracción de jóvenes hacia determinados sectores de actividad para trabajar en profesiones con menor atractivo o que no están suficientemente profesionalizadas, por lo que la escasez de empleo también se extiende a sectores con cualificaciones bajas. Entre la lista de ocupaciones con una mayor presión actual de vacantes figuran teleoperadores, representante comercial, conductor de vehículo de reparto y desarrollador de software.

Otro factor adicional a tener en consideración en cuanto a disponibilidad del capital humano es el provocado por el envejecimiento de la población, con estimaciones señalando que, en los próximos años, a medida que un mayor volumen de personas alcance la edad de jubilación, se va a producir un importante retroceso en el volumen de la población activa. Las proyecciones apuntan a que en 2030 los mayores de 65 años

<p>representarán un 35% de la población en edad de trabajar frente al 29% en 2021.</p> <p>La Comisión Europea ha reconocido la contribución de los migrantes en situación regular para competir eficazmente por el talento a escala mundial y para ello ha desarrollado el Pacto por las Capacidades, que requiere impulsar a escala europea una política migratoria regular orientada a reducir la carencia de determinadas capacidades. Dentro de este contexto, los Estados Miembros, que ostentan la facultad de decidir el número de nacionales de terceros países que admiten, están introduciendo excepciones en su normativa para facilitar la entrada de trabajadores extranjeros y hacer frente a la escasez de empleo. Las medidas en el ámbito migratorio, y no solo las de formación, constituyen una palanca estratégica para agilizar la respuesta que requiere el mercado laboral en este contexto.</p> <p>Países de nuestro entorno están en pleno proceso de adopción de mecanismos cada vez más ágiles para reflejar la situación de escasez de empleo previa consulta de los actores implicados.</p> <p>En España el actual modelo, basado en la demanda de empleo, no responde adecuadamente a las necesidades de los sectores de actividad, y ofrece respuestas lentas y claramente insuficientes. La obtención de la autorización de trabajo es un procedimiento complejo y que se dilata en el tiempo, y que se encuentra supeditado a un análisis de la situación nacional de empleo que no refleja adecuadamente las necesidades del mercado de trabajo español, llegando a imposibilitar la obtención de una autorización de trabajo desde el extranjero para la mayoría de las ocupaciones. Este escenario tiene un impacto evidente en términos de competitividad para las empresas españolas y constituye un factor</p>	<p>La Comisión Europea ha reconocido la contribución de los migrantes en situación regular para competir eficazmente por el talento a escala mundial y para ello ha desarrollado el Pacto por las Capacidades, que requiere impulsar a escala europea una política migratoria regular orientada a reducir la carencia de determinadas capacidades. Dentro de este contexto, los Estados Miembros, que ostentan la facultad de decidir el número de nacionales de terceros países que admiten, están introduciendo excepciones en su normativa para facilitar la entrada de trabajadores extranjeros y hacer frente a la necesidad de cobertura de determinados puestos de trabajo. Las medidas en el ámbito migratorio, y no solo las de formación, constituyen una palanca estratégica para agilizar la respuesta que requiere el mercado laboral en este contexto.</p>
---	--

<p>limitante en áreas como la internacionalización y la incorporación de perfiles cada vez más específicos para un mercado laboral tan dinámico como el actual.</p> <p>En último término, este sistema tiene como principal externalidad negativa la pervivencia y el fomento de grandes bolsas de economía sumergida, un fenómeno que se nutre de la incorporación de muchas personas de origen extranjero al mercado laboral a través de la utilización de vías concebidas como extraordinarias, como pueden ser las autorizaciones excepcionales por motivos de arraigo o el tránsito a través de la denegación de la solicitud de protección internacional.</p> <p>El objetivo de la norma que se pretende reformar es hacer frente de forma ágil a los crecientes desajustes del mercado de trabajo español asociados a la escasez de mano de obra desde el ámbito migratorio. Para ello se propone corregir las limitaciones e ineficiencias que prevalecen en la regulación actual, y garantizar que el precepto orgánico de determinación de la situación nacional de empleo a efectos migratorios se adapte y refleje de manera fidedigna y ágil a las necesidades del mercado laboral. Se trata de reducir cuellos de botella y maximizar las potencialidades de España como un país de atracción del talento internacional para impulsar la transformación de la economía.</p> <p>El modelo migratorio español no solo carece de agilidad en la capacidad de dar respuesta a los retos del mercado laboral, sino que incluye importantes ineficiencias y genera el desarrollo de prácticas de economía informal que tienen elevados costes humanos, económicos, sociales y de gestión.</p> <p>Nuestro vigente marco legislativo en el ámbito migratorio fue diseñado a en un</p>	<p>El objetivo que se pretende con esta reforma es hacer frente de forma ágil a los crecientes desajustes del mercado de trabajo español asociados a la escasez de mano de obra desde el ámbito migratorio, así como dar respuesta a situaciones preexistentes no resueltas con la actual normativa reglamentaria, desde la plena salvaguarda de las condiciones laborales.</p> <p>El modelo migratorio español no solo carece de agilidad en la capacidad de dar respuesta a los retos del mercado laboral, sino que incluye importantes ineficiencias y genera el desarrollo de prácticas de economía informal que tienen elevados costes humanos, económicos, sociales y de gestión.</p>
---	---

momento en el que España empezaba a transitar de la condición de país emisor a receptor de flujos migratorios. En el ámbito reglamentario, la principal norma de referencia se inserta en una coyuntura aún marcada por la crisis económica iniciada en 2008. Este contexto es relevante a la hora de reconocer la carencia de instrumentos que permitan dar respuesta con la celeridad requerida a un escenario como el actual. Por el contrario, se traduce en un sistema de respuesta lenta, que entronca con entornos propicios para la proliferación de la economía sumergida y que se traduce en altos costes económicos.

La adopción de medidas para fomentar la migración circular, la aprobación de instrucciones concretas para determinados sectores económicos como el audiovisual, o el fomento de la migración cualificada a través de la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización constituyen avances que precisan de una acción aún más contundente en el actual contexto internacional.

Tal es el sentido y la filosofía de esta propuesta de reforma, limitada en su alcance, pero con vocación de impulsar un auténtico cambio de paradigma en política migratoria para servir a los fines expuestos.

En este sentido se han diseñado las medidas orientadas a la eliminación de obstáculos en la figura de la autorización por cuenta propia, la posibilidad de que los estudiantes extranjeros puedan trabajar en España una vez formados o la nueva figura de arraigo con formación, inspirada en el modelo alemán de los tolerados (*duldung*), y que permite incorporar a personas que hayan obtenido la cualificación que requiere la situación económica al mercado laboral en el corto plazo, con una formación orientada a cubrir las carencias existentes.

<p>Finalmente, la reforma pretende adecuar el marco de las autorizaciones de trabajo al nuevo marco de contratación establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, además de actualizar algunos elementos de figuras previstas en el Reglamento de Extranjería tras las novedades jurisprudenciales de los últimos años, integrando en el reglamento soluciones que se habían aportado a través de instrucciones.</p> <p>De esta manera, el artículo único modifica el reglamento de extranjería en torno a cinco temáticas: reforma laboral y adecuación de las autorizaciones de duración determinada y la gestión colectiva de contratación en origen, las autorizaciones excepcionales por arraigo, la determinación de la situación nacional de empleo, el régimen de estudiantes y de autorizaciones por cuenta propia.</p> <p>1. Rigidez de la actual normativa migratoria vinculada al ámbito laboral</p> <p>La normativa actual, diseñada a principios de siglo, produce un encorsetamiento evidente para cubrir las necesidades y desajustes del mercado de trabajo actualmente. Figuras como el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, que no ha sufrido modificaciones desde el año 2012, generan un efecto embudo para las necesidades de las empresas que, pese a requerir mano de obra en sus diferentes modalidades, encuentran que no pueden acceder a ella porque los puestos de trabajo que ofertan no se encuentran reflejados en el Catálogo.</p> <p>En su defecto, han de acudir a procedimientos administrativos complejos, con elevados costes de tramitación y que se dilatan en el tiempo, que desincentivan la llegada de</p>	<p>Por otro lado, la reforma pretende adecuar el marco de las autorizaciones de trabajo al nuevo marco de contratación establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, además de actualizar algunos elementos de figuras previstas en el Reglamento de Extranjería tras las novedades jurisprudenciales de los últimos años, integrando en el reglamento soluciones que se habían aportado a través de instrucciones.</p> <p>II</p> <p>Esta reforma se plantea en torno a cuatro elementos que se enumeran a continuación.</p> <p>En primer lugar, la necesidad de actualizar y mejorar de la actual normativa migratoria vinculada al ámbito laboral, que resulta desfasada para cubrir las necesidades y desajustes del mercado de trabajo actualmente. Figuras como el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, deben ser debidamente actualizadas para generar un mecanismo ágil y eficaz para gestionar las necesidades reales de las empresas.</p> <p>El inadecuado reflejo de las necesidades de las empresas en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura puede generar un «efecto embudo», al no poder acceder a la mano de obra requerida en sus diferentes modalidades. En su defecto, han de acudir a procedimientos administrativos complejos, con elevados costes de tramitación y que se dilatan en el tiempo, que desincentivan la llegada de trabajadores por vías regulares y terminan</p>
---	--

<p>trabajadores por vías regulares y terminan en algunos casos impulsando el florecimiento de la economía sumergida con el tránsito a la misma de personas que acceden al mercado laboral a través de figuras colaterales como la de solicitud de protección internacional.</p> <p>En este escenario coexisten necesidades del mercado de trabajo –especialmente acuciantes en algunos sectores- con la existencia de personas en situación irregular que desean trabajar y que se ven obligadas a acudir a las denominadas autorizaciones de residencia por circunstancia excepcionales, y, más en concreto, a los denominados arraigos laboral y social.</p> <p>La normativa que se pretende reformar exige, en el caso del arraigo laboral, que el extranjero haya permanecido en España durante dos años y haya trabajado de manera regular o irregular durante un período acreditado de seis meses. Aunque en principio la norma estaba prevista para personas en situación irregular que trabajaran en la economía informal, la doctrina del Tribunal Supremo ha establecido que este instrumento puede ser utilizado también por personas que hayan trabajado de manera regular, es decir, dadas de alta, y que se encuentren en situación irregular en el momento de la solicitud.</p> <p>En el caso del arraigo social, la norma actualmente exige que la persona extranjera acredite un período de permanencia en España durante tres años y tenga vínculos familiares o aporte un informe que acredite su inserción en la sociedad española. Pero también le exige que deba aportar un contrato con una duración mínima de un año. Durante 2021, en España se concedieron por razones de arraigo laboral 5.902 autorizaciones (7.731 a 1 de mayo de 2022) y por arraigo social 47.877 (15.915 a 1 de mayo). A</p>	<p>en algunos casos impulsando el florecimiento de la economía sumergida con el tránsito a la misma de personas que acceden al mercado laboral a través de figuras colaterales como la de solicitud de protección internacional.</p> <p>A este escenario de constatación de necesidades del mercado de trabajo, se contraponen la existencia de personas en situación irregular que desean trabajar y que se ven obligadas a acudir a las denominadas autorizaciones de residencia por circunstancia excepcionales y, más en concreto, a los denominados arraigos laboral y social.</p> <p>La normativa que se pretende reformar exige, en el caso del arraigo laboral, que el extranjero haya permanecido en España durante dos años y haya trabajado de manera regular o irregular durante un período acreditado de seis meses. Aunque en principio la norma estaba prevista para personas en situación irregular que trabajaran en la economía informal, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha establecido que este instrumento puede ser utilizado también por personas que hayan trabajado de manera regular y que se encuentren en situación irregular en el momento de la solicitud.</p> <p>En el caso del arraigo social, la norma actualmente exige que la persona extranjera acredite un período de permanencia en España durante tres años y tenga vínculos familiares o aporte un informe que acredite su inserción en la sociedad española. Pero también le exige que deba aportar un contrato con una duración mínima de un año.</p> <p>Es más que razonable pensar que durante los períodos de tiempo que exige la norma, para sobrevivir, estas personas han estado trabajando de manera irregular,</p>
--	---

<p>ellas cabría sumar las 19.051 concedidas por arraigo familiar (7.167 a dicha fecha). Es más que razonable pensar que durante los períodos de tiempo que exige la norma, para sobrevivir, estas personas han estado trabajando de manera irregular, especialmente en el caso del arraigo social, por lo que parece también razonable articular medidas que permitan avanzar en el ajuste del mercado laboral español desde una perspectiva de regularidad documental.</p> <p>Por todo ello se propone reformar la determinación de la situación nacional de empleo, de cara a conformar un Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura que permita una fotografía más exacta de las necesidades del mercado de trabajo; una mejora en los procedimientos de la gestión de la contratación en origen y de la migración circular, fidelizando a aquellas personas que cumplan con todos los compromisos adquiridos, especialmente el de retorno; una adecuación de los arraigos laboral, social y familiar a la realidad laboral y social actual; y la creación de una nueva figura de arraigo, el arraigo para la formación.</p> <p>Se ha puesto de manifiesto la necesidad de un empleo con formación para suplir las carencias que encuentran actualmente las empresas españolas. Se propone, de modo similar al que Alemania denomina estancia tolerada, que personas que se encuentren en España en situación irregular y asuman un compromiso efectivo de formación, puedan obtener una autorización de residencia una vez acreditada la formación. Esto permitirá una doble consecuencia: por un lado, se podrá obtener personal con la formación necesaria para cubrir los puestos de</p>	<p>especialmente en el caso del arraigo social, por lo que parece también razonable articular medidas que permitan avanzar en el ajuste del mercado laboral español desde una perspectiva de regularidad documental.</p> <p>Por todo ello se propone reformar la determinación de la situación nacional de empleo, recogida en el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de cara a conformar un Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura que permita una fotografía más exacta de las necesidades del mercado de trabajo; una mejora en los procedimientos de la gestión de la contratación en origen y de la migración circular, fidelizando a aquellas personas que cumplan con todos los compromisos adquiridos, especialmente el de retorno, con la reforma de los artículos 167 a 170 del citado reglamento; una adecuación de los arraigos laboral, social y familiar a la realidad laboral y social actual; y la creación de una nueva figura de arraigo, el arraigo para la formación, con la reforma del artículo 124.</p> <p>Se ha puesto de manifiesto la necesidad de la formación para suplir las carencias que encuentran actualmente las empresas españolas. Se propone, de modo similar al que Alemania denomina estancia tolerada, que personas que se encuentren en España en situación irregular y cumplan un compromiso efectivo de formación puedan obtener una autorización de residencia. Esto permitirá una doble consecuencia: por un lado, se podrá obtener personal con la formación necesaria para cubrir los puestos de trabajo que ofertan las empresas; por otra parte, se procederá a incorporar al</p>
--	--

<p>trabajo que ofertan las empresas; por otra parte, se procederá a incorporar al mercado laboral a personas que se encuentran trabajando de manera precaria o directamente irregular.</p> <p>2. Régimen de estudiantes</p> <p>La transposición de la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair, se llevó a cabo en España de la manera más rígida.</p> <p>Esta circunstancia ha propiciado que los estudiantes extranjeros no puedan trabajar, salvo excepciones, en España de manera simultánea con los estudios, ya que, entre otras consideraciones, el salario que pudieran obtener no podía servir para su sostenimiento económico.</p> <p>En el caso de los estudiantes no comunitarios, hay unos 50 mil matriculados, que, con las medidas aquí planteadas podrían suponer la inmediata incorporación al mercado laboral de un porcentaje muy elevado de ellos, en perfiles con alta cualificación, y con el impacto económico que demuestran numerosos informes, como el realizado en el año 2020 por ICEX España¹⁶. Este estudio calcula que su impacto económico global en la economía española asciende a 3.8 millones de euros y que el efecto multiplicador del gasto de los estudiantes es de 2,3. Un efecto multiplicador de 2,3 supone que, por cada euro gastado en su programa académico, estos estudiantes internacionales gastaron 2,3 euros adicionales en una amplia gama de sectores de la economía española. A estos elementos debe añadirse una variedad de intangibles de difícil cuantificación, como</p>	<p>mercado laboral a personas que se encuentran trabajando de manera precaria o directamente irregular.</p> <p>En segundo lugar, la transposición de la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair, se llevó a cabo en España preservando la premisa de que la acción básica del estudiante extranjero en España era su actividad formativa.</p> <p>Esta circunstancia determinó que el tránsito entre la categoría de estudiante a la de trabajador no fuera automático, estableciendo que los estudiantes extranjeros no puedan trabajar salvo excepciones en España de manera simultánea con los estudios, ya que, entre otras consideraciones, el salario que pudieran obtener no podía servir para su sostenimiento económico. La Directiva (UE) 2016/ 801, de 11 de mayo de 2016, establece un margen de discrecionalidad a los Estados miembros más amplio para que se pueda compatibilizar la realización de un empleo con los estudios.</p> <p>Con el nuevo régimen que plantea esta reforma, que afecta a los artículos 37, 42, y 199 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, se da respuesta a una demanda planteada por estudiantes e instituciones universitarias. También se fomenta la internacionalización de las Universidades españolas a través de un sistema más favorable para la atracción de estudiantes.</p>
---	--

<p>es el hecho de que los estudiantes que vienen a España a formarse y a realizar su primera experiencia laboral se exponen a la cultura de nuestro país y gracias a esta experiencia construyen lazos estrechos, invisibles, y permanentes entre su país y el nuestro. Estos estudiantes internacionales serán los mejores embajadores de futuras alianzas de colaboración entre ambos países.</p> <p>Por otra parte, la autorización laboral que se ha venido concediendo establecía, por la razón anterior, que no podía exceder de tres meses si se trataba de jornada a tiempo completo o actividad por cuenta propia a tiempo completo. Estos elementos no propician ser un atractivo para la internacionalización de las Universidades españolas, al mismo tiempo que se pierde la posibilidad de incorporar a personas con un cierto nivel de cualificación a las empresas que operan en España. De aquí que, en consonancia con la Directiva, se haya flexibilizado el acceso de los estudiantes al mercado de trabajo fijando un número máximo de 30 horas semanal como actividad laboral y permitiendo que el rendimiento económico que pueda obtenerse de la actividad laboral sí pueda formar parte del sostenimiento del estudiante.</p> <p>3. Actividades por cuenta propia</p> <p>La normativa reglamentaria en materia de trabajo por cuenta propia por personas extranjeras no facilita las actividades de emprendimiento por parte de éstas; especialmente con carácter inicial. A las trabas documentales se une el hecho de considerarse que el trabajador por cuenta propia sólo podía estar vinculado a una gran inversión, eliminando la figura del emprendedor individual que se limita a la inversión mínima de acuerdo con las características de su proyecto laboral. No está de más señalar que durante 2021 se concedieron al amparo de las normas reglamentarias una cifra tan escasa como</p>	<p>En tercer lugar, se aborda la reforma del régimen de actividades por cuenta propia, con la reforma de los artículos 71, 72, 105 y 109 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. La normativa reglamentaria actual no facilita el emprendimiento por parte de personas extranjeras; especialmente con carácter inicial. A las trabas documentales se une el hecho de considerarse que el trabajador por cuenta propia sólo podía estar vinculado a una gran inversión, soslayando la figura del emprendedor individual que se limita a la inversión mínima de acuerdo con las características de su proyecto laboral y que tiene como</p>
---	---

<p>285 autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia.</p> <p>Se ha optado por la eliminación de cuestiones de carácter documental (presentación de proyectos de actividad a realizar, la incidencia en la creación de empleo) y, a la vez, se ha determinado en el ámbito de las renovaciones, la máxima compatibilidad entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia para incentivar el emprendimiento entre las personas migrantes.</p> <p>4. Oficinas de Extranjería</p> <p>La tramitación media de una autorización para residir y trabajar puede llegar a los 9 meses, contando con todos los trámites preceptivos: Obtención del certificado de insuficiencia de demandantes de empleo, autorización para trabajar ante la OEX, expedición del visado en el país de origen, viaje a España, obtención de la Tarjeta de Identidad de Extranjeros y alta en la Seguridad Social. Ello refleja las dificultades burocráticas que acompañan a las autorizaciones de residencia y de residencia y trabajo. A ello se une la limitada capacidad de las Oficinas de Extranjería para dar respuesta rápida y eficaz a las demandas que la población extranjera y las empresas requieren, tanto para autorizaciones iniciales como para las renovaciones de dichas autorizaciones. Por ello, es preciso avanzar en un nuevo modelo de Oficina que garantice el legítimo interés de las empresas a obtener sin dificultades las autorizaciones para sus trabajadores y el legítimo interés para las propias personas extranjeras, ya que ambos ven mermada su seguridad jurídica. Si bien este problema puede ser endémico en la administración – por el envejecimiento de plantillas – las particularidades de los trámites de extranjería permiten apostar por una estrategia específica e innovadora.</p>	<p>objetivo el auto empleo. A la vez, se ha determinado en el ámbito de las renovaciones, la máxima compatibilidad entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia para incentivar el emprendimiento entre las personas migrantes, al tiempo que se extiende su vigencia hasta los cuatro años.</p> <p>Finalmente, se pretende mejorar la tramitación de expedientes a través de una nueva unidad administrativa, creada a través de la Disposición adicional única. La tramitación media de una autorización para residir y trabajar alcanza varios meses. A ello se une la limitada capacidad de las Oficinas de Extranjería para dar respuesta rápida y eficaz a las demandas que la población extranjera y las empresas requieren, tanto para autorizaciones iniciales como para las renovaciones de dichas autorizaciones.</p> <p>Se hace necesario avanzar en un nuevo modelo de Oficina que garantice el legítimo interés de las empresas a obtener sin mayores dificultades burocráticas, divergencias en criterios de tramitación o concesión, o retrasos en las autorizaciones y el legítimo interés para las propias personas extranjeras, ya que ambos ven mermada su seguridad jurídica. Las particularidades de los trámites de extranjería permiten apostar por una estrategia específica e innovadora.</p>
---	---

<p>Cualquier resolución a medio plazo para las OEX debe necesariamente pasar por el refuerzo de sus relaciones de puestos de trabajo, la mejora del atractivo de los puestos, la adecuada dotación económica de estos puestos, especialmente en comparación con puestos equivalentes en otras ramas de la administración territorial, y medidas destinadas a la retención del talento.</p> <p>La creación de una Unidad flexible, centralizada, que pueda prestar apoyo a las Oficinas que se encuentren en una situación crítica, puede suponer un punto de inflexión entre el colapso de una unidad gestora y la prestación de un servicio adecuado al ciudadano.</p>	<p>Cualquier solución a medio plazo para las Oficinas de Extranjería debe necesariamente pasar por el refuerzo de sus relaciones de puestos de trabajo, la mejora del atractivo de los puestos, la adecuada dotación económica de estos puestos, especialmente en comparación con puestos equivalentes en otras ramas de la administración territorial, y medidas destinadas a la retención del talento.</p> <p>El mandato de creación de una Unidad flexible, centralizada, que pueda prestar apoyo a las Oficinas en la tramitación, se propone como un paso decidido hacia la innovación en la gestión de la extranjería, basada en principios de deslocalización y tramitación electrónica, que sea un punto de inflexión en el servicio prestado al ciudadano.</p>
---	---

Texto comparado del articulado del primer borrador de RD (3 de junio) y del RD 629/2022.

Borrador de 3 de junio	RD 629/2022 de 26 de julio.
<p>Uno. Se modifica el artículo 42, que queda redactado en los siguientes términos:</p> <p>1. Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades</p>	<p>Uno. El artículo 42 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«Artículo 42. Trabajo de titulares de una autorización de estancia.</p> <p>1. Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el</p>

laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y los requisitos previstos en el artículo 64, excepto el apartado 2.b) y el apartado 3.a).

empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización de trabajo y los requisitos previstos en el artículo 64, excepto el apartado 2.b) y el apartado 3.a).

... La autorización de estancia por estudios obtenida en virtud del artículo 37.1.a) autorizará a trabajar por cuenta propia y ajena, siempre que esta actividad laboral sea compatible con la realización de esos estudios, y se trate de estudios superiores, de una formación reglada para el empleo o destinada a la obtención de un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica.

Dos. El apartado 3 del artículo 54 queda redactado del siguiente modo:

«3. La exigencia de dicha cuantía podrá ser minorada en los supuestos del artículo 53.c) y d) de este real decreto, cuando concurren circunstancias acreditadas que aconsejen dicha minoración de acuerdo con el principio del interés superior del menor, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, y en atención a las circunstancias del caso concreto, valorando la edad, desarrollo físico y emocional del familiar reagrupado, la relación con su reagrupante, y el número de miembros de la unidad familiar, haciendo una interpretación favorable a la vida familiar, y además se reúnan los restantes requisitos legales y reglamentarios para la concesión de la autorización de residencia por reagrupación familiar.

Igualmente, la cuantía podrá ser minorada en relación con la reagrupación de otros familiares por razones humanitarias apreciadas en relación con supuestos individualizados previo informe de la Dirección General de Migraciones.

La flexibilización se referirá a la cuantía mínima exigida en el momento en el que se efectúa la solicitud de la autorización, y a la perspectiva de mantenimiento de los medios económicos durante el año posterior a la fecha de presentación de la solicitud.

En atención a estos criterios, la cuantía a justificar será la siguiente:

a) En caso de que se alcance la cuantía resultante de aplicar los umbrales previstos en el artículo 54.1 del este reglamento, la autorización será concedida.

b) En caso de que no se alcance esa cuantía, se concederá la reagrupación familiar de los menores si el reagrupante acredita medios económicos provenientes de una fuente estable de ingresos igual o superior al salario mínimo interprofesional.

c) Para aquellos casos en los que no se alcance dicha cuantía y en atención a la situación del reagrupado, para una unidad familiar de dos miembros, siendo uno de ellos un menor de edad se exigirá el 110% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual y, por cada menor de edad adicional, se exigirá un 10% adicional con el tope máximo del 150% de dicho ingreso.»

Tres. La letra b) del artículo 59.1 queda redactada del siguiente modo:

«b) Contar con uno o varios contratos de trabajo, desde el momento de la solicitud, de los que se derive una

retribución no inferior al salario mínimo interprofesional mensual referido a la jornada legal de trabajo o el que derive del convenio colectivo aplicable.»

Cinco. El artículo 65 queda redactado del siguiente modo:

Tres. Se modifica el artículo 65, que queda redactado en los siguientes términos:

El procedimiento de elaboración del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura será establecido por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Este Catálogo estará basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo. También tendrá en consideración las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo. Asimismo, se permitirá la contratación en aquellas ocupaciones pertenecientes a sectores económicos

«Artículo 65. Determinación de la situación nacional de empleo.

El procedimiento de elaboración del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura será establecido por **Orden del titular del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, a propuesta de los titulares de los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y de Trabajo y Economía Social**, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Este Catálogo estará basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo. También tendrá en consideración las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo. **Asimismo, en él se incorporarán automáticamente aquellas ocupaciones pertenecientes a los sectores económicos que se determinen por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a propuesta del**

determinados mediante Orden del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

El Servicio Público de Empleo en el que se haya presentado la oferta de empleo, en el marco de sus competencias en materia de intermediación laboral, la gestionará promoviendo el contacto entre el empleador y los demandantes de empleo que se adecuen a los requerimientos de la misma. Asimismo, **durante un periodo de tiempo de cinco días**, dará publicidad a la oferta de empleo en cualquiera de los espacios públicos destinados a la difusión de ofertas de que disponga el Servicio Público de Empleo, a fin de que los trabajadores que residen en cualquier parte del territorio español puedan concurrir a su cobertura.

Transcurridos cinco días desde la presentación de la oferta por el empleador, éste deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el resultado de la selección de candidatos que se han presentado para cubrir los puestos de trabajo vacantes, indicando los candidatos que han sido admitidos y los que han sido rechazados, así como la causa del rechazo.

Cuatro. Se modifica el apartado 2 del artículo 71, que queda redactado en los siguientes términos:

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El Servicio Público de Empleo en el que se haya presentado la oferta de empleo, en el marco de sus competencias en materia de intermediación laboral, la gestionará promoviendo el contacto entre el empleador y los demandantes de empleo que se adecuen a los requerimientos de la misma. Asimismo, **durante un periodo de tiempo de ocho días**, dará publicidad a la oferta de empleo en cualquiera de los espacios públicos destinados a la difusión de ofertas de que disponga el Servicio Público de Empleo, a fin de que los trabajadores que residen en cualquier parte del territorio español puedan concurrir a su cobertura.

Transcurridos ocho días desde la presentación de la oferta por el empleador, éste deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el resultado de la selección de candidatos que se han presentado para cubrir los puestos de trabajo vacantes, indicando los candidatos que han sido admitidos y los que han sido rechazados, así como la causa del rechazo.

Seis. El apartado 2 del artículo 71 queda redactado del siguiente modo:

2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:

b) Cuando se acredite la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

c) Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, siempre y cuando acredite:

1.º Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad.

2.º Que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo

«2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:

b) Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.

2.º Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos en el artículo 64 y con inicio de vigencia condicionado a la concesión de renovación.

3.º Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad, y que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.

competente como demandante de empleo.

3.º Que en el momento de solicitud de la renovación tiene un contrato de trabajo en vigor.

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 72, que queda redactado en los siguientes términos:

1. La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional, por cuenta ajena y propia. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Seis. Se modifica el apartado 3 artículo 105, que queda redactado en los siguientes términos:

Siete. El apartado 1 del artículo 72 queda redactado del siguiente modo:

«1. La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de cuatro años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional, por cuenta ajena y por cuenta propia. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.»

Ocho. Se suprime el Capítulo IV, que comprende los artículos 97 a 102, «Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada».

Nueve. El apartado 3 del artículo 105 queda redactado del siguiente modo:

3. Por otra parte será necesario cumplir, con carácter previo, las siguientes condiciones en materia de trabajo:

Siete. Se modifica el apartado 1 a) y el apartado 7 del artículo 109, que queda redactado en los siguientes términos:

1. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia podrá ser renovada, a su expiración:

a) Cuando se acredite la continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización que se renueva, previa valoración de la suficiencia de la inversión realizada, y la eventual creación de empleo, y la comprobación de oficio del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

Los descubiertos en la cotización a la Seguridad Social no impedirán la renovación de la autorización, siempre que se acredite la realización habitual de la actividad. El órgano competente pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la situación de descubierto de cotización, a los

«3. Por otra parte será necesario cumplir, con carácter previo, las siguientes condiciones en materia de trabajo:

c) Acreditar la suficiencia de la inversión prevista para la implantación del proyecto y sobre la incidencia, en su caso, en la creación de empleo, incluyendo como tal el auto empleo.

Diez. El apartado 7 del artículo 109 queda redactado del siguiente modo:

efectos de que se lleven a cabo las actuaciones que procedan.

Además del cumplimiento de estas obligaciones, el interesado deberá acreditar que la inversión realizada ha sido suficiente para la actividad desarrollada.

(...)

7. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y habilitará a trabajar por cuenta ajena y propia. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Ocho. Se modifica el artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

«7. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de cuatro años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.»

Once. El artículo 124 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 124. Autorización de residencia temporal por razones de arraigo.

Se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo laboral, social, familiar o **para la formación** cuando se cumplan los siguientes requisitos:

A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar **cualquier medio de prueba válido en Derecho** que acredite la existencia de una relación laboral previa realizada desde la situación de regularidad administrativa. Se entenderá por regular todo aquel trabajo, por cuenta propia o ajena, que se haya realizado en los últimos 2 años y que suponga como mínimo una actividad de jornada de 30 horas semanales en el periodo de 6 meses o 15 horas semanales en un periodo de 12 meses.

2. Por arraigo social,

b) Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el Salario Mínimo Interprofesional en el momento de la solicitud, salvo en los siguientes supuestos:

1.º En el caso del sector agrario, cabrá la presentación de dos o más contratos, con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos.

A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar **cualquier medio de prueba** que acredite la existencia de una relación laboral previa realizada en situación legal de estancia o residencia. A estos efectos se acreditará la realización, en los últimos 2 años, de una actividad laboral que suponga, en el caso de actividad por cuenta ajena, como mínimo una jornada de 30 horas semanales en el periodo de 6 meses o de 15 horas semanales en un periodo de 12 meses, y **en el caso del trabajo por cuenta propia, una actividad continuada de, al menos, seis meses.**

2. Por arraigo social,

b) Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario **que garantice al menos el salario mínimo interprofesional o el salario establecido, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, en el momento de la solicitud, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global y garantizar al menos el salario mínimo interprofesional. El contrato podrá tener una duración de mínimo 20 horas en los casos que se acredite tener a cargo menores o personas que precisen medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica.** Podrá presentarse más de un contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

1.º En el caso del sector agrario, cabrá la presentación de dos o más contratos, con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos.

2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos, y **cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global y garantizar al menos el Salario Mínimo Interprofesional.**

El órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de contar con un contrato de trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes. En caso de cumplirse los requisitos previstos en el artículo 105.3 de este Reglamento, se podrá alegar que los medios económicos derivan de una actividad a desarrollar por cuenta propia.

3. Por arraigo familiar:

a) Cuando se trate de padre o madre, o tutor legal, de un menor de nacionalidad española, o persona sobre la que se haya establecido medidas de apoyo y que sea de nacionalidad española, siempre que el progenitor o tutor solicitante tenga a este a cargo y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paternofiliales respecto al mismo. En

2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma o distinta ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos.

El órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de contar con un contrato de trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes **que supongan, al menos, el 100% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual.** En caso de cumplirse los requisitos previstos en el artículo 105.3 de este Reglamento, se podrá alegar que los medios económicos derivan de una actividad desarrollada por cuenta propia.

3. Por arraigo familiar:

a) Cuando se trate de padre o madre, o tutor, de un menor de nacionalidad española, siempre que la persona progenitora o tutora solicitante tenga a cargo al menor y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paternofiliales respecto al mismo. Asimismo, cuando se trate de persona que preste apoyo a la persona con discapacidad de nacionalidad española para el ejercicio de su capacidad jurídica, siempre que la persona solicitante que presta dicho apoyo tenga

este supuesto se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y propia.

b) Cuando se trate del cónyuge o pareja de hecho acreditada. También cuando se trate de ascendientes mayores de 65 años, o menores de 65 años a cargo, descendientes menores de 21 años, o mayores de 21 años a cargo, de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española, o de su cónyuge o pareja de hecho. Se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y propia.

4. Por arraigo para la formación,

b) **Comprometerse a realizar una formación para el empleo reglada o a obtener una acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica.** A estos efectos, la matriculación deberá haberse realizado en un plazo de tres meses desde la obtención de la autorización de residencia, quedando obligado a comunicar a la Oficina de Extranjería si no se hubiera producido dicha matriculación, de acuerdo con lo

a cargo a la persona con discapacidad y conviva con ella. En este supuesto se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.

b) Cuando se trate del cónyuge o pareja de hecho acreditada **de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española.** También cuando se trate de ascendientes mayores de 65 años, o menores de 65 años a cargo, descendientes menores de 21 años, o mayores de 21 años a cargo, de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española, o de su cónyuge o pareja de hecho. Se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y propia.

4. Por arraigo para la formación,

b) **Comprometerse a realizar una formación reglada para el empleo o a obtener un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica o una promovida por los Servicios Públicos de Empleo y orientada al desempeño de ocupaciones incluidas en el Catálogo al que se refiere el artículo 65.1, o bien, en el ámbito de la formación permanente de las universidades, comprometerse a la realización de cursos de ampliación o actualización de competencias y habilidades formativas o profesionales así como de otras enseñanzas propias de formación permanente.** A estos efectos, la matriculación deberá haberse realizado

establecido en el artículo 52 de la Ley Orgánica de Extranjería.

Una vez superada la formación, y **durante la vigencia de la autorización provisional**, el interesado presentará la solicitud de autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjería junto con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el Salario Mínimo Interprofesional en el momento de la solicitud, y prueba de haber superado la formación prevista en la solicitud provisional. La Oficina de Extranjería concederá en estos casos una autorización de dos años que habilitará a trabajar.

en un plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización de residencia.

El solicitante deberá aportar acreditación de dicha matriculación en un plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización. En caso contrario, la Oficina de Extranjería podrá extinguir dicha autorización. En los casos que la matriculación esté supeditada a periodos concretos de matriculación, deberá remitir a la Oficina de Extranjería prueba de la matrícula en un periodo máximo de tres meses desde la finalización de dicho plazo.

Una vez superada la formación, y **durante la vigencia de la autorización de residencia**, el interesado presentará la solicitud de autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjería junto con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el salario mínimo interprofesional, o el establecido por el convenio colectivo de aplicación, en el momento de la solicitud, y prueba de haber superado la formación prevista en la solicitud de residencia. La Oficina de Extranjería concederá en estos casos una autorización de dos años que habilitará a trabajar.

Doce. El artículo 127 queda redactado del siguiente modo:

Nueve. Se modifica el artículo 127, que queda redactado en los siguientes términos:

2. Se podrá conceder una autorización de colaboración con la administración laboral a aquellas personas que acrediten ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante cualquier medio de prueba **admitido en Derecho, haber trabajado** en situación irregular durante un periodo mínimo de seis meses en el último año, y que cumplan con los requisitos del artículo 64.2. de este reglamento, a excepción del apartado a). Esta autorización tendrá un año de duración y habilitará a trabajar por cuenta ajena y propia. La solicitud podrá ser presentada por la persona interesada o de oficio por parte de la autoridad laboral, e incorporará la resolución judicial o administrativa relativa al acta de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, **o un acta de conciliación en la que el empleador reconozca la irregularidad de la contratación.**

«Artículo 127. Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de colaboración con autoridades, razones de seguridad nacional o interés público.

2. La Dirección General de Migraciones podrá conceder una autorización de colaboración con la administración laboral **competente** a aquellas personas que acrediten ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante cualquier medio de prueba, **estar trabajando** en situación irregular durante un periodo mínimo de seis meses en el último año, y que cumplan con los requisitos del artículo 64.2. de este reglamento, a excepción del apartado a). Esta autorización tendrá un año de duración y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. La solicitud podrá ser presentada por la persona interesada o de oficio por parte de la autoridad laboral, e incorporará la resolución judicial o administrativa relativa al acta de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Trece. Se añade una nueva letra f) al apartado 2 del artículo 162, que queda redactado del siguiente modo:

«f) Cuando el extranjero haya sido condenado mediante sentencia firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.»

Catorce. Se añade una nueva letra f) al apartado 1 del artículo 166, que queda redactado del siguiente modo:

Diez. Se modifica el artículo 167, que queda redactado como sigue:

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

2. La orden anual por la que se establece la contratación en origen podrá prever las siguientes figuras:

- a) **Contratación estable**
- b) Migración circular

«f) Cuando el extranjero haya sido condenado mediante sentencia firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En la aplicación de esta causa de extinción se atenderá al principio de proporcionalidad.»

Quince. El artículo 167 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 167. Gestión colectiva de contrataciones en origen.

1. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar anualmente una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

2. La orden anual por la que se establece la contratación en origen podrá prever las siguientes figuras:

- a) **Migración de carácter estable.**
- b) Migración circular.
- c) Visados de búsqueda de empleo.

c) Visados de búsqueda de empleo

4. Las autorizaciones de trabajo para la migración circular podrán prorrogarse tras la finalización de su vigencia, por iguales periodos. Los trabajadores que acrediten haber cumplido con el compromiso de retorno durante la vigencia de la autorización podrán solicitar, **tras el primer periodo de cuatro años**, una autorización de residencia y trabajo de dos años, prorrogables, que autorizará a trabajar por cuenta ajena y propia.

Trece. Se modifica el artículo 170, que queda redactado como sigue:

4. Las autorizaciones de trabajo para la migración circular podrán prorrogarse tras la finalización de su vigencia, por iguales periodos.

Los trabajadores que acrediten haber cumplido con el compromiso de retorno durante la vigencia de la autorización de trabajo podrán solicitar, **en el periodo de seis meses desde la finalización de esta autorización**, una autorización de residencia y trabajo que tendrá una duración de dos años, prorrogables por otros dos, que autorizará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.»

Dieciocho. El artículo 170 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 170. Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

En todo caso, será necesario cumplir los siguientes requisitos:

1.º Los establecidos en el artículo 64 de este Reglamento y el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2.º El retorno del trabajador extranjero a su país de origen, en los términos previstos por el contrato fijo-discontinuo y en la vigencia de su visado, y la notificación de dicho retorno en los términos previstos en la Orden anual.

Para aquellas ocupaciones que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el desempeño del trabajo, la autorización de trabajo estará supeditada a la obtención de este requisito. **En estos supuestos podrá concederse una autorización provisional** de seis meses para la formación con el objetivo de obtener dicha certificación, que no habilitará para trabajar. La autorización definitiva de trabajo será concedida previa acreditación de la superación de la formación o certificación requerida.

3.º La puesta a disposición del trabajador por parte del empleador de un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor y siempre que quede garantizada, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento, en los términos previstos en la Orden anual.

4.º La organización por el empleador de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, y la asunción, como mínimo, del coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar del alojamiento, así como las actuaciones diligentes para garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen.

Para aquellas ocupaciones que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el desempeño del trabajo, la autorización de trabajo estará supeditada a la obtención de este requisito. **En estos supuestos podrá concederse una autorización de residencia** de seis meses para la formación, que no habilitará para trabajar, con el objetivo de obtener dicha certificación. **Durante la vigencia de la autorización de residencia deberá presentar la acreditación de haber completado la formación ante el Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno o, en el caso de Subdelegaciones del Gobierno, la Dependencia provincial del Área de Trabajo e Inmigración, que concederá la autorización de trabajo en las condiciones previstas en este Título.**

En los casos que no se supere dicha formación, el trabajador estará obligado a retornar a su país de origen.»

Catorce. Se modifica el artículo 199, que queda redactado como sigue:

1. Los extranjeros que se encuentren en España en situación de estancia en base a lo previsto en el artículo 37.1, letras a), b) y d), podrán acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64, excepto el apartado 3.a. Deberá acreditar, además, encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

a) Haber permanecido en España durante al menos tres años como titular de una autorización de estancia.

b) Haber superado los estudios, o haber concluido el trabajo de investigación, la formación o las prácticas con aprovechamiento.

El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una autorización de residencia a favor de los familiares en situación de estancia previstos en el artículo 41 que

Diecinueve. El artículo 199 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 199. De las situaciones de estancia por estudios, formación, o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con excepción de la autorización de trabajo:

1. Los extranjeros que se encuentren en España en situación de estancia de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1, letras a), b) y d), podrán acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64, excepto el apartado 3.a), **y haya superado los estudios, la formación o las prácticas, con aprovechamiento.**

El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una autorización de residencia a favor de los familiares en situación de estancia previstos en el artículo 41 que se encuentren conviviendo con él en el momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y

se encuentren conviviendo con él en el momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida, será de residencia por reagrupación familiar.

4. Excepcionalmente y previo informe favorable de la Secretaría de Estado de Migraciones podrá reducirse el plazo de tres años recogido en el apartado 1, cuando se trate de extranjeros cuya residencia en España se considere oportuna por razón de la relevancia excepcional de los méritos profesionales y científicos acreditados por aquéllos.

No será aplicable el requisito previsto en el apartado 1.a) de este artículo, en los siguientes supuestos:

a) Extranjeros que hayan superado el periodo de ejercicio profesional en prácticas y/o el periodo 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 caso, 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

disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida será de residencia por reagrupación familiar.

4. En los supuestos de los extranjeros que hayan obtenido la resolución favorable para el reconocimiento del título de especialista en Ciencias de la Salud, regulado en el Real Decreto 459/2010, de 16 de abril, por el que se regulan las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea, 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.

pronunciamiento administrativo expreso.

b) Extranjeros en posesión del título homologado de Licenciado en Medicina, siempre que la actividad a desarrollar tras la modificación sea su acceso a la escala de complemento del Cuerpo Militar de Sanidad.

5. La autorización de residencia y trabajo, así como, en su caso, la autorización de residencia para los familiares, deberá solicitarse durante la vigencia de la autorización de estancia principal. La solicitud realizada en plazo prorrogará, en caso de caducidad, la vigencia de la autorización de estancia hasta que recaiga resolución sobre ella.

En cualquier caso, el requisito de tres años de permanencia en situación de estancia por estudios será requerible a la fecha en la que, en su caso, se conceda la modificación de la situación.

Diecisiete. Se modifica el apartado segundo del artículo 162, que queda redactado en los siguientes términos:

5. La autorización de residencia y trabajo, así como, en su caso, la autorización de residencia para los familiares deberá solicitarse **durante los sesenta días previos o los noventa posteriores a la vigencia de la autorización de estancia principal.** La solicitud realizada en plazo prorrogará, en caso de caducidad, la vigencia de la autorización de estancia hasta que recaiga resolución sobre ella.

2. La autorización de residencia temporal se extinguirá por resolución del órgano competente para su concesión, conforme a los trámites previstos en la normativa vigente para los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones, cuando se constate la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

(...) f) Cuando el extranjero haya sido condenado en firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis del Código Penal.

Dieciocho. Se modifica el apartado segundo del artículo 166, que queda redactado en los siguientes términos:

1. La extinción de la autorización de residencia de larga duración y de la autorización de residencia de larga duración —UE se producirá en los casos siguientes:

(...) t) Cuando el extranjero haya sido condenado en firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis del Código Penal.”

Veintidós. La Disposición adicional decimocuarta queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional decimocuarta. Recursos.

Las resoluciones que dicten los órganos competentes de los Ministerios

de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, del Interior, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, los Delegados del Gobierno y Subdelegados del Gobierno, bajo la dependencia funcional de estos dos últimos Ministerios, con base en lo dispuesto en este Reglamento, sobre concesión o denegación de visados, prórrogas de estancia o autorizaciones de residencia y de trabajo, cédulas de inscripción, así como sobre sanciones gubernativas y expulsiones de extranjeros, pondrán fin a la vía administrativa, y contra éstas podrán interponerse los recursos administrativos o jurisdiccionales legalmente previstos. Se exceptúan las resoluciones sobre denegación de entrada y devolución, las cuales no agotan la vía administrativa.

Asimismo, pondrán fin a la vía administrativa las resoluciones adoptadas por el órgano competente del Ministerio del Interior de denegación, anulación o revocación de la autorización de viaje prevista en el Reglamento (UE) 2018/1240 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de septiembre de 2018 por el que se establece un Sistema Europeo de Información y Autorización de Viajes (SEIAV).»

Disposición Adicional única:

Se crea, dependiente de la Dirección General de Migraciones, la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería. Esta Unidad tendrá el nivel que se determine en la Relación de puestos de trabajo del Departamento, y asumirá funciones de gestión y apoyo en la tramitación de las autorizaciones de residencia y/o trabajo **que por resolución del Secretaría de Estado de Migraciones se determinen, según**

Disposición adicional única. Mandato de creación de la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería.

En el plazo de seis meses se creará, dependiente de la Dirección General de Migraciones, la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería, que llevará a cabo funciones de gestión y apoyo en la tramitación de las autorizaciones de residencia o trabajo, en colaboración con

las indicaciones de la Dirección General de Migraciones, y para el ámbito territorial que se establezca a través de esta resolución.

La Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería podrá asumir la recepción, instrucción parcial o total, de las autorizaciones, cuando se recomiende por motivos de eficiencia en el uso de los recursos la gestión colectiva y centralizada de las mismas. Asimismo, por Resolución podrá determinarse su labor de apoyo a las Oficinas de Extranjería en la instrucción de las autorizaciones cuya resolución corresponde a las personas titulares de las Delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno través de procedimientos de tramitación descentralizada.

Disposición Transitoria primera:
Validez de las autorizaciones o tarjetas en vigor.

Las distintas autorizaciones o tarjetas que habilitan para entrar, residir y trabajar en España, **concedidas en el ámbito de aplicación del reglamento que se aprueba mediante este real decreto** y que tengan validez a la fecha de su entrada en vigor, conservarán dicha validez durante el tiempo para el que hubieran sido expedidas.

Disposición Transitoria segunda:
Solicitudes presentadas con

el resto de órganos competentes, y para el ámbito territorial que se establezca.

**Disposición transitoria primera.
Validez de las autorizaciones o tarjetas en vigor.**

Las distintas autorizaciones o tarjetas que habilitan para entrar, residir y trabajar en España, que tengan validez a la fecha de la entrada en vigor de este real decreto, conservarán dicha validez durante el tiempo para el que hubieran sido expedidas.

anterioridad a la entrada en vigor del reglamento.

Las solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto y del Reglamento que por él se aprueba se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de su presentación, salvo que el interesado solicite la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba y siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada tipo de solicitud.

Disposición Derogatoria única:
Derogación normativa.

A la entrada en vigor del presente real decreto quedarán derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo

En particular, queda derogado el Capítulo VI del Título IV, que comprende los artículos 97 a 102, del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Disposición transitoria segunda. De las solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto.

Las solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de su presentación, **salvo que la normativa vigente en el momento de presentación sea menos favorable para el interesado**, o el interesado solicite la aplicación de lo dispuesto en este real decreto, y siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada tipo de solicitud.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

A la entrada en vigor del presente real decreto quedarán derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo.

**Disposición final primera.
Desarrollo y ejecución.**

Se autoriza a los titulares de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, del Interior, de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y de Política Territorial y Administración Pública para dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias y, en su caso, previo informe de la Comisión Interministerial de Extranjería, las normas que sean necesarias para la ejecución y desarrollo de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba. En el supuesto de que las materias no sean objeto de la exclusiva competencia de cada uno de ellos, la ejecución y desarrollo de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba se llevará a cabo mediante Orden del titular del Ministerio de la Presidencia, a propuesta conjunta de los Ministerios afectados, previo informe de la Comisión Interministerial de Extranjería.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», **excepto lo previsto en la disposición derogatoria única**, que entrará en vigor un año después de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», **excepto lo previsto en el**

	<p>apartado noveno, a través del que se suprimen los artículos que integran el capítulo IV «Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada», que entrará en vigor un año después de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».</p>
--	---

XIII. Texto comparado de la introducción del último borrador (18 de julio) del RD de reforma del Reglamento de extranjería y del RD 629/2022 de 26 de julio.

<p>Borrador 18 de julio</p> <p>Una política migratoria eficaz constituye un activo de gran relevancia a la hora de maximizar el impacto positivo y los efectos de la movilidad humana internacional en economías interdependientes. A pesar de las particularidades e incertidumbres del escenario geopolítico actual, nos encontramos en un marco de reactivación económica global tras la pandemia, acrecentado por el impacto potencial de la ejecución de los fondos procedentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.</p> <p>La Comisión Europea ha reconocido la contribución de los migrantes en situación regular para competir eficazmente por el talento a escala mundial y para ello ha desarrollado el Pacto por las Capacidades, que requiere impulsar a escala europea una política migratoria regular orientada a reducir la carencia de determinadas capacidades. Dentro de este contexto, los Estados Miembros, que ostentan la facultad de decidir el número de nacionales de terceros países que admiten, están</p>	<p>Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica 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 Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.</p> <p>Una política migratoria eficaz constituye un activo de gran relevancia a la hora de maximizar el impacto positivo y los efectos de la movilidad humana internacional en economías interdependientes. A pesar de las particularidades e incertidumbres del escenario geopolítico actual, nos encontramos en un marco de reactivación económica global tras la pandemia, acrecentado por el impacto potencial de la ejecución de los fondos procedentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.</p> <p>La Comisión Europea ha reconocido la contribución de los migrantes en situación regular para competir eficazmente por el talento a escala mundial y para ello ha desarrollado el Pacto por las Capacidades, que requiere impulsar a escala europea una política migratoria regular orientada a reducir la carencia de determinadas capacidades. Dentro de este contexto, los Estados Miembros, que ostentan la facultad de decidir el número de nacionales de terceros países que admiten, están</p>
--	--

<p>introduciendo excepciones en su normativa para facilitar la entrada de trabajadores extranjeros y hacer frente a la necesidad de cobertura de determinados puestos de trabajo. Las medidas en el ámbito migratorio, y no solo las de formación, constituyen una palanca estratégica para agilizar la respuesta que requiere el mercado laboral en este contexto.</p> <p>El objetivo que se pretende con esta reforma es hacer frente de forma ágil a los crecientes desajustes del mercado de trabajo español asociados a la escasez de mano de obra desde el ámbito migratorio, así como dar respuesta a situaciones preexistentes no resueltas con la actual normativa reglamentaria, desde la plena salvaguarda de las condiciones laborales.</p> <p>El modelo migratorio español no solo carece de agilidad en la capacidad de dar respuesta a los retos del mercado laboral, sino que incluye importantes ineficiencias y genera el desarrollo de prácticas de economía informal que tienen elevados costes humanos, económicos, sociales y de gestión.</p> <p>Por otro lado, la reforma pretende adecuar el marco de las autorizaciones de trabajo al nuevo marco de contratación establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, además de actualizar algunos elementos de figuras previstas en el Reglamento de Extranjería tras las novedades jurisprudenciales de los últimos años, integrando en el reglamento soluciones que se habían aportado a través de instrucciones.</p> <p>II</p>	<p>introduciendo excepciones en su normativa para facilitar la entrada de trabajadores extranjeros y hacer frente a la necesidad de cobertura de determinados puestos de trabajo. Las medidas en el ámbito migratorio, y no solo las de formación, constituyen una palanca estratégica para agilizar la respuesta que requiere el mercado laboral en este contexto.</p> <p>El objetivo que se pretende con esta reforma es hacer frente de forma ágil a los crecientes desajustes del mercado de trabajo español asociados a la escasez de mano de obra desde el ámbito migratorio, así como dar respuesta a situaciones preexistentes no resueltas con la actual normativa reglamentaria, desde la plena salvaguarda de las condiciones laborales.</p> <p>El modelo migratorio español no solo carece de agilidad en la capacidad de dar respuesta a los retos del mercado laboral, sino que incluye importantes ineficiencias y genera el desarrollo de prácticas de economía informal que tienen elevados costes humanos, económicos, sociales y de gestión.</p> <p>Por otro lado, la reforma pretende adecuar el marco de las autorizaciones de trabajo al nuevo marco de contratación establecido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, además de actualizar algunos elementos de figuras previstas en el Reglamento de Extranjería tras las novedades jurisprudenciales de los últimos años, integrando en el reglamento soluciones que se habían aportado a través de instrucciones.</p> <p>II</p>
---	---

<p>Esta reforma se plantea en torno a cuatro elementos que se enumeran a continuación.</p> <p>En primer lugar, la actual normativa migratoria vinculada al ámbito laboral resulta desfasada para cubrir las necesidades y desajustes del mercado de trabajo actualmente. Figuras como el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, que no ha sufrido modificaciones desde 2012, generan un «efecto embudo» para las necesidades de las empresas que, pese a requerir mano de obra en sus diferentes modalidades, encuentran que no pueden acceder a ella porque los puestos de trabajo que ofertan no se encuentran reflejados en el Catálogo. En su defecto, han de acudir a procedimientos administrativos complejos, con elevados costes de tramitación y que se dilatan en el tiempo, que desincentivan la llegada de trabajadores por vías regulares y terminan en algunos casos impulsando el florecimiento de la economía sumergida con el tránsito a la misma de personas que acceden al mercado laboral a través de figuras colaterales como la de solicitud de protección internacional.</p> <p>En este escenario coexisten necesidades del mercado de trabajo, se contraponen la existencia de personas en situación irregular que desean trabajar y que se ven obligadas a acudir a las denominadas autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales y, más en concreto, a los denominados arraigos laboral y social.</p> <p>La normativa que se pretende reformar exige, en el caso del arraigo laboral, que el extranjero haya permanecido en España durante dos años y haya trabajado de manera regular o</p>	<p>Esta reforma se plantea en torno a cuatro elementos que se enumeran a continuación.</p> <p>En primer lugar, la necesidad de actualizar y mejorar de la actual normativa migratoria vinculada al ámbito laboral, que resulta desfasada para cubrir las necesidades y desajustes del mercado de trabajo actualmente. Figuras como el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, deben ser debidamente actualizadas para generar un mecanismo ágil y eficaz para gestionar las necesidades reales de las empresas.</p> <p>El inadecuado reflejo de las necesidades de las empresas en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura puede generar un «efecto embudo», al no poder acceder a la mano de obra requerida en sus diferentes modalidades. En su defecto, han de acudir a procedimientos administrativos complejos, con elevados costes de tramitación y que se dilatan en el tiempo, que desincentivan la llegada de trabajadores por vías regulares y terminan en algunos casos impulsando el florecimiento de la economía sumergida con el tránsito a la misma de personas que acceden al mercado laboral a través de figuras colaterales como la de solicitud de protección internacional.</p> <p>A este escenario de constatación de necesidades del mercado de trabajo, se contraponen la existencia de personas en situación irregular que desean trabajar y que se ven obligadas a acudir a las denominadas autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales y, más en concreto, a los denominados arraigos laboral y social.</p> <p>La normativa que se pretende reformar exige, en el caso del arraigo laboral, que el extranjero haya permanecido en España durante dos años y haya trabajado de manera regular o</p>
---	---

<p>irregular durante un período acreditado de seis meses. Aunque en principio la norma estaba prevista para personas en situación irregular que trabajaran en la economía informal, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha establecido que este instrumento puede ser utilizado también por personas que hayan trabajado de manera regular y que se encuentren en situación irregular en el momento de la solicitud.</p> <p>En el caso del arraigo social, la norma actualmente exige que la persona extranjera acredite un período de permanencia en España durante tres años y tenga vínculos familiares o aporte un informe que acredite su inserción en la sociedad española. Pero también le exige que deba aportar un contrato con una duración mínima de un año.</p> <p>Es más que razonable pensar que durante los períodos de tiempo que exige la norma, para sobrevivir, estas personas han estado trabajando de manera irregular, especialmente en el caso del arraigo social, por lo que parece también razonable articular medidas que permitan avanzar en el ajuste del mercado laboral español desde una perspectiva de regularidad documental.</p> <p>Por todo ello se propone reformar la determinación de la situación nacional de empleo, de cara a conformar un Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura que permita una fotografía más exacta de las necesidades del mercado de trabajo; una mejora en los procedimientos de la gestión de la contratación en origen y de la migración circular, fidelizando a aquellas personas que cumplan con todos los compromisos adquiridos, especialmente el de retorno; una adecuación de los arraigos laboral, social y familiar a la realidad laboral y social actual; y la creación de una nueva figura de arraigo, el arraigo para la formación.</p>	<p>irregular durante un período acreditado de seis meses. Aunque en principio la norma estaba prevista para personas en situación irregular que trabajaran en la economía informal, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha establecido que este instrumento puede ser utilizado también por personas que hayan trabajado de manera regular y que se encuentren en situación irregular en el momento de la solicitud.</p> <p>En el caso del arraigo social, la norma actualmente exige que la persona extranjera acredite un período de permanencia en España durante tres años y tenga vínculos familiares o aporte un informe que acredite su inserción en la sociedad española. Pero también le exige que deba aportar un contrato con una duración mínima de un año.</p> <p>Es más que razonable pensar que durante los períodos de tiempo que exige la norma, para sobrevivir, estas personas han estado trabajando de manera irregular, especialmente en el caso del arraigo social, por lo que parece también razonable articular medidas que permitan avanzar en el ajuste del mercado laboral español desde una perspectiva de regularidad documental.</p> <p>Por todo ello se propone reformar la determinación de la situación nacional de empleo, recogida en el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de cara a conformar un Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura que permita una fotografía más exacta de las necesidades del mercado de trabajo; una mejora en los procedimientos de la gestión de la contratación en origen y de la migración circular, fidelizando a aquellas personas que cumplan con todos los compromisos adquiridos, especialmente el de retorno, con la reforma de los artículos 167 a 170 del citado reglamento; una adecuación de los arraigos laboral, social y familiar a la</p>
---	---

<p>Se ha puesto de manifiesto la necesidad de la formación para suplir las carencias que encuentran actualmente las empresas españolas. Se propone, de modo similar al que Alemania denomina estancia tolerada, que personas que se encuentren en España en situación irregular y cumplan un compromiso efectivo de formación puedan obtener una autorización de residencia. Esto permitirá una doble consecuencia: por un lado, se podrá obtener personal con la formación necesaria para cubrir los puestos de trabajo que ofertan las empresas; por otra parte, se procederá a incorporar al mercado laboral a personas que se encuentran trabajando de manera precaria o directamente irregular.</p> <p>En segundo lugar, la transposición de la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair, se llevó a cabo en España de la manera más rígida.</p> <p>Esta circunstancia ha propiciado que los estudiantes extranjeros no puedan trabajar salvo excepciones en España de manera simultánea con los estudios, ya que, entre otras consideraciones, el salario que pudieran obtener no podía servir para su sostenimiento económico.</p> <p>Con el nuevo régimen se da respuesta a una demanda planteada por estudiantes e instituciones universitarias.</p>	<p>realidad laboral y social actual; y la creación de una nueva figura de arraigo, el arraigo para la formación, con la reforma del artículo 124.</p> <p>Se ha puesto de manifiesto la necesidad de la formación para suplir las carencias que encuentran actualmente las empresas españolas. Se propone, de modo similar al que Alemania denomina estancia tolerada, que personas que se encuentren en España en situación irregular y cumplan un compromiso efectivo de formación puedan obtener una autorización de residencia. Esto permitirá una doble consecuencia: por un lado, se podrá obtener personal con la formación necesaria para cubrir los puestos de trabajo que ofertan las empresas; por otra parte, se procederá a incorporar al mercado laboral a personas que se encuentran trabajando de manera precaria o directamente irregular.</p> <p>En segundo lugar, la transposición de la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair, se llevó a cabo en España preservando la premisa de que acción básica del estudiante extranjero en España era su actividad formativa.</p> <p>Esta circunstancia determinó que el tránsito entre la categoría de estudiante a la de trabajador no fuera automático, estableciendo que los estudiantes extranjeros no puedan trabajar salvo excepciones en España de manera simultánea con los estudios, ya que, entre otras consideraciones, el salario que pudieran obtener no podía servir para su sostenimiento económico. La Directiva (UE) 2016/ 801, de 11 de</p>
--	--

<p>También se fomenta la internacionalización de las Universidades españolas a través de un sistema más favorable para la atracción de estudiantes.</p> <p>En tercer lugar, se aborda la reforma del régimen de actividades por cuenta propia. La normativa reglamentaria actual no facilita el emprendimiento por parte de personas extranjeras; especialmente con carácter inicial. A las trabas documentales se une el hecho de considerarse que el trabajador por cuenta propia sólo podía estar vinculado a una gran inversión, soslayando la figura del emprendedor individual que se limita a la inversión mínima de acuerdo con las características de su proyecto laboral. A la vez, se ha determinado en el ámbito de las renovaciones, la máxima compatibilidad entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia para incentivar el emprendimiento entre las personas migrantes.</p> <p>Finalmente, se pretende mejorar la tramitación de expedientes a través de una nueva unidad administrativa. La tramitación media de una autorización para residir y trabajar alcanza varios</p>	<p>mayo de 2016, establece un margen de discrecionalidad a los Estados miembros más amplio para que se pueda compatibilizar la realización de un empleo con los estudios.</p> <p>Con el nuevo régimen que plantea esta reforma, que afecta a los artículos 37, 42, y 199 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, se da respuesta a una demanda planteada por estudiantes e instituciones universitarias. También se fomenta la internacionalización de las Universidades españolas a través de un sistema más favorable para la atracción de estudiantes.</p> <p>En tercer lugar, se aborda la reforma del régimen de actividades por cuenta propia, con la reforma de los artículos 71, 72, 105 y 109 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. La normativa reglamentaria actual no facilita el emprendimiento por parte de personas extranjeras; especialmente con carácter inicial. A las trabas documentales se une el hecho de considerarse que el trabajador por cuenta propia sólo podía estar vinculado a una gran inversión, soslayando la figura del emprendedor individual que se limita a la inversión mínima de acuerdo con las características de su proyecto laboral y que tiene como objetivo el auto empleo. A la vez, se ha determinado en el ámbito de las renovaciones, la máxima compatibilidad entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia para incentivar el emprendimiento entre las personas migrantes, al tiempo que se extiende su vigencia hasta los cuatro años.</p> <p>Finalmente, se pretende mejorar la tramitación de expedientes a través de una nueva unidad administrativa, creada a través de la Disposición adicional única. La tramitación media de una autorización para residir y trabajar alcanza varios</p>
---	---

meses. A ello se une la limitada capacidad de las Oficinas de Extranjería para dar respuesta rápida y eficaz a las demandas que la población extranjera y las empresas requieren, tanto para autorizaciones iniciales como para las renovaciones de dichas autorizaciones.

Se hace necesario avanzar en un nuevo modelo de Oficina que garantice el legítimo interés de las empresas a obtener sin dificultades las autorizaciones para su trabajadores y el legítimo interés para las propias personas extranjeras, ya que ambos ven mermada su seguridad jurídica. Las particularidades de los trámites de extranjería permiten apostar por una estrategia específica e innovadora.

Cualquier solución a medio plazo para las OEX debe necesariamente pasar por el refuerzo de sus relaciones de puestos de trabajo, la mejora del atractivo de los puestos, la adecuada dotación económica de estos puestos, especialmente en comparación con puestos equivalentes en otras ramas de la administración territorial, y medidas destinadas a la retención del talento.

La creación de una Unidad flexible, centralizada, que pueda prestar apoyo a las Oficinas en la tramitación, se propone como un paso decidido hacia la innovación en la gestión de la extranjería, basada en principios de deslocalización y tramitación electrónica, que sea un punto de inflexión en el servicio prestado al ciudadano

meses. A ello se une la limitada capacidad de las Oficinas de Extranjería para dar respuesta rápida y eficaz a las demandas que la población extranjera y las empresas requieren, tanto para autorizaciones iniciales como para las renovaciones de dichas autorizaciones.

Se hace necesario avanzar en un nuevo modelo de Oficina que garantice el legítimo interés de las empresas a obtener **sin mayores dificultades burocráticas, divergencias en criterios de tramitación o concesión, o retrasos en las autorizaciones y el legítimo interés para las propias personas extranjeras**, ya que ambos ven mermada su seguridad jurídica. Las particularidades de los trámites de extranjería permiten apostar por una estrategia específica e innovadora.

Cualquier solución a medio plazo para las Oficinas de Extranjería debe necesariamente pasar por el refuerzo de sus relaciones de puestos de trabajo, la mejora del atractivo de los puestos, la adecuada dotación económica de estos puestos, especialmente en comparación con puestos equivalentes en otras ramas de la administración territorial, y medidas destinadas a la retención del talento.

El mandato de creación de una Unidad flexible, centralizada, que pueda prestar apoyo a las Oficinas en la tramitación, se propone como un paso decidido hacia la innovación en la gestión de la extranjería, basada en principios de deslocalización y tramitación electrónica, que sea un punto de inflexión en el servicio prestado al ciudadano.

XIV. La reforma del Reglamento de Extranjería. Texto comparado del RD 557/2011 de 20 de abril y del RD 629/2002 de 26 de julio (modificaciones introducidas en el primero por el segundo)¹³.

En dos anteriores artículos procedí a comparar, primeramente, el texto del 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 Ley Orgánica 2/2009” con el primer borrador conocido (3 de junio) sobre la reforma de algunos de sus preceptos, y más adelante el citado primer borrador con el reciente con el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, “por el que se modifica 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 Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril”.

Toca ya, antes de proceder en su momento al estudio más detallado de los cambios introducidos, efectuar la comparación del RD 55/2011 y del RD 629/2022, es decir de las modificaciones introducidas por el segundo en el primero, recordando que entrarán en vigor el día 16 de agosto.

Destaco en negrita las modificaciones operadas y los fragmentos de los artículos del RD 557/2011 que dejarán de estar en vigor a partir de dicho día.

Reglamento vigente	RD 629/2022 de 26 de julio
<p>Artículo 42. Trabajo de titulares de una autorización de estancia.</p> <p>1. Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y los requisitos previstos en el artículo 64, excepto el apartado 2.b) y el apartado 3.a).</p> <p>Asimismo, podrán ser autorizados a realizar actividades por cuenta propia, siempre y cuando se cumplan los</p>	<p>Uno. El artículo 42 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«Artículo 42. Trabajo de titulares de una autorización de estancia.</p> <p>1. Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización de trabajo y los requisitos previstos en el artículo 64, excepto el apartado 2.b) y el apartado 3.a).</p> <p>Asimismo, podrán ser autorizados a realizar actividades por cuenta propia, siempre y cuando se cumplan los</p>

¹³ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/la-reforma-del-reglamento-de.html> 4 de agosto de 2022.

<p>requisitos previstos en el artículo 105, excepto el apartado 2.b) y 3.d).</p> <p>Dichas actividades deberán ser compatibles con la realización de aquellas para las que, con carácter principal, se concedió la autorización de estancia. Los ingresos obtenidos no podrán tener el carácter de recurso necesario para su sustento o estancia, ni serán considerados en el marco del procedimiento de prórroga de estancia.</p> <p>En su caso, no será preciso solicitar autorización para aquellas prácticas no laborales en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios para el que se otorgó la autorización de estancia y que se produzcan en el marco de los correspondientes convenios de colaboración entre dichas entidades y el centro docente o científico de que se trate.</p> <p>2. Los contratos deberán formalizarse por escrito y se ajustarán a la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial. En el supuesto de ser 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> <p>3. La autorización que se conceda no tendrá limitaciones geográficas, salvo que la actividad lucrativa coincida con periodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales, o el servicio de voluntariado.</p>	<p>requisitos previstos en el artículo 105, excepto el apartado 2.b) y 3.d).</p> <p>Dichas actividades deberán ser compatibles con la realización de aquellas para las que, con carácter principal, se concedió la autorización de estancia.</p> <p>En su caso, no será preciso solicitar autorización para aquellas prácticas no laborales en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios para el que se otorgó la autorización de estancia y que se produzcan en el marco de los correspondientes convenios de colaboración entre dichas entidades y el centro docente o científico de que se trate.</p> <p>La autorización de estancia por estudios obtenida en virtud del artículo 37.1.a) autorizará a trabajar por cuenta propia y ajena, siempre que esta actividad laboral sea compatible con la realización de esos estudios, y se trate de estudios superiores, de una formación reglada para el empleo o destinada a la obtención de un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica.</p> <p>2. La actividad laboral no podrá ser superior a las treinta horas semanales.</p> <p>3. La autorización que se conceda no tendrá limitaciones geográficas, salvo que la actividad lucrativa coincida con periodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales, o el servicio de voluntariado.</p>
--	---

<p>No tendrá tampoco limitaciones geográficas la autorización cuando, pese a su coincidencia con el periodo de realización de la actividad principal, se acredite que la forma de organización de la actividad laboral permitirá su compatibilidad con la consecución de aquélla por no requerir desplazamientos continuos.</p> <p>La limitación del ámbito geográfico de la autorización para trabajar, de ser establecida, coincidirá con carácter general con el ámbito territorial de estancia de su titular.</p> <p>Podrá excepcionarse la coincidencia de ámbito geográfico de las autorizaciones siempre que la localización del centro de trabajo o del centro en que se desarrolle la actividad por cuenta propia no implique desplazamientos continuos que supongan la ruptura del requisito de compatibilidad con la finalidad principal para la que se concedió la autorización de estancia.</p> <p>Cuando la relación laboral se inicie y desarrolle en el ámbito territorial de una sola Comunidad Autónoma y a ésta se le haya traspasado la competencia ejecutiva de tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia y ajena corresponderá a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos.</p> <p>4. La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la duración del contrato de trabajo o, en su caso, con la proyectada para la actividad por cuenta propia. Dicha vigencia no podrá ser en ningún caso superior a la de la duración de la autorización de estancia. La pérdida de vigencia de la autorización de estancia será causa de extinción de la autorización para trabajar.</p>	<p>No tendrá tampoco limitaciones geográficas la autorización cuando, pese a su coincidencia con el periodo de realización de la actividad principal, se acredite que la forma de organización de la actividad laboral permitirá su compatibilidad con la consecución de aquélla por no requerir desplazamientos continuos.</p> <p>La limitación del ámbito geográfico de la autorización para trabajar, de ser establecida, coincidirá con carácter general con el ámbito territorial de estancia de su titular.</p> <p>Podrá excepcionarse la coincidencia de ámbito geográfico de las autorizaciones siempre que la localización del centro de trabajo o del centro en que se desarrolle la actividad por cuenta propia no implique desplazamientos continuos que supongan la ruptura del requisito de compatibilidad con la finalidad principal para la que se concedió la autorización de estancia.</p> <p>Cuando la relación laboral se inicie y desarrolle en el ámbito territorial de una sola Comunidad Autónoma y a ésta se le haya traspasado la competencia ejecutiva de tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia y ajena, corresponderá a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos.</p> <p>4. La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la duración de la autorización de estancia. La pérdida de vigencia de la autorización de estancia será causa de extinción de la autorización para trabajar.</p>
---	--

<p>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>Artículo 54. Medios económicos a acreditar por un extranjero para la obtención de una autorización de residencia por reagrupación a favor de sus familiares.</p> <p>3. La exigencia de dicha cuantía podrá ser minorada cuando el familiar reagrupable sea menor de edad, cuando concurren circunstancias excepcionales acreditadas que aconsejen dicha minoración en base al principio del interés superior del menor, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, y se reúnan los restantes requisitos legales y reglamentarios para la concesión de la autorización de residencia por reagrupación familiar.</p> <p>Igualmente, la cuantía podrá ser minorada en relación con la reagrupación de otros familiares por razones humanitarias apreciadas en relación con supuestos individualizados y previo informe favorable de la Dirección General de Inmigración.</p>	<p>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>Dos. El apartado 3 del artículo 54 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«3. La exigencia de dicha cuantía podrá ser minorada en los supuestos del artículo 53.c) y d) de este real decreto, cuando concurren circunstancias acreditadas que aconsejen dicha minoración de acuerdo con el principio del interés superior del menor, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, y en atención a las circunstancias del caso concreto, valorando la edad, desarrollo físico y emocional del familiar reagrupado, la relación con su reagrupante, y el número de miembros de la unidad familiar, haciendo una interpretación favorable a la vida familiar, y además se reúnan los restantes requisitos legales y reglamentarios para la concesión de la autorización de residencia por reagrupación familiar.</p> <p>Igualmente, la cuantía podrá ser minorada en relación con la reagrupación de otros familiares por razones humanitarias apreciadas en relación con supuestos individualizados previo informe de la Dirección General de Migraciones.</p> <p>La flexibilización se referirá a la cuantía mínima exigida en el momento en el que se efectúa la solicitud de la autorización, y a la perspectiva de mantenimiento de los medios económicos durante el año posterior a la fecha de presentación de la solicitud.</p>
---	--

<p>Artículo 59. Residencia de los familiares reagrupados, independiente de la del reagrupante.</p> <p>1. El cónyuge o pareja reagrupado podrá obtener una autorización de residencia y trabajo independiente, cuando reúna alguno de los siguientes requisitos y no tenga deudas con la Administración tributaria o de Seguridad Social:</p> <p>b) Contar con uno o varios contratos de trabajo, de duración mínima, desde el momento de la solicitud, de un año, y de los que se derive una retribución no inferior al Salario Mínimo Interprofesional mensual, a tiempo completo, por catorce pagas.</p>	<p>En atención a estos criterios, la cuantía a justificar será la siguiente:</p> <p>a) En caso de que se alcance la cuantía resultante de aplicar los umbrales previstos en el artículo 54.1 del este reglamento, la autorización será concedida.</p> <p>b) En caso de que no se alcance esa cuantía, se concederá la reagrupación familiar de los menores si el reagrupante acredita medios económicos provenientes de una fuente estable de ingresos igual o superior al salario mínimo interprofesional.</p> <p>c) Para aquellos casos en los que no se alcance dicha cuantía y en atención a la situación del reagrupado, para una unidad familiar de dos miembros, siendo uno de ellos un menor de edad se exigirá el 110% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual y, por cada menor de edad adicional, se exigirá un 10% adicional con el tope máximo del 150% de dicho ingreso.»</p> <p>Tres. La letra b) del artículo 59.1 queda redactada del siguiente modo:</p> <p>b) Contar con uno o varios contratos de trabajo, desde el momento de la solicitud, de los que se derive una retribución no inferior al salario mínimo interprofesional mensual referido a la jornada legal de trabajo o el que derive del convenio colectivo aplicable.»</p>
--	---

<p>Artículo 61. Renovación de las autorizaciones de residencia en virtud de reagrupación familiar.</p> <p>11. La autorización de residencia por reagrupación familiar renovada se extenderá hasta la misma fecha que la autorización de que sea titular el reagrupante en el momento de la renovación.</p> <p>Artículo 65. Determinación de la situación nacional de empleo.</p> <p>1. A los efectos de determinar dicha situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los Servicios públicos de empleo autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas.</p> <p>El procedimiento de elaboración del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura será establecido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.</p>	<p>Cuatro. El apartado 11 del artículo 61 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«11. La autorización de residencia por reagrupación familiar renovada se extenderá hasta la misma fecha que la autorización de que sea titular el reagrupante en el momento de la renovación. Esta autorización habilitará para trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.»</p> <p>Cinco. El artículo 65 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«Artículo 65. Determinación de la situación nacional de empleo.</p> <p>1. A los efectos de determinar dicha situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los servicios públicos de empleo autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas.</p> <p>El procedimiento de elaboración del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura será establecido por Orden del titular del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, a propuesta de los titulares de los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.</p>
--	---

<p>Este Catálogo estará basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo. También tendrá en consideración las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo.</p> <p>Se considerarán como ocupaciones las consignadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones que esté en vigor.</p> <p>La concreción del detalle con que una ocupación se debe incluir en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura se realizará teniendo en cuenta el grado de especialización requerido para el desempeño de la actividad.</p> <p>Podrán no ser incluidas en Catálogo aquellas ocupaciones que por su naturaleza podrían ser cubiertas por personas inscritas como demandantes de empleo tras su participación en actuaciones formativas programadas por los Servicios públicos de empleo.</p> <p>La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.</p> <p>2. Asimismo, se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite la dificultad</p>	<p>Este Catálogo estará basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo. También tendrá en consideración las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo. Asimismo, en él se incorporarán automáticamente aquellas ocupaciones pertenecientes a los sectores económicos que se determinen por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.</p> <p>Se considerarán como ocupaciones las consignadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones que esté en vigor.</p> <p>La concreción del detalle con que una ocupación se debe incluir en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura se realizará teniendo en cuenta el grado de especialización requerido para el desempeño de la actividad.</p> <p>La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.</p> <p>2. Asimismo, se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite ante la</p>
---	--

<p>de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno.</p> <p>Para ello, deberá presentar una oferta de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, que estará formulada de forma precisa y ajustada a los requerimientos del puesto de trabajo, sin contener requisitos que no tengan relación directa con su desempeño.</p> <p>El Servicio Público de Empleo en el que se haya presentado la oferta de empleo, en el marco de sus competencias en materia de intermediación laboral, la gestionará promoviendo el contacto entre el empleador y los demandantes de empleo que se adecuen a los requerimientos de la misma. Asimismo, durante un periodo de tiempo de al menos quince días, dará publicidad a la oferta de empleo en cualquiera de los espacios públicos destinados a la difusión de ofertas de que disponga el Servicio Público de Empleo, a fin de que los trabajadores que residen en cualquier parte del territorio español puedan concurrir a su cobertura.</p> <p>Transcurridos veinticinco días desde la presentación de la oferta por el empleador, éste deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el resultado de la selección de candidatos que se ha presentado para cubrir los puestos de trabajo vacantes.</p> <p>El Servicio Público de Empleo emitirá, si procede, la certificación de insuficiencia de demandantes en un plazo máximo de cinco días contados a partir de la</p>	<p>Oficina de Extranjería la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno. A estos efectos, la Oficina de Extranjería tendrá en consideración el informe presentado por los Servicios Públicos de Empleo, así como la urgencia de la contratación acreditada por la empresa.</p> <p>Para ello se deberá presentar una oferta de empleo en el portal Empléate y los Servicios Públicos de Empleo, que estará formulada de forma precisa y ajustada a los requerimientos del puesto de trabajo, sin contener requisitos que no tengan relación directa con su desempeño.</p> <p>El Servicio Público de Empleo en el que se haya presentado la oferta de empleo, en el marco de sus competencias en materia de intermediación laboral, la gestionará promoviendo el contacto entre el empleador y los demandantes de empleo que se adecuen a los requerimientos de la misma. Asimismo, durante un periodo de tiempo de ocho días, dará publicidad a la oferta de empleo en cualquiera de los espacios públicos destinados a la difusión de ofertas de que disponga el Servicio Público de Empleo, a fin de que los trabajadores que residen en cualquier parte del territorio español puedan concurrir a su cobertura.</p> <p>Transcurridos ocho días desde la presentación de la oferta por el empleador, éste deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el resultado de la selección de candidatos que se han presentado para cubrir los puestos de trabajo vacantes, indicando los candidatos que han sido admitidos y los que han sido rechazados, así como la causa del rechazo.</p> <p>El Servicio Público de Empleo emitirá la certificación de insuficiencia de demandantes en un plazo máximo de tres días contados a partir de la comunicación</p>
--	---

<p>comunicación por parte del empleador del resultado de la selección.</p> <p>El certificado emitido por el Servicio Público de Empleo competente deberá contener información que identifique al empleador y la oferta y sobre el número de puestos de trabajo ofertados y de trabajadores puestos a disposición del empleador. Incluirá igualmente la cifra de personas inscritas en la provincia como demandantes de empleo para la ocupación de que se trate. Incluirá también una valoración sobre si se trata de una ocupación que podría ser cubierta por personas inscritas como demandantes de empleo tras su participación en actuaciones formativas programadas por los Servicios públicos de empleo.</p> <p>La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración informará la normativa de desarrollo de lo dispuesto en este Reglamento sobre el contenido mínimo de los Certificados de los Servicios Públicos de Empleo.</p> <p>En la valoración del certificado, la Oficina de Extranjería competente para la tramitación de la solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena tendrá en consideración, especialmente, la relación entre el número de trabajadores puestos a disposición del empleador y el de puestos de trabajo ofertados por éste, así como la valoración de si el puesto podría ser cubierto tras una actividad formativa programada por el Servicio Público de Empleo.</p> <p>Artículo 71. Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.</p> <p>2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:</p>	<p>por parte del empleador del resultado de la selección.</p> <p>El certificado emitido por el Servicio Público de Empleo competente deberá contener información que identifique al empleador y la oferta y sobre el número de puestos de trabajo ofertados y de trabajadores puestos a disposición del empleador.</p> <p>La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración realizará un seguimiento de la aplicación de lo dispuesto en este Reglamento sobre la determinación de la Situación Nacional de Empleo.</p> <p>En la valoración del certificado, la Oficina de Extranjería competente para la tramitación de la solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena tendrá en consideración, especialmente, la relación entre el número de trabajadores puestos a disposición del empleador y el de puestos de trabajo ofertados por éste.»</p> <p>Seis. El apartado 2 del artículo 71 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:</p>
---	--

<p>a) Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.</p> <p>b) Cuando se acredite la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:</p> <p>1.º Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.</p> <p>2.º Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos en el artículo 64 y con inicio de vigencia condicionado a la concesión de la renovación.</p> <p>c) Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, siempre y cuando acredite, acumulativamente:</p> <p>1.º Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad.</p>	<p>a) Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.</p> <p>b) Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>1.º Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.</p> <p>2.º Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos en el artículo 64 y con inicio de vigencia condicionado a la concesión de renovación.</p> <p>3.º Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad, y que ha buscado activamente empleo, mediante su</p>
--	--

<p>2.º Que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.</p> <p>3.º Que en el momento de solicitud de la renovación tiene un contrato de trabajo en vigor.</p> <p>d) Cuando el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 38.6 b) y c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.</p> <p>e) De acuerdo con el artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.</p> <p>f) Igualmente, en desarrollo del artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando:</p> <p>1.º El trabajador acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, siempre que su última relación laboral se hubiese interrumpido por causas ajenas a su voluntad, y haya buscado activamente empleo.</p> <p>2.º El cónyuge cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador. Se procederá igualmente a la renovación, cuando el requisito sea cumplido por la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal en los términos previstos en materia de reagrupación familiar.</p>	<p>inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.</p> <p>c) Cuando el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 38.6 b) y c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.</p> <p>d) De acuerdo con el artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando:</p> <p>1.º El trabajador acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, siempre que su última relación laboral se hubiese interrumpido por causas ajenas a su voluntad y haya buscado activamente empleo.</p> <p>2.º El cónyuge cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador. Se procederá igualmente a la renovación, cuando el requisito sea cumplido por la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal en los términos previstos en materia de reagrupación familiar.</p> <p>3.º En los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la</p>
--	--

<p>Artículo 72. Efectos de la renovación de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.</p> <p>1. La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.</p>	<p>relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.»</p> <p>Siete. El apartado 1 del artículo 72 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«1. La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de cuatro años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional, por cuenta ajena y por cuenta propia. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.»</p> <p>Ocho. Se suprime el Capítulo IV, que comprende los artículos 97 a 102, «Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada».¹⁴</p>
<p>Artículo 105. Requisitos.</p> <p>3. Por otra parte será necesario cumplir las siguientes condiciones en materia de trabajo:</p> <p>a) Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.</p> <p>b) Poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como en su caso la colegiación cuando así se requiera.</p>	<p>Nueve. El apartado 3 del artículo 105 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«3. Por otra parte será necesario cumplir, con carácter previo, las siguientes condiciones en materia de trabajo:</p> <p>a) Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.</p> <p>b) Poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como en su caso la colegiación cuando así se requiera.</p>

¹⁴ Se transcriben en anexo al texto comparado.

<p>c) Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo.</p> <p>d) Que el extranjero cuente con recursos económicos suficientes para su manutención y alojamiento. En caso de que los recursos acreditados deriven del ejercicio de la actividad por cuenta propia, su valoración se realizará una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.</p> <p>Las cuantías a acreditar serán aquéllas previstas en relación con solicitudes de autorización de residencia temporal por reagrupación familiar, en función de las personas que el interesado tenga a su cargo.</p> <p>e) Haber abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta propia.</p> <p>Artículo 109. Renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia</p> <p>7. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.</p>	<p>c) Acreditar la suficiencia de la inversión prevista para la implantación del proyecto y sobre la incidencia, en su caso, en la creación de empleo, incluyendo como tal el auto empleo.</p> <p>d) Haber abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta propia.»</p> <p>Diez. El apartado 7 del artículo 109 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«7. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de cuatro años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.»</p> <p>Once. El artículo 124 queda redactado del siguiente modo:</p>
---	--

<p>Artículo 124. Autorización de residencia temporal por razones de arraigo.</p> <p>Se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo laboral, social o familiar cuando se cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>1. Por arraigo laboral, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, y que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses.</p> <p>A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar una resolución judicial que la reconozca o la resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.</p> <p>2. Por arraigo social, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años.</p> <p>Además, deberá cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:</p>	<p>«Artículo 124. Autorización de residencia temporal por razones de arraigo.</p> <p>Se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo laboral, social, familiar o para la formación cuando se cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>1. Por arraigo laboral, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses, y que se encuentren en situación de irregularidad en el momento de la solicitud.</p> <p>A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar cualquier medio de prueba que acredite la existencia de una relación laboral previa realizada en situación legal de estancia o residencia. A estos efectos se acreditará la realización, en los últimos 2 años, de una actividad laboral que suponga, en el caso de actividad por cuenta ajena, como mínimo una jornada de 30 horas semanales en el periodo de 6 meses o de 15 horas semanales en un periodo de 12 meses, y en el caso del trabajo por cuenta propia, una actividad continuada de, al menos, seis meses.</p> <p>2. Por arraigo social, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años.</p> <p>Además, deberá cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:</p>
---	---

<p>a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.</p> <p>b) Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud para un periodo que no sea inferior a un año. Dicha contratación habrá de estar basada en la existencia de un solo contrato, salvo en los siguientes supuestos:</p> <p>1.º En el caso del sector agrario, cabrá la presentación de dos contratos, con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos de duración mínima de seis meses.</p> <p>2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos, todos ellos de duración mínima de un año, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global.</p> <p>c) Tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social, emitido por la Comunidad Autónoma en cuyo territorio tengan su domicilio habitual.</p> <p>A estos efectos, los vínculos familiares se entenderán referidos exclusivamente a los cónyuges o parejas de hecho registradas,</p>	<p>a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.</p> <p>b) Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el salario mínimo interprofesional o el salario establecido, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, en el momento de la solicitud, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global y garantizar al menos el salario mínimo interprofesional. El contrato podrá tener una duración de mínimo 20 horas en los casos que se acredite tener a cargo menores o personas que precisen medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica. Podrá presentarse más de un contrato de trabajo en los siguientes supuestos:</p> <p>1.º En el caso del sector agrario, cabrá la presentación de dos o más contratos, con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos.</p> <p>2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma o distinta ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos.</p> <p>c) Tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social, emitido por la Comunidad Autónoma en cuyo territorio tengan su domicilio habitual.</p> <p>A estos efectos, los vínculos familiares se entenderán referidos exclusivamente a los</p>
--	--

<p>ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa.</p> <p>En los supuestos de arraigo social acreditado mediante informe, que deberá ser emitido y notificado al interesado en el plazo máximo de treinta días desde su solicitud, en éste deberá constar, entre otros factores de arraigo que puedan acreditarse por las diferentes Administraciones competentes, el tiempo de permanencia del interesado en su domicilio habitual, en el que deberá estar empadronado, los medios económicos con los que cuente, los vínculos con familiares residentes en España, y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Comunidad Autónoma deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente.</p> <p>A dichos efectos, el órgano autonómico competente podrá realizar consulta al Ayuntamiento donde el extranjero tenga su domicilio habitual sobre la información que pueda constar al mismo.</p> <p>El informe de arraigo referido anteriormente podrá ser emitido por la Corporación local en la que el extranjero tenga su domicilio habitual, cuando así haya sido establecido por la Comunidad Autónoma competente, siempre que ello haya sido previamente puesto en conocimiento de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.</p> <p>El informe de la Corporación local habrá de ser emitido y notificado al interesado en el plazo de treinta días desde la fecha de la solicitud. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Corporación local deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente.</p> <p>El órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de contar con un contrato de</p>	<p>cónyuges o parejas de hecho registradas, ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa.</p> <p>El informe de arraigo social, que deberá ser emitido y notificado al interesado en el plazo máximo de treinta días desde su solicitud, hará constar, entre otros factores de arraigo que puedan acreditarse por las diferentes Administraciones competentes, el tiempo de permanencia del interesado en su domicilio habitual, en el que deberá estar empadronado, los medios económicos con los que cuente, los vínculos con familiares residentes en España, y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Comunidad Autónoma deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente.</p> <p>A dichos efectos, el órgano autonómico competente podrá realizar consulta al Ayuntamiento donde el extranjero tenga su domicilio habitual sobre la información que pueda constar al mismo.</p> <p>El informe de arraigo referido anteriormente podrá ser emitido por la Corporación local en la que el extranjero tenga su domicilio habitual, cuando así haya sido establecido por la Comunidad Autónoma competente, siempre que ello haya sido previamente puesto en conocimiento de la Secretaría de Estado de Migraciones.</p> <p>El informe de la Corporación local habrá de ser emitido y notificado al interesado en el plazo de treinta días desde la fecha de la solicitud. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Corporación local deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente.</p> <p>El órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al extranjero de</p>
--	--

<p>trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes. En caso de cumplirse los requisitos previstos en el artículo 105.3 de este Reglamento, se podrá alegar que los medios económicos derivan de una actividad a desarrollar por cuenta propia.</p> <p>En caso de que el informe no haya sido emitido en plazo, circunstancia que habrá de ser debidamente acreditada por el interesado, podrá justificarse este requisito por cualquier medio de prueba admitido en Derecho.</p> <p>3. Por arraigo familiar:</p> <p>a) Cuando se trate de padre o madre de un menor de nacionalidad española, siempre que el progenitor solicitante tenga a cargo al menor y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paternofiliales respecto al mismo.</p>	<p>la necesidad de contar con un contrato de trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes que supongan, al menos, el 100% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual. En caso de cumplirse los requisitos previstos en el artículo 105.3 de este Reglamento, se podrá alegar que los medios económicos derivan de una actividad desarrollada por cuenta propia.</p> <p>En caso de que el informe no haya sido emitido en plazo, circunstancia que habrá de ser debidamente acreditada por el interesado, podrá justificarse este requisito por cualquier medio de prueba.</p> <p>3. Por arraigo familiar:</p> <p>a) Cuando se trate de padre o madre, o tutor, de un menor de nacionalidad española, siempre que la persona progenitora o tutora solicitante tenga a cargo al menor y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paternofiliales respecto al mismo. Asimismo, cuando se trate de persona que preste apoyo a la persona con discapacidad de nacionalidad española para el ejercicio de su capacidad jurídica, siempre que la persona solicitante que presta dicho apoyo tenga a cargo a la persona con discapacidad y conviva con ella. En este supuesto se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.</p> <p>b) Cuando se trate del cónyuge o pareja de hecho acreditada de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española. También cuando se trate de ascendientes mayores de 65 años, o menores de 65 años a cargo, descendientes menores de 21 años, o mayores de 21 años a cargo, de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española, o de su cónyuge o pareja de</p>
--	--

<p>b) Cuando se trate de hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.</p>	<p>hecho. Se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y propia.</p> <p>c) Cuando se trate de hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.</p> <p>4. Por arraigo para la formación, podrán obtener una autorización de residencia, por un periodo de doce meses, los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años. Además, deberán cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:</p> <p>a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.</p> <p>b) Comprometerse a realizar una formación reglada para el empleo o a obtener un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica o una promovida por los Servicios Públicos de Empleo y orientada al desempeño de ocupaciones incluidas en el Catálogo al que se refiere el artículo 65.1, o bien, en el ámbito de la formación permanente de las universidades, comprometerse a la realización de cursos de ampliación o actualización de competencias y habilidades formativas o profesionales así como de otras enseñanzas propias de formación permanente. A estos efectos, la matriculación deberá haberse realizado en un plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización de residencia.</p>
--	---

<p>4. Por Orden del titular del Ministerio de la Presidencia a propuesta de los titulares de los Ministerios del Interior y de Trabajo e Inmigración y previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, se podrá determinar la aplicación de la situación nacional de empleo a las solicitudes de autorización de</p>	<p>El solicitante deberá aportar acreditación de dicha matriculación en un plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización. En caso contrario, la Oficina de Extranjería podrá extinguir dicha autorización. En los casos que la matriculación esté supeditada a periodos concretos de matriculación, deberá remitir a la Oficina de Extranjería prueba de la matrícula en un periodo máximo de tres meses desde la finalización de dicho plazo.</p> <p>Esta autorización de residencia podrá ser prorrogada una única vez por otro período de doce meses en los casos que la formación tenga una duración superior a doce meses o su duración exceda la vigencia de la primera autorización concedida.</p> <p>Una vez superada la formación, y durante la vigencia de la autorización de residencia, el interesado presentará la solicitud de autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjería junto con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el salario mínimo interprofesional, o el establecido por el convenio colectivo de aplicación, en el momento de la solicitud, y prueba de haber superado la formación prevista en la solicitud de residencia. La Oficina de Extranjería concederá en estos casos una autorización de dos años que habilitará a trabajar.</p> <p>5. Por Orden del titular del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, a propuesta de los titulares de los Ministerios del Interior, de Inclusión Seguridad Social y Migraciones, y de Trabajo y Economía Social y previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, se podrá determinar la aplicación de la</p>
---	--

<p>residencia temporal por razones de arraigo social.</p> <p>Artículo 127. Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de colaboración con autoridades públicas, razones de seguridad nacional o interés público.</p> <p>Se podrá conceder una autorización a las personas que colaboren con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales en cuestiones ajenas a la lucha contra redes organizadas, o cuando concurran razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España. A estos efectos, dichas autoridades podrán instar a los órganos competentes la concesión de la autorización de residencia a la persona que se encuentre en alguno de estos supuestos.</p>	<p>situación nacional de empleo a las solicitudes de autorización de residencia temporal por razones de arraigo social.»</p> <p>Doce. El artículo 127 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«Artículo 127. Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de colaboración con autoridades, razones de seguridad nacional o interés público.</p> <p>1. Se podrá conceder una autorización a las personas que colaboren con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales en cuestiones ajenas a la lucha contra redes organizadas, o cuando concurran razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España. A estos efectos, dichas autoridades podrán instar a los órganos competentes la concesión de la autorización de residencia a la persona que se encuentre en alguno de estos supuestos.</p> <p>2. La Dirección General de Migraciones podrá conceder una autorización de colaboración con la administración laboral competente a aquellas personas que acrediten ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante cualquier medio de prueba, estar trabajando en situación irregular durante un periodo mínimo de seis meses en el último año, y que cumplan con los requisitos del artículo 64.2. de este reglamento, a excepción del apartado a). Esta autorización tendrá un año de duración y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. La solicitud podrá ser presentada por la persona interesada o de oficio por parte de la autoridad laboral, e incorporará la resolución judicial o administrativa relativa al acta</p>
--	--

<p>Artículo 162. Extinción de la autorización de residencia temporal</p> <p>La extinción de la autorización de residencia temporal, salvo en los supuestos específicamente regulados en otros artículos de este capítulo, se producirá de acuerdo con lo dispuesto en este artículo.</p> <p>2. La autorización de residencia temporal se extinguirá por resolución del órgano competente para su concesión, conforme a los trámites previstos en la normativa vigente para los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones, cuando se constate la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>Artículo 166. Extinción de la autorización de residencia de larga duración.</p> <p>1. La extinción de la autorización de residencia de larga duración y de la autorización de residencia de larga duración-UE se producirá en los casos siguientes:</p>	<p>de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»</p> <p>Trece. Se añade una nueva letra f) al apartado 2 del artículo 162, que queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«f) Cuando el extranjero haya sido condenado mediante sentencia firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.»</p> <p>Catorce. Se añade una nueva letra f) al apartado 1 del artículo 166, que queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«f) Cuando el extranjero haya sido condenado mediante sentencia firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En la aplicación de esta causa de extinción se atenderá al principio de proporcionalidad.»</p>
--	---

<p>Artículo 167. Gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en el periodo de un año.</p> <p>En caso de que, transcurrido el año respecto al que se establezca la cifra, el número de contrataciones en origen sea inferior a las inicialmente previstas, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, podrá prorrogar la vigencia de la cifra que reste.</p> <p>2. La gestión colectiva permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallen o residan en España, llamados a desempeñar empleos estables y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios.</p> <p>3. El Ministerio de Trabajo e Inmigración establecerá los supuestos en los que también será posible tramitar ofertas nominativas a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p>	<p>Quince. El artículo 167 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«Artículo 167. Gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>1. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar anualmente una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>En caso de que, transcurrido un año respecto al que se establezca la cifra, el número de contrataciones en origen sea inferior a las inicialmente previstas, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, podrá prorrogar la vigencia de la cifra que reste.</p> <p>2. La gestión colectiva permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallen o residan en España, para ocupar empleos estables y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas presentadas por los empresarios.</p> <p>La orden anual por la que se establece la contratación en origen podrá prever las siguientes figuras:</p> <p>a) Migración de carácter estable.</p> <p>b) Migración circular.</p> <p>c) Visados de búsqueda de empleo.</p> <p>3. Las autorizaciones de trabajo previstas en la contratación colectiva en origen para la migración circular tendrán una duración de cuatro años y habilitarán a trabajar por un periodo</p>
---	---

<p>Artículo 168. Elaboración de la previsión anual de gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>1. Corresponderá a la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración la elaboración de la propuesta de previsión anual de puestos de trabajo, por ocupación laboral, que podrán ser cubiertos a través</p>	<p>máximo de nueve meses en un año en un único sector laboral. La vigencia de estas autorizaciones estará supeditada al compromiso de retorno del trabajador al país de origen, y al mantenimiento de las condiciones que justificaron la concesión de la autorización.</p> <p>Estas autorizaciones se concederán para un único empleador, sin perjuicio de las especificidades que pueda establecer la orden anual que regula la gestión colectiva de contrataciones en origen en relación con los requisitos de las concatenaciones entre provincias y cambios de empleador.</p> <p>4. Las autorizaciones de trabajo para la migración circular podrán prorrogarse tras la finalización de su vigencia, por iguales períodos.</p> <p>Los trabajadores que acrediten haber cumplido con el compromiso de retorno durante la vigencia de la autorización de trabajo podrán solicitar, en el periodo de seis meses desde la finalización de esta autorización, una autorización de residencia y trabajo que tendrá una duración de dos años, prorrogables por otros dos, que autorizará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.»</p> <p>Dieciséis. El artículo 168 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«Artículo 168. Elaboración de la previsión anual de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>1. Corresponderá a la Secretaría de Estado de Migraciones la elaboración de la propuesta de previsión anual de puestos de trabajo, por ocupación laboral, que podrán ser cubiertos a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p>
---	--

<p>de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>Para ello, deberá tenerse en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal, así como las propuestas que, previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas y empresariales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas. Dichas propuestas se realizarán tras haber recibido las solicitudes de las organizaciones empresariales de ámbito provincial y las consideraciones que les hubieran hecho llegar las organizaciones sindicales más representativas de idéntico ámbito.</p> <p>2. La propuesta realizada por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración será adoptada previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, a la que con periodicidad trimestral le serán remitidos datos estadísticos sobre las autorizaciones solicitadas y concedidas, así como las solicitudes y concesiones de visados de búsqueda de empleo y las autorizaciones derivadas de éstos, en base a la Orden ministerial de gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>Elaborada la propuesta, será presentada por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración ante la Comisión Interministerial de Extranjería para que informe sobre la procedencia de aprobar la Orden.</p> <p>Artículo 169. Contenido de la norma sobre gestión colectiva.</p> <p>1. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen comprenderá la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que pueden ser</p>	<p>Para ello, deberá tenerse en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal, así como las propuestas que, previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas y empresariales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas. Dichas propuestas se realizarán tras haber recibido las solicitudes de las organizaciones empresariales de ámbito provincial y las consideraciones que les hubieran hecho llegar las organizaciones sindicales más representativas de idéntico ámbito.</p> <p>2. La propuesta realizada por la Secretaría de Estado de Migraciones será adoptada previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, a la que con periodicidad trimestral le serán remitidos datos estadísticos sobre las autorizaciones solicitadas y concedidas, así como las solicitudes y concesiones de visados de búsqueda de empleo y las autorizaciones derivadas de éstos, de acuerdo con la Orden ministerial de gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>Elaborada la propuesta, será presentada por la Secretaría de Estado de Migraciones ante la Comisión Interministerial de Extranjería para que informe sobre la procedencia de aprobar la Orden.»</p> <p>Diecisiete. El artículo 169 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«Artículo 169. Contenido de la norma sobre la gestión colectiva.</p> <p>1. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen comprenderá la cifra provisional de los puestos de trabajo de migración de carácter estable que</p>
---	--

<p>cubiertos a través de este procedimiento por trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España.</p> <p>2. Asimismo, podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen, así como un número de visados para la búsqueda de empleo limitados a determinadas ocupaciones en un ámbito territorial concreto.</p> <p>3. La Orden ministerial que apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen podrá regular de manera diferenciada las previsiones sobre contratación estable y sin establecer una cifra de puestos a trabajo a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales, particularidades en el procedimiento de contratación de trabajadores de temporada o por obra o servicio regulado en el capítulo VI del título IV.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, dichas particularidades podrán ser establecidas, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, por Orden del titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración específicamente aprobada a dichos efectos, en caso de que, a raíz de las propuestas de las Comunidades Autónomas y en atención a la situación nacional de empleo, se determine la no procedencia de establecer una cifra de contrataciones estables para una determinada anualidad.</p> <p>4. A lo largo del año se podrá revisar el número y distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen, para adaptarlo a la evolución del mercado de trabajo.</p>	<p>pueden ser cubiertos a través de este procedimiento por trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España.</p> <p>2. Asimismo, podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen, así como un número de visados para la búsqueda de empleo limitados a determinadas ocupaciones en un ámbito territorial concreto.</p> <p>3. La Orden ministerial que apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen podrá regular de manera diferenciada las previsiones sobre migración de carácter estable y, sin establecer una cifra de puestos a trabajo a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales, particularidades en el procedimiento de contratación de trabajadores para un determinado sector.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, dichas particularidades podrán ser establecidas, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, por Orden del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones específicamente aprobada a dichos efectos, en caso de que, a raíz de las propuestas de las Comunidades Autónomas y en atención a la situación nacional de empleo, se determine la no procedencia de establecer una cifra de contrataciones de carácter estable para una determinada anualidad.</p> <p>4. A lo largo del año se podrá revisar el número y distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen, para adaptarlo a la evolución del mercado de trabajo.</p> <p>5. Las ofertas de empleo presentadas de acuerdo con la norma sobre gestión</p>
---	---

<p>5. Las ofertas de empleo genéricas presentadas en base a la norma sobre gestión colectiva de contrataciones en origen se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.</p> <p>Artículo 170. Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>1. Las diferentes actuaciones de gestión, selección e intervención social y concesión de autorizaciones de residencia y trabajo, entre otras, que sean consecuencia de la ejecución de la gestión colectiva de contrataciones en origen, se desarrollarán en los términos que el Ministerio de Trabajo e Inmigración establezca en la correspondiente Orden.</p>	<p>colectiva de contrataciones en origen se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.»</p> <p>Dieciocho. El artículo 170 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«Artículo 170. Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>1. Las diferentes actuaciones de gestión, selección e intervención social y concesión de autorizaciones de trabajo, o de residencia y trabajo, entre otras, que sean consecuencia de la ejecución de la gestión colectiva de contrataciones en origen, se desarrollarán en los términos que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones establezca en la correspondiente Orden.</p> <p>En todo caso, será necesario cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>1.º Los establecidos en el artículo 64 de este Reglamento y el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.</p> <p>2.º El retorno del trabajador extranjero a su país de origen, en los términos previstos por el contrato fijo-discontinuo y en la vigencia de su visado, y la notificación de dicho retorno en los términos previstos en la Orden anual.</p> <p>3.º La puesta a disposición del trabajador por parte del empleador de un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor y siempre que quede garantizada, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento, en</p>
---	--

<p>2. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen establecerá el procedimiento para la contratación de los trabajadores extranjeros.</p> <p>En todo caso, los contratos de trabajo deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español, y deberán contener, al menos, los aspectos previstos en el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.</p> <p>3. Los empresarios que pretendan contratar a través del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen deberán presentar las solicitudes personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial que, para estos supuestos, podrán ser organizaciones empresariales.</p>	<p>los términos previstos en la Orden anual.</p> <p>4.º La organización por el empleador de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, y la asunción, como mínimo, del coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar del alojamiento, así como las actuaciones diligentes para garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen.</p> <p>2. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen establecerá el procedimiento para la contratación de los trabajadores extranjeros, y los requisitos que deban cumplir las empresas para la obtención de estas autorizaciones.</p> <p>En todo caso, los contratos de trabajo deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español, y deberán contener, al menos, los aspectos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.</p> <p>3. Los empresarios que pretendan contratar a través del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen deberán presentar las solicitudes personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial que, para estos supuestos, podrán ser organizaciones empresariales.</p> <p>La orden anual de contratación en origen podrá determinar los requisitos</p>
---	---

<p>4. En los procesos de selección en origen de los trabajadores realizados, en su caso, conforme a los procedimientos previstos en los acuerdos de regulación de flujos migratorios, podrán participar los empresarios, directa o indirectamente, siempre que lo soliciten, así como los representantes de la Dirección General de Inmigración encargados específicamente de estas tareas. Igualmente, podrán participar, en calidad de asesores y cuando las Administraciones de ambos países se lo soliciten, representantes de organizaciones sindicales más representativas y empresariales españolas y/o del país en el que se desarrolle el proceso de selección.</p> <p>La Dirección General de Inmigración presentará a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, con periodicidad trimestral, un informe relativo al desarrollo de los procesos de selección de trabajadores en origen realizados durante el correspondiente periodo.</p> <p>5. La Dirección General de Inmigración trasladará a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras el acta de la selección realizada, para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización, y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero a los trabajadores en el plazo máximo de dos días hábiles.</p> <p>Excepcionalmente, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible, circunstancia que será</p>	<p>y procedimiento de autorización de cambios de empleador y de provincia. Estas modificaciones no podrán suponer una ampliación del número de meses trabajados por año, ni alterar el sector para el que se concedió.</p> <p>4. En los procesos de selección en origen de los trabajadores realizados, en su caso, conforme a los procedimientos previstos en los acuerdos de regulación de flujos migratorios, podrán participar los empresarios, directa o indirectamente, siempre que lo soliciten, así como los representantes de la Dirección General de Migraciones encargados específicamente de estas tareas. Igualmente, podrán participar, en calidad de asesores y cuando las Administraciones de ambos países se lo soliciten, representantes de organizaciones sindicales más representativas y empresariales españolas o del país en el que se desarrolle el proceso de selección.</p> <p>La Dirección General de Migraciones presentará a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, con periodicidad trimestral, un informe relativo al desarrollo de los procesos de selección de trabajadores en origen realizados durante el correspondiente periodo.</p> <p>5. La Dirección General de Migraciones trasladará a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras el acta de la selección realizada, para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización, y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero a los trabajadores en el plazo máximo de dos días hábiles.</p> <p>Excepcionalmente, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible, circunstancia que será</p>
--	--

comunicada a la Dirección General de Inmigración.

Asimismo la **Dirección General de Inmigración** solicitará informe al Registro Central de Penados, con idéntico plazo y conforme a las anteriores previsiones.

6. Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores que hayan sido seleccionados o preseleccionados. A través del medio más adecuado, se procurará el suministro de la información suficiente al trabajador sobre sus derechos y deberes como tal.

comunicada a la Dirección General de Migraciones.

Asimismo, el **Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno o, en el caso de Subdelegaciones del Gobierno, la Dependencia provincial del Área de Trabajo e Inmigración,** solicitará informe al Registro Central de Penados, con idéntico plazo y conforme a las anteriores previsiones.

6. Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores que hayan sido seleccionados o preseleccionados. A través del medio más adecuado, se procurará el suministro de la información suficiente al trabajador sobre sus derechos y deberes como tal.

Para aquellas ocupaciones que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el desempeño del trabajo, la autorización de trabajo estará supeditada a la obtención de este requisito. En estos supuestos podrá concederse una autorización de residencia de seis meses para la formación, que no habilitará para trabajar, con el objetivo de obtener dicha certificación. Durante la vigencia de la autorización de residencia deberá presentar la acreditación de haber completado la formación ante el Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno o, en el caso de Subdelegaciones del Gobierno, la Dependencia provincial del Área de Trabajo e Inmigración, que concederá la autorización de trabajo en las condiciones previstas en este Título.

<p>Artículo 199. De la situación de estancia por estudios, investigación, formación o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo.</p> <p>1. Los extranjeros que se encuentren en España en situación de estancia en base a lo previsto en el artículo 37.1, letras a), b) y d), podrán acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64, excepto el apartado 3.a), y se acredite, además, que el extranjero:</p> <p>a) Ha permanecido en España durante al menos tres años como titular de una autorización de estancia.</p> <p>b) Ha superado los estudios, o ha concluido el trabajo de investigación, la formación o las prácticas con aprovechamiento.</p> <p>c) No ha sido becado o subvencionado por organismos públicos o privados dentro de programas de cooperación o de desarrollo españoles o del país de origen.</p> <p>El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una autorización de residencia a favor de los familiares en situación de estancia previstos en el artículo 41 que se encuentren conviviendo con él en el momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y</p>	<p>En los casos que no se supere dicha formación, el trabajador estará obligado a retornar a su país de origen.»</p> <p>Catorce. Se modifica el artículo 199, que queda redactado como sigue: Diecinueve. El artículo 199 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«Artículo 199. De las situaciones de estancia por estudios, formación, o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo:</p> <p>1. Los extranjeros que se encuentren en España en situación de estancia de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1, letras a), b) y d), podrán acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64, excepto el apartado 3.a), y haya superado los estudios, la formación o las prácticas, con aprovechamiento.</p> <p>El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una autorización de residencia a favor de los familiares en situación de estancia previstos en el artículo 41 que se encuentren conviviendo con él en el</p>
--	---

<p>disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida, será de residencia por reagrupación familiar.</p> <p>2. Las previsiones establecidas en este artículo serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados.</p> <p>A dichos efectos, el titular de la autorización de estancia deberá cumplir los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.</p> <p>3. La autorización concedida tendrá la consideración de autorización inicial.</p> <p>La eficacia de la autorización de residencia y trabajo estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. La eficacia de la autorización de residencia concedida a favor de los familiares estará condicionada a la de la autorización principal y su vigencia estará vinculada a la de ésta.</p> <p>En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la autorización su titular deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente, ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes.</p> <p>4. Excepcionalmente y previo informe favorable de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración podrá</p>	<p>momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida será de residencia por reagrupación familiar.</p> <p>2. Las previsiones establecidas en este artículo serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados.</p> <p>A dichos efectos, el titular de la autorización de estancia deberá cumplir los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.</p> <p>3. La autorización concedida tendrá la consideración de autorización inicial.</p> <p>La eficacia de la autorización de residencia y trabajo estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. La eficacia de la autorización de residencia concedida a favor de los familiares estará condicionada a la de la autorización principal y su vigencia estará vinculada a la de ésta.</p> <p>En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la autorización su titular deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente, ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes.</p>
---	---

<p>reducirse el plazo de tres años recogido en el apartado 1, cuando se trate de extranjeros cuya residencia en España se considere oportuna por razón de la relevancia excepcional de los méritos profesionales y científicos acreditados por aquéllos.</p> <p>No será aplicable el requisito previsto en el apartado 1.a) de este artículo, en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Extranjeros que hayan superado el periodo de ejercicio profesional en prácticas y/o el periodo 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 caso, 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.</p> <p>b) Extranjeros en posesión del título homologado de Licenciado en Medicina, siempre que la actividad a desarrollar tras la modificación sea su acceso a la escala de complemento del Cuerpo Militar de Sanidad.</p> <p>5. La autorización de residencia y trabajo, así como, en su caso, la autorización de residencia para los familiares, deberá solicitarse durante la vigencia de la autorización de estancia principal. La solicitud realizada en plazo prorrogará, en caso de caducidad, la vigencia de la autorización de estancia hasta que recaiga resolución sobre ella.</p>	<p>4. En los supuestos de los extranjeros que hayan obtenido la resolución favorable para el reconocimiento del título de especialista en Ciencias de la Salud, regulado en el Real Decreto 459/2010, de 16 de abril, por el que se regulan las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea, 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.</p> <p>5. La autorización de residencia y trabajo, así como, en su caso, la autorización de residencia para los familiares deberá solicitarse durante los sesenta días previos o los noventa posteriores a la vigencia de la</p>
--	--

<p>En cualquier caso, el requisito de tres años de permanencia en situación de estancia por estudios será requerible a la fecha en la que, en su caso, se conceda la modificación de la situación.</p> <p>En ningún caso se podrá presentar una solicitud antes de los noventa días naturales previos a la fecha en que previsiblemente el extranjero cumplirá el requisito de permanencia en situación de estancia por estudios durante tres años.</p> <p>6. Cuando en el marco del procedimiento se establezca que el extranjero no reúne los requisitos exigibles de acuerdo con este precepto, pero sí los relativos a la concesión de la autorización inicial de residencia de que se trate, el órgano competente dictará resolución en relación con ésta, condicionada a la obtención del correspondiente visado, en los términos generalmente aplicables a la autorización en cuestión.</p> <p>Artículo 201. Compatibilidad de la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la de residencia y trabajo por cuenta propia, o de autorizaciones de trabajo por cuenta propia de ámbito geográfico distinto.</p> <p>1. Los extranjeros que deseen realizar simultáneamente actividades lucrativas por cuenta propia y ajena habrán de obtener las correspondientes autorizaciones de trabajo, de conformidad con los requisitos generales establecidos para la obtención de cada una de ellas en este Reglamento, previa acreditación de la compatibilidad del ejercicio de ambas actividades lucrativas, en</p>	<p>autorización de estancia principal. La solicitud realizada en plazo prorrogará, en caso de caducidad, la vigencia de la autorización de estancia hasta que recaiga resolución sobre ella.</p> <p>6. Cuando en el marco del procedimiento se establezca que el extranjero no reúne los requisitos exigibles de acuerdo con este precepto, pero sí los relativos a la concesión de la autorización inicial de residencia de que se trate, el órgano competente dictará resolución en relación con ésta, en los términos generalmente aplicables a la autorización en cuestión.»</p> <p>Quince. Se modifica el apartado 1 del artículo 201, que queda redactado en los siguientes términos:</p> <p>Veinte. El apartado 1 del artículo 201 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«1. Los extranjeros que deseen realizar simultáneamente actividades lucrativas por cuenta propia y ajena habrán de obtener las correspondientes autorizaciones de trabajo, de conformidad con los requisitos generales establecidos para la obtención de cada una de ellas en este Reglamento.»</p>
--	---

<p>relación con su objeto y características, duración y jornada laboral.</p> <p>Disposición adicional tercera. Lugares de presentación de las solicitudes.</p> <p>2. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizará ante la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida, salvo lo dispuesto de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los procedimientos de solicitud de visado descritos en este Reglamento. Las solicitudes relativas a los visados deberán presentarse ante los órganos competentes para su tramitación o electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, si media causa que lo justifique podrá determinar otra misión diplomática u oficina consular en la que corresponda presentar la solicitud de visado.</p>	<p>Dieciséis. Se modifica el apartado segundo de la disposición adicional tercera, que queda redactado en los siguientes términos:</p> <p>Disposición adicional tercera. Lugares de presentación de las solicitudes y exigencia de comparecencia personal. (...)</p> <p>Veintiuno. El apartado segundo de la Disposición adicional tercera queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«2. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizará ante la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida, salvo lo dispuesto de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los procedimientos de solicitud de visado descritos en este Reglamento. Las solicitudes relativas a los visados deberán presentarse ante los órganos competentes para su tramitación o electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan. Asimismo, se podrán presentar en los locales de un proveedor de servicios externo con el que el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación mantenga un contrato de concesión de servicios, con sujeción a las condiciones previstas en la normativa comunitaria sobre visados.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, si media causa que lo justifique podrá determinar otra misión diplomática u oficina consular en la que</p>
---	--

<p>Disposición adicional decimocuarta. Recursos.</p> <p>Las resoluciones que dicten los órganos competentes de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, del Interior, y de Trabajo e Inmigración, los Delegados del Gobierno y Subdelegados del Gobierno, bajo la dependencia funcional de estos dos últimos Ministerios, con base en lo dispuesto en este Reglamento, sobre concesión o denegación de visados, prórrogas de estancia o autorizaciones de residencia y de trabajo, cédulas de inscripción, así como sobre sanciones gubernativas y expulsiones de extranjeros, pondrán fin a la vía administrativa, y contra éstas podrán interponerse los recursos administrativos o jurisdiccionales legalmente previstos. Se exceptúan las resoluciones sobre denegación de entrada y devolución, las cuales no agotan la vía administrativa.</p> <p>Los actos y resoluciones administrativas adoptados serán recurribles con arreglo a lo dispuesto en las leyes, y su régimen de ejecutividad será el previsto con carácter general en la legislación vigente, salvo lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, para la tramitación de expedientes de expulsión con carácter preferente.</p>	<p>corresponda presentar la solicitud de visado.»</p> <p>Veintidós. La Disposición adicional decimocuarta queda redactada del siguiente modo:</p> <p>«Disposición adicional decimocuarta. Recursos.</p> <p>Las resoluciones que dicten los órganos competentes de los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, del Interior, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, los Delegados del Gobierno y Subdelegados del Gobierno, bajo la dependencia funcional de estos dos últimos Ministerios, con base en lo dispuesto en este Reglamento, sobre concesión o denegación de visados, prórrogas de estancia o autorizaciones de residencia y de trabajo, cédulas de inscripción, así como sobre sanciones gubernativas y expulsiones de extranjeros, pondrán fin a la vía administrativa, y contra éstas podrán interponerse los recursos administrativos o jurisdiccionales legalmente previstos. Se exceptúan las resoluciones sobre denegación de entrada y devolución, las cuales no agotan la vía administrativa.</p> <p>Asimismo, pondrán fin a la vía administrativa las resoluciones adoptadas por el órgano competente del Ministerio del Interior de denegación, anulación o revocación de la autorización de viaje prevista en el Reglamento (UE) 2018/1240 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de septiembre de 2018 por el que se establece un Sistema Europeo de Información y Autorización de Viajes (SEIAV).»</p>
---	--

Disposición Adicional única:

Se crea, dependiente de la Dirección General de Migraciones, la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería. Esta Unidad tendrá el nivel que se determine en la Relación de puestos de trabajo del Departamento, y asumirá funciones de gestión y apoyo en la tramitación de las autorizaciones de residencia y/o trabajo que por resolución del Secretaría de Estado de Migraciones se determinen, según las indicaciones de la Dirección General de Migraciones, y para el ámbito territorial que se establezca a través de esta resolución.

La Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería podrá asumir la recepción, instrucción parcial o total, de las autorizaciones, cuando se recomiende por motivos de eficiencia en el uso de los recursos la gestión colectiva y centralizada de las mismas. Asimismo, por Resolución podrá determinarse su labor de apoyo a las Oficinas de Extranjería en la instrucción de las autorizaciones cuya resolución corresponde a las personas titulares de las Delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno través de procedimientos de tramitación descentralizada.

Disposición Transitoria primera: Validez de las autorizaciones o tarjetas en vigor.

Las distintas autorizaciones o tarjetas que habilitan para entrar, residir y trabajar en España, concedidas en el ámbito de aplicación del reglamento que se aprueba mediante este real decreto y que tengan validez a la fecha de su entrada en vigor, conservarán dicha validez durante el tiempo para el que hubieran sido expedidas.

Disposición Transitoria segunda:
Solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor del reglamento.

Las solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto y del Reglamento que por él se aprueba se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de su presentación, salvo que el interesado solicite la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba y siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada tipo de solicitud.

Disposición Derogatoria única:
Derogación normativa.

A la entrada en vigor del presente real decreto quedarán derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo

En particular, queda derogado el Capítulo VI del Título IV, que comprende los artículos 97 a 102, del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

Disposición final primera. Desarrollo y ejecución.

Se autoriza a los titulares de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, del Interior, de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y de Política Territorial y Administración Pública para dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias y, en su caso, previo informe de la Comisión Interministerial de Extranjería, las normas que sean necesarias para la

	<p>ejecución y desarrollo de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba. En el supuesto de que las materias no sean objeto de la exclusiva competencia de cada uno de ellos, la ejecución y desarrollo de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba se llevará a cabo mediante Orden del titular del Ministerio de la Presidencia, a propuesta conjunta de los Ministerios afectados, previo informe de la Comisión Interministerial de Extranjería.</p> <p>Disposición final segunda. Entrada en vigor.</p> <p>El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto lo previsto en la disposición derogatoria única, que entrará en vigor un año después de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».</p>
--	--

Anexo.

CAPÍTULO VI

Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada

Artículo 97. Definición.

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada el extranjero mayor de 16 años autorizado a permanecer en España y a ejercer actividades laborales por cuenta ajena en actividades de campaña o temporada, obras o servicios, o formación y prácticas profesionales.

Artículo 98. Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada.

1. La autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada se tramitará de acuerdo con el procedimiento y los requisitos previstos para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena con las especialidades previstas en este capítulo.

2. Esta autorización permite el desarrollo de las siguientes actividades:

a) De temporada o campaña.

b) De obras o servicios para:

1.º El montaje de plantas industriales o eléctricas.

2.º La construcción de infraestructuras, edificaciones o redes de suministro eléctrico, telefónico, de gas o de ferrocarriles.

3.º La instalación y mantenimiento de equipos productivos, así como su puesta en marcha y reparaciones.

c) De carácter temporal realizadas por personal de alta dirección, deportistas profesionales, artistas, así como otros colectivos que se determinen mediante Orden del titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración a los exclusivos efectos de posibilitar la concesión de este tipo de autorización. Dicha norma será aprobada previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

d) De formación y realización de prácticas profesionales.

3. La duración de la autorización coincidirá:

a) En el caso de actividades de campaña o temporada, con la duración del contrato o contratos de trabajo, con el límite máximo de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses consecutivos.

b) En los restantes supuestos, con la duración del contrato de trabajo o, en caso de que en éste, por su naturaleza, no se establezca una vigencia, con la duración prevista de la actividad, debidamente acreditada. En cualquier caso, la duración de la autorización tendrá el límite máximo de doce meses, a partir del cual no será susceptible de prórroga, sin perjuicio de la posibilidad excepcional de ésta cuando el empleador acredite circunstancias sobrevenidas que determinen la necesidad de continuidad de la relación laboral y siempre que la prórroga no sea contraria a la normativa laboral que resulte de aplicación.

4. En los supuestos de los apartados 2.a) y 2.b) la solicitud podrá formularse a través del procedimiento establecido en la Orden de gestión colectiva de contrataciones en origen cuando se pretenda la contratación de diez o más trabajadores para una misma actividad.

Artículo 99. Requisitos.

1. Para obtener la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada es necesario cumplir los requisitos establecidos en el artículo 64 de este Reglamento.

En todo caso, los contratos de trabajo deberán contener, al menos, los aspectos previstos en el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

2. Igualmente, será requisito a cumplir en todos los supuestos que el trabajador extranjero se comprometa a retornar al país de origen, una vez concluida la relación laboral.

El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador podrá ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de autorizaciones para trabajar, durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida.

A los efectos de que se verifique el retorno del trabajador, éste deberá presentarse en la misión diplomática o en la oficina consular que le expidió el visado en el plazo de un mes desde el término de su autorización en España. La misión u oficina deberá entregar al extranjero documento acreditativo de su comparecencia y grabará esta circunstancia en la correspondiente aplicación informática y dará traslado de esta información al Ministerio del Interior a los efectos de su anotación en el Registro Central de Extranjeros. En estos casos, el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones, así como la acreditación de su regreso ante la autoridad diplomática o consular competente le facultará para cubrir otras posibles ofertas de empleo que se generen en la misma actividad.

3. Además, para los supuestos previstos en los apartados a) y b) del artículo 98.2, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

a) Que el empleador ponga a disposición del trabajador un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor y siempre que quede garantizada, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento.

A efectos del control de la previsión anterior, se impulsará el establecimiento de instrumentos de colaboración con las administraciones públicas competentes en la materia y, en su caso, con entidades privadas.

Excepcionalmente, y salvo en el supuesto previsto en el artículo 98.2.a), la obligación de proporcionar alojamiento podrá exceptuarse en virtud de las condiciones en las que se desarrolle la actividad laboral.

b) Que el empleador organice los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asuma, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar del alojamiento, así como haya actuado diligentemente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen en anteriores ocasiones.

No se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo en los supuestos previstos en el artículo 40.1, apartados c) y k) de la Ley Orgánica 4/2000.

4. En el caso del supuesto recogido en el artículo 98.2.c) es necesario, además de cumplir lo previsto en el apartado 1 de este artículo, poseer las licencias administrativas que, en su caso, se exijan para el desarrollo de la actividad profesional.

5. En el caso del supuesto recogido en el artículo 98.2.d) es necesario, además, que se formalicen contratos de trabajo en prácticas o para la formación en los términos establecidos en la normativa española que regula estas modalidades contractuales.

Artículo 100. Procedimiento.

1. La solicitud se tramitará por el procedimiento previsto en el artículo 67 de este Reglamento para las autorizaciones iniciales de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

2. Sin perjuicio de ello, el procedimiento relativo a los supuestos establecidos en el artículo 98.2.a) y b), tendrá las siguientes especialidades:

a) En relación con el supuesto previsto en el artículo 98.2.a), las ofertas de empleo serán puestas a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas para que les den publicidad durante veinticinco días en cualquiera de los espacios públicos destinados a la difusión de ofertas de que dispongan los citados Servicios Públicos de Empleo, a los efectos de que los trabajadores que residan en cualquier parte del territorio nacional puedan concurrir a su cobertura, previamente a que sean tramitadas para su cobertura por trabajadores que se hallen en el extranjero.

En relación con los restantes supuestos previstos en el artículo 98.2, la acreditación de que la situación nacional de empleo permite la contratación del trabajador se realizará en base a lo previsto en el artículo 65.2 de este Reglamento.

b) Las solicitudes para cubrir los puestos para los que no hayan concurrido trabajadores residentes se presentarán por las empresas o por las organizaciones empresariales, que para estos supuestos tendrán atribuida la representación legal empresarial, con una antelación mínima de tres meses al inicio de la actividad laboral.

c) El órgano competente comprobará que las solicitudes presentadas cumplen los requisitos exigidos para la contratación previstos en este Reglamento. De las resoluciones adoptadas se dará traslado a las organizaciones sindicales más representativas y empresariales de ámbito provincial, las cuales podrán transmitir al órgano competente las eventuales consideraciones en relación con ellas.

Igualmente, la Delegación o Subdelegación del Gobierno competente remitirá con periodicidad mensual información estadística sobre resoluciones favorables a la Comunidad Autónoma y al Ayuntamiento del municipio en cuyo ámbito territorial vaya a desarrollarse la actividad laboral, así como a las Comisiones provinciales tripartitas.

3. Cuando la resolución fuese favorable, se notificará al empleador la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada, cuya eficacia quedará suspendida hasta:

a) En el caso de actividades de temporada o campaña: la expedición, en su caso, del visado y la efectiva entrada del extranjero en territorio nacional.

b) En los supuestos del artículo 98.2 b), c) y d) la obtención del visado y posterior alta del trabajador, en el plazo de tres meses desde su entrada legal en España y por el empleador que solicitó la autorización, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

4. En el momento en que la autoridad competente disponga de los contratos firmados por los empresarios, procederá a hacer constar en éstos la diligencia aprobatoria de la autorización, e indicará la ocupación, el ámbito territorial y la duración autorizados. Los ejemplares de los contratos serán remitidos de nuevo a los empresarios para que puedan ser firmados por el trabajador en el país de origen, ante la oficina consular competente para la expedición del visado.

Artículo 101. Visado.

1. El visado de residencia y trabajo para actividades de duración determinada se tramitará por el procedimiento establecido en el capítulo III de este título, siendo exigibles los requisitos y documentos a presentar previstos en relación con el visado de residencia y trabajo por cuenta ajena.

Igualmente, se habrá de aportar documento firmado por el trabajador en el que se comprometa a retornar al país de origen una vez concluida la relación laboral. La no presentación de dicho documento será causa de denegación del visado.

En el caso de los visados concedidos para la realización de trabajos de temporada o campaña, éstos incorporarán la autorización de residencia y trabajo, haciendo constar su naturaleza temporal. La vigencia de la autorización comenzará desde la fecha en que se efectúe la entrada del trabajador en España, la cual constará obligatoriamente en el pasaporte o título de viaje. La duración del visado de residencia y trabajo de temporada dará cobertura a la totalidad del periodo autorizado para residir y trabajar.

2. En el supuesto regulado en el artículo 98.2.a), cuando en el plazo de un mes desde su entrada en España no exista constancia de que el trabajador ha sido dado de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, el órgano competente podrá resolver la extinción de la autorización.

Asimismo, el órgano competente requerirá al empleador para que alegue las razones por las que no se ha iniciado la relación laboral, con la advertencia de que, si no alegase ninguna justificación o si las razones aducidas se considerasen insuficientes, podrán denegarse ulteriores solicitudes de autorización que presente por considerar que no se garantiza la actividad continuada de los trabajadores, así como de la posible concurrencia de una infracción grave de las previstas en el artículo 53.2.a) de la Ley Orgánica 4/2000.

3. En los supuestos regulados en el artículo 98.2 b), c) y d), si finalizado el plazo de tres meses desde su entrada legal en España no existiera constancia de que el trabajador ha sido dado de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, éste quedará obligado a salir del territorio nacional, incurriendo en caso contrario en infracción grave por encontrarse irregularmente en España.

Asimismo, el órgano competente requerirá al empleador que solicitó la autorización para que alegue las razones por las que no se ha iniciado la relación laboral, y por las que no se ha cumplido la obligación de comunicación sobre dicha incidencia a los órganos competentes, prevista en el artículo 38.4 de la Ley Orgánica 4/2000.

En dicho requerimiento se hará constar que, de no recibirse contestación al mismo en el plazo de diez días o de considerarse insuficientes las razones alegadas por el empleador, el órgano competente dará traslado del expediente a la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social, por posible concurrencia de una infracción grave de las previstas en el artículo 53.2.a) de la Ley Orgánica 4/2000.

Igualmente, le advertirá que, de finalizar el posible procedimiento sancionador con la determinación de la concurrencia de la infracción señalada en el párrafo anterior, podrán denegarse ulteriores solicitudes de autorización que presente por considerar que no se garantiza la actividad continuada de los trabajadores.

4. Para los supuestos recogidos en las letras b) c) y d) del artículo 98.2 no será precisa la obtención de la Tarjeta de Identidad de Extranjero cuando la contratación de los trabajadores sea para un periodo inferior o igual a seis meses.

Artículo 102. Prórroga de las autorizaciones.

1. Las autorizaciones de temporada o campaña se podrán prorrogar hasta nueve meses en función del periodo de contratación inicial.

2. En los restantes supuestos:

a) En el caso de que la prórroga no exceda del periodo de doce meses desde la fecha de comienzo de la vigencia de la autorización, el empleador deberá acreditar que ésta se solicita para continuar con la realización de la misma obra, servicio o actividad especificados en el contrato. La duración de la prórroga coincidirá con la finalización de la obra, servicio o actividad con el límite del periodo de doce meses desde la fecha de comienzo de la vigencia de la autorización.

b) En el caso de que se sobrepase el periodo de doce meses desde la fecha de comienzo de la vigencia de la autorización, la prórroga tendrá carácter excepcional. El empleador deberá acreditar que ésta se solicita para continuar con la realización de la misma obra, servicio o actividad especificados en el contrato, así como el carácter sobrevenido de la necesidad de que la relación laboral continúe”

XV. Examen de las modificaciones introducidas por el RD 629/2022 de 26 de julio en el Reglamento de Extranjería. Memoria, Dictamen del Consejo de Estado e introducción¹⁵.

1. En páginas anteriores de este trabajo he expuesto la mayor parte de las modificaciones incorporadas en la normativa de extranjería, tanto para dar respuesta a la crisis provocada por la Covid-19 y su impacto sobre el mundo del trabajo como más adelante para abordar la problemática de los menores no acompañados y jóvenes extutelados, para pasar posteriormente al estudio de los borradores de la nueva reforma del Reglamento de

¹⁵ <http://www.eduardorojojotorrecilla.es/2022/08/examen-de-las-modificaciones.html> 10 de agosto de 2022.

Extranjería que ha culminado en el Real Decreto 629/2022 de 26 de julio, publicado al día siguiente en el BOE y que entra en vigor el día 16 de agosto.

Me permito ahora, muy brevemente, recordar todo aquel apartado normativo y propuestas de reforma, y también jurisprudencial, analizadas con anterioridad.

- Orden SND/421/2020, de 18 de mayo, por la que se adoptaban medidas relativas a la prórroga de las autorizaciones de estancia y residencia y/o trabajo y a otras situaciones de los extranjeros en España, en aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

- Notas a las Instrucciones dictadas por la Dirección General de Migraciones el 8 de junio de 2020. Núm. 4. Instrucciones sobre la flexibilización del requisito de medios suficientes en la tramitación de autorizaciones de residencia por reagrupación familiar. Núm. 5. Instrucciones sobre la renovación de las autorizaciones de residencia y/o trabajo en el contexto del Covid 19. Núm. 6. Instrucciones sobre los procedimientos iniciados relativos a arraigos sociales en el contexto del Covid 19.

- Sentencia del TS (C-A) de 25 de marzo de 2021 que permite tomar en consideración los períodos de actividad laboral regular a los efectos del arraigo laboral, concretada por la de 29 de abril y seguida en la misma línea por la de 6 de mayo.

- Instrucción 1/2021 de 8 de junio, dictada por la Secretaría de Estado de migraciones sobre el procedimiento relativo a las autorizaciones de residencia temporal por razones de arraigo laboral.

- Cataluña. Medidas para permitir la regularidad de la población trabajadora migrante. Notas al Decreto-Ley 25/2020 de 16 de junio.

- (Primera) Reforma de la normativa de extranjería. La problemática de los menores no acompañados y de los jóvenes extranjeros extutelados. RD 903/2021 de 19 de octubre.

- Adicional a la Carta Social Europea (ratificado por España). España formula esta declaración a petición del Ministerio de Justicia, esta declaración: "El Reino de España queda comprometido por el Anexo a la Carta Social Europea revisada "Ámbito de aplicación de la Carta Social (revisada) en lo que se refiera a las personas protegidas" de acuerdo a la literalidad de sus términos, sin que pueda entenderse que el disfrute de los derechos señalados se extienda a extranjeros que no se encuentren en situación regular, salvo que exista autorización previa y expresa por parte de las autoridades españolas en la que se especifique el alcance y forma en que dicha protección hubiera de ser garantizada"

- Real Decreto 1150/2021, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia de Seguridad Nacional 2021. En el capítulo cuarto, "Un planeamiento estratégico integrado", se fijan los objetivos de la Estrategia y se desarrolla un "planeamiento integrado para la Política de Seguridad Nacional con una estructura diseñada con tres ejes estratégicos, que son los de "Proteger, Promover y Participar", siendo el segundo eje el de "Una España que promueve la prosperidad y el bienestar de los ciudadanos" y en el que se encuentra el bloque dedicado a "Ordenación de flujos migratorios".

- Orden ISM 1485/2021 de 24 de diciembre, por la que se regula le gestión de contrataciones en origen para 2022.

- Orden PCM/170/2022, de 9 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2022, “por el que se amplía la protección temporal otorgada en virtud de la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo de 4 de marzo de 2022 a personas afectadas por el conflicto de Ucrania que puedan encontrar refugio en España” En dicha ampliación se incluye a “nacionales de Ucrania que se encontraban en situación irregular en España antes del 24 de febrero y que, como consecuencia del conflicto armado, no pueden regresar a Ucrania”.

- La (nueva) reforma del Reglamento de Extranjería (RD 557/2011 de 20 de abril). Notas para debate y texto comparado con el borrador del Real Decreto de 3 de junio de 2022.

- (Nueva) Reforma del Reglamento de Extranjería. Texto comparado del primer borrador (3 de junio) y del Real Decreto 629/2022 de 26 de julio (modificaciones introducidas en el primero por el segundo).

- Texto comparado de la introducción del último borrador (18 de julio) del RD de reforma del Reglamento de extranjería y del RD 629/2022 de 26 de julio.

- La (nueva) reforma del Reglamento de Extranjería. Texto comparado del RD 557/2011 de 20 de abril y del RD 629/2002 de 26 de julio (modificaciones introducidas en el primero por el segundo).

2. Es hora ya de abordar el texto de la nueva reforma del Reglamento de Extranjería, es decir del RD 629/2022, de cómo afecta a la población migrante, y muy en especial (y desde luego la norma no lo oculta en absoluto) a su incorporación regular al mercado de trabajo aun cuando anteriormente ya se encontrara en España y estuviera trabajando en situación irregular. Al mismo tiempo, dicho examen servirá para poner de manifiesto por mi parte algunas dudas que me suscita el nuevo texto, en orden tanto a su impacto como a su efectiva aplicación.

En mi explicación tomo como punto de partida la Memoria del análisis de impacto normativo (ya la he examinado ampliamente en mi aportación sobre el primer borrador de reforma, de 3 de junio, si bien desconozco si la remitida al Consejo de Estado introdujo modificaciones en la primera, aun cuando de la lectura del Dictamen emitido el 14 de julio deduzco que, en caso de haberlas, eran mínimas) remitida junto con el proyecto de Real Decreto al Consejo de Estado para la emisión por este del preceptivo Dictamen, y me refiero igualmente a dicho Dictamen, que no ha supuesto ningún cambio trascendental por lo que respecto al texto enviado por el Gobierno, y lógicamente de la introducción de la norma en la que se exponen los objetivos y finalidades de la misma, teniendo presente que ya me he referido al mismo en páginas anteriores, tanto en versiones previas como en la definitiva.

Todo ello, dará pie más adelante para el estudio del texto articulado y muy en especial de aquellas modificaciones que suponen cambios relevantes sobre la normativa anterior; relevancia, que sin duda existe y que ha sido subrayada por el propio Consejo de Estado en su Dictamen, al manifestar que de las sucesivas modificaciones acometidas en el RD 557/2011 “... ninguna tiene la extensión y la importancia del proyecto sometido a consulta, que altera veintidós de sus preceptos, algunos de ellos de gran relevancia”.

Reforma que, insisto, ha sido valorada como positiva por el Consejo de Estado, a diferencia de las críticas que ha recibido de las organizaciones sindicales más representativas, CC OO y UGT (en sentido contrario, favorable a la reforma, se ha manifestado la USO) y a las que me referiré más adelante. Para el Consejo de Estado, “La directriz fundamental de la iniciativa consiste en facilitar el trabajo de los extranjeros

nacionales de países no miembros de la Unión Europea ni de los restantes Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. ... Los aspectos básicos del proyecto, ... permiten llegar a la conclusión de que su aplicación favorecerá que talento extranjero acuda a España a estudiar o trabajar. Al mismo tiempo, es previsible que opere un incremento de la población inmigrante autorizada para trabajar, entre la que ya se encuentra en territorio nacional. Esto sin duda dinamizará la economía española, que ya sufre escasez de mano de obra cualificada en numerosos sectores y lo hará en mayor medida en el futuro, dada la transformación digital y las perspectivas demográficas que se esperan. Tal dinamización tendrá efectos positivos en el bienestar de millones de personas que residen en nuestro país. Además, contribuirá a mejorar la situación jurídica de muchos inmigrantes y a luchar contra la lacra de la economía sumergida. En consecuencia, el Consejo de Estado considera que el proyecto constituirá una considerable mejora en la regulación del régimen jurídico de los extranjeros en España.” (la negrita es mía).

Los preceptos modificados, relacionados en el Dictamen, son los siguientes:

“1.- Artículo 37 (Definición de autorización de estancia por estudios, movilidad de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado).

2.- Artículo 42 (Trabajo de titulares de una autorización de estancia).

3.- Artículo 54 (Medios económicos a acreditar por un extranjero para la obtención de una autorización de residencia por reagrupación a favor de sus familiares).

4.- Artículo 59 (Residencia de los familiares reagrupados, independiente de la del reagrupante).

5.- Artículo 61 (Renovación de las autorizaciones de residencia en virtud de reagrupación familiar).

6.- Artículo 65 (Determinación de la situación nacional de empleo).

7.- Artículo 71 (Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena).

8.- Artículo 72 (Efectos de la renovación de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena).

9.- Artículo 105 (Requisitos para la residencia temporal y trabajo por cuenta propia).

10.- Artículo 109 (Renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia).

11.- Artículo 124 (Autorización de residencia temporal por razones de arraigo).

12.- Artículo 127 (Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de colaboración con autoridades, razones de seguridad nacional o interés público).

13.- Artículo 162 (Extinción de la autorización de residencia temporal).

14.- Artículo 166 (Extinción de la autorización de residencia de larga duración).

15.- Artículo 167 (Gestión colectiva de contrataciones en origen).

16.- Artículo 168 (Elaboración de la previsión anual de gestión colectiva de contrataciones en origen).

17.- Artículo 169 (Contenido de la norma sobre gestión colectiva).

18.- Artículo 170 (Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen).

19.- Artículo 199 (De la situación de estancia por estudios, formación o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo).

20.- Artículo 201 (Compatibilidad de la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la de residencia y trabajo por cuenta propia, o de autorizaciones de trabajo por cuenta propia de ámbito geográfico distinto).

21.- Disposición adicional tercera (Lugares de presentación de las solicitudes).

22.- Disposición adicional decimocuarta (Recursos)”.

3. En cualquier caso, no conviene olvidar que siguen dictándose normas que afectan a las políticas de extranjería, y que guardan relación, siquiera sea de manera indirecta, con las que estoy ahora analizando. En apretada síntesis, son las siguientes

- Orden ISM/676/2022, de 15 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes en el ámbito de la gestión colectiva de la contratación en origen.

En la norma se expone que “la convocatoria de estas subvenciones pretende, de manera más acentuada respecto de convocatorias previas de subvenciones similares, profundizar en esta naturaleza circular de los flujos migratorios, y en el papel que desempeñan estas personas que forman parte de ellos tanto durante el periodo de trabajo, como en su retorno. Asimismo, esta convocatoria pretende apoyar la utilización de los proyectos de contratación colectiva en origen como instrumento de fomento de las vías de migración regular, ordenada y segura. Por ello, esta convocatoria se circunscribe al programa de contratación colectiva en origen gestionado por la Dirección General de Migraciones”, y que se pretende «promover la inmigración regular a través de programas que favorezcan la contratación colectiva en origen y fomenten una adecuada protección de los derechos y deberes de las personas migrantes». En coherencia con lo anterior, el objetivo específico de la línea de subvenciones es «satisfacer las demandas laborales del mercado español y reducir los flujos migratorios irregulares».

- Real Decreto 672/2022, de 1 de agosto, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a las comunidades autónomas para promover y fomentar una mejor atención de las necesidades básicas de las personas beneficiarias del régimen de protección temporal afectadas por el conflicto en Ucrania que carezcan de recursos económicos suficientes.

- Real Decreto 673/2022, de 1 de agosto, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a las comunidades autónomas para financiar la prestación de una ayuda económica directa a las personas beneficiarias del régimen de protección temporal afectadas por el conflicto en Ucrania que carezcan de recursos económicos suficientes.

- Real Decreto-Ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural. El Título III regula las medidas en materia de transporte marítimo, y dedica un artículo a los tripulantes ucranianos, en concreto el art. 17, cuya redacción es la siguiente:

“1. Los miembros con nacionalidad de Ucrania de las dotaciones de buques nacionales o, en su caso, abanderados en otro Estado miembro de la Unión Europea, tendrán la consideración de miembros nacionales de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE) a los efectos de cumplir con los requisitos de nacionalidad de las dotaciones de los buques exigidos por la normativa española.

2. La duración de esta medida se prolongará hasta la finalización de la protección temporal otorgada a aquellas personas desplazadas por el conflicto de Ucrania en virtud de la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo, de 4 de marzo de 2022, por la que se constata la existencia de una afluencia masiva de personas desplazadas procedentes de Ucrania en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2001/55/CE y con el efecto de que se inicie la protección temporal, y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2022, por el que se amplía la protección temporal otorgada en virtud de la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo, de 4 de marzo de 2022, a personas afectadas por el conflicto de Ucrania que puedan encontrar refugio en España, publicado en el anexo de la Orden PCM/170/2022, de 9 de marzo.

Cuando se ponga fin a la aplicación de la Directiva 2001/55/CE, los tripulantes ucranianos podrán permanecer prestando servicios en los buques a que se refiere el apartado 1 con la misma consideración de nacionales de un Estado del EEE hasta la conclusión de sus contratos y con un límite máximo de seis meses.

3. Las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de estos tripulantes se verán extendidas hasta la conclusión de sus contratos y con un límite máximo de seis meses desde el fin de la aplicación de la Directiva 2001/55/CE”.

4. Vayamos a la Memoria de impacto del análisis normativo, al Dictamen del Consejo de Estado y a la introducción del RD, siendo lógico afirmar que el primer y el tercer texto se encuentran muy estrechamente relacionados. Destacaré a continuación, para no reiterar lo expuesto en páginas anteriores, aquello que considero más relevante para entender mejor, al menos a mi parecer, los objetivos y finalidades de la norma.

En los “fines y objetivos perseguidos” (Memoria) se pasa revista a la situación de nuestro mercado de trabajo y se manifiesta que la reforma “pretende contribuir al objetivo general de impulsar la recuperación económica desde el ámbito de la política migratoria, facilitando la permeabilidad de dicha política pública a las necesidades de contratación en sectores en los que haya evidencia de escasez, aliviando los cuellos de botella del mercado laboral, y buscando canalizar la satisfacción de estas necesidades a través de mecanismos de migración regular, ordenada y segura”, incorporando tres elementos “para favorecer la permeabilidad de esta determinación de la situación nacional de empleo, ofreciendo instrumentos para que, en los casos que la situación económica lo requiera, la incorporación de trabajadores extranjeros pueda producirse a través de vías basadas en la migración regular, ordenada y segura, y de manera muy focalizada hacia los perfiles y cualificaciones que requieren expresamente las empresas, y en plazos de tramitación acordes a la urgencia de esa necesidad”.

En primer lugar, y a mi parecer es el contenido más destacado, **“se otorga al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, en cuanto Ministerio competente en la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia económica la posibilidad de determinar sectores en los que se permita la contratación de trabajadores extranjeros, a través de una Orden ministerial”** (la negrita es mía). En

segundo término, se procede a incorporar en el texto del Reglamento una modificación **“para que la posibilidad de que haya potenciales demandantes de ese puesto de trabajo en el futuro, tras ser formados para ello, no evite que las empresas puedan, con inmediatez, contratar para esa necesidad urgente de personal, trabajadores extranjeros, y se permite que el elemento de urgencia acreditado por la empresa sea valorado por parte de la Oficina de Extranjería a la hora de tramitar la autorización de trabajo”** (la negrita es mía). Por último, la Memoria destaca la importancia del Diálogo Social (no estoy precisamente seguro, más bien diría lo contrario, que los sindicatos más representativos participen de este parecer con respecto al papel que han jugado, o no jugado, en la reforma) y enfatiza que se procede a aumentar el papel de seguimiento que realiza la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, procediendo a vincular su informe y seguimiento **no únicamente al contenido de dicho informe de insuficiencia, sino al seguimiento de las disposiciones reglamentarias sobre la determinación de la Situación Nacional de Empleo.** (la negrita es mía).

Sobre la importante novedad introducida en el art. 124, la relativa a la nueva figura del arraigo por formación, se expone que se busca “favorecer la integración de los potenciales solicitantes de este tipo de autorizaciones en el mercado laboral, canalizando y facilitando esta inclusión a través del acceso a actividades formativas”. Se subraya que “a diferencia de las otras autorizaciones de residencia temporal previstas en este artículo 124, la autorización de arraigo para la formación tendrá naturaleza provisional, únicamente de residencia. Una vez superada la formación comprometida en el momento de la solicitud, la autorización se convertirá en definitiva previo aporte de un contrato de trabajo, y tendrá una autorización de dos años”, siendo la finalidad, ahora se expone si cabe con mayor claridad que antes, permitir a través de esta medida “... facilitar el acceso de personas con esta formación a puestos de trabajo de difícil cobertura que puedan requerir formación previa”.

En cuanto a la adecuación de la normativa de extranjería a la reforma laboral operada por el RDL 32/2021 de 28 de diciembre, se pretende efectuar por una doble vía: en primer lugar “a través de la creación de un nuevo modelo de gestión colectiva de contratación en origen que se alinee con los objetivos de la reforma laboral, superando las contradicciones arriba mencionadas, y que ofrezca una alternativa más acorde con estos principios a las autorizaciones de trabajo de duración determinada, que quedan derogadas”, creándose “una autorización plurianual, de cuatro años de autorización, que habilita exclusivamente a trabajar, no a residir, **durante un máximo de 9 meses en un periodo de 12 meses, y en único sector, debiendo el trabajador retornar tras la finalización del periodo anual de trabajo”** (la negrita es mía) En segundo lugar, la adecuación se pretende efectuar por la vía de modificación del arraigo social, sustituyendo la referencia a la duración mínima del contrato por la adecuación del mismo al Salario Mínimo Interprofesional. Es decir, “se permite la presentación de varios contratos para la misma ocupación, trabajando de manera simultánea para más de un empleador, siempre que la suma represente una **jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global y se garantice el Salario Mínimo Interprofesional, y eliminando el requisito de que cada uno de estos contratos deba tener un año de duración.** (la negrita es mía)

5. Mucha importancia tiene a mi parecer, y más de una duda suscita, la reforma que la Memoria plantea con respecto al arraigo laboral, que obviamente ha de tomar en consideración la jurisprudencia del TS (C-A), ya analizada por mi parte con anterioridad y que dio lugar a la publicación de la Instrucción 1/2021 de 8 de junio.

La relevancia de la modificación, siempre según la Memoria, radica en que con la nueva redacción del art. 124 "... la figura del arraigo laboral se centra exclusivamente en este supuesto, la acreditación de haber permanecido en España durante al menos dos años, en los que la persona ha tenido una experiencia laboral regular, que ha supuesto como mínimo una actividad de jornada de 30 horas semanales en el periodo de 6 meses, o 15 horas semanales en un periodo de 12 meses" (la negrita es mía). Modificación que se acompaña de la acometida poco después con la concesión de autorización de residencia y trabajo para quienes se encuentren prestando servicios de forma irregular, o lo que es lo mismo, diferenciando las vías de acceso según trate de acreditar estancia regular o irregular. Con respecto a esta última, la Memoria expone que "la obtención de una autorización de residencia y trabajo tras la acreditación de haber sido contratado estando en situación irregular se configura recogiendo las aportaciones jurisprudenciales desde 2021, buscando, en esta actualización, reforzar su naturaleza restaurativa del régimen regular de contratación. Se considera, desde este punto de vista, mucho más cercana a las autorizaciones por colaboración con las administraciones públicas, y se enmarca como un supuesto diferenciado en este artículo. A través de esta autorización, de dos años de duración, se facilita la aportación de cualquier medio de prueba para demostrar la existencia de dicha relación laboral irregular, pero se encomienda la valoración de dicha prueba a las autoridades laborales, y no las migratorias. Y se permite que la solicitud de este tipo de autorización excepcional, previa aportación a estos efectos de una resolución judicial o administrativa relativa al acta de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o un acta de conciliación en la que el empleador reconozca la irregularidad de la contratación, se realice tanto de oficio como por parte del interesado" (la negrita es mía). Se defiende que la inserción laboral "irregular" sea de seis meses, y no más (me pregunto por qué no puede ser menos, pero no obtengo respuesta en la Memoria), considerándose que ese plazo ya es suficiente para constatar la existencia de "una inserción laboral no deseada" (mucho más correcto hubiera sido referirse a una inserción laboral deseada con respeto a la normativa vigente y que se ha incumplido por parte empresarial), añadiéndose que "exigir un tiempo superior de permanencia previa podría dar lugar a buscar mantener una situación de trabajo fuera del marco normativo vigente, y con ello el hecho contradictorio de promover una situación que se desea evitar". (la negrita es mía).

6. Si paramos ahora nuestra atención, nuevamente, en el Dictamen del Consejo de Estado, en este se sintetiza los objetivos y finalidades de la norma sometida a Dictamen y también las principales líneas maestras de la reforma. Respecto a la primera, "En primer lugar, "se propone reformar la determinación de la situación nacional de empleo, de cara a conformar un Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura que permita una fotografía más exacta de las necesidades del mercado de trabajo; una mejora en los procedimientos de la gestión de la contratación en origen y de la migración circular, fidelizando a aquellas personas que cumplan con todos los compromisos adquiridos, especialmente el de retorno; una adecuación de los arraigos laboral, social y familiar a la realidad laboral y social actual; y la creación de una nueva figura de arraigo, el arraigo para la formación". ... En segundo lugar, se desea que estudiantes extranjeros puedan trabajar de manera simultánea con sus estudios, modificando la "rígida" transposición que se hizo en España de la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair. ... En tercer lugar, se aborda el régimen de actividades por cuenta propia, para facilitar el emprendimiento por parte de extranjeros, especialmente con carácter inicial. ... En cuarto lugar, se pretende mejorar la

tramitación de los expedientes a través de una nueva unidad administrativa, flexible y centralizada, que pueda prestar apoyo a las oficinas de extranjería.”

Por lo que respecta a la Memoria, se destaca que la motivación de la reforma va vinculada a cinco factores: la situación económica y del mercado laboral, el contexto demográfico, el contexto internacional, el potencial de la migración en la cobertura de vacantes en el mercado de trabajo, y el papel de la normativa migratoria vigente en el contexto actual.

Más allá de las modificaciones propuestas, solo dos de ellas de carácter obligado respecto a su acogimiento, como así ha sido, en el texto aprobado por el Consejo de Ministros, me interesa destacar dos de sus valoraciones con respecto a los informes emitidos desde el Ministerio de Política Territorial y desde el de Interior.

Con respecto al primero, del que dependen orgánicamente las Oficinas de Extranjería, se destacaba la modificación normativa tendente a mejorar la tramitación de los expedientes, a través de procedimientos electrónicos y de la deslocalización, y exponía que el proyecto “introducía una serie de modificaciones que previsiblemente aumentarían “de manera importante las cargas administrativas” de las oficinas citadas, impacto que debía “ser analizado y cuantificado para a continuación poner en marcha las medidas de refuerzos humanos, tecnológicos y materiales” que permitieran “cumplir con los plazos de resolución reglamentarios”. Y dado el volumen que se esperaba recibir de autorizaciones de residencia por arraigo para la formación, “consideraba forzoso contemplar un “decalaje temporal” en las disposiciones transitorias, pues el breve plazo de veinte días para la entrada en vigor era “con toda seguridad insuficiente para poder analizar y valorar los cambios” que se pretendían introducir (humanos, informáticos y de recursos materiales), “especialmente las importantes adaptaciones informáticas” que la propuesta conllevaba. El informe consideraba que se debían reforzar los recursos con que contaban las Oficinas de Extranjería”. Los datos en que basaba sus tesis eran los siguientes: “De una parte, se han de prever los desarrollos informáticos necesarios para que las peticiones se puedan realizar por vía electrónica. De otra, calcula que serán muchos millares los solicitantes de esta nueva figura, teniendo en cuenta que en el año 2021 todos los arraigos solicitados (laborales, sociales y familiares) fueron 154.000, el número más alto desde 2005, y prevé que en 2022 serán unos 200.000. Estima que las personas que podrán acogerse al nuevo arraigo para la formación serán más de 1.300.000 (punto noveno de antecedentes)”.

Por el segundo, se afirmaba que “... dada la amplitud con que se plantea (el proceso de regularización) no es descartable su consecuencia efecto llamada”, y rechazaba expresamente distintos aspectos del proyecto, como la reducción de los requisitos para la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia (artículo 105.3) o el nuevo arraigo para la formación (artículo 124.4)”.

Respecto al parecer del Ministerio del Interior, el Consejo de Estado sólo responde que tales afirmaciones o planteamientos, “son cuestiones de oportunidad política, no de legalidad”.

Con respecto a las del Ministerio de Política Territorial relativos a la entrada en vigor, el Ministerio de la Presidencia entendía que “debería establecerse un período transitorio para la aplicación de este nuevo tipo de arraigo, dada la insuficiencia de los veinte días previstos desde la publicación oficial hasta la entrada en vigor”. El mismo planteamiento era el efectuado por el Consejo de Estado que ponía de manifiesto en el Dictamen que la aplicación de la norma “... incluso si no se considera el nuevo arraigo para la formación, dará lugar a un incremento significativo de la carga de trabajo de las Oficinas de

Extranjería, ya de por sí con dificultades para asumir su tarea al presente”, y tras recordar que “por este motivo se prevé la creación de la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería en la disposición adicional única del proyecto, la cual sin duda tardará un tiempo en organizarse”, manifestaba que “sería conveniente añadir al proyecto una nueva disposición transitoria, que concediese un período de tiempo razonable para la aplicación del nuevo arraigo para la formación”.

Como es bien sabido esta sugerencia no ha sido tomada en consideración, por lo que habrá que esperar a la entrada en vigor de la norma para conocer su auténtico impacto en términos de rápida y efectiva aplicación de la norma, lo que pasa en definitiva por la creación de la Unidad Tramitación de Expedientes de Extranjería y por el refuerzo del personal destinado a las Oficinas de Extranjería. Sobre este segundo punto, cabe reseñar que el diario El País publicaba el 2 de agosto un artículo firmado por María Martín y Gonzalo Moncloa titulado “El Gobierno lanza un plan de choque para agilizar los trámites de los inmigrantes”, en el que recogía información facilitada por el Ministerio de Política Territorial y en el que afirmaba que este “ha lanzado un plan de choque para mejorar la atención en las oficinas de extranjería, responsables de la tramitación de las autorizaciones de las que dependen los extranjeros para residir y trabajar legalmente en España. Fuentes del ministerio confirman que se incorporarán unos 300 nuevos funcionarios interinos, casi un tercio más del total de la plantilla actual, durante los próximos nueve meses. El refuerzo pretende resolver los casi 200.000 expedientes pendientes y acortar los plazos de tramitación que están desfasados en prácticamente todo el territorio. La medida empezó a perfilarse en marzo, aunque coincide ahora con la recién aprobada reforma del Reglamento de la ley de Extranjería, que al flexibilizar algunas normas traerá, previsiblemente, miles de nuevas solicitudes. Su coste será de 5,2 millones de euros. El plan tendrá una aplicación inmediata y se ejecutará en los próximos nueve meses”.

7. Tras la explicación de la Memoria y del Dictamen, poco hay que añadir respecto a la introducción del RD 629/2022, siendo muy relevante a mi parecer la mención a la adecuación de la normativa de extranjería a la reforma laboral, así como también que se actualizan “algunos elementos de figuras previstas en el Reglamento de Extranjería tras las novedades jurisprudenciales de los últimos años, integrando en el reglamento soluciones que se habían aportado a través de instrucciones”. Cabe ahora remitirme a las explicaciones realizadas con anterioridad sobre las instrucciones núms. 4, 5 y 6 de 2020, y la núm. 1 de 2021.

En dicha introducción se recoge que “se ha puesto de manifiesto la necesidad de la formación para suplir las carencias que encuentran actualmente las empresas españolas. Se propone, de modo similar al que Alemania denomina estancia tolerada, que personas que se encuentren en España en situación irregular y cumplan un compromiso efectivo de formación puedan obtener una autorización de residencia. Esto permitirá una doble consecuencia: por un lado, se podrá obtener personal con la formación necesaria para cubrir los puestos de trabajo que ofertan las empresas; por otra parte, se procederá a incorporar al mercado laboral a personas que se encuentran trabajando de manera precaria o directamente irregular”.

La referencia a la normativa alemana obliga a explicar, siquiera sea con brevedad, en qué consiste dicha “estancia tolerada” o “duldung”, teniendo presente que también el gobierno alemán plantea la reforma de su normativa de extranjería para que alrededor de 130.000 inmigrantes, que tienen dicho estatus, pueden obtener la regularización siempre y cuando hayan estado durante más de cinco años en dicha situación, y durante un año demuestren

su voluntad de integración en la sociedad alemana, “lo que en la práctica significaría aprender alemán y encontrar un trabajo capaz de asegurar sus ingresos”.

Encontramos una excelente información de esta figura jurídica, recogida en el art. 60 de la Ley de asilo, en Deutsche Welle, “la emisora internacional de Alemania y (que) produce periodismo independiente en 30 idiomas”.

“Según el artículo 60a de la Ley de Asilo, se expide un permiso de estancia tolerado ("Duldung") a las personas que, en principio, están obligadas a abandonar el país, pero su salida no es posible temporalmente. La salida no sería posible, por ejemplo, debido a los obstáculos a la deportación o a otras razones que hacen necesaria la continuación de la presencia de la persona en Alemania. Los obstáculos a la deportación pueden ser, por ejemplo, una enfermedad grave o la falta de documentos de identidad. Otras razones legítimas para su estancia pueden ser, por ejemplo, la participación en un programa de formación profesional o el cuidado de un familiar enfermo en Alemania.

... Hay muchas normas especiales para las personas con un permiso de estancia tolerada, y sus derechos son limitados. Cuando tiene un "Duldung", sólo puede trabajar si la Oficina de Inmigración le expide un permiso de trabajo.

Puede participar en programas de formación profesional y estudiar. Necesita obtener un permiso de trabajo para iniciar una formación profesional dual.

No tiene derecho a participar en un curso de integración. Sin embargo, puede buscar una plaza libre en un curso de integración y presentar la correspondiente solicitud a la BAMF.

Reciben prestaciones de solicitante de asilo y no prestaciones del Centro de Empleo.

No tienen derecho, en principio, a ninguna prestación parental ni a la manutención de los hijos ("Kindergeld").

No están autorizados a trasladarse a otra ciudad o estado federado mientras perciban prestaciones estatales.

No están autorizados, en principio, a viajar al extranjero. Viajar fuera de Alemania puede suponer la revocación o la finalización del "Duldung".

Debe proporcionar a las autoridades de inmigración información sobre su identidad y ciudadanía y presentar los documentos pertinentes.

Las autoridades de inmigración pueden evaluar los datos de su smartphone o de su ordenador si es necesario para establecer su identidad.

Las personas con "Duldung" están obligadas a cooperar para que se aclare su identidad y sea posible su expulsión. Esta obligación de cooperar se conoce como "Mitwirkungspflicht". Por eso, por ejemplo, las autoridades pueden exigirle que solicite un pasaporte en la embajada de su país de origen. Si no intenta obtener un pasaporte, las autoridades de inmigración pueden expedirle un "Duldung" según el artículo 60b de la Ley de Asilo. Esta es una forma de "Duldung" que puede tener muchos efectos negativos en su situación. Si no coopera, además, sus prestaciones de solicitante de asilo también pueden verse reducidas, incluso puede considerarse un delito”.

8. Regreso a la introducción del RD 629/2022, en el que se explica que la reforma se basa en que la Directiva (UE) 2016/ 801, de 11 de mayo de 2016, establece un margen de discrecionalidad a los Estados miembros más amplio para que las y los estudiantes puedan compatibilizar la realización de un empleo con los estudios, algo que hasta ahora era

regulado muy restrictivamente en el Reglamento de Extranjería, de tal manera que la reforma de los arts. 37, 42, y 199 del Reglamento “da respuesta a una demanda planteada por estudiantes e instituciones universitarias. También se fomenta la internacionalización de las Universidades españolas a través de un sistema más favorable para la atracción de estudiantes”.

En tercer lugar, se aborda la reforma del régimen de actividades por cuenta propia, con la reforma de los arts. 71, 72, 105 y 109 del Reglamento, facilitando la puesta en marcha de proyectos de autoempleo, y se posibilita, en el ámbito de las renovaciones, “la máxima compatibilidad entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia para incentivar el emprendimiento entre las personas migrantes, al tiempo que se extiende su vigencia hasta los cuatro años”.

Por último, y ya he lo he explicado con anterioridad, la finalidad de la norma es “mejorar la tramitación de expedientes a través de una nueva unidad administrativa, creada a través de la Disposición adicional única”, además de una mejora del funcionamiento de las Oficinas de Extranjería. Para el legislador, “El mandato de creación de una Unidad flexible, centralizada, que pueda prestar apoyo a las Oficinas en la tramitación, se propone como un paso decidido hacia la innovación en la gestión de la extranjería, basada en principios de deslocalización y tramitación electrónica, que sea un punto de inflexión en el servicio prestado al ciudadano”. Solo resta esperar, y desear, y esto no lo dice la norma, sino que es una manifestación personal, que el legislador acierte.

9. La reforma del Reglamento de extranjería fue recibida lógicamente con innegable satisfacción por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, quien emitió una nota de prensa el mismo día de la aprobación por el Consejo de Ministros, titulada “El Gobierno aprueba una reforma del Reglamento de Extranjería para mejorar el modelo migratorio y favorecer la incorporación al mercado laboral de las personas migrantes”, en la que sintetiza el contenido y destaca los siguientes contenidos:

“- Facilita la permanencia y el trabajo de los estudiantes extranjeros y actualiza las figuras de arraigo social y laboral, así como la reagrupación familiar

- Crea una nueva figura de arraigo para formación, inspirada en el modelo alemán, para los extranjeros que hayan permanecido en España dos años en situación irregular

- Impulsa la migración regular facilitando la entrada de emprendedores, favoreciendo la contratación en origen y dotando de más estabilidad a los procesos de migración circular

- Introduce mejoras en la gestión administrativa mediante la creación de la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería”.

Además, destaca que la reforma “profundiza en la aprobada en otoño de 2021 para favorecer la inclusión de los menores no acompañados y jóvenes extutelados, que ha beneficiado a más de 10.000 personas en poco más de seis meses en vigor”.

La valoración positiva de la reforma ha sido reiterada, una vez más, por el Ministro José Luis Escrivá en una entrevista publicada en el diario El País el 8 de agosto, quien afirma que “... Esta reforma persigue lo que buscamos todos, que el proceso migratorio sea regular y seguro. Hay que evitar bolsas de irregularidad muy dilatadas que generen en el mercado de trabajo español situaciones de competencia desleal, de presión a la baja de los salarios, de desprotección de muchas personas que llevan mucho tiempo viviendo en España y que siguen en una situación de vulnerabilidad laboral”, y frente a la pregunta sobre las críticas sindicales, responde que “... De lo que trata esta reforma es de que

muchas personas que han llegado a España irregularmente, pasado un tiempo y constatadas una serie de circunstancias, puedan acceder a una mejor situación en la sociedad y tengan más derechos. Desde ese punto de vista, difícilmente se puede criticar la medida. Y por otro lado, no entiendo muy bien qué quiere decir una medida clasista, aún menos cuando este Gobierno ha tomado tantas medidas para mejorar la situación del mercado de trabajo y la precariedad laboral y salarial, sobre todo de los jóvenes y de las mujeres españolas”.

En efecto, como he indicado con anterioridad, la reforma ha merecido una valoración globalmente negativa por parte de CCOO y UGT, que aun cuando han destacado algunos de los contenidos que les parecen positivos, han enfatizado la falta de diálogo durante la tramitación y lo que consideran una importante devaluación del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, manteniendo que el riesgo de la norma es el de deteriorar las condiciones de trabajo en algunos sectores. Reproduzco amplios fragmentos de la nota de prensa publicada con el título “CCOO y UGT rechazan la modificación del Reglamento de extranjería aprobada en Consejo de Ministros”.

“Para ambas organizaciones, la reforma que se ha aprobado hoy en Consejo de Ministros es precipitada e incompleta; precipitada por no haberse producido un marco real de negociación en el ámbito del diálogo social como sí se produjo en 2004 y 2011, mientras que se ha impulsado un procedimiento dirigido por el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, destinado a satisfacer de manera casi inmediata las supuestas necesidades de sectores laborales que dicen requerir incorporación urgente de migrantes.

En este sentido, es un flaco favor el que hace el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a la cohesión del mercado de trabajo español cuando, en lugar de apostar por mejorar las condiciones de trabajo de sectores precarizados -y muchas veces indignos- se les facilita una "mano de obra subsidiaria" para colmar sus lagunas.

... Para UGT y CCOO, hay una serie de aspectos a valorar en la reforma, como la modificación del arraigo laboral, el social y el nuevo por colaboración con la administración laboral, pero quedan totalmente deslucidos por los elementos que, desde un punto de vista de fondo ambos sindicatos rechazan, como es la transformación de la autorización de estancia para extranjeros por motivos de estudios en una suerte de autorización para trabajar por causa de formación, que supone pervertir la figura del estudiante extranjero y transformarlos en un pre trabajador sin importar el promocionar o facilitar la fuga o drenaje de cerebros desde los países de origen y, de paso, volviendo inútil la consideración de la situación nacional del empleo, porque los trabajadores ya se encontrarán aquí.

Además, ambas organizaciones consideran sospechosa la figura del arraigo por motivos de formación, que supuestamente permitirá el acceso a la documentación a través de una formación previa en España y dirigida a satisfacer lagunas laborales de determinados sectores; y la figura más importante, como es la determinación de la situación nacional de empleo a través del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, sufre una “reforma interruptus”, puesto que no se abarca una reforma meditada en su totalidad de los elementos que deben configurar un mecanismo ágil, eficaz y realista para evaluar las necesidades reales del mercado de trabajo español. Lo que se hace, en la práctica, es invalidarlo con la posibilidad de que la Comisión Delegada de Asuntos Económicos introduzca las ocupaciones que quiera en el mismo, obviamente a petición de sectores económicos y empresariales y al margen de las organizaciones sindicales.

Por último, el Real Decreto también incorpora mejoras en la gestión administrativa mediante la reducción de cargas y la creación de la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería (UTEX), de forma que se agilicen los trámites, se avance hacia la ventanilla única y se homogeneice la aplicación de la normativa de extranjería en todos los territorios. Además, la reforma también introduce mejoras en la tramitación en las Oficinas Consulares”.

En línea semejante, aunque más matizada en las críticas al valorar los aspectos positivos de la reforma, se manifestó CCOO de Cataluña en un comunicado en el que consideraba insuficiente la modificación y rechazaba la falta de diálogo social en su tramitación. Desde el sindicato se valoraba positivamente algunos aspectos “como que la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo tengan ahora una vigencia de cuatro años, lo que elimina carga administrativa y burocrática y da más estabilidad a las autorizaciones, y que permitan trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia. O la ampliación de los beneficiarios, en cuanto al arraigo familiar, y la incorporación del trabajo por cuenta propia, en lo que se refiere al arraigo laboral. Y también, la posibilidad de que las personas que puedan demostrar seis meses de relación laboral realizada sin papeles puedan obtener autorización de residencia y trabajo sin tener que demostrar ningún período mínimo de estancia en el Estado español”. Por el contrario, las críticas versaban sobre estos contenidos: “Por otra parte, en relación con las contrataciones de personas extranjeras en origen, la reforma otorga carta blanca a la Administración en la determinación de la situación nacional de empleo por medio de una propuesta libre y sin límites de la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos. Además, la supuesta mejora del Catálogo de empleos de difícil cobertura se concreta únicamente en una reducción de los plazos de publicidad de la oferta y de las gestiones administrativas. ... Otro elemento que genera dudas en su aplicación es la figura del arraigo por formación, que permite obtener una autorización sólo de residencia de un año a aquellas personas que se comprometan a realizar una formación vinculada al trabajo, lo que contradice la misma argumentación del Gobierno para justificar la reforma de luchar contra la economía sumergida”.

Desde un planteamiento contrario, es decir de valoración positiva de la reforma, se manifestó la USO en el comunicado “Nuevo Reglamento de la Ley de extranjería: más facilidades para la regulación y el empleo estable, cambios en los modelos de arraigo”, en cuanto que “atiende a parte de las reivindicaciones que desde el sindicato hemos manifestado a tenor de la crisis económica que venimos arrastrando desde el año 2020”, concretando su valoración positiva en estos términos: “Por dos causas principales que expone el documento resumen de la reforma del reglamento: por un lado, el modelo contemplado hasta ahora no regula la inmigración, sino que la desregula. Por otro, parte de la inmigración que se ha regulado no se ha realizado a través de los cauces correctos. Un ejemplo de esto último es el uso de la protección internacional con fines económicos.

Mientras miles de personas esperan ver regularizada su situación legal, existe una realidad paralela en la que una gran cantidad de empresas no son capaces de cubrir sus vacantes. Esta falta de cobertura profesional supone un freno al crecimiento económico y demográfico que tanta falta hace en estos momentos.

Por otro lado, los procedimientos de arraigo anteriores no resultaban efectivos, especialmente por la lentitud con la que se estaban llevando a cabo. Los porcentajes de cumplimiento de expedientes en plazo son muy bajos en una gran parte del territorio, lo que generaba mucha desigualdad. Además, la reducción burocrática con respecto de esta cuestión puede suponer un cambio cultural en la Administración Pública.

La flexibilización que se presupone con los cambios aprobados favorece el cumplimiento de los derechos humanos; contribuye a mejorar las situaciones de vulnerabilidad para las personas y su situación jurídica; permite afrontar el reto demográfico; y facilita la reducción de los mercados sumergidos, a la vez que se dinamiza la economía del país”.

10. Las críticas a la reforma, o al menos a algunos de sus contenidos más destacados, se encuentran también en la moción presentada por el grupo parlamentario republicano en el Congreso de los Diputados “sobre la regularización de las personas migrantes residentes en el Estado”, que fue desestimada por el Pleno de la Cámara Baja el 30 de junio. En dicha Moción, y tras explicar que habían tenido acceso al borrador de la reforma, así como también a la memoria de análisis del impacto normativo, y sin dejar de valorar positivamente algunos elementos de la misma, eran bastante críticos con su contenido, en cuanto que consideraban que el actual Gobierno “sigue la dinámica de todos los anteriores, porque continúa reforzando la idea de siempre, la de vincular inmigración y mercado laboral, continúan obviando que, por encima de todo, a las personas migrantes se les debe reconocer la condición de ciudadanía de pleno derecho más allá de la coyuntura del mercado laboral”, y se añadían algunas consideraciones concretas de interés laboral que me permito reproducir:

“1. En referencia al arraigo laboral, el preámbulo de la reforma hace una interpretación falaz —puesto que también ha podido ser utilizado por personas que hubieran trabajado dadas de alta y en situación regular, como las solicitantes de asilo—, como inicio de la justificación para imponer luego en el texto legal que se propone el requisito de la irregularidad para acceder a este tipo de arraigo. El artículo 124.1 (arraigo laboral) exige para acreditar la relación laboral y su duración «el interesado deberá presentar cualquier medio de prueba válido en Derecho que acredite la existencia de una relación laboral previa realizada desde la situación de regularidad administrativa».

Nos genera importantes dudas: ¿si la relación laboral se hace desde la irregularidad administrativa, no es válida para obtener esta autorización?, ¿para la persona que está en situación administrativa irregular o cuya relación laboral no pudiera ser dada de alta en el sistema, ¿no vale cualquier medio de prueba? ¿Serán medios de prueba específicos?

2. Respecto al arraigo para la formación (dos años en España y realización de un curso de formación ad hoc), durante la realización del curso la persona únicamente tendrá una autorización de residencia provisional:

Nos genera importantes dudas: si no puede trabajar mientras, ¿de qué vive entretanto si tiene que atender a un curso? ¿Debería facilitarse una autorización de trabajo provisional!

3. El artículo 127.2 establece: «Se podrá conceder una autorización de colaboración con la administración laboral a aquellas personas que acrediten ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante cualquier medio de prueba admitido en Derecho, haber trabajado en situación irregular durante un periodo mínimo de seis meses en el último año, y que cumplan con los requisitos del artículo 64.2, de este reglamento, a excepción del apartado a) [carencia de antecedentes penales, no aparecer como rechazables en cualquier Estado de la UE, etc.]»

Nos genera importantes dudas: ¿Por qué seis meses? Es decir, si una persona, por ejemplo, es explotada laboralmente, ¿tiene que esperar seis meses bajo el régimen de explotación para intentar solicitar la correspondiente autorización de residencia? La imposición de este plazo supone una revictimización de la persona víctima y en realidad elude el auténtico objetivo de este artículo: la lucha contra la explotación laboral. Hay muchas

personas que podrían cumplir con las condiciones para acceder a una autorización —a pesar de las trabas materiales y administrativas—, pero simplemente no pueden porque no tienen pasaporte: ¿cuándo se va a reformar y agilizar la concesión de las cédulas de inscripción?”

11. Desde una visión de la reforma como elemento facilitador de la incorporación regular de la población migrante al mercado de trabajo, algo que reitero que está por ver en cuanto que habrá que esperar a conocer cómo funciona realmente el arraigo por formación y las modificaciones operadas respecto al catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, se manifestaba el diario El País en un editorial publicado el mismo día de la publicación de la norma en el BOE, afirmándose que la reforma “...no va a ser suficiente para adecuar el modelo migratorio español a unas circunstancias cada vez más complejas y que pueden llegar a ser dramáticas por la guerra en Ucrania, la inflación o los intensos cambios climáticos, pero tiene el arrojo de combatir la economía sumergida, legalizar las vidas de miles de inmigrantes clandestinos y contribuir a paliar la falta de mano de obra en sectores decisivos: transporte, construcción, hostelería, digitalización”. (la negrita es mía).

12. En suma, y antes de abordar el contenido del texto articulado, o al menos de sus contenidos más relevantes y ponerlo en directa relación con todo lo anteriormente expuesto, cabe decir que a mi parecer gran parte de la reforma persigue aflorar la irregularidad laboral, al menos en sectores en los que se necesita mano de obra aun cuando los datos de desempleo no avalen precisamente tal hipótesis. No es una situación específica de España, como se comprueba en los documentos comunitarios y en las propuestas de reforma que se están elaborando en otros Estados de la UE.

En cualquier caso, parece cierto que no existe una solución mágica para hacer frente a la inmigración irregular. Me permito aquí reproducir un fragmento del informe publicado el 12 de julio en el Reino Unido por la House of Commons. Home Affairs Committee. Channel crossings, migrations and asylum. First report of sessions 2022-2023, con ocasión de la problemática suscitada por el intento de migrantes de llegar por mar a las Islas británicas y que pone el dedo en la llaga sobre medidas a adoptar: “Las iniciativas políticas detalladas, basadas en pruebas, con costes completos y totalmente probadas son, con mucho, las que más probabilidades tienen de lograr un cambio gradual sostenible que disuada de viajes como los peligrosos cruces del Canal. La estrecha cooperación con los socios internacionales, en particular con los de Francia, es igualmente esencial, pero no siempre ha resultado ser mutuamente provechosa desde el otro lado del Canal, ya que se ha convertido en una cuestión muy "política" después del Brexit. La provisión de rutas seguras y legales para los refugiados, el reconocimiento de que el Reino Unido no es ni el anfitrión menos ni el más generoso de Europa o del mundo en general, y la voluntad de cooperar plenamente con nuestros vecinos más cercanos compartiendo inteligencia y equipos para identificar y socavar las organizaciones criminales de tráfico de personas puede no ofrecer titulares llamativos, pero es muy probable que funcione”.

Cambiando algunas palabras y las referencias geográficas, esa reflexión es aplicable a España ¿no les parece?

XVI. Examen de las modificaciones introducidas por el RD 629/2022 de 26 de julio en el Reglamento de Extranjería. Texto articulado¹⁶.

¹⁶ http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/examen-de-las-modificaciones_12.html 12 de agosto de 2020.

Me detengo a continuación en el texto articulado, para destacar las modificaciones más relevantes introducidas en la normativa que será derogada el 16 de agosto.

1. La primera novedad se encuentra en el art. 42, que regula el trabajo de los titulares de una autorización de estancia y se refiere a la población estudiantil. A diferencia de la regulación aún vigente hasta el 16 de agosto, se autoriza a compatibilizar estudios y actividad laboral, ya sea por cuenta ajena o propia. Los requisitos que se regulan para poder llevar a cabo esa compatibilidad son en primer lugar de orden educativo y en segundo término de condiciones laborales. Los primeros son que se trate de estudios “... superiores, de una formación reglada para el empleo o destinada a la obtención de un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica”. En cuanto a los segundos, se estipula que la jornada semanal no podrá superar las 30 horas. Dado que desaparecen, no solo en este precepto sino en todos los que los recogían, las referencias a la duración mínima de los contratos de trabajo, es importante destacar que la vigencia de la autorización para trabajar se vincula con la nueva norma a la de la autorización de estancia, siendo la pérdida de esta última la que supondrá automáticamente la de trabajo.

Más allá del marco normativo, y como reflexión propia de una persona como es mi caso que se encuentra en la actividad docente desde hace muchos años, tengo curiosidad por ver cómo afecta dicha compatibilidad al nivel estudiantil de la población extranjera, no teniendo en modo alguno ahora la respuesta y siendo sólo una duda que me permito dejar apuntada.

2. El segundo cambio aparece en el art. 54, que regula los medios económicos a acreditar por un extranjero para la obtención de una autorización de residencia por reagrupación a favor de sus familiares, y más concretamente en su apartado 3, si bien en realidad se trata a mi parecer de una readaptación de la Instrucción núm. 4 de 8 de junio de 2020, que ha sido objeto de explicación en el apartado II de este estudio. La flexibilización de los requisitos se regula para cuando se trate de reunificación de menores de 18 años o de personas con discapacidad y que no puedan “proveer a sus propias necesidades. En relación con la citada Instrucción, se concreta que se referirá a “la cuantía mínima exigida en el momento en el que se efectúa la solicitud de la autorización, y a la perspectiva de mantenimiento de los medios económicos durante el año posterior a la fecha de presentación de la solicitud”.

Mientras que con carácter general (art. 54.1) para fijar la cuantía económica requerida para poder efectuar la reagrupación se toma como referencia el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) (“En caso de unidades familiares que incluyan, computando al reagrupante y al llegar a España la persona reagrupada, dos miembros: se exigirá una cantidad que represente mensualmente el 150% del IPREM. b) En caso de unidades familiares que incluyan, al llegar a España la persona reagrupada, a más de dos personas: una cantidad que represente mensualmente el 50% del IPREM por cada miembro adicional”), y si no se alcanza esa cifra la reagrupación de los menores se autorizará si el reagrupante “acredita medios económicos provenientes de una fuente estable de ingresos igual o superior al salario mínimo interprofesional” (art. 54.2), la referencia económica, “y en atención a la situación del reagrupado, para una unidad familiar de dos miembros, siendo uno de ellos un menor de edad”, será la del Ingreso Mínimo Vital, en concreto “se exigirá el 110% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual y, por cada menor de edad adicional, se exigirá un 10% adicional con el tope máximo del 150% de dicho ingreso”. Recordemos que para

2002, su cuantía mensual es de 579,02 €, y la anual de 6.948,24 € (12 pagas) o 8.106.28 €(14 pagas).

3. La tercera modificación inicia la mención al SMI que aparecerá en varias normas posteriores, sustituyendo la referencia anterior a la duración mínima, de un año, del contrato o contratos que tuviera formalizados el cónyuge o pareja reagrupado y que le permite, siempre que cumpla los restantes requisitos regulados en el art. 59 (Residencia de los familiares reagrupados independiente de la del reagrupante) obtener una autorización de residencia y de trabajo, además de concretar en términos laborales cuál puede ser dicha cuantía. Así, mientras que en el texto anterior se requería que el contrato, o los contratos, tuviera (n) “una duración mínima desde el momento de la solicitud, de un año”, y que la retribución no fuera inferior al SMI mensual “a tiempo completo, por catorce pagas”, ahora la única mención (en coherencia con los cambios operados en las modalidades contractuales por el RDL 32/2021) es al respeto obligado al SMI “referido a la jornada legal de trabajo o al que se derive del convenio colectivo aplicable”.

4. En la Memoria de análisis del impacto normativo, y por supuesto también en la introducción del RD 626/2022, se subraya como la nueva regulación amplía, con respecto a la anterior, las posibilidades de trabajar por cuenta ajena y propia. Ello ya se concreta, cuarta novedad, en el art. 61, que regula la renovación de las autorizaciones de residencia en virtud de reagrupación familiar, la cual habilitará “para trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia”.

5. Una de las estrellas de la reforma es el art. 65, regulador de la determinación de la situación nacional de empleo, siendo las modificaciones introducidas en el mismo, o una buena parte de ellas, las que motivaron las duras críticas de las organizaciones sindicales CCOO y UGT por considerar devaluado a efectos prácticos el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura. La nueva regulación, que me recuerda al art. 47 bis de la Ley del Estatuto de los trabajadores en cuanto a la intervención de las autoridades económicas en espacios hasta entonces reservados a las laborales (mecanismo RED, versión específica de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo), incorpora un cambio relevante, aun cuando su alcance está por ver en cuanto la norma entre en vigor, cual es que en el CODC “se incorporarán automáticamente aquellas ocupaciones pertenecientes a los sectores económicos que se determinen por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones”; modificación, que debe relacionarse con el cambio introducido en el procedimiento de elaboración de dicho Catálogo, ya que mientras con anterioridad era establecido por el Ministerio competentes en materia de trabajo e inmigración, ahora lo será “por Orden del titular del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, a propuesta de los titulares de los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y de Trabajo y Economía Social”, previo informe (aquí no ha habido novedad alguna) de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Qué impacto tendrá el cambio, repito, es algo que todavía está por ver, si bien parece obvio que implicará la adopción de criterios que no tengan únicamente en consideración la situación de desempleo, es decir de personas registradas como desempleadas en los Servicios Públicos de Empleo, y que en este cambio el papel de la empresa que desea efectuar la contratación podrá ser mucho más relevante que con anterioridad, ya que, si ya el marco normativo anterior permitía, y ello no se ha modificado, que la situación nacional de empleo “permite la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite ante la Oficina de Extranjería la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado

laboral interno”, se añade ahora que la Oficina de Extranjería, a los efectos de concesión de la autorización, tendrá en consideración tanto el informe presentado por los Servicios Públicos de Empleo “como la urgencia de la contratación acreditada por la empresa”.

Añádase a lo que acabo de explicar la reducción de los plazos fijados para la tramitación de la oferta, cuya gestión a cargo de la autoridad laboral pasa a ser de ocho días frente al de “al menos quince” anteriores, que la obligación empresarial de comunicar el resultado de la selección de candidatos se reduce desde los veinticinco a ocho, y que finalmente el Servicio Público de Empleo debe emitir la certificación de insuficiencia de demandantes en un plazo máximo de tres días, en lugar de los cinco anteriores. Hagamos números, tomemos nota del poder conferido a las autoridades económicas, y concluiremos que el cambio, efectivamente, es, al menos teóricamente, de bastante relevancia.

No de menor interés me parece que es el cambio en las atribuciones competenciales de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, ya que, si con anterioridad era ex ante, es decir, informaba sobre la normativa de desarrollo de lo dispuesto en la norma sobre el contenido mínimo de los certificados de los servicios públicos de empleo, ahora será ex post, en cuanto que realizará un “seguimiento” de lo dispuesto en la norma sobre la determinación de la situación nacional de empleo.

5. La quinta novedad nuevamente nos debe llevar a recordar una Instrucción anterior, la núm. 5 de 8 de junio de 2020 sobre “la renovación de las autorizaciones de residencia y/o trabajo en el contexto del Covid 19”, y que se incorpora en buena medida al texto reglamentario, lógicamente con desaparición de la regulación referida específicamente a la situación laboral de las personas migrantes provocada por la grave crisis sanitaria. Se trata del art. 71, regulador de la renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, en el que desaparece el apartado 2 b) anterior, que se refería a haber prestado servicios la persona trabajadora durante un mínimo de seis meses por año, y cuyo contenido adicional se incorpora a la regulación que permite dicha renovación cuando la persona trabajadora haya tenido un período mínimo de actividad de tres meses por año. Ahora bien, y se trata de una modificación de indudable importancia, mientras que en la normativa anterior, al regular este supuesto se requería que la persona trabajadora acreditara “acumulativamente” los requisitos requeridos, el nuevo texto dispone que, además de cumplir con este período mínimo de tiempo trabajador anualmente, “se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias” que se enumeran a continuación. Repárese, pues, la flexibilización de los requisitos para proceder a la renovación (recuerdo ahora las modificaciones introducidas en el Reglamento entonces vigente por las Instrucciones dictadas en 2009 y a las que me he referido brevemente en un apartado anterior), ya que hay varias “circunstancias”, como disponer de nuevo contrato y prestando servicios, o disponer de contrato con vigencia condicionada a la concesión de la renovación, estar percibiendo prestaciones contributivas o asistenciales por desempleo, y en especial a mi parecer cuando “la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad, y que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo”.

6. En la línea de una mayor estabilidad de la situación jurídica de la persona trabajadora en España, nos encontramos la sexta modificación en el art. 72, regulados de los efectos de la renovación de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, que pasa de dos a cuatro años, algo que también guarda plena relación a mi parecer con la reforma laboral; reforma que, sin duda, influye igualmente en la séptima modificación operada, si bien con efectos diferidos de un año hasta el 16 de agosto de 2023, cual es la

derogación de los arts. 97 a 102, reguladores de la residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena de duración determinada.

7. Si nos adentramos en la regulación de la residencia temporal y de trabajo por cuenta propia, encontramos la octava modificación en el art. 105, que regula los requisitos a cumplir para su concesión, que flexibiliza por una parte los requisitos que debe acreditar quien desee poner en marcha una actividad por cuenta propia, y por otra parte la inclusión expresa del autoempleo a los efectos de “acreditar la suficiencia de la inversión prevista para la implantación del proyecto y sobre la incidencia, en su caso, en la creación de empleo”.

En este punto es necesario referirse al Dictamen del Consejo de Estado. En el texto que le fue remitido, el apartado c) disponía que se debía “presentar una declaración responsable sobre la suficiencia de la inversión prevista para la implantación del proyecto y sobre la incidencia, en su caso, en la creación de empleo. La acreditación del cumplimiento de este requisito podrá ser exigida en cualquier momento por las administraciones públicas competentes”.

Si bien en cuanto a la supresión del apartado d), que disponía que “el extranjero cuente con recursos económicos suficientes para su manutención y alojamiento”, el Consejo no puso objeción alguna por ser del parecer que “se supone que la actividad por cuenta propia le suministrará los suficientes recursos para mantenerse”, sí lo hizo para la nueva redacción del apartado c), por no ajustarse a lo dispuesto en el art. 37 de la LO 4/2000, poniendo de manifiesto que “resulta evidente que el apartado 1 está exigiendo, como requisito para obtener la autorización, la acreditación (“habrá de acreditarse”) de “la suficiencia de la inversión y la potencial creación de empleo”. Se trata de un requisito legal, que no puede ser sustituido reglamentariamente por una simple declaración responsable, en absoluto equivalente”, por lo que el art. 105.3 debía mantener, como así ha sido, dicho requisito legal, en cuanto que esta observación se formulaba “con carácter esencial” (artículo 130.3 del Reglamento Orgánico del Consejo de Estado, aprobado por Real Decreto 1674/1980, de 18 de julio: “Cuando el dictamen contenga observaciones y sugerencias de distinta entidad establecerá, siempre que sea posible, cuáles se consideran esenciales a efectos de que, si éstas son atendidas en su totalidad, la resolución que se dicte pueda utilizar la fórmula de acuerdo con el Consejo de Estado”).

8. La novena novedad se encuentra en el art. 109 que regula la renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, más concretamente en su apartado 7, siendo idéntica a la operada en el art. 72; es decir, dicha renovación será de cuatro años, en lugar de los dos anteriormente previstos.

9. Una nueva estrella, y acaso más brillante que la del art. 65 (aunque qué deba entenderse por brillantez creo que no concitará en modo alguno la unanimidad de todas las personas e instituciones interesadas y afectadas por la nueva normativa), es, como décima novedad, la del art. 124, regulador de la residencia temporal por razones de arraigo, que también deben ponerse en relación en parte de su contenido con Instrucciones anteriores, en concreto con la núm. 1 de 2021, de la Secretaría de Estado de Migraciones sobre “El procedimiento relativo a las autorizaciones de residencia temporal por razones de arraigo laboral”, dictada esta última tras las sentencias de la Sala C-A del TS que permitían tomar en consideración, con limitaciones, los períodos de actividad laboral regular a los efectos de la solicitud de dicho arraigo.

Al exponer los contenidos más importantes a mi parecer de la Memoria he destacado sus aspectos más novedosos respecto a este precepto, y ahora cabe una mayor concreción.

A) Vayamos primero al arraigo laboral. De la redacción del precepto anteriormente vigente, interpretado por la jurisprudencia del TS, además de otros requisitos como la residencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, se requería demostrar la existencia de relaciones laborales de duración no inferior a seis meses, pudiendo acreditarse tanto aquellas que se hubieran desarrollado con regularidad como las que lo hubieran sido de manera irregular, siendo necesario para este segundo supuesto una judicial que la reconociera o bien una resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acreditara, y siendo necesario en cualquier caso que la persona trabajada que presentara la solicitud se encontrara en situación de irregularidad en ese momento.

Pues bien, la norma opera un cambio sustancial, que ya adelanto que debe relacionarse con el nuevo apartado 2 del art. 125, en cuanto que restringe la posibilidad de la solicitud a quienes, mediante la aportación de cualquier medio de prueba, acrediten la existencia de una relación laboral previa realizada **en situación legal de estancia o residencia** (la negrita es mía), concretando el período de tiempo y la duración de la jornada de trabajo requeridas para que pueda tener validez la prueba aportada, debiendo acreditarse en los últimos dos años (acogiendo pues la jurisprudencia del TS respecto a dicho período) “una actividad laboral que suponga, en el caso de actividad por cuenta ajena, como mínimo una jornada de 30 horas semanales en el periodo de 6 meses o de 15 horas semanales en un periodo de 12 meses, y en el caso del trabajo por cuenta propia, una actividad continuada de, al menos, seis meses”.

Tengo algo más que una duda, así lo expongo, de que estos requisitos respeten lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, cuya transposición en los Estados miembros ha debido hacerse como máximo el 2 de agosto de este año, y en concreto del art. 1, apartados 2 y 3 (“2. La presente Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. 3. Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones de la presente Directiva a los trabajadores que tengan una relación laboral en la que el tiempo de trabajo predeterminado y real sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas. El tiempo trabajado para todos los empleadores que formen parte de la misma empresa, el mismo grupo o la misma entidad, o pertenezcan a ellos, contará a efectos de la media de tres horas”. Lo dejo apuntado.

De momento, sabemos que la nueva norma solo contempla el arraigo laboral para quienes pueden demostrar que han estado, y con las condiciones laborales antes explicadas, en situación de regularidad de estancia o residencia, y si lo ponemos en relación con el art. 127.2 parece claro también que se refiera a una prestación laboral regular, debidamente documentada. ¿Y qué ocurre con quienes no hayan trabajado de forma regular y no puedan cumplir ese requisito?

B) No adelantemos la explicación y sigamos por el orden de los preceptos modificados. En esta décima “macromodificación”, hay que prestar atención a continuación al arraigo social, también muy relacionada con una Instrucción anterior, la núm. 6, de 8 de junio de 2020, de la Dirección General de Migraciones sobre “Flexibilidad para la solicitud de autorización de residencia temporal por razones de arraigo social”. Las modificaciones introducidas con respecto a la normativa anterior pasan por la ya mencionada sustitución

de la referencia a la duración mínima de un año del contrato por la garantía de percibo del SMI o del salario fijado en su caso en el convenio colectivo aplicable, con una redacción que puede suscitar alguna duda interpretativa, ya que después de la mención al cumplimiento del SMI o del salario convencional aplicable, se estipula que la suma “debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global y garantizar al menos el salario mínimo interprofesional”, dejando apuntada la duda de si este último punto se refiere al SMI con independencia de la duración de la jornada semanal o bien cabe pensar en una reducción proporcional a la de la jornada de trabajo, siendo una interpretación literal de la norma la que avala a mi parecer la primera opción. Además, la norma posibilita una jornada inferior, mínima de 20 horas, cuando se acredite “tener a cargo menores o personas que precisen medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica”.

Sabemos, y no se ha modificado, que el órgano que emita el informe de arraigo social puede recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de contar con un contrato de trabajo, “siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes”, siendo la novedad con respecto al texto anterior que ahora se concreta cuáles son esos recursos, que deben suponer “... al menos, el 100% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual”. Recordemos que la Ley 19/2021 de 20 de diciembre, configura el IMV como “el derecho subjetivo a una prestación de naturaleza económica que garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica en los términos que se definen en la presente Ley”, siendo a través suyo como se persigue “garantizar una mejora de oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias”.

C) El siguiente arraigo es el de índole familiar, cuya regulación se reelabora para darle más consistencia técnica y ampliar los supuestos en los que será posible su obtención. Con respecto al marco anterior, hay una mención expresa al tutor del menor de nacionalidad española, y una ampliación para la persona “que preste apoyo a la persona con discapacidad de nacionalidad española para el ejercicio de su capacidad jurídica, siempre que la persona solicitante que presta dicho apoyo tenga a cargo a la persona con discapacidad y conviva con ella”. La duración de la autorización es más amplia que en los supuestos anteriormente analizados, ya que será de cinco años y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. Igualmente, la posibilidad del arraigo familiar se abre a quien sea “cónyuge o pareja de hecho acreditada de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española”, así como también “cuando se trate de ascendientes mayores de 65 años, o menores de 65 años a cargo, descendientes menores de 21 años, o mayores de 21 años a cargo, de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española, o de su cónyuge o pareja de hecho”, siendo la duración de la autorización asimismo de cinco años, y con las mismas habilitaciones para trabajar por cuenta ajena y propia.

D) Toca ahora detenerse con la debida atención en la modificación que puede llegar a implicar la regularización laboral de una gran parte de la población migrante que se encuentra en España en situación de irregularidad, siempre y cuando cumplan todos los requisitos que se enumeran en el nuevo art. 124.4, y que creo que es en la que basa gran parte de sus convicciones el equipo del MISSMI y muy en especial su Ministro, José Luis Escrivá, para tratar de demostrar que será la vía adecuada para corregir gran parte de esa irregularidad y contribuir a la mejora del mercado de trabajo, siempre y cuando, vuelvo a reiterar una tesis que ya he expuesto en otras ocasiones, ello se lleve a cabo con escrupuloso respeto de las condiciones laborales legales y convencionales, algo para lo que las autoridades laborales deben arbitrar la medidas oportunas y con un rol de primera importancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por supuesto devendrá

necesaria la estrecha coordinación de los dos Ministerios directamente implicados en la política laboral y de protección social de extranjería, es decir por una parte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y por otra el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La nueva modalidad de arraigo requiere en primer lugar la acreditación de una “permanencia continuada” en España durante un período mínimo de dos años. Nada dice la norma sobre cómo deba acreditarse, ni si la persona afectada se encuentra en situación de regularidad o irregularidad, ya sea esta última inicial o sobrevenida, aun cuando los requisitos posteriormente requeridos, y subrayo que de forma acumulativa, que deben cumplirse para poder efectuar la solicitud abonan la tesis de la irregularidad, ya que no de otra forma puede entenderse a mi parecer que se conceda una autorización de residencia.

Como digo, una vez acreditada la permanencia continuada por un período mínimo de dos meses, hay que cumplir además dos requisitos: el primero, que no aporta novedad a los ya existentes con carácter general, es el de “carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años”. El segundo, que es el verdaderamente novedoso, es el compromiso de llevar a cabo una actividad formativa.

Vale la pena comparar primeramente la redacción de los dos borradores de reforma (3 de junio y 18 de julio) que tuve oportunidad de conocer y que he expuesto en anteriores artículos, con la del texto definitivo.

a) Borrador de 3 de junio.

“Comprometerse a realizar una formación para el empleo reglada o a obtener una acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica. A estos efectos, la matriculación deberá haberse realizado en un plazo de tres meses desde la obtención de la autorización de residencia, quedando obligado a comunicar a la Oficina de Extranjería si no se hubiera producido dicha matriculación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 52 de la Ley Orgánica de Extranjería”.

b) Borrador de 18 de julio.

“Comprometerse a realizar una formación para el empleo reglada o a obtener una acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica., **o bien en el ámbito de la formación permanente de las universidades, comprometerse a la realización de cursos de ampliación o actualización de competencias y habilidades formativas o profesionales, así como de otras enseñanzas propias de formación permanente.** A estos efectos, la matriculación deberá haberse realizado en un plazo de tres meses desde la **notificación de la resolución de concesión de la autorización de residencia**” (en negrita, las modificaciones con respecto al primer borrador).

c) RD 629/2022 de 26 de julio.

“Comprometerse a realizar **una formación reglada para el empleo o a obtener un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la**

certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica o una promovida por los Servicios Públicos de Empleo y orientada al desempeño de ocupaciones incluidas en el Catálogo al que se refiere el artículo 65.1, o bien, en el ámbito de la formación permanente de las universidades, comprometerse a la realización de cursos de ampliación o actualización de competencias y habilidades formativas o profesionales así como de otras enseñanzas propias de formación permanente. A estos efectos, la matriculación deberá haberse realizado en un plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización de residencia (en negrita las modificaciones con respecto al segundo borrador)”.

Como puede comprobarse, se ha pasado de una primera redacción bastante amplia sobre las actividades formativas a llevar a cabo para poder obtener la autorización de residencia, a una segunda (o tercera o más, ya que supongo que pudo haber nuevos borradores de la norma hasta llegar al de 18 de julio) en la que se amplía bastante más y se incluye a los distintos estudios universitarios (pueden ser de grado, postgrado, másteres, de formación permanente de más o menos larga duración, ...) y otro tipo de cursos que sirvan para la actualización y reciclaje profesional, hasta llegar a una definitiva, en la que manteniendo la ampliación anterior, se concreta mucho más la formación que parece desear el legislador, pues no de otra forma debe entenderse a mi parecer la vinculación de aquella al catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, que, recuérdese, incluirá todas aquellas, y de manera automática, que “se determinen por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones” (nueva redacción del art. 65).

Como concreción de cuando debe acreditarse la matriculación en una actividad formativa, la norma lo vincula al plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización, autorizando (“podrá”) a la Oficina de Extranjería a extinguir la autorización. Sin duda, quienes han redactado la norma conocen que hay determinados períodos de matrícula en muchas de las posibles actividades formativas que permite la norma (las de las Universidades serían un buen ejemplo de ello) y permite en tales casos que la prueba de la matriculación se remita a la Oficina de extranjería “en un período máximo de tres meses desde la finalización de dicho plazo”, y además que si la formación dura más allá de los doce meses por los que se concede inicialmente la autorización de residencia, esta pueda ampliarse por el tiempo que dure la actividad formativa.

Por otra parte, no me parece excesivamente clara la redacción del inciso de prórroga de la duración de la autorización de residencia “una única vez por un período de doce meses en los casos en que... la duración exceda la vigencia de la primera autorización concedida”. Me pregunto si ello quiere decir que la actividad formativa no puede durar más de veinticuatro meses (sería contraria, esta tesis, por ejemplo, a la matriculación en estudios universitarios de grado) o bien está pensando (parece más lógico) en algunos ejemplos concretos que no son expresamente explicitados.

También suscita duda la referencia a que el período de autorización de residencia se conceda por “doce meses”, sin mención a que se trate de un periodo máximo (más allá de su posible prolongación en los casos anteriormente indicados) o bien que pueda ser de duración inferior. La muy amplia variedad de las actividades formativas, y la finalidad de la norma que es claramente puesta de manifiesto tanto en la memoria de análisis del impacto normativo como de su introducción, avalan a mi parecer la tesis de que se trata de una duración máxima y que al mismo tiempo permite que la formación se lleve a cabo, y se obtenga la titulación adecuada, en un período inferior. Abona también esta tesis a mi parecer, la dicción del cuarto párrafo del apartado b) del art. 124, en el que podemos leer

que “una vez superada la formación, **y durante la vigencia de la autorización de residencia**, el interesado presentará la solicitud de autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjería junto con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el salario mínimo interprofesional, o el establecido por el convenio colectivo de aplicación, en el momento de la solicitud, **y prueba de haber superado la formación prevista en la solicitud de residencia**. La Oficina de Extranjería concederá en estos casos una autorización de dos años que habilitará a trabajar” (la negrita es mía).

La redacción de la nueva regulación del arraigo por formación me plantea otras dudas que deseo también poner de manifiesto:

En primer lugar, la del momento en que puede entenderse concedida la autorización de residencia (que recuerdo que no autoriza para trabajar). Parece que deberá serlo cuando la persona interesada acredite (ante la Oficina de Extranjería) que permanece de forma continuada en España desde hace dos años, que carece de antecedentes penales, y que, y esto es lo más importante ahora, “se compromete” a realizar una actividad formativa. No creo que pueda llegarse a otra conclusión si se repara en que la matriculación en tal actividad, cuya prueba también deberá aportarse a la Oficina de Extranjería, debe realizarse en un plazo de tres meses “desde la notificación de la resolución de la concesión de la autorización de residencia”; o lo que es lo mismo, no parece haber obligación de matricularse previamente en un curso o actividad formativa para poder obtener la autorización, ya que esta, una vez concedida, puede extinguirse si la persona interesada no acredita haber efectuado la matriculación en el plazo de tres meses desde aquella notificación.

Si la tesis que ahora expongo es la correcta, cabe pensar que el incremento de las actividades de dichas Oficinas, y por supuesto la actividad de la (todavía por crear) “Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería” que dependerá de la Dirección General de Migraciones, va a ser muy intensa desde la entrada en vigor de la norma y muy especialmente desde que la actividad ordinaria de un país como España, que se paraliza en gran medida el mes de agosto, se reanuda en septiembre, con lo que no queda otra vez más que reiterar la necesidad de que se disponga de persona suficiente, y de apartado tecnológico adecuado, para recibir las que se presumen que serán muchas (¿muchísimas?) solicitudes de arraigo por formación para acceder a la autorización de residencia.

En segundo lugar, dado que se concede una autorización de residencia y no de trabajo, mientras dure la actividad formativa, cabe preguntarse por los medios de subsistencia mientras se lleve a cabo esta. Supongo que hay que decir claramente que el legislador sabe que gran parte de las personas que soliciten el arraigo por formación están trabajando de manera irregular en España, ya que el objetivo declarado de la norma, es que salgan de esa irregularidad, o al menos aquellos cuyos conocimientos y formación guarden relación con las necesidades del mercado de trabajo, y que su fuente de ingresos es pues irregular, o bien que conviven con personas, ya sea de nacionalidad de un Estado de la Unión Europea o extracomunitarias, que tengan fuentes regulares de ingresos.

Y si se plantea la situación anterior de irregularidad laboral y de regularidad de residencia, al menos mientras se lleve a cabo la formación y posteriormente hasta que se presente un contrato de trabajo que permitirá a la Oficina de Extranjería conceder también la autorización de trabajo de dos años (dicho sea incidentalmente, sorprende que quienes presten sus servicios en caso de migración circular se les conceda una autorización de

cuatro años y en este supuesto ahora analizado sea de dos, si bien supongo que se responderá que los primeros tienen obligación de retornar a su país de origen mientras no presten servicios, y que ello no es así para quienes obtenga la autorización para trabajar y que acompañará a la concedida de residencia), ¿qué ocurrirá si la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su actividad ordinaria de vigilancia y control de la legalidad vigente comprueba que esa persona, que se está formando, trabaja de manera irregular?

Siguiendo las tesis defendidas por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, y profesora asociada de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Girona, Mercedes Martínez Aso, expuestas en su tesis doctoral y que creo que siguen teniendo plena validez a mi parecer, no parece posible la aplicación de la normativa de extranjería que permite llegar a la expulsión del territorio nacional de la persona trabajadora que se encuentre prestando servicios de forma irregular. Recuérdese al respecto que el art. 57.1 de la LO 4/2000 dispone que “1. Cuando los infractores sean extranjeros y realicen conductas de las tipificadas como muy graves, o conductas graves de las previstas en los apartados a), b), c), d) y f) del artículo 53.1 de esta Ley Orgánica, podrá aplicarse, en atención al principio de proporcionalidad, en lugar de la sanción de multa, la expulsión del territorio español, previa la tramitación del correspondiente expediente administrativo y mediante la resolución motivada que valore los hechos que configuran la infracción”, y que el apartado b) del art. 53 conceptúa como infracción grave “encontrarse trabajando en España sin haber obtenido autorización de trabajo o autorización administrativa previa para trabajar, **cuando no cuente con autorización de residencia válida**” (la negrita es mía). Pues bien, más allá del muy interesante debate sobre la aplicación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en concreto de su art. 37.2 (infracción muy grave la de los extranjeros “que ejerzan en España cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia, sin haber obtenido el preceptivo permiso de trabajo, o no haberlo renovado”) y el 40 (cuantía de las sanciones) en relación con el art. 57 de la LO 4/2000, abona la tesis de la imposibilidad de expulsión el hecho de que la persona trabajadora disponga de una autorización de residencia, y que por ello no incurra en la infracción grave del art. 53 b) si no cuenta con una autorización de residencia válida. Queda la duda de si podrá levantarse acta de infracción con la propuesta de imposición de la correspondiente sanción económica, y no hay precepto alguno que lo impida, aun cuando desde luego no parece casar mucho esta hipótesis con los objetivos perseguidos por la reforma operada por el RD 629/2022.

10. De mucha importancia es también a mi parecer, el nuevo apartado 2 del art. 127, dedicado a la autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de colaboración con autoridades, razones de seguridad nacional o interés público.

Nadie mejor que una Inspectora de Trabajo y Seguridad Social para diseccionar su contenido y plantear los interrogantes y dudas que plantea en punto a su efectiva y eficaz aplicación, y así lo ha hecho Mercedes Martínez Aso en una entrada publicada en mi blog y a la que obligatoriamente debo remitirme¹⁷, y a la que obligatoriamente debo ahora remitirme, no sin antes recordar que ya manifesté en un artículo anterior que parece que el arraigo laboral (art. 124) se reserva a quienes acrediten haber trabajado un mínimo de seis meses y que se encuentren en situación de irregularidad sobrevenida cuando lo soliciten, mientras que la autorización por colaborar con las autoridades laborales se refiere a quienes se encuentren ¿de manera permanente? en situación de irregularidad,

¹⁷ “La nueva redacción del art 127 del reglamento de extranjería: ¿podremos dar respuesta desde la Inspección de Trabajo a alguna de las situaciones de irregularidad preexistentes?” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/la-nueva-redaccion-del-art-127-del.html>

que acrediten haber trabajado de tal manera como mínimo durante seis meses “en el último año” (mientras que en el arraigo laboral el período de cómputo es de dos años). La autorización, que, en la misma amplia línea del conjunto de la reforma, autorizará para trabajar por cuenta ajena y propia, tiene una vigencia de un año (dos en el arraigo por formación) y podrá ser presentada “por la persona interesada o de oficio por parte de la autoridad laboral, e incorporará la resolución judicial o administrativa relativa al acta de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

11. La duodécima novedad se refiere a la introducción de dos nuevas causas de extinción, en un caso de la de residencia temporal y en otro de la residencia de larga duración. En ambos casos la extinción se producirá cuando el extranjero haya sido condenado mediante sentencia firme “por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 y 318 bis de la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal”, si bien con relación al segundo supuesto, la norma acoge la sugerencia formulada por el Consejo de Estado de introducir la mención a que esta causa de extinción “se atenderá al principio de proporcionalidad” para adecuar nuestra normativa al artículo 9 de la Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración.

12. La decimotercera, decimocuarta y decimoquinta modificación se refieren a los art. 167, 169 y 170, tratando todos ellos de la gestión colectiva de las contrataciones en origen, procediendo a la incorporación de algunos fragmentos de los preceptos derogados (art. 97 a 10) e incluyendo en esta norma algunas partes de la regulación hasta ahora contenida en la Orden anual de regulación de dichas contrataciones, además de una mención concreta a la formación requerida para prestar determinadas actividades y cuya duración puede suscitar alguna duda en relación con el marco general de las actividades formativas regulado en el art. 124.4, siendo en cualquier caso conveniente reiterar una tesis que ya he expuesto en apartados anteriores, cual es que se configura una contratación fija discontinua de personas trabajadoras migrantes, con la posibilidad de obtener la autorización de residencia y de trabajo tras la finalización del periodo anterior (cuatro años) y siempre y cuando se haya respetado toda la regulación, incluida pues la obligación de retornar al país de origen una vez finalizado el periodo de prestación de servicios.

Así, junto a la migración circular y a los visados de búsqueda de empleo, el art. 167.1 dispone que la orden anual por la que se establece la contratación en origen podrá incluir también la “migración de carácter estable”, si bien no hay más mención a este supuesto en el artículo, ya que todas ellas hacen referencia a la migración circular, la que he dado en llamar contratación fija discontinua de personal migrante. Sus contenidos son los siguientes: duración de cuatro años, habilitando para trabajar durante un máximo de nueve meses/año en un único sector laboral y para un único empleador, si bien la propia norma ya matiza que será así “sin perjuicio de las especificidades que pueda establecer la orden anual que regula la gestión colectiva de contrataciones en origen en relación con los requisitos de las concatenaciones entre provincias y cambios de empleador”. Se condiciona su vigencia al compromiso de retorno del trabajador al país de origen, y al mantenimiento de las condiciones que justificaron la concesión de la autorización, y podrán prorrogarse tras la finalización de su vigencia, por iguales períodos. Como “premio” a la “fidelidad” de quienes acrediten haber cumplido con el compromiso de retorno durante la vigencia de la autorización de trabajo podrán solicitar, en el periodo de seis meses desde la finalización de esta autorización (Supongo que se refiere a la de cuatro años, aun cuando no hay una mención expresa al respecto) “una autorización de residencia y trabajo que tendrá una duración de dos años, prorrogables por otros dos, que autorizará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia”.

Por su parte, el art. 169, que aborda el contenido de la norma sobre la gestión colectiva, sustituye la mención contenida en la normativa anterior de trabajadores “de temporada o por obra o servicio”, a “trabajadores para un determinado sector”, en plena coherencia con la derogación de los arts. 97 a 102 del Reglamento, las modificaciones introducidas en la contratación laboral por el RDL 32/2021 de 28 de diciembre, y también las operadas en el art. 167. El apartado 5 suprime la referencia anterior a que las ofertas de empleo fueran genéricas, lo que parece dar a entender la ampliación de estas, aun cuando se mantiene la remisión a lo que disponga la orden anual de gestión de las contrataciones en origen.

En cuanto al art. 170, que versa sobre las especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen, la norma incorpora algunos preceptos ya recogidos en las Ordenes anuales de regulación de dichas contrataciones, adecuándolos a la nueva figura de la persona trabajadora extranjera fija discontinua, con mención expresa al art. 16 de la LET y también al art. 64 que regula los derechos de información y consulta y competencias de la representación del personal. Se incluyen también las referencias al alojamiento adecuado y a la organización por el sujeto empleador de los viajes del personal migrante, con mención expresa a que la Orden que apruebe la gestión colectiva de las contrataciones en origen deberá incluir “los requisitos que deban cumplir las empresas para la obtención de las autorizaciones”.

En cualquier caso, la Orden anual no podrá suponer una ampliación del número de meses trabajados por año (recuérdese que un máximo de nueve) ni tampoco alterar el sector para el que se concedió (recuérdese que se trata mayoritariamente del sector agrario). De relevancia formal, es que la solicitud de informe al Registro Central de Penados que hasta ahora se llevaba a cabo por la Dirección General de Migraciones, se descarga en “el Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno o, en el caso de Subdelegaciones del Gobierno, la Dependencia provincial del Área de Trabajo e Inmigración”.

Sí hay una modificación sustantiva o de fondo en este artículo 170, cual es la relativa a la autorización de residencia de seis meses cuando se trate de ocupaciones “que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el desempeño del trabajo”, y que confirma mi tesis anterior de que la citada autorización puede tener una duración inferior a doce meses. Dado que la autorización de trabajo está supeditada a la obtención de este requisito formativo, solo se concederá cuando se acredite debidamente, debiendo hacerlo “durante la vigencia de la autorización de residencia, es decir en un período máximo de seis meses, debiendo regresar (“estará obligado”, dispone taxativamente la norma) a su país de origen si no supera la formación. La autorización será concedida por el Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno o, en el caso de Subdelegaciones del Gobierno, la Dependencia provincial del Área de Trabajo e Inmigración.

13. Encontramos la decimosexta novedad en el art. 199, que versa sobre la situación de estancia por estudios, investigación, formación o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con excepción de la autorización de trabajo.

La norma, recordemos, autoriza a las personas extranjeras que se encuentre en España en situación de estancia de acuerdo con lo previsto en el art. 37.1, a), b) y d) (“a) Realización o ampliación de estudios en un centro de enseñanza autorizado en España, en un programa de tiempo completo, que conduzca a la obtención de un título o certificado de estudios. b) Realización de actividades de investigación o formación, sin perjuicio del régimen especial de investigadores. d) Realización de prácticas no laborales en un organismo o

entidad pública o privada”) a acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado “cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64, excepto el apartado 3.a)” (“La situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero en los términos previstos en el artículo 65 de este Reglamento”), y haya superado los estudios, la formación o las prácticas, con aprovechamiento.

La reforma ha suprimido la obligación de haber permanecido en España durante un período al menos de tres años como titular de una autorización de estancia, y también el requisito de no haber sido becado o subvencionado por organismos públicos o privados dentro de programas de cooperación o de desarrollo del país de origen”. La supresión del período mínimo de estancia arrastra obviamente a otro párrafo del anterior art. 199 y que ahora es también, por supuesto, suprimido, cual era la posibilidad conferida a la autoridad competente, de reducción del plazo de tres años cuando se tratara de extranjeros cuya residencia en España se considerara oportuna “por razón de la relevancia excepcional de los méritos profesionales y científicos acreditados por aquéllos”.

Además, hay una mención específica a la situación del personal extranjero que haya obtenido la resolución favorable para el reconocimiento del título de especialista en Ciencias de la salud, que ya existía, con una redacción algo diferente, en la normativa ahora derogada

También se modifica el período durante el que debe presentarse la solicitud de autorización de residencia y trabajo, y la de residencia para los familiares, ya que a partir del 16 de agosto deberá solicitarse “durante los sesenta días previos o los noventa posteriores a la vigencia de la autorización de la estancia principal”, mientras que en la redacción anterior solo se contemplaba el supuesto de la petición “durante la vigencia de la autorización de estancia principal”.

14. La decimoséptima novedad la encontramos en el art. 201, apartado 1. Dicho precepto versa sobre la compatibilidad de la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la de residencia y trabajo por cuenta propia, o de autorizaciones de trabajo por cuenta propia de ámbito geográfico distinto. La reforma añade al marco normativo anterior la acreditación, por el sujeto que demande tal compatibilidad, del ejercicio de ambas actividades lucrativas, con una mención genérica, que lógicamente nos deberá llevar al examen de la normativa que se aplicable, a “su objeto y características, duración y jornada laboral”.

15. Llegamos ya a las modificaciones efectuadas en las disposiciones adicionales, siendo la decimotercera la operada en la tercera de las mismas, que regula los lugares de presentación de solicitudes, añadiéndose ahora a su título la mención a la “exigencia de comparecencia personal”. La novedad, sin duda relevante y cuya aplicación habrá que seguir con mucha atención en el futuro inmediato, es que además de la presentación de la solicitud de visado, y su recogida, debe efectuarse en la misión diplomática u oficina consular en la que resida el sujeto legitimado (es decir, que se encuentra en territorio extranjero”), se añade ahora que podrá también presentarse “en los locales de un proveedor de servicios externo con el que el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación mantenga un contrato de concesión de servicios, con sujeción a las condiciones previstas en la normativa comunitaria sobre visados”. No encontramos ni en la Memoria de análisis del impacto normativo ni en la introducción del RD 629/2022 explicación alguna sobre dicha modificación.

16. De mucha menor enjundia es la decimonovena modificación, que encontramos en la disposición adicional decimocuarta, dedicada a los recursos, en la que aparecen, actualizadas, las denominaciones de los actuales Ministerios y de las autoridades frente a cuyas resoluciones pueden interponerse aquellos, y una mención concreta, no recogida en la normativa anterior lógicamente por razón de las fechas en que entró en vigor el Reglamento de 2011 y el Reglamento comunitario citado en la modificación, cual es que pondrán fin a la vía administrativa “las resoluciones adoptadas por el órgano competente del Ministerio del Interior de denegación, anulación o revocación de la autorización de viaje prevista en el Reglamento (UE) 2018/1240 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de septiembre de 2018 por el que se establece un Sistema Europeo de Información y Autorización de Viajes (SEIAV)”.

17. En varias ocasiones a lo largo del presente trabajo me he referido a la creación de la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería, novedad vigésima que lleva el título de “Mandato de creación de la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería”, a crear en un plazo de seis meses para llevar a cabo “funciones de gestión y apoyo en la tramitación de las autorizaciones de residencia o trabajo, en colaboración con el resto de órganos competentes, y para el ámbito territorial que se establezca”.

El texto final de esta disposición es deudor de las observaciones formuladas por el Consejo de Estado en su preceptivo Dictamen, y ello es claramente perceptible cuando se compara con el texto que le fue remitido, que era el siguiente: “Se crea, dependiente de la Dirección General de Migraciones, la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería. Se trata de una unidad administrativa conforme al art. 56 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, tendrá el nivel que se determine en la relación de puestos de trabajo del Departamento, y asumirá funciones de gestión y apoyo en la tramitación de las autorizaciones de residencia o trabajo que se determinen por resolución de la persona titular de la Secretaría de Estado de Migraciones, en colaboración con el resto de órganos competentes, y para el ámbito territorial que se establezca a través de esta resolución teniendo una única sede”.

Las observaciones formuladas, con la consideración de esenciales, por el Consejo de Estado, estaban en consonancia con las formuladas en el informe emitido por el Ministerio de Hacienda sobre la creación de la nueva unidad a través de la relación de puestos de trabajo. El texto final acoge la sugerencia formulada por el Consejo, que se manifestó en estos términos: “... no objeta, como es obvio, a la creación de la nueva Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería. Ni tampoco a que se mencione este hecho en el preámbulo, como elemento de apoyo a la reforma del Reglamento. La objeción se ciñe a que se prevea que se crea por el propio Real Decreto, como proclama el texto del proyecto en su disposición adicional única. También sería admisible un mandato para que se creara en el futuro, por el procedimiento legalmente previsto, esta nueva unidad”.

18. Por último, cabe mencionar las disposiciones transitorias y derogatoria, habiéndome ya referido ampliamente a lo largo de mi exposición a la disposición final única sobre la entrada en vigor.

Con respecto a las transitorias, la primera mantiene la validez de las distintas autorizaciones o tarjetas que habilitan para entrar, residir y trabajar en España, que la tuvieran en la fecha del 16 de agosto, y que conservarán durante el tiempo para el que hubieran sido expedidas. La segunda, se refiere a las solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor del RD 629/2002, disponiendo que “se tramitarán y

resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de su presentación, salvo que la normativa vigente en el momento de presentación sea menos favorable para el interesado, o el interesado solicite la aplicación de lo dispuesto en este real decreto, y siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada tipo de solicitud”. Por fin, la disposición derogatoria establece una derogación de carácter general, y sin ninguna mención más concreta o específica, a “todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en el mismo”.