



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y  
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

## **Trabajo Fin de Máster**

**CURSO 2020/21**

# **El trabajo de los extranjeros en España: Modalidades y vulneración de derechos**

**Máster Universitario en Gestión Administrativa**

**Alumna: Shuang Lin**

**Tutora: Lorena García Escot**

## Sumario

<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b> .....	<b>5</b>
<b>SIGLAS Y ACRÓNIMOS</b> .....	<b>6</b>

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	<b>10</b>
<b>1. Introducción</b> .....	<b>11</b>
1.1 Motivo de selección del tema .....	12
1.2 Objetivos .....	14
1.3 Metodología .....	14
<b>2. Inmigrantes en España</b> .....	<b>17</b>
2.1 Evolución y características demográficas .....	21
2.2 Motivo de traslado .....	30
<b>3. Residencia en España</b> .....	<b>35</b>
3.1 Estancia de los extranjeros en España .....	37
3.2 Residencia temporal en España .....	40
3.2.1 Residencia temporal no lucrativa.....	41
3.2.2 Residencia temporal por reagrupación familiar .....	44
3.2.3 Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena .....	46
3.2.4 Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada.....	48
3.2.5 Residencia temporal y trabajo por cuenta propia.....	50
3.2.6 Residencia temporal por circunstancias excepcionales .....	52
3.3 Residencia de larga duración .....	55
3.4 Estancia y residencia de extranjeros de la UE.....	57
<b>4. Contratación de los extranjeros en España</b> .....	<b>60</b>
4.1 Tipos de contratos.....	61
4.1.1 Contrato indefinido .....	62
4.1.2 Contratos temporales .....	63
4.1.3 Contratos Formativos.....	71
4.2 Extinción de los contratos.....	78
4.3 Modalidades de contratación más habituales con trabajadores extranjeros .....	79
4.3.1 Sector de servicios.....	81
4.3.2 Sector de industria .....	86
4.3.3 Sector de construcción.....	87
4.3.4 Sector de agricultura .....	88
<b>5. Supuestos prácticos de la vulneración de derechos laborales</b> .....	<b>90</b>
5.1 Caso propuesto 1.....	91
5.2 Caso propuesto 2.....	99
<b>6. Conclusiones</b> .....	<b>106</b>

**Bibliografía ..... 108**

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Comparación entre los contratos temporales (elaboración propia).....	77
Tabla 2 Contratación de extranjeros por tipo de contrato, sexo y jornada laboral.	81
Tabla 3 Afiliados extranjeros por secciones de actividad económica (Régimen General y Autónomos).....	83
Tabla 4 Contratos registrados según sectores de actividad económica, por género y tipo de contrato .....	85

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución de extranjeros por comunidades autónomas (INE) .....	22
Gráfico 2 Inmigrantes de Rumania y Bulgaria entre 1987-2007.....	23
Gráfico 3 La inmigración diferenciada por regímenes.....	23
Gráfico 4 Inmigración de los países americanos entre 1998 y 2020 .....	25
Gráfico 5 Número de Inmigrantes diferenciados por continentes .....	26
Gráfico 6 Evolución demográfica según años.....	26
Gráfico 7 Inmigrantes de países africanos entre 1998 y 2020 .....	27
Gráfico 8 Número de población rumana y búlgara en España desde 1998 hasta 2020 .....	28
Gráfico 9 Inmigración de los países asiáticos desde 1998 hasta 2020 .....	29
Gráfico 10 Motivos de traslado de inmigrantes según el INE .....	32
Gráfico 11 Porcentaje de afiliados extranjeros por sectores económicos .....	82

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Modelo Oficial EX 00 .....	112
Anexo 2 Modelo Oficial EX01 .....	114
Anexo 3 Modelo Oficial EX02 .....	116
Anexo 4 Modelo Oficial EX03 .....	118
Anexo 5 Modelo Oficial EX06 .....	120
Anexo 6 Modelo Oficial EX07 .....	122
Anexo 7 Modelo Oficial EX 10 .....	124
Anexo 8 Modelo Oficial EX11 .....	126
Anexo 9 Modelo Oficial EX18 .....	128
Anexo 10 Modelo Oficial del Contrato Indefinido .....	130
Anexo 11 Modelo Oficial del Contrato Temporal .....	134
Anexo 12 Modelo Oficial del Contrato para la formación y aprendizaje .....	141
Anexo 13 Modelo Oficial del Contrato en prácticas.....	145

## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

<b>Art.</b>	artículo
<b>BBVA</b>	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria
<b>CP</b>	Código Penal
<b>DESI</b>	Economía y la Sociedad Digitales
<b>EEE</b>	Espacio Económico Europeo
<b>HAQ</b>	Índice de Calidad y Acceso de Atención Sanitaria
<b>I+D+i</b>	Investigación, desarrollo e innovación
<b>ICEX</b>	España Exportación e Inversiones
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estadística
<b>IPREM</b>	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
<b>IRPF</b>	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
<b>IS</b>	Impuesto sobre Sociedades
<b>IVA</b>	Impuesto sobre el Valor Añadido
<b>LGSS</b>	Ley General de Seguridad Social
<b>LISOS</b>	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
<b>LOEX</b>	Ley Orgánica de Extranjería



<b>MISSM</b>	Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
<b>OIM</b>	Organización para las Migraciones
<b>ONU</b>	Organizaciones de Naciones Unidas
<b>PAU</b>	Prueba de Acceso a la Universidad
<b>PIB</b>	Producto Interior Bruto
<b>RCE</b>	Registro Central de Extranjeros
<b>RETA</b>	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
<b>SEPE</b>	Servicio Público de Empleo Estatal
<b>SISPE</b>	Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo
<b>UE</b>	Unión Europea

## RESUMEN

El presente trabajo fin de máster tiene como objetivo principal realizar un estudio sobre la situación laboral de los trabajadores extranjeros en España, entendiendo por trabajadores extranjeros a aquellos que realicen una prestación de servicios, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, y que no tengan la nacionalidad española ni la de alguno de los países miembros de la Unión Europea.

En el desarrollo del trabajo se pretende, en primer lugar, realizar un análisis de la situación real de los trabajadores extranjeros en España, a partir de las cifras y datos estadísticos disponibles gracias a las instituciones más relevantes en esta materia. Así, por ejemplo, interesa en un primer momento poner de manifiesto el número de extranjeros que trabajan en España, sus características sociodemográficas y los sectores económicos en los que prestan sus servicios.

Por otro lado, se tratarán las distintas formas de legalización de los extranjeros en España, así como derechos laborales de estos trabajadores.

Por último, también se trata de plasmar, por un lado, los fenómenos más habituales de la vulneración de derechos de trabajadores en relaciones laborales en base a unas hipótesis propuestas, así como las posibles consecuencias derivadas de los casos propuestos conforme a las leyes y normativas respectivas vigentes.

**Palabras claves:** Extranjero, inmigración, permiso de residencia, permiso de trabajo, ley de extranjería

## 1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, según los datos publicados por el INE, en España hay un total de 5.407.822 inmigrantes, lo que supone un 11,4% de la población. La inmigración ya no es un elemento nuevo, a partir de la transición democrática que hubo lugar en España hacia al final del S.XX y la entrada en la UE, España se ha convertido en un territorio de inmigración, la llegada de inmigrantes ha causado repercusiones no solo a nivel económico, sino también a nivel laboral y sociocultural, hasta la fecha de hoy, ya forma una parte importante de nuestra sociedad.

Desde un punto de vista económico, la inmigración no solo incentiva el desarrollo económico del país de acogida, mejorar el capital humano, aumenta la cifra de productores y de consumidores, sino también permite incrementar la productividad, incluso crean nuevos mercados para diferentes productos. A nivel laboral, las empresas creadas por inmigrantes son una fuente de creación de empleo, no solo para ellos mismos, sino también para los autóctonos. En cuanto al impacto cultural, la llegada de los inmigrantes enriquece la cultura del país receptor y aporta nuevas aptitudes.

A pesar de los impactos positivos mencionados anteriormente, los inmigrantes no siempre reciben un tratamiento hospitalario. Por ejemplo, en el mercado laboral, las personas inmigrantes se encuentran en situaciones de desamparo y se han convertido en uno de los colectivos más débiles, y con una elevada vulnerabilidad y un alto grado de exclusión. En ciertas ocasiones, la necesidad de mantener un puesto para mantenerse a sí mismo y para poder conseguir la renovación de permiso de residencia, impulsan a los inmigrantes optar por trabajar en malas condiciones y con sueldos bajos. La complejidad de regularizar su situación administrativa en el país receptor conduce a situaciones de abusos e indefensión laboral.

## **1.1 MOTIVO DE SELECCIÓN DEL TEMA**

El motivo principal por el que he elegido este tema para mi Trabajo Fin de Máster es que, la inmigración se ha convertido en un elemento importante en la sociedad actual, tanto a nivel socioeconómico como a nivel laboral. Sin embargo, emigrar a un país ajeno no siempre es fácil como uno lo espera.

A partir de la experiencia personal de ser inmigrante en España durante 10 años, soy consciente de que los inmigrantes constituyen uno de los colectivos más vulnerables, sobre todo, en el mercado laboral. Recibir ingresos de nivel bajo ha sido uno de los motivos por el que obliga a unos inmigrantes emigrar a otro país con el objetivo de buscar mejores oportunidades de trabajo. Sin embargo, la crisis económica del periodo 2008-2012 causó grandes repercusiones en el uso de manos de obra extranjeros. Ante la dificultad de encontrar un trabajo y la obligación de renovar su permiso de residir y de trabajar en España, algunos aceptarían trabajos de baja calificación, con condiciones laborales injustas y una renta baja sin quedar más remedio.

Mi devoción por seleccionar este tema inició cuando comencé a estudiar la materia jurídica, sobre todo, las asignaturas de Derecho Civil y Derecho Laboral en el primer cuatrimestre. Gracias a ellas, he podido tener la oportunidad de ampliar mi conocimiento respecto a la Extranjería, y demás aspectos más relevantes sobre el derecho laboral.

Cuando decidí concentrar mi trabajo de investigación en las modalidades de trabajo de los extranjeros, no solo pensé que podría ser interesante, sino que mi experiencia personal también me ayudaría a aportar diferentes perspectivas respecto a la inmigración. Al final, también propondré unas hipótesis en base a unos fenómenos más habituales sobre vulneración de derechos laborales, y trataré de analizar las

El trabajo de los extranjeros en España: Modalidades y vulneración de derechos

posibles infracciones y sanciones que incurrirán tanto empresarios como trabajadores conforme a las normativas vigentes.

Espero que la investigación y el análisis que he hecho en este trabajo puedan ayudar a los futuros alumnos en conocer mejor la situación laboral de los inmigrantes en España.

## **1.2 OBJETIVOS**

El objetivo principal de este Trabajo Fin de Máster consiste en dar a conocer la situación laboral de los trabajadores extranjeros en el territorio español, especialmente, los extracomunitarios. Para llevar a cabo este objetivo principal, he hecho una investigación desde diferentes aspectos. En primer lugar, consiste en saber el contexto histórico de la llegada de inmigrantes a España, su evolución, las principales características demográficas y motivos de decidir emigrar a España. En segundo lugar, investigar las formas para regularizar su situación administrativa al llegar a España, las modalidades contractuales que se utilizan más con los trabajadores extranjeros y realizar un análisis de manera profunda sobre la situación laboral de los inmigrantes en unos sectores económicos más importantes. Por último, señalar unos fenómenos de vulneración de derechos laborales más habituales en el mercado laboral. Para llevar a cabo la investigación sobre este último aspecto, trato de concretar un poco más el tema. Consiste en proponer unos casos respecto a la vulneración de derecho laborales, comentar y analizarlos desde un punto de vista jurídico, sobre todo, las posibles consecuencias conforme a las normativas vigentes.

## **1.3 METODOLOGÍA**

Para llevar a cabo este Trabajo Fin de Máster, he decidido empezar con el contexto histórico de la inmigración, explicándolo desde unos aspectos fundamentales: evolución, características demográficas y motivos de traslado, con la finalidad de introducir al tema principal antes de empezar a desarrollar. Después de conocer el contexto histórico, explicaré los tipos de residencia que hay para que un extranjero pueda regularizar su situación administrativa en España, ya que para trabajar

legalmente en el territorio español es imprescindible poseer una autorización previa de permiso de residencia o de trabajo. También explicaré las modalidades contractuales que existen, sus características y los inconvenientes. Además, analizaré y explicaré los tipos de contratos que se utilizan con mayor frecuencia en unos sectores económicos más importantes. Por último, analizaré y explicaré unos casos propuestos respecto a la vulneración de derechos laborales, los comentaré y analizaré las posibles consecuencias conforme a las normativas vigentes.

Para recopilar toda la información respectiva, he decidido recurrir a varias fuentes oficiales. En cuanto al contexto histórico, he podido exportar la información sobre la inmigración de diferentes continentes desde al final del S.XX hasta actualidad desde el Instituto Nacional de Estadística (INE). Al completar la investigación sobre los tipos de residencias, he llegado a realizar consultas en la página oficial de Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y el “Portal de Inmigración”, y la normativa vigente “Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social”, porque son sitios oficiales donde se pueden realizar consultas sobre trámites relativos a la Extranjería, también indican qué requisitos hay que cumplir para formalizar la instancia. Para explicar las modalidades contractuales, he llegado a consultar a la página oficial de Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), además, he descargado los modelos oficiales de cada tipo de contrato y los añadiré a este trabajo como anexos con la finalidad de enseñar a los lectores la estructura, y el contenido de cada tipo de contrato. En cuanto al exponer las modalidades contractuales más utilizadas en diferentes sectores, he hecho un análisis a partir del informe sobre el mercado laboral de 2020 publicado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE.

Por último, para completar el TFM, he decido proponer dos casos respecto a unos fenómenos sobre la vulneración de derechos laborales más habituales en el mercado laboral de hoy en día. Los analizaré a partir de las normativas vigentes, concretamente, a partir de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; 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; Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; 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; Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

En cuanto a la estructura de este TFM, aparte del contenido del trabajo, consta de una portada, en la cual se indica el título, el nombre del autor y de tutora, el curso y la indicación expresa de que se trata de un Trabajo Fin de Máster. A continuación, se señalan unos índices respecto al contenido, en los que se consignan todos los gráficos, tablas, ilustraciones, abreviaturas y anexos mencionados en el orden en el que aparecen a lo largo del trabajo. Al final, mencionaré todas las fuentes en orden alfabético que he citado a lo largo del trabajo en el apartado de bibliografía, ya que saber la procedencia de la información es importante, porque da más fiabilidad y veracidad a este TFM. Con respecto al formato, todas las páginas de presente trabajo están numeradas para facilitar la búsqueda de cualquier apartado solo con ver el índice. Y todas las citas bibliográficas están basadas en las normas APA para que todo el trabajo sea uniforme y tenga coherencia.



## 2. INMIGRANTES EN ESPAÑA

La inmigración ya no constituye una novedad para una sociedad contemporánea en la que vivimos actualmente, sino que ésta siempre ha estado presente en nuestra historia y se considera un elemento imprescindible tanto a nivel económico como cultural. En España, la inmigración aumentó significativamente desde el final del S.XX, sobre todo cuando España empezó su proceso de transición democrática y el gobierno de algunos países modificó su política de migración, gracias a ello, hasta la actualidad, los inmigrantes ya han llegado a formar una proporción considerable de la población española. Con el objetivo de conocer mejor el contexto y la evolución de la inmigración en el territorio español, en este capítulo, se pretende explicar la situación general de los inmigrantes en España, dar a conocer la evolución y características demográficas, por último, los motivos de traslados de los extranjeros. Para alcanzar estos objetivos, en primer lugar, realizaré una consulta a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) con respecto al fenómenos de la inmigración, trataré de explicar su definición, la naturaleza y analizaré los puntos positivos y los problemas que aportan los inmigrantes. Luego para entender mejor la evolución, las características demográficas y los motivos de traslado, realizaré un análisis sobre la base de los datos estadísticos exportados del Instituto Nacional de Estadística.

Un “inmigrante”, según la Organización Internacional para las Migraciones, “es la persona que se traslada a un país distinto al de su nacionalidad o de residencia habitual, de manera que el país de destino se convierte efectivamente en su nuevo país de residencia habitual”. La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) diferencia entre distintos tipos de inmigración:

- Interna: es el movimiento de personas que conlleva el establecimiento de su residencia temporal o permanente dentro de un mismo país.

- Internacional: Es el movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual a través de una frontera internacional.
- Irregular: este tipo de inmigración se produce al margen de las leyes, normas o acuerdos internacionales que rigen la salida del país de origen.
- Regular: es aquel movimiento de personas que se produce dentro de la legalidad establecida por el país de origen y el de destino.
- Laboral: es cuando el movimiento de personas se produce con fines laborales.

Tal como indica el informe anual de 2019 nombrado “La contribución de la inmigración a la economía española” publicado por el Defensor del Pueblo<sup>1</sup>, según el mismo informe, ha llegado a la conclusión de que una de las ventajas de la llegada de la inmigración a España es en el momento de ponerse a trabajar, ya que repercute favorablemente a la Seguridad Social, el crecimiento de la población extranjera no solo ha favorecido las cotizaciones sociales, sino también los impuestos indirectos por el incremento del consumo.

Por otro lado, puesto que la mayoría de los extranjeros se dedica principalmente a sectores de mano de obra: hostelería, agricultura, servicio doméstico, etc, son trabajos rechazados por los nacionales, en cambio, los inmigrantes aceptan la oferta y trabajan a bajo coste, bien porque no poseen perfiles adecuados para ocupar puestos bien calificativos, o bien por tener preocupación de no poder encontrar un trabajo y al final se quedaría sin poder mantenerse a sí mismo. De hecho, para las empresas y pymes, la inmigración ha contribuido a suavizar esta situación rígida evitando las posibles tensiones inflacionistas.

---

<sup>1</sup> Fuente: Defensor del Pueblo. Informe Anual 2019. Volumen II “La contribución de la inmigración a la economía española” Madrid. 2020  
<[https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2020/05/II Estudios documentos de trabajo 2019.pdf](https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2020/05/II_Estudios_documentos_de_trabajo_2019.pdf)>

La llegada mayoritaria de inmigrantes a España también plantea a la sociedad española nuevos retos, el gran volumen de flujos migratorios conlleva consecuencias socioculturales, ha generado una diversidad cultural y lingüística, de hecho, puede causar problemas de convivencia entre culturas. Según el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España, debido a la barrera producida por la diferencia cultural, ha aumentado la tendencia del rechazo a la población inmigrante, es decir, el fenómeno de “xenofobia”. Por otro lado, los flujos migratorios también han causado consecuencias lingüísticas, hecho que han aparecido “comunidades bilingües” y unas lenguas autóctonas más habladas en España:

- El inglés: en las provincias de Málaga y de Alicante por inmigrantes procedentes del Reino Unido, Irlanda, Estados Unidos, también en las Islas Baleares, Murcia y Almería.
- El rumano: un idioma hablado entre los rumanos y moldavos, tiene la mayor presencia en las comunidades de Madrid, Castilla-La Mancha, Aragón y Valencia.
- Idiomas bereberes: hablado por los marroquíes que residen en España.
- El francés: un idioma que está presente en España desde hace muchos años a través de las colonias de comerciantes franceses en ciudades como Cádiz, Sevilla, Alicante o Barcelona. Hablado entre los inmigrantes procedentes de Francia, Suiza, Bélgica y países africanos que han sido colonias francesas o belgas.
- El búlgaro: un idioma hablado entre los búlgaros; desde que Bulgaria se integró a la UE, empezaron a venir muchos búlgaros y la mayoría se asentaba en provincias de Valladolid y Segovia.
- El árabe: es la lengua más hablada por los inmigrantes procedentes de Marrueco, Argelia, Egipto, Siria, Libia, Irak y Túnez.
- El chino: lengua hablada por los inmigrantes chinos que hay en España; hasta la actualidad, es el colectivo mayor entre los asiáticos.

Para los autóctonos, la llegada de inmigrantes también provoca una serie de problemas, y los estereotipos que tienen hacia los inmigrantes les sirven del instrumento de rechazo hacia la inmigración. Uno de los fenómenos más llamativos es la distorsión en el mercado laboral español, normalmente los inmigrantes que vienen con el fin de buscar un trabajo no rechazan una oferta, aunque el salario que se les ofrece es menor que los nacionales, hecho que hacen expulsar a los autóctonos del mercado laboral. Sin embargo, los autóctonos también aprovechan y se benefician de los inmigrantes; en el mercado laboral se dividen entre dos niveles de trabajos, uno se caracteriza por obtener el mismo nivel de salario que los nacionales y mejores condiciones del trabajo, otro se caracteriza por cobrar salario inferior, ocupar posiciones inferiores en el mercado laboral: servicio doméstico, peones de la construcción, empleos de la hostelería etc, malas condiciones del trabajo con inseguridad laboral. En general, los nacionales y los inmigrantes procedentes de países desarrollados y comunitarios ocupan los puestos del primer nivel, y en el segundo nivel de puestos, se ubican los extranjeros que provienen de terceros países más pobres y los que obtienen ingresos inferiores en sus países de origen, en cierto modo, podríamos decir que los inmigrantes también se contratan para ocupar algunos puestos que los nacionales no quieren ocupar. Así que la inmigración no solo no es el factor que provoca la alta tasa de desempleo de autóctonos, sino gracias a ella, ha ayudado a resolver ciertos problemas, uno de ellos es ocupar los puestos rechazados por los autóctonos, por otro lado, también se considera uno de los factores que fomenta el crecimiento económico y la productividad, frente al problema del envejecimiento de la población española, la inmigración ha sido un elemento primordial en el crecimiento de la natalidad.

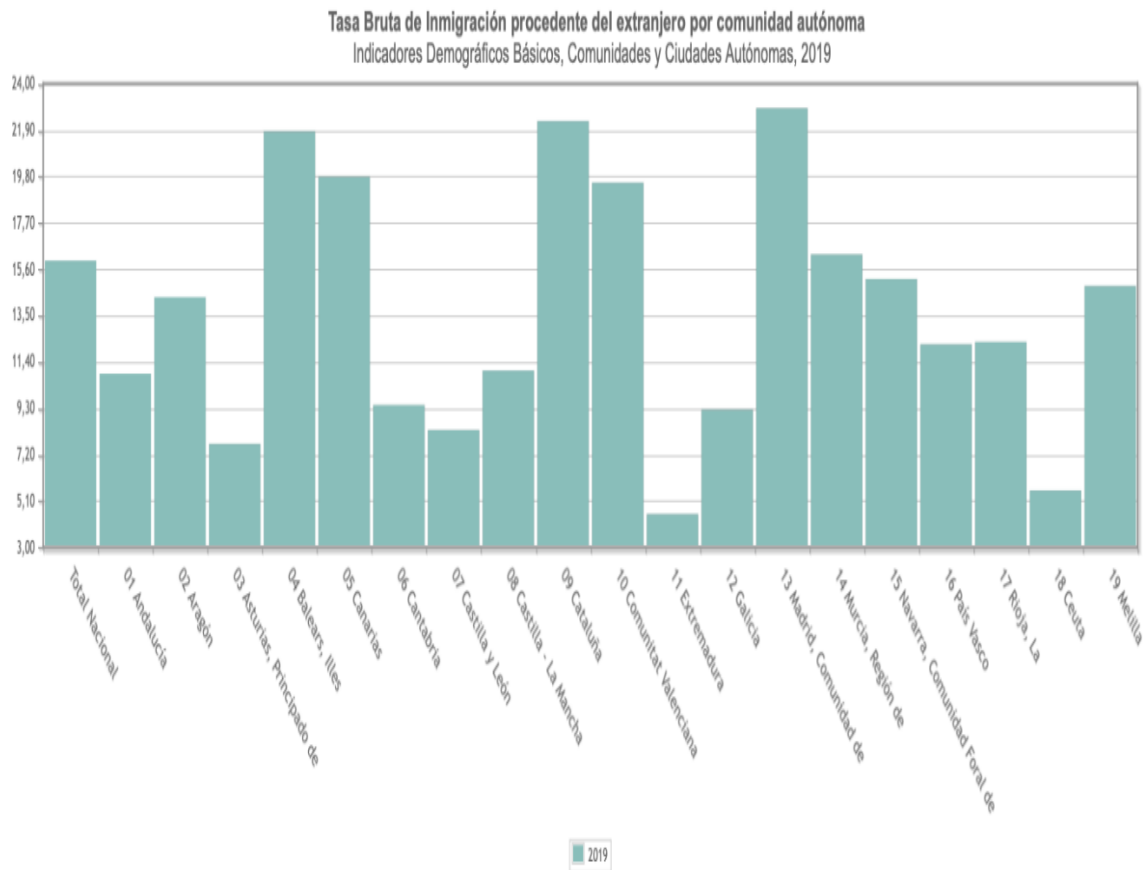
Para concluir, tal como indica el refrán “Cada moneda tiene dos caras”, la llegada de los inmigrantes no sólo ha motivado el crecimiento económico, sino también ha causado “problemas” y ha aumentado la competencia frente al mercado laboral para los nacionales.

## 2.1 EVOLUCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Con el objetivo de conocer el motivo de aumento de los inmigrantes en España, los rasgos de la población extranjera, su volumen y la distribución en el territorio español, en este apartado se pretende analizar la evolución y las características demográficas de los inmigrantes en la época contemporánea, concretamente desde el final de los años 90 hasta el presente. Para alcanzar dicho objetivo, realizaré consultas basándome en los datos del Instituto Nacional de Estadística, trataré de hacer un análisis comparativo sobre el número total de los extranjeros que permanecen en el territorio español y su evolución desde los años 90.

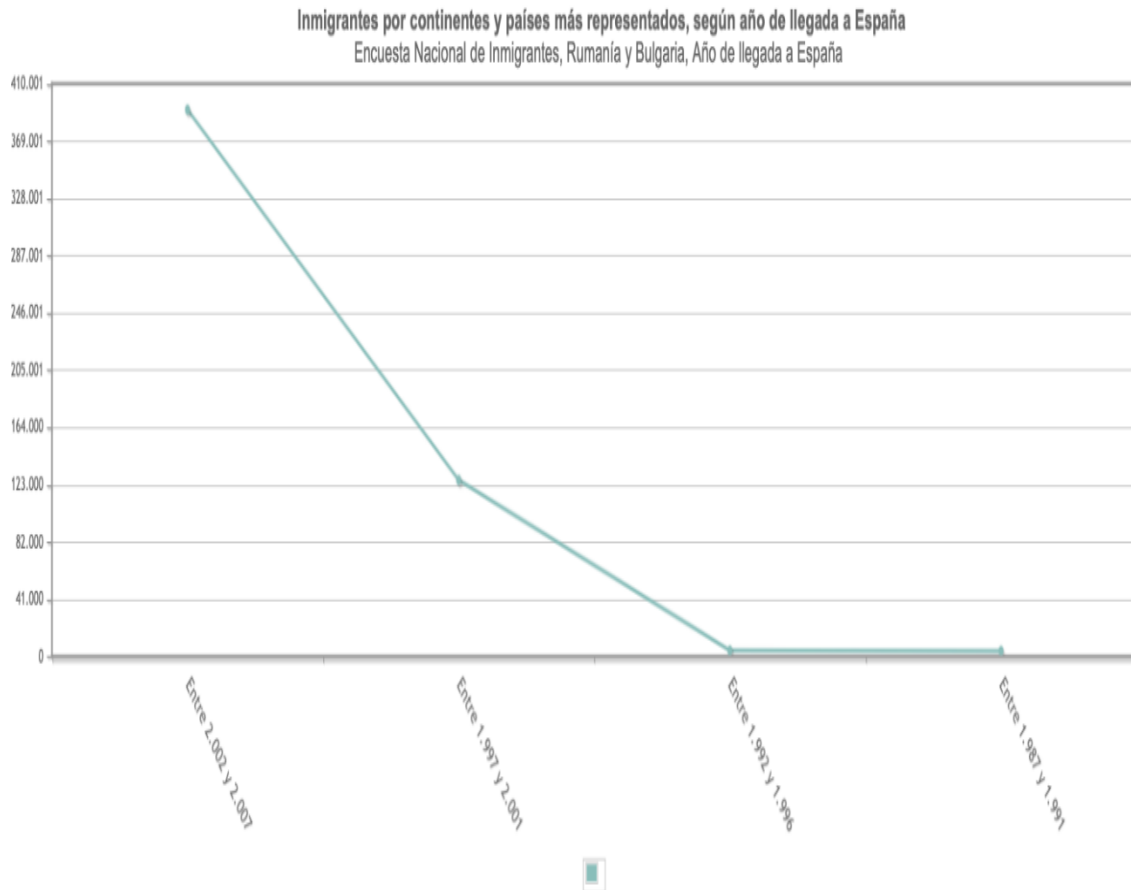
En España, desde el final del S.XX hasta la actualidad, la inmigración no solo ha tenido trascendencia a nivel económico, sino también a nivel sociocultural y étnico. Hasta la primera mitad del S.XX, España se consideraba un país agrario, la mayoría de la población se dedicaba al sector de la agricultura; frente a esta situación, algunos nacionales empezaron a emigrar hacia otros países, los principales destinos son Francia, Alemania, los países de América y etc. A partir de los años 70, se produjo un importante proceso de desarrollo económico, empezaron a crecer otros sectores aparte del agrario, tales como el sector industrial y los servicios, el Producto Interior Bruto (PIB) empezó a aumentar e iba reduciendo la distancia con otros países europeos. Tras la muerte del dictador Franco en 1975, se estableció el régimen democrático que permitió a la población a participar en la vida social y política. La población empezaba a tener el derecho de recibir prestaciones, y gracias a la promulgación de la Constitución Española de 1978, la población empezaba a acceder a más derechos fundamentales, como el derecho de la enseñanza, de la libre expresión y circulación, etc. Especialmente desde que España se integró a la UE en 1986, se convirtió en un país de inmigración, además, la transición democrática hizo en España empezar las transformaciones económica y social. Desde entonces, España no sólo se convirtió en un destino preferente de

inmigración, sino también del turismo. El crecimiento económico, las condiciones sociales y climáticas empezaron a ser principales motivos de inmigración. De hecho, como se aprecia en el gráfico 1, en las zonas como Islas Baleares y Canarias donde la población es mayoritariamente extranjera, la mayor parte de extranjeros también se distribuye en la Comunidad de Madrid, Cataluña y la Comunidad Valenciana, las tres comunidades donde se consideran que hay más oportunidades de empleo y el desarrollo económico. Entre los años 2007 y 2008, Rumanía y Bulgaria también se integraron a la UE, desde entonces, en comparación con los años anteriores, España empezó a recibir más inmigrantes comunitarios procedentes de las zonas europeas menos desarrolladas, como se aprecia en el gráfico 2 y el gráfico 3.



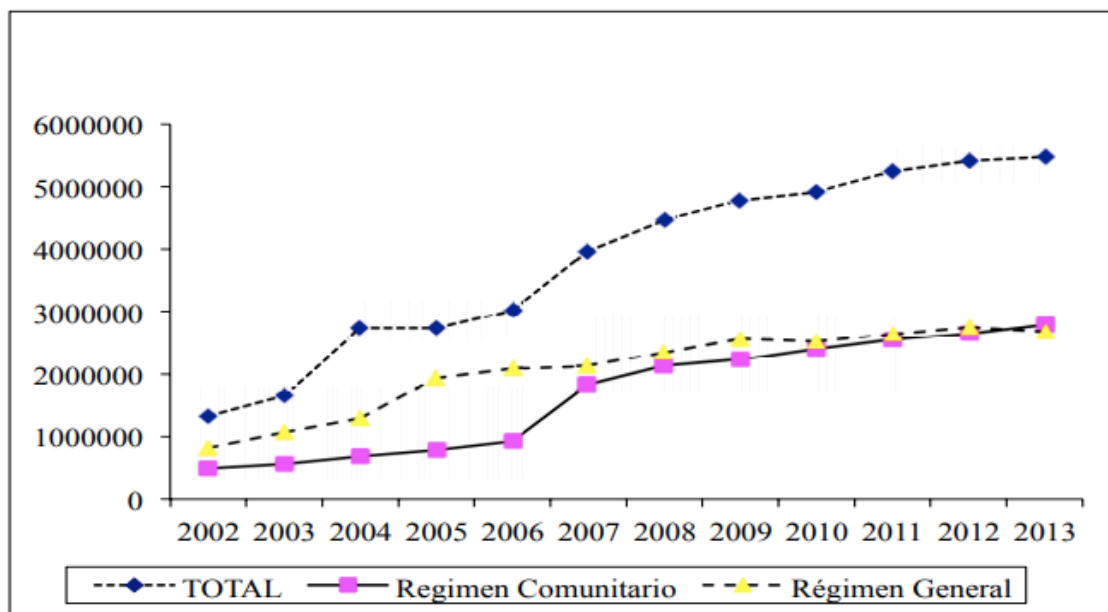
**Gráfico 1 Distribución de extranjeros por comunidades autónomas (INE)**

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)



**Gráfico 2 Inmigrantes de Rumanía y Bulgaria entre 1987-2007**

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (2013).

**Gráfico 3 La inmigración diferenciada por regímenes**

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)

Con respecto al tamaño de la inmigración diferenciado por continentes, como se demuestran el gráfico 4 y el gráfico 5, los que proceden de los países americanos hasta la fecha de hoy siguen siendo la mayor población inmigrante en España, aunque los primeros que vinieron a España en los años 70 por cuestiones políticas, por ejemplo, los países como Cuba, Uruguay y Argentina vivieron en periodo de dictadura, en los años 90, empezaron a venir los dominicanos y peruanos. Al principio del S.XXI, hubo nueva tendencia entre los inmigrantes latinoamericanos, la gente de América del Sur empezaba a trasladarse a España y fueron ecuatorianos y colombianos los principales grupos que emigraron a España, aunque por la crisis económica que hubo posteriormente, muchos inmigrantes decidieron volver a su país de origen, los inmigrantes procedentes de países americanos siguen siendo el grupo más numeroso en España. (ver gráfico 6)



# El trabajo de los extranjeros en España: Modalidades y vulneración de derechos

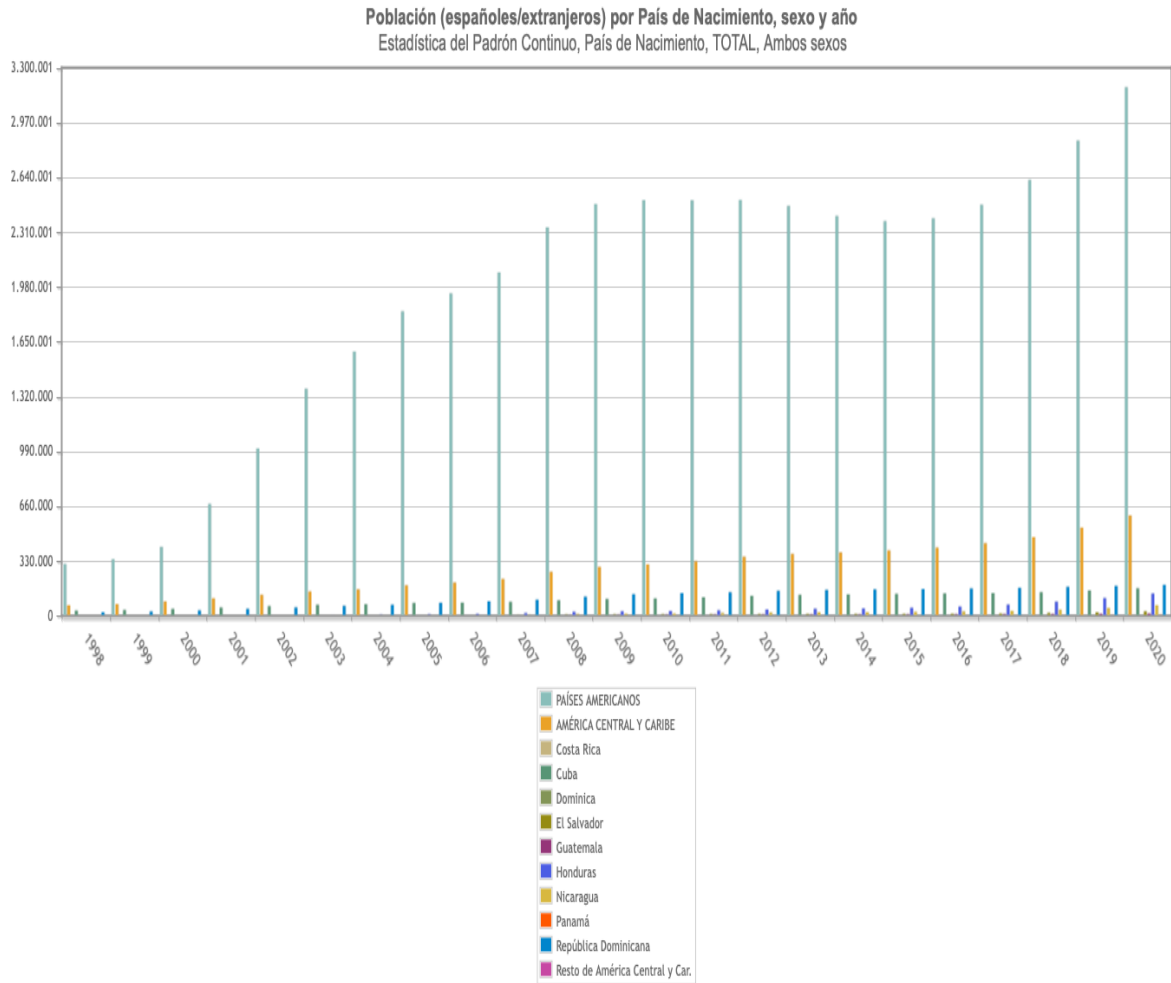
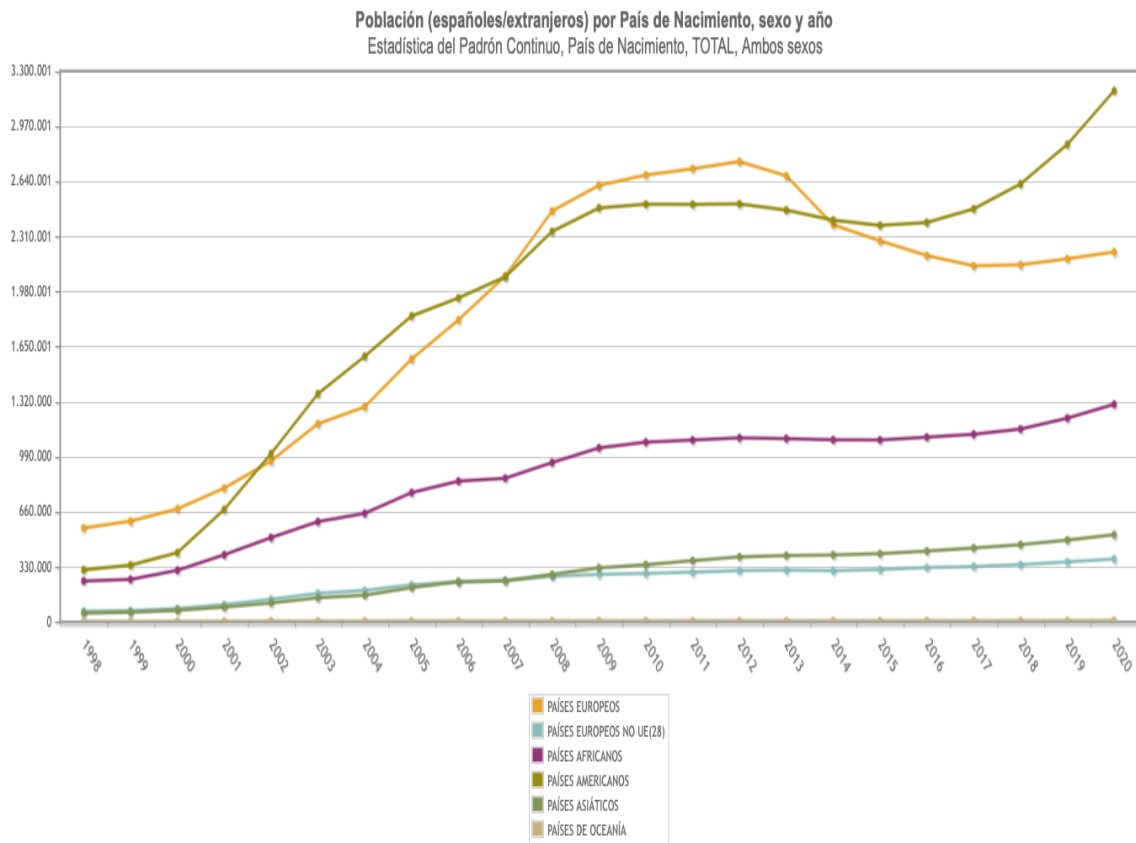


Gráfico 4 Inmigración de los países americanos entre 1998 y 2020

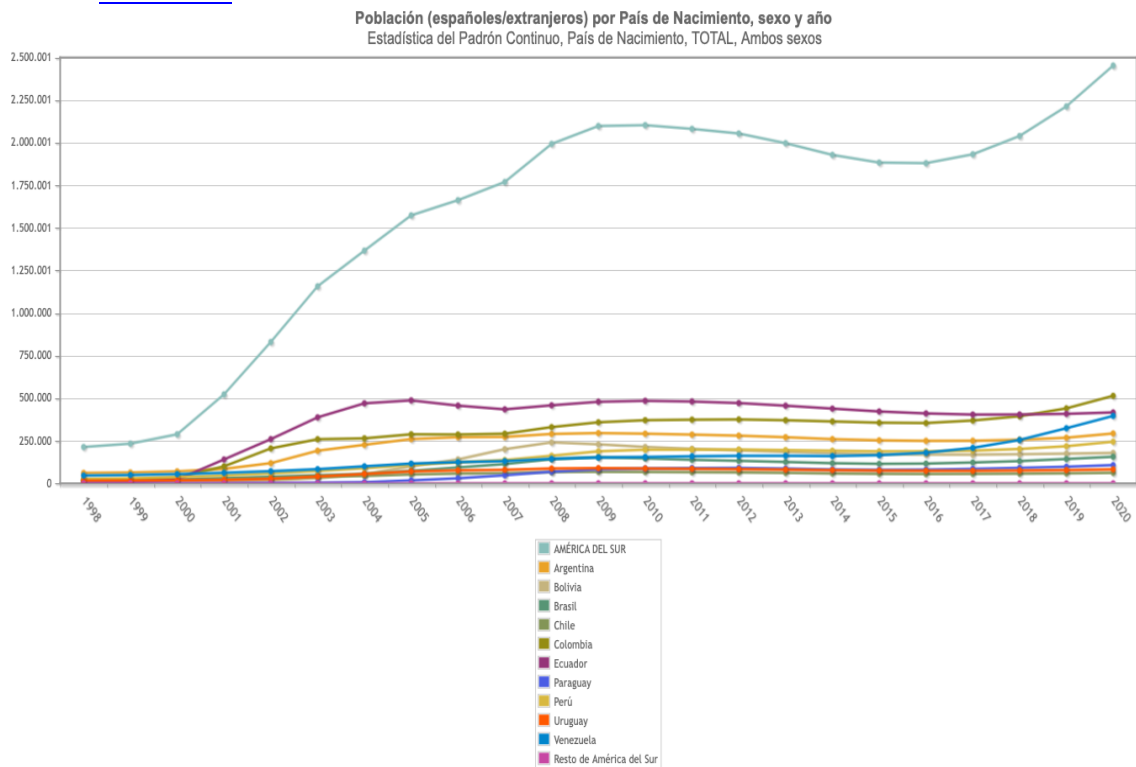
Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)

## El trabajo de los extranjeros en España: Modalidades y vulneración de derechos



**Gráfico 5 Número de Inmigrantes diferenciados por continentes**

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)



**Gráfico 6 Evolución demográfica según años**

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)

Aparte del grupo latinoamericano, en la década de los 90, se aumentó el número de inmigrantes africanos, y se convirtió en el segundo grupo más numeroso después del latinoamericano (ver gráfico 6), como se demuestra el gráfico 6, se observa que la mayor parte de los africanos residentes en España son marroquíes (ver gráfico 7), luego los argelinos y senegaleses van detrás de los marroquíes, representan mayor parte de población entre los africanos en España, ellos vinieron a España con el fin de buscar una mejor vida, o bien buscar un trabajo para salvar a sus familias de pobreza en África.

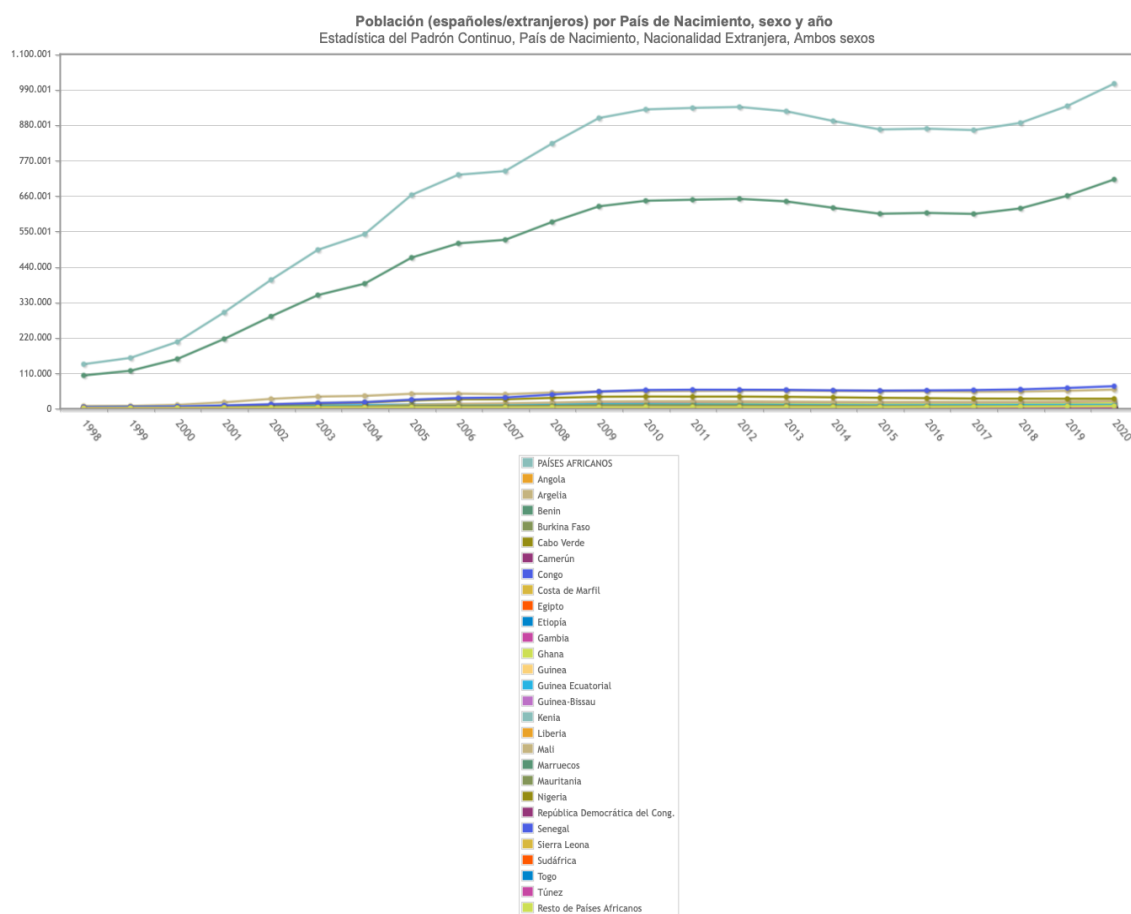


Gráfico 7 Inmigrantes de países africanos entre 1998 y 2020

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)

Desde que Rumanía y Bulgaria se integraron a la UE en 2007, el número de inmigrantes se duplicó en comparación con los años anteriores. En 2004, España solo había recibido 206395 inmigrantes rumanos y 70364 búlgaros, sin embargo, debido a la integración de 2007, el número de inmigrantes rumanos pasó de 206.395 a 510.983, en

cuanto a los búlgaros, el total de inmigrantes ya era 120151, a partir del año 2007, el número de inmigrantes sigue aumentando, como se aprecia en el gráfico 8.

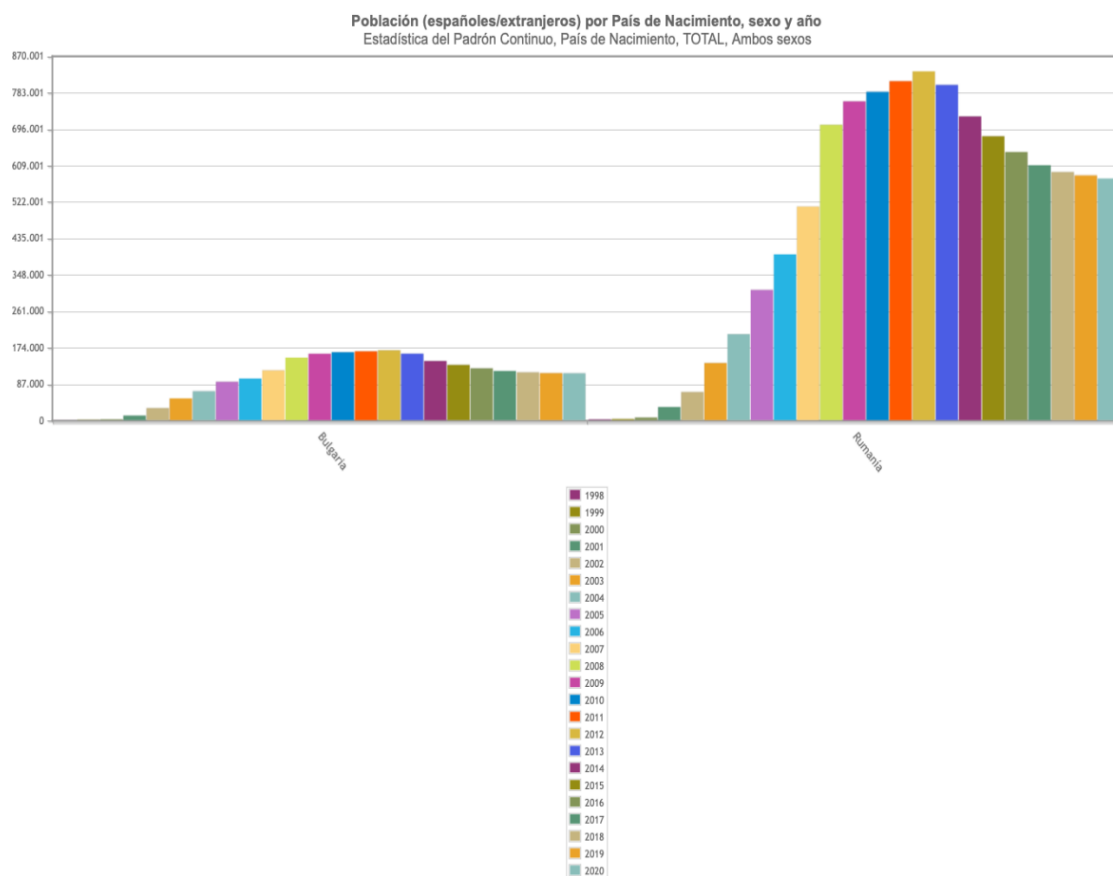
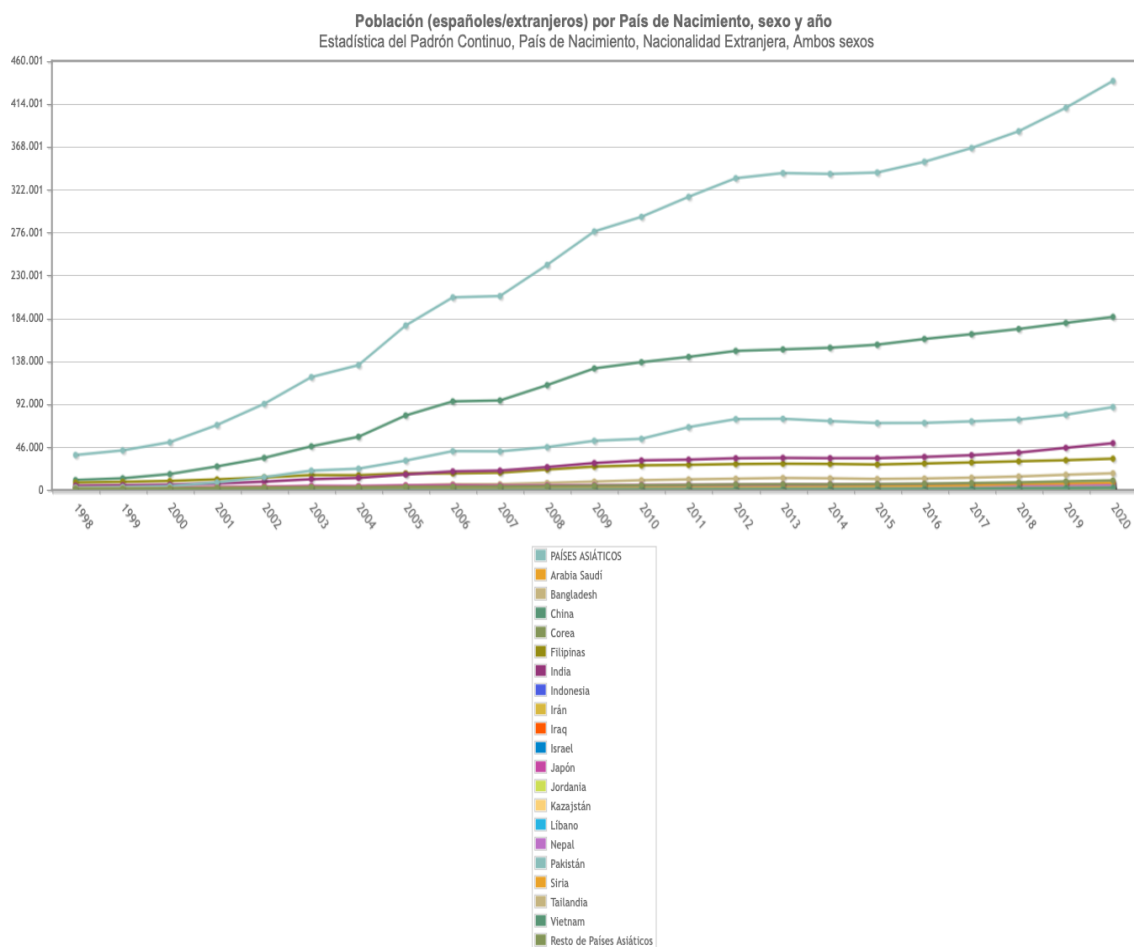


Gráfico 8 Número de población rumana y búlgara en España desde 1998 hasta 2020

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)

En cuanto al colectivo asiático, desde que España se integró a la UE ya estaba presente en la historia de inmigración. A lo largo de los años 80, los primeros asiáticos que aparecieron en España fueron los filipinos, sobre todo las mujeres, vinieron con el fin de buscar un trabajo, pero la mayoría se dedicó al servicio doméstico. Al final de los años 90, gracias a la modificación de las políticas de emigración del gobierno chino, los ciudadanos empezaron a salir de país, y España fue uno de los destinos preferentes, como se demuestra en el gráfico 9, hasta los primeros años del S.XXI, el colectivo chino se convirtió en el grupo de inmigrantes asiáticos más numeroso, detrás de ello cabe mencionar a los pakistaníes, con su mayoritaria llegada a partir del principio del S.XX, que han superado a los filipinos y se convirtió en el segundo colectivo más numeroso dentro del grupo asiático.

## El trabajo de los extranjeros en España: Modalidades y vulneración de derechos



**Gráfico 9 Inmigración de los países asiáticos desde 1998 hasta 2020**

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)

Por último, tampoco se deben olvidar los países procedentes de Oceanía, aunque los inmigrantes de estos países no son tan numerosos como otros colectivos, así que según la fuente del Instituto Nacional de Estadística, hasta 2020, solo hay 3439 australianos, 1078 neozelandeses, 162 de otros países de Oceanía.

En cuanto a la distribución de los inmigrantes, en el gráfico 1, se ve que la mayoría de los extranjeros se asientan en las Comunidades de Madrid, Cataluña y Valencia probablemente por razones económicas, ya que son las comunidades más industrializadas y de hecho sería la primera preferencia para los que vienen a buscar trabajo. Las Islas Baleares y Canarias son comunidades donde atraen más turistas o bien,

son los que proceden de países de alta rentabilidad, se dedican a trabajos muy calificados y tienen altos ingresos, probablemente se trasladan a España por jubilación.

Entonces, en relación con lo expuesto anteriormente, se puede concluir que uno de los motivos principales del aumento de inmigrantes en España es el cambio de la política hacia la inmigración gracias a la integración de España en la UE. En cuanto a la población inmigrante, los grupos más numerosos y más representativos son los asiáticos y los latinoamericanos. En cuanto a las características aportadas por los inmigrantes, según los gráficos exportados del INE, como las ciudades más industrializadas se suponen que serían lugares donde haya más oportunidades, por lo tanto, se convertirán en las primeras preferencias como destino.

## 2.2 MOTIVO DE TRASLADO

Para comprender mejor la situación de la inmigración en el territorio español, otro aspecto que no se debe ignorar es el motivo de traslado. El objetivo principal de desarrollar este apartado consta de hacer conocer el origen de la llegada de la inmigración y para llegar a este objetivo, uno de los métodos de la investigación que voy a utilizar es exportar los datos estadísticos procedentes del INE. Por otro lado, siendo una inmigrante extracomunitaria, además llevo viviendo en España más de 10 años, voy a aportar también mi opinión con base en mi conocimiento sobre la inmigración desde un punto de vista subjetivo.

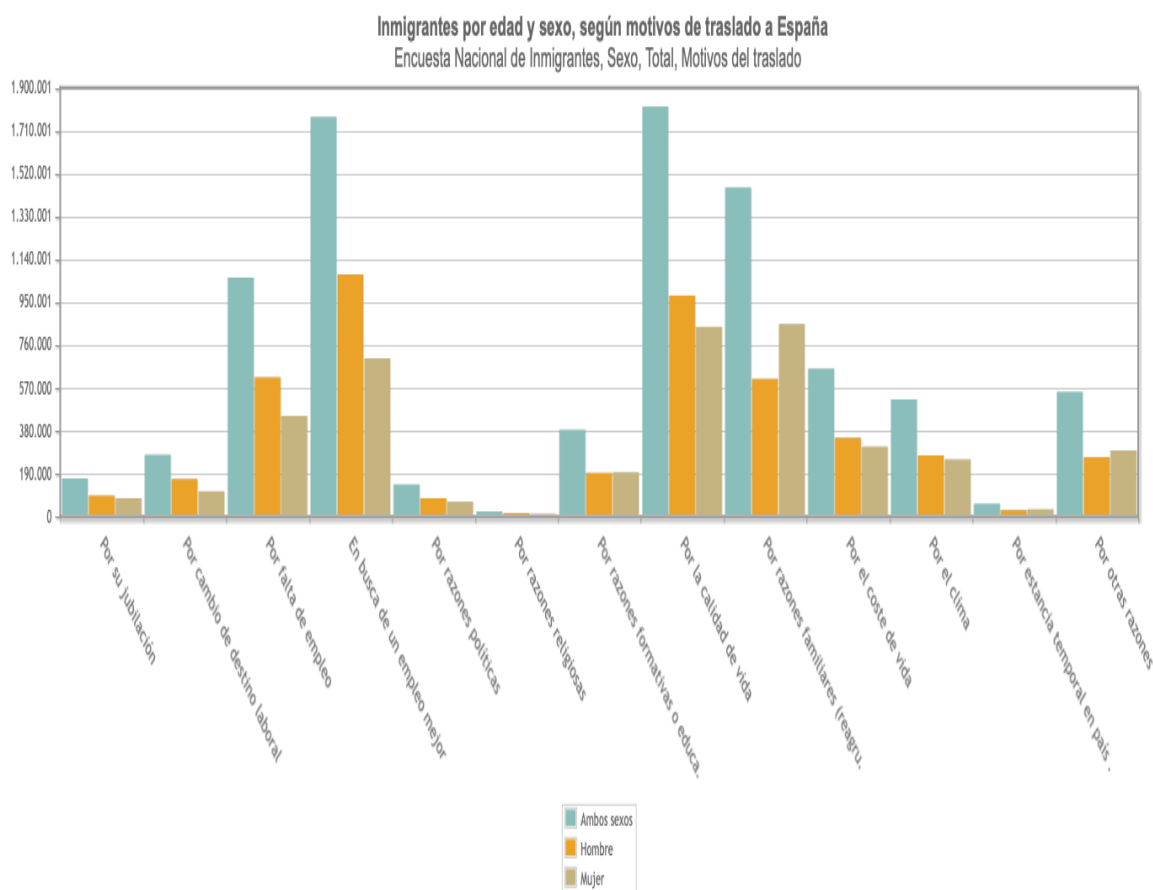
En España, según datos publicados por la ONU, viven 6.104.203 de inmigrantes, lo que supone un 12,9% de la población de España. En realidad, es muy complicado determinar por qué uno decide emigrar a otro país, de hecho, a continuación, trato de explicar unos posibles factores de empuje y de atracción.

Los motivos que hacen que una persona tenga que decidir de emigrar a otro país son múltiples, aunque la mayoría de los inmigrantes sobrentiende que los factores económicos forman parte de la principal motivación, de hecho, los inmigrantes, tanto

legales como ilegales, al llegar a España, tienen la expectativa de buscar el aumento del bienestar, obtener mayor retribución para enviar el dinero a sus familiares con el fin de salir de la pobreza. Sin embargo, cabe mencionar que aparte de las condiciones económicas, también existen otros motivos de inmigración importantes, tales como razones educativas, políticas o familiares.

Antes de emigrar a otro país, tendrán en cuenta diversos factores para seleccionar un destino, ya que, probablemente una vez iniciada la aventura, no habrá paso atrás. En primer lugar, una de las razones principales por las que causa la emigración es la comparación de niveles salariales entre su país de origen y el país de destino; el desarrollo socioeconómico; las políticas con respecto a la inmigración del país de destino; la distancia entre los dos países; la dificultad de integración a la sociedad de destino; los costes de la vida diaria, etc.

En cuanto a factores de empuje, quiere decir, los motivos por los cuales las personas abandonan su país. Según una estadística proporcionada por el INE (ver gráfico 10), uno de los factores de empuje más habitual es el motivo económico, la alta tasa de desempleo y la paralización del desarrollo económico hacen motivar a unos salir de su país de origen y vienen con la perspectiva de obtener una mayor retribución, mejores oportunidades de empleo y un nivel de vida más alto. La falta de trabajo o la mala calidad de la vida en algunos países en desarrollo han hecho aumentar la tasa de emigración en los últimos años, la compleja situación y el bajo nivel de ingresos hacen que unos opten por salir de sus países de origen, incluso prefieren arriesgarse la vida existiendo posibilidades de vivir en las irregularidades administrativas en el país de acogida que no les permitirá trabajar de manera formal, aun así, deciden continuar su aventura porque el salario que perciben es mucho más alto de lo que reciben en su país de origen, ya que en algunos países en desarrollo cuyo estado económico no igualaba el nivel de prosperidad económica que se encontraban en España. Sin embargo, por la crisis económica que hubo posteriormente, concretamente durante los años 2008 y 2014, la inmigración en España se ha desacelerado significativamente, el estado económico español comenzó a declinar.



**Gráfico 10** Motivos de traslado de inmigrantes según el INE

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)

En el gráfico 10, se ve que los factores sociales también son unos motivos principales por los que motivan la inmigración, los extranjeros vienen con deseos de lograr una mejor calidad de vida, se trasladan a España con la perspectiva de obtener mejores oportunidades para ellos y sus familias, por ejemplo: enviar a sus hijos a una mejor escuela, o bien para ellos mismos encontrar un buen trabajo con una mayor retribución en comparación con la de su país de origen. Con respecto al mercado laboral, España es uno de los países con mayor exportación de acuerdo con los datos de ICEX, también se considera la cuna de empresas globales como BBVA, Santander, Indra, Repsol, Amadeus, Iberdrola, etc, son unas firmas españolas más prestigiosas que han logrado una exitosa reputación y se han convertido en uno de los principales pilares de la fortaleza de la marca española en el mundo. Otro motivo que puede atraer a los extranjeros es que España cuenta con unas compañías más digitalizadas del mundo, según el índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) elaborado por la UE



anualmente, España se encuentra en el 11º puesto del ranking europeo en el ámbito de la transformación digital. Además, la industria española se esfuerza mucho con el I+D+i y gozan de una buena reputación en los sectores como el Big Data, la robótica y la impresión de 3D. Por último, los extranjeros que obtienen la autorización de residencia de larga duración pueden vivir y trabajar en España en las mismas condiciones que los nacionales, también tienen la posibilidad de obtener una autorización para vivir y trabajar en otros países de la UE, hecho que multiplicará las oportunidades de encontrar un trabajo. En cuanto a la educación, los costes son mucho más bajos que los de otros países europeos como Francia, Alemania, Italia, Suiza etc. Hoy en día, España ha sido uno de los destinos preferentes para los estudiantes extranjeros. Por un lado, el precio de la matrícula de las universidades españolas es más bajo en comparación con lo del resto de Europa. Por otro lado, en cierto sentido, estudiar en España es relativamente más sencillo. En caso de hacer una carrera universitaria, los estudiantes internacionales no están obligados a presentarse a la Prueba de Acceso a la Universidad (PAU) previamente, sin embargo, es un requisito obligatorio para los nacionales, esto representa una enorme ventaja para los extranjeros que desean cursar estudios universitarios en España. Además, los estudiantes extranjeros que cursan en España los estudios universitarios, al cumplir ciertos requisitos académicos, podrán obtener ayuda económica a través de las becas de estudios que ofrece el Ministerio de Educación, el gobierno español, las Comunidades Autónomas e incluso las propias universidades ofrecen ayudas financieras con el fin de aumentar el intercambio cultural y educativo en la nación española.

Según los datos proporcionados por el INE (gráfico 10), los factores sociopolíticos también se consideran motivos de traslado de los algunos inmigrantes, aunque no representan una mayor proporción: la persecución política, religiosa y étnica motivan a las personas a abandonar su país, por ejemplo, en los países más pobres un factor importante es la guerra, el conflicto y la inestabilidad del gobierno, los que emigran a otros países por violación de derechos humanos o conflictos armados elegirán un país donde haya más paz y libertades con inmigrantes, estos inmigrantes tienen más probabilidades de ser refugiados, por lo tanto, en el momento de elegir un destino tendrán en cuenta los países que aceptan solicitantes de asilo. De hecho, en los últimos

años, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en España, la mayoría de los solicitantes a los que se otorgó el estatus de protección proviene de Siria, Afganistán e Irak, los países más devastados por la guerra. Según los datos de la UE, hasta 2019, hay 57.761 refugiados en España, en total, recibió 117.795 de solicitudes de asilo.

Aparte de los típicos motivos socioeconómicos, políticos y culturales, según la fuente del INE, se ve que también hay una proporción que decide trasladarse a España simplemente por el clima, porque una de las principales ventajas del territorio español es su diversidad paisajística, el mediterráneo español tiene el mejor clima de Europa. El norte tiene un clima más húmedo y lluvioso, por ejemplo: Asturias, el País Vasco, Galicia. En cambio, en las regiones de sur, la costa Mediterránea, las Canarias donde los únicos meses de frío son diciembre, enero y febrero, el resto del año, la temperatura es bastante agradable.

Por último, también existen unas otras razones en el momento de elegir España como el destino de traslado, como se detalla lo siguiente:

- La dieta alimenticia saludable: la dieta mediterránea a base de muchas y excelentes frutas y verduras frescas, aceite de oliva, pescados es un seguro hacia la calidad de vida.
- El sistema de asistencia sanitaria: otra razón podría ser los amplios beneficios de la sanidad pública, de acuerdo con el Índice de Calidad y Acceso de Atención Sanitaria (HAQ), España tiene una de las mejores sanidades públicas de todo el mundo, por un lado, trata de ser un sistema público de atención médica gratuito para todos los residentes del país, por otro lado, los precios de la sanidad privada son mucho más accesibles en comparación con los de la mayoría de otros países desarrollados.

De acuerdo con lo manifestado anteriormente, se puede concluir que los motivos principales por los que los extranjeros trasladan a España se pueden clasificar en 3 tipos: el político, el laboral y el cultural.

### **3. RESIDENCIA EN ESPAÑA**

Es complicado para definir la causa de inmigración, porque depende fundamentalmente del origen de cada individuo, hay extranjeros que vienen a España con el fin de buscar una mejor vida, o bien por razones políticas, familiares, también hay muchos extranjeros deciden venir a vivir en España después de jubilarse por motivos de clima, bajo coste de la vida, o bien otras razones que consideren oportunas. Este capítulo trata de explicar las posibles vías de acceso de manera legal según el Ministerio de Extranjería y los requisitos requeridos respectivos. También se enseña la diferencia que haya entre los requisitos exigibles con respecto a los extranjeros procedentes del régimen comunitario y del régimen extracomunitario. Para llevar a cabo tal objetivo, realizaré consultas en la página del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, también adjuntaré el modelo oficial correspondiente para que los lectores del presente trabajo lleguen a conocer un poco el procedimiento.

Según el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, los extranjeros que proceden de terceros países, que desean residir en España deben demostrar un motivo o vinculación suficiente, y solicitar una autorización previamente, y con dicha autorización, los extracomunitarios obtendrán un correspondiente visado para entrar en España, y podrán vivir legalmente en España. Hay varias opciones y depende de la situación de partida de cada persona, para eso, existen unos supuestos habituales: hacer una inversión, tener una oferta de empleo en España o de país de origen, también uno puede venir con el objetivo de “reunirse” con sus familiares. Sin embargo, también existen otras opciones para permanecer legalmente en España, una de las opciones es pedir el visado de estudios para realizar trabajos de investigación o formación en centros de investigación o universidades, aunque es de manera temporal. Otra opción es obtener la nacionalidad española por casarse con un español.

Según el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación<sup>2</sup>, el permiso de residencia en España puede ser temporal o permanente. En la actualidad, existen los siguientes tipos de permisos a través de los cuales un extranjero puede regularizar su situación administrativa en España:

- Estancia de los extranjeros en España
- Residencia temporal no Lucrativa
- Residencia temporal por reagrupación familiar
- Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena
- Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada
- Residencia temporal y trabajo por cuenta propia
- Residencia temporal por circunstancias excepcionales
- Residencia de larga duración

La residencia temporal, trata de ser una autorización que permite a un extranjero permanecer en España por un periodo superior a 90 días e inferior a cinco años, este tipo de autorización puede renovarse periódicamente una vez caducada. Los documentos respectivos a la renovación deben dirigirse a la oficina de la Extranjería, donde se estudiarán las circunstancias y la motivación de renovación de cada individuo, decidirá estimar o denegar la petición. Con respecto a la residencia permanente, es decir, la residencia de larga duración trata de ser una autorización que permite un extranjero vivir y trabajar en las mismas condiciones que un nacional indefinidamente. En caso de la petición o renovación de permisos, hay una serie de requisitos necesarios que cumplir según la normativa en vigor establecida, se detallarán más adelante según cada tipo de permiso.

En cuanto a los ciudadanos procedente de un Estado miembro de la UE, al pedir la autorización y el permiso de residencia en España, tanto ellos mismos como sus

---

<sup>2</sup> Información para extranjeros. Página Oficial del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación: <<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/Paginas/inicio.aspx>>

familiares, a diferencia que los extranjeros que vienen de terceros países, están sometidos a un régimen jurídico específico.

### **3.1 ESTANCIA DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA**

Una de las opciones que existen para que un extranjero venga a España de modo legal y que desee permanecer en el territorio español por un periodo superior a 90 días, es solicitar la estancia. Con el objetivo de dar a conocer una de las vías de acceso, a continuación, se explican los requisitos exigibles y un modelo oficial que haya que presentar en el momento de solicitar este tipo del permiso con base en la Ley Orgánica 4/2000 y la información procedente del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Conforme a la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la estancia es:

“La permanencia en territorio español por un periodo de tiempo no superior a 90 días, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 33 para la admisión a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.”

Entonces, ¿los requisitos que hay que cumplir antes de venir a España son iguales para los ciudadanos procedentes de países extracomunitarios? La respuesta es no. Para un extranjero extracomunitario cuya permanencia en España es inferior a tres meses por semestre a partir de la fecha de la primera entrada, debe solicitar una autorización de “estancia de corta duración”, transcurrido dicho tiempo, uno puede solicitar la prórroga de estancia con motivación oportuna o una autorización de residencia. Para dicha autorización, se exige un visado previamente y se debe realizar dentro de su período de validez.

Una vez caducada dicha autorización, podrá solicitar una prórroga de estancia de corta duración siempre y cuando no para fines de trabajo o residencia, salvo en caso de ser un visado para buscar empleos, en el caso de que uno haya entrado en el territorio español con visado, la prórroga en ningún caso puede superar 90 días dentro de cualquier periodo de 180 días. De acuerdo con el art.25.1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, es decir, en caso de que uno haya venido a España sin visado, por ejemplo, en los supuestos de atención sanitaria, de interés público u otra circunstancia excepcional justificada, la prórroga podrá ser concedida más de tres meses.

Con respecto a la solicitud, según el Ministerio del Interior, se formalizará personalmente por el propio interesado o a través de un representante legal en caso de ser menor de edad, además, se debe preparar original y copia de las siguientes documentaciones junto con el modelo oficial EX00 (ver anexo 1) cumplimentado:

- Pasaporte completo con vigencia superior a la de la prórroga de estancia.
- Acreditación de las razones oportunas para la solicitud.
- Justificantes para demostrar la disponibilidad de medios económicos suficientes para el periodo de prórroga.
- Un seguro de asistencia en viaje.
- La garantía de retorno al país de origen.

Una vez entregada la solicitud, el plazo máximo para notificar la resolución es de un mes contado a partir del día siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud en la oficina consular competente. En caso de que tras transcurrir ese plazo sin recibir notificación por parte de la Administración, se podrá entender que la solicitud ha sido desestimada por silencio administrativo. También existen causas de extinción de la prórroga, por un lado, puede ser por el transcurso del plazo para el que hubiera sido concedida, por otro lado, puede ser por incurrir alguna prohibición de entrada. Según el art.26 de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, las causas de la prohibición de entrada pueden ser las siguientes:

- Uno que haya sido expulsado a su país de origen y todavía se encuentra en el plazo de prohibición de entrar en el territorio español.
- Uno se encuentra reclamado en relación con causas criminales derivadas de delitos por las autoridades judiciales o policiales de otros países, siempre que los hechos por los que figuran reclamados constituyan delito en España.
- Uno haya sido objeto de prohibición expresa de entrada por resolución del Ministerio del Interior por sus actividades delictivas contra los intereses españoles o derechos humanos o conexiones con organizaciones ilícitas.
- Tenga prohibida la entrada en virtud de convenios internacionales en los que España forma parte de lo establecido en la normativa comunitaria.

Hoy en día, España se ha convertido en uno de los países que atrae miles de estudiantes extranjeros todos los años, por lo tanto, para uno que viene con el fin de realizar estudios puede solicitar una autorización de estancia por estudios, movilidad de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado, es decir, se trata de una autorización que permite permanecer en España por un periodo superior a 90 días con el fin único de realizar actividades no laborales, tales como realización de estudios, prácticas académicas, programa de movilidad de alumnos y actividades de investigación o formación. Este tipo de autorización tiene un límite de hasta máximo de un año o dos años dependiendo de la actividad respecto a la que se concedió la autorización, y puede renovarse periódicamente.

Sin embargo, para los que vienen de un país ajeno del EEE y desean solicitar este tipo de autorización, de acuerdo con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, se establecen unos requisitos:

- No ser ciudadano de un Estado miembro de la UE, ni del EEE ni de Suiza.
- No estar prohibido de entrar en España.
- Tener medios económicos suficientes para responder los gastos de estancia y regreso al país de origen, trata de ser 100% del IPREM.

- Tener un seguro público o privado de enfermedad contratado con una entidad autorizada para operar en España.
- Haber sido admitido en un centro público o privado de enseñanza en España para realizar estudios o investigación.
- Certificado de antecedentes penales.
- Certificado médico

Una vez estén preparados todos los documentos, el sujeto legítimo deberá presentarlos ante la Misión diplomática u oficina consular española en cuya demarcación resida el extranjero. En caso de ser menor de edad, deberá estar acompañado de sus padres, tutores o representante legal.

En pocas palabras, aunque la autorización de estancia permite a un extranjero permanecer en el territorio español por un periodo superior a 90 días, sin embargo, tiene sus limitaciones: no está permitido realizar actividades laborales; hay que renovarlo periódicamente cumpliendo ciertos requisitos; no es un permiso de residencia.

### **3.2 RESIDENCIA TEMPORAL EN ESPAÑA**

Como ya se ha mencionado en el apartado anterior, aparte de coger la opción de realizar estudios, también se puede venir a España y residir en el territorio español legalmente a través de otros supuestos. En este caso, uno puede solicitar el permiso de residencia temporal.

Con respecto a la residencia temporal, es un permiso con el que un extranjero puede residir en España por un periodo superior a 90 días, pero inferior a 5 años, y luego es renovable una vez caducado.



En general, según el art.45.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, existen varios supuestos de residencia temporal en función de la motivación de instancia, entre ellos se encuentran lo siguiente:

- Autorización de residencia temporal no lucrativa
- Autorización de residencia temporal por reagrupación familiar
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia
- Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales

La normativa vigente también ha establecido requisitos que cumplir para obtener la autorización de residencia. En este apartado, se explicarán de manera detallada los tipos de residencia temporal que hay, los requisitos que hay que cumplir para obtener la concesión por primera vez y para la renovación posterior.

### **3.2.1 RESIDENCIA TEMPORAL NO LUCRATIVA**

Hay varias maneras de obtener un permiso para residir legalmente en España. Una de las opciones es el permiso de la residencia temporal no lucrativa, en este apartado, se explicará los requisitos que cumplir y un modelo oficial que hay que cumplimentar según la Extranjería, con el objetivo de dar a conocer cómo es el procedimiento para solicitar este tipo de permiso, con qué requisitos y qué ventajas tiene el solicitante una vez concedido el permiso.

Trata de ser una posibilidad que se les ofrece a los extranjeros procedentes de terceros países para poder permanecer en España por un periodo superior a 90 días e inferior a 5 años sin realizar actividades laborales o profesionales, se dirige a los que tienen interés de hacer inversión en el territorio español a través el cual obtiene un

permiso legal para residir en España. Una de las ventajas es que los inversores podrán obtener una residencia permanente después de 5 años.

Según la Extranjería del Ministerio del Interior, para obtener dicha residencia, habrá que cumplir unos requisitos establecidos:

- No ser ciudadano de la UE, ni del EEE o de Suiza o familiar de ciudadanos de estos países.
- Encontrarse legalmente en territorio español
- Carencia de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido durante los últimos cinco años por delitos previstos en el ordenamiento español.
- No estar prohibido de entrar en España
- Contar con medios económicos suficientes para atender los gastos de estancia y regreso y los de la familia, sin necesidad de desarrollar una actividad mercantil.
- Contar con un seguro público o privado de enfermedad concertado con una Entidad aseguradora autorizada para operar en España.
- No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.
- Certificado médico
- Haber abonado la tasa legalmente establecida.

Una de las características de este tipo de residencia no lucrativa, que es el solicitante debe acreditar que tiene medios económicos suficientes para enfrentar los gastos producidos a lo largo del periodo de residencia en España sin realizar actividad laboral tanto él mismo como sus familiares, así que para ello, se requiere que el solicitante disponga de un saldo con una cuantía mínima en el momento de solicitar el visado o de renovación de la autorización:

- Para el solicitante, durante su residencia en España, debe tener una cantidad en euros el 400% del IPREM o su equivalente legal en moneda extranjera. En 2021, el IPREM mensual es de 564,90 € según el SEPE<sup>3</sup>.
- En caso de ser el familiar del solicitante y está a su cargo, debe acreditar una cantidad que represente en euros el 100% del IPREM o su equivalente legal en moneda extranjera.

Una vez obtenida la autorización tiene la duración inicial de un año. Con respecto a la renovación, el extranjero dispone de 60 días naturales previos a la fecha de expiración y 90 días naturales posteriores a la caducidad de ésta para solicitar la renovación dirigiéndose a la Oficina de Extranjería correspondiente a la provincia en la que reside. En el momento de preparar documentaciones al solicitar la autorización, según la Extranjería, el solicitante también tiene que cumplimentar el modelo oficial EX01 (ver anexo 2) y presentarlo junto con otras documentaciones.

Se puede concluir que una de las características de este tipo de residencia, que es el solicitante podrá residir en España legalmente sin tener que trabajar, y también será una limitación con respecto a este permiso. Los que poseen este tipo de permiso no podrán trabajar ni por cuenta propia ni por cuenta ajena con el fin lucrativo. Sin embargo, cabe mencionar que una de las ventajas que ofrece es a partir de ella, el solicitante podrá obtener el permiso de residencia de larga duración con el trascurso del tiempo cumpliendo todos los requisitos en las fases de renovación. Es decir, la Oficina de Extranjería establece de que la vigencia de la residencia no lucrativa tendrá una duración de dos años. Por lo tanto, el solicitante podrá obtener el permiso de residencia permanente después de 2 veces de la renovación por haber residido continuamente en España durante 5 años.

---

<sup>3</sup> Cuantías del IPREM según el SEPE. <  
<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/Cuantias-anuales.html>>

### 3.2.2 RESIDENCIA TEMPORAL POR REAGRUPACIÓN FAMILIAR

Otra opción para venir y residir en España de manera legal es ser reagrupado. En este apartado, a partir de la Ley Orgánica 4/2000, se explicarán los requisitos que cumplir y un modelo oficial que hay que cumplimentar según la Extranjería, con el objetivo de dar a conocer cómo es el procedimiento para solicitar este tipo de permiso, con qué requisitos y qué ventajas tiene el solicitante una vez concedido el permiso.

Quiere decir, según el art.52 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social:

“Se halla en situación de residencia temporal por razón de reagrupación familiar el extranjero que haya sido autorizado a permanecer en España en virtud del derecho a la reagrupación familiar ejercido por un extranjero residente.”

Según la normativa vigente de la Extranjería, los extranjeros extracomunitarios residentes en España pueden reagrupar a sus familiares, sin embargo, para eso ambas partes deben cumplir una serie de requisitos establecidos. Pero ¿todos los extranjeros pueden traer a sus familiares si ellos mismos permanecen con papeles legales en España? ¿Se puede reagrupar a cualquier familiar aunque es uno de segundo o tercer grado? Conforme a la Directiva 2003/86/CE de 22 de septiembre sobre el derecho a la reagrupación familiar, y los artículos 16-19 de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, debe cumplir una serie de requisitos por parte del reagrupante (la persona que quiere traer a sus familiares):

- Ser ciudadano de terceros países.
- Encontrarse regularmente en territorio español
- Carecer de antecedentes penales en España y en los países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No tener prohibida la entrada en España.

- Contar con un seguro privado de enfermedad o tener asistencia sanitaria cubierta por la Seguridad Social.
- No padecer ninguna enfermedad que pueda tener repercusiones de salud pública.
- No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España
- Haber abonado la tasa por tramitación del procedimiento.
- Contar con medios económicos suficientes para atender las necesidades de la familia, en este caso, se puede computar los ingresos aportados por el cónyuge u otro familiar de primer grado, para eso se debe alcanzar a una cantidad mínima, por ejemplo, para una unidad familiar de dos miembros incluido el reagrupante se exige mensual del 150% del IPREM, por cada miembro adicional se sumará el 50% del IPREM.
- El reagrupante debe disponer de una vivienda adecuada, puede ser de arrendamiento o de propiedad.
- El reagrupante debe haber residido en España como mínimo un año y haber obtenido autorización para residir al menos un año más. En caso de que desea reagrupar a los ascendientes, debe ser titular de una autorización de larga duración.

Como hemos mencionado anteriormente, se puede traer a cualquier familiar, pues según la normativa vigente de Extranjería, la respuesta es no. El reagrupado podrá ser:

- Cónyuge o persona con la que mantiene una relación de afectividad análoga a la conyugal.
- Hijos del solicitante y del cónyuge, incluidos los adoptados, siempre que sean menores de edad o discapacitados.
- Ascendientes en primer grado que esté a su cargo, que sean mayores de 65 años, pero en este caso, el reagrupante debe disponer de un permiso de residencia de larga duración. Sin embargo, en casos excepcionales, también se

puede reagrupar un ascendiente menor de 65 años cuando concurren razones de carácter humanitario.

Además de preparar todas las documentaciones que considere oportunas para justificar el cumplimiento de los requisitos mencionados, el solicitante debe cumplimentar y entregar una solicitud en modelo oficial EX02 (Ver anexo 3).

Para concluir, en comparación con el permiso de residencia no lucrativa, una de las ventajas de este tipo de permiso es, en los casos del cónyuge e hijos cuando alcancen la edad laboral, les habilitará para trabajar sin necesidad de ningún otro trámite administrativo.

### **3.2.3 RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO POR CUENTA AJENA**

Otro tipo de autorización que permite a un extranjero extracomunitario, aunque no cuenta con medios económicos suficientes para hacer inversión en el territorio español, ni tiene vinculación familiar, pero puede venir y residir en España legalmente. En este apartado, a partir de la Ley Orgánica 4/2000, se explicarán los requisitos que cumplir y un modelo oficial que hay que cumplimentar según la Extranjería, para solicitar el permiso de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena. Con el objetivo de dar a conocer cómo es el procedimiento para solicitar este tipo de permiso, con qué requisitos y qué ventajas tiene el solicitante una vez concedido el permiso.

Según los artículos 36, 38 y 40 de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social y los artículos 62-70 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 aprobado por Real Decreto 557/2011, el trabajador debe:

- Ser ciudadano extracomunitario.
- Encontrarse en situación legal en territorio español.

- Carecer de antecedentes penales en España y en los países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No estar prohibido de entrar en España.
- No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.
- Abonar las tasas por tramitación de la autorización.
- Presentar un contrato firmado por el empleador y trabajador. Las condiciones del contrato de trabajo se deberán ajustar a las establecidas por la normativa vigente.

En cuanto al empleador solicitante:

- Debe estar inscrito en el régimen del sistema de Seguridad Social y encontrarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Contar con medios económicos para enfrentar su proyecto empresarial y las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador. Si es un empresario individual o autónomo, deberá acreditar el 100% del IPREM una vez descontado el salario si no tiene familiares a su cargo, si es una unidad familiar incluye dos miembros, el empleador deberá acreditar el 200% del IPREM, por cada miembro adicional, se sumará un 50% del IPREM más.

Igual que los casos anteriores, para tramitar este tipo de solicitud, se debe entregar un modelo oficial EX03 (Ver anexo 4) cumplimentado y firmado junto con otras documentaciones.

Por lo tanto, para solicitar este tipo de permiso, la existencia de un contrato laboral válido se considera un elemento esencial. Además, el trabajador incluso el empresario deben cumplir unos requisitos establecidos de acuerdo con la normativa vigente.

### **3.2.4 RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO POR CUENTA AJENA DE DURACIÓN DETERMINADA**

Igual que el caso anterior, es un tipo de permiso de residencia que permite a un extranjero trabajar en el territorio español, sin embargo, es de duración determinada. En este apartado, a partir de la Ley Orgánica 4/2000, se explicarán los requisitos que cumplir y un modelo oficial que hay que cumplimentar según la Extranjería, para solicitar este tipo de permiso de residencia. Con el objetivo de dar a conocer cómo es el procedimiento para solicitar este tipo de permiso, con qué requisitos y qué diferencia hay entre este y el caso anterior.

Es un tipo de permiso de residencia temporal que permite a un extranjero extracomunitario que tiene más de 16 años, según el artículo 97 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 aprobado por Real Decreto 557/2011, estar autorizado a residir en España mientras realiza actividades laborales por cuenta ajena de modo temporal o de campaña, obras o servicios y formación y prácticas profesionales.

A diferencia que el caso anterior, este tipo de permiso tiene limitaciones en el momento de realizar contratación para determinadas actividades:

- De temporada o campaña.
- De obras o servicios para montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones o redes de suministro eléctrico, telefónico, de gas o de ferrocarriles. La instalación y mantenimiento de equipos productivos.
- De carácter temporal para personal de alta dirección, deportistas profesionales, artistas y otros colectivos.
- De formación y realización de prácticas profesionales.



En cuanto al trabajador, de acuerdo con la normativa vigente de la Extranjería, debe:

- Ser ciudadano extracomunitario.
- Encontrarse en situación legal en territorio español.
- Carecer de antecedentes penales en España y en los países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No estar prohibido de entrar en España.
- No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.
- Ambas partes presentan un contrato legal firmado y que garantiza una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- El trabajador debe comprometerse a regresar al país de origen una vez extinguido el contrato.

En caso de empresas, también deben cumplir unas obligaciones, tales como:

- Ofrecer un contrato legal con las condiciones establecidas que se ajusten a la normativa vigente.
- La empresa en la que el trabajador va a prestar servicio esté inscrita en régimen del sistema de Seguridad Social y que se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Contar con medios económicos para enfrentar su proyecto empresarial y las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador. Si es un empresario individual o autónomo, deberá acreditar el 100% del IPREM una vez descontado el salario si no tiene familiares a su cargo, si es una unidad familiar incluye dos miembros, el empleador deberá acreditar el 200% del IPREM, por cada miembro adicional, se sumará un 50% del IPREM más.
- Que se ponga a disposición del trabajador un alojamiento adecuado.
- El empresario debe organizar viajes y asumir los costes producidos por el traslado entre el país de origen y España y el lugar del alojamiento.

- El empleador debe garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen.
- El empleador debe poseer la cualificación para el ejercicio de la profesión.
- La actividad contratada tiene un límite máximo de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses consecutivos.

Al realizar la tramitación de solicitud de este tipo de permiso, como los casos anteriores, el solicitante debe cumplimentar y entregar un modelo oficial EX06 (ver anexo 5) junto con las documentaciones que considere oportunas para justificar el cumplimiento de los requisitos establecidos según la normativa vigente.

En conclusión, a diferencia que el caso anterior, al solicitar este tipo de permiso, el empleador no solo tiene que garantizar los costes producidos por los viajes y el alojamiento de la persona contratada, sino se limitan el tipo de actividad laboral y su duración del contrato.

### **3.2.5 RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO POR CUENTA PROPIA**

Aparte de hacer inversión en el territorio español, trabajar por cuenta ajena y tener vinculación familiar, otra opción que pueda escoger un extranjero para residir legalmente en España es ser empresario. En este apartado, a partir de la Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social y la Ley 14/2013 sobre el apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se explicarán los requisitos que cumplir y un modelo oficial que hay que cumplimentar según la Extranjería para solicitar este tipo de permiso. Con el objetivo de dar a conocer cómo es el procedimiento para solicitar este tipo de permiso, con qué requisitos y qué ventajas tiene el solicitante una vez concedido el permiso.

Gracias a la promulgación de la Ley 14/2013 sobre el apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se estableció un nuevo régimen de visados y autorización de residencia para emprendedores o profesionales que desean tener su propio negocio.

según el Instituto Nacional de Estadística, el número de nuevos emprendedores extranjeros que se dieron de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) aumentó en los últimos años en comparación con los años anteriores. Hoy en día, España ya se ha convertido en uno de los países que atrae a muchos extranjeros con el fin de agilizar los trámites y facilitar su entrada.

Según los artículos 25, 36 y 37 de la Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, la Ley 12/2012 de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios y los artículos 103-109 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 aprobado por Real Decreto 557/2011, el permiso de residencia temporal y trabajo por cuenta propia trata de ser una autorización que permite a un extranjero extracomunitario mayor de 18 años a permanecer en España por un periodo superior a 90 días e inferior a 5 años y ejercer una actividad lucrativa por cuenta propia, para ello, el emprendedor solicitante debe cumplir una serie de requisitos tales como se detallan lo siguiente:

- Ser ciudadano extracomunitario.
- Encontrarse en situación legal en territorio español.
- Carecer de antecedentes penales en España y en los países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No estar prohibido de entrar en España.
- No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.
- Cumplir los requisitos para la apertura y el funcionamiento del proyecto empresarial.
- El emprendedor debe poseer la cualificación profesional o con la experiencia acreditada suficiente en el sector de la actividad profesional.
- Contar con medios económicos suficientes para responder los gastos producidos por el mantenimiento del negocio y el alojamiento.
- Haber abonado la tasa correspondiente a la tramitación.

De acuerdo con la normativa de la Extranjería, al realizar la tramitación, el solicitante debe cumplimentar y entregar un modelo oficial EX07 (ver anexo 6) junto con otras documentaciones necesarias.

Este tipo de permiso también tiene sus limitaciones. Según el art.104 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 aprobado por Real Decreto 557/2011 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la autorización inicial solo tiene una duración de 1 año y es renovable periódicamente, pero se limitará a un ámbito geográfico y a un sector de actividad.

### **3.2.6 RESIDENCIA TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES**

Sin embargo, tener suficientes medios económicos, un contrato de trabajo o una vinculación familiar no es la única vía para obtener papeles legales en España. Quiere decir, cuando un extranjero lleva viviendo en España y se encuentra en situación irregular más de un año, tiene posibilidad de regularizar su situación administrativa, para eso, existen unos supuestos más habituales. Con el objetivo de dar a conocer las posibilidades que haya para que un extranjero ilegal regularice su situación administrativa, en este apartado, se explicarán unos requisitos exigibles para cada circunstancia correspondiente basándose en la fuente consultada a la página del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Una de las opciones es el arraigo, es un tipo de permiso de residencia temporal destinado a los extranjeros que se encuentran en España en situación irregular, sin una autorización de estancia o residencia. De acuerdo con la normativa vigente de la Extranjería y el art.124 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 aprobado por Real Decreto 557/2011 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, existen 3 supuestos de arraigo: arraigo laboral, arraigo social y arraigo familiar. El solicitante, depende de su situación personal, debe solicitar el correspondiente arraigo y cumple requisitos respectivos:

- El arraigo laboral: exige que el solicitante acredite la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de 2 años, y que haya tenido relaciones laborales durante un mínimo de 6 meses. Además, el solicitante siempre que no sea ciudadano comunitario, carece de antecedentes penales tanto en España como en su país de origen, no estar prohibido de entrar en el territorio español o encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.
- El arraigo social: a diferencia que el arraigo laboral, el arraigo social exige a los extranjeros solicitantes que acrediten sus vínculos familiares en España o que estén integrados socialmente. El solicitante debe haber permanecido continuamente en España durante un periodo mínimo de 3 años o bien tener vínculos familiares, los cuales deben ser cónyuge, pareja de hecho registrada, ascendientes o descendientes en primer grado y línea directa. En caso contrario, el solicitante también puede presentar un informe que acredite su integración social emitido por la Comunidad Autónoma donde tenga su domicilio habitual. Además, el solicitante debe cumplir otro requisito de manera acumulativa en ciertas situaciones personales: tener un contrato laboral para un periodo no inferior a 1 año, el empleador debe disponer de medios económicos suficientes para responder su proyecto empresarial descontado el salario convenido, acredita el 100% del IPREM si no tiene familiares a su cargo. En caso de que el solicitante pueda acreditar que se cuenta con medios económicos suficientes, se podrá eximir la presentación del contrato laboral.
- Arraigo familiar: otra vía para regularizar la situación administrativa de un extranjero es solicitar el arraigo familiar. Es una autorización de residencia temporal que se podrá conceder a un extranjero que sea padre o madre de un menor de nacionalidad española, o bien sea hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles. En cuanto a los requisitos, el solicitante debe ser ciudadano extracomunitario, sin antecedentes penales en los países donde haya residido, no estar prohibido de entrar en España ni encontrarse en el plazo de compromiso de no retorno a España.

Además de los supuestos mencionados anteriormente, la normativa vigente de la Extranjería y el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 aprobado por Real Decreto 557/2011 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social también han ofrecido otras posibilidades a través de las cuales el solicitante también puede llegar a regularizar su situación administrativa en el territorio español:

- Por razones humanitarias: el solicitante debe acreditar una de las siguientes circunstancias, tales como ser víctima de delito tipificado en los artículos 311 a 315, 511.1 y 512 del Código Penal; ser víctima de delitos en los que haya concurrido la circunstancia agravante por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación; ser víctima de delitos por conductas violentas ejercidas en el entorno familiar; sufrir una enfermedad que requiera asistencia sanitaria especializada; su traslado al país de origen implica un peligro para su seguridad y la de su familia.
- Mujeres víctimas de violencia de género: la solicitante debe aportar un orden de protección o un informe del Ministerio fiscal para acreditar su situación.
- Por razones de protección internacional: el solicitante debe justificar su situación de ser refugiado de su país de origen y que tengan un temor a ser perseguidas por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología política, etc.
- Por colaboración con autoridades policiales, fiscales, judiciales y seguridad nacional
- Por colaboración con autoridades administrativas o interés público
- Por colaboración con autoridades no policiales, contra redes organizadas
- Por colaboración con autoridades policiales, fiscales o judiciales contra redes organizadas
- Residencia temporal y trabajo de extranjeros víctimas de trata de seres humanos

Al realizar la tramitación, el solicitante debe cumplimentar y entregar un modelo oficial EX10 (ver anexo 7) junto con otras documentaciones necesarias.

En conclusión, tener suficientes medios económicos, vinculación familiar y un contrato laboral válido no son las únicas opciones para residir legalmente en España. Para un residente ilegal, también existen otras posibilidades para regularizar su situación administrativa mientras cumple ciertos requisitos.

### **3.3 RESIDENCIA DE LARGA DURACIÓN**

En este apartado, se trata de explicar los requisitos que hay que cumplir para obtener el permiso de residencia de larga duración, las diferencias que hay entre este y el permiso de residencia temporal. Para recopilar la información respectiva, como los casos anteriores mencionados, trato de realizar consultas a la página de Extranjería y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Al final, también adjuntaré un modelo oficial que hay que cumplimentar y presentarlo junto con el resto de las documentaciones en el momento de realizar la solicitud.

Después de haber residido en España legalmente y de manera continuada con cualquier tipo de residencia temporal más de 5 años, según los art.147-150 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 aprobado por Real Decreto 557/2011 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, se puede solicitar el permiso de residencia de larga duración, es decir, es una autorización que permite vivir y trabajar indefinidamente en las mismas condiciones que los nacionales. En este caso, el permiso de residir de manera legal nunca caducará, sin embargo, hay que renovar periódicamente la tarjeta física. Los requisitos que hay que cumplir para solicitar este tipo de autorización son:

- No ser ciudadano de la UE, ni del EEE, de Suiza o ser familiar de ciudadanos de estos países.
- No encontrarse irregularmente en España

- Carecer de antecedentes penales en España y en los países por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No estar prohibido de entrar en España
- No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España
- Encontrarse en una de las siguientes situaciones:
  - Haber residido legalmente y de manera continuada en España durante 5 años.
  - Haber residido 5 años continuados como titular de Tarjeta Azul UE en la UE con 2 años anteriores a la solicitud se encuentra residido en el territorio español.
  - Ser residente beneficiario de una pensión de jubilación contributiva.
  - Ser residente beneficiario de una pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez
  - Ser residente y haber nacido en España, a los 3 años antes de llegar a la mayoría de edad se encuentra residido en España de manera consecutiva
  - Haber sido español de origen y haber perdido la nacionalidad española
  - Ser residente que al alcanzar a la mayoría de edad haya estado bajo la tutela de una entidad pública española durante 5 años de manera consecutiva
  - Ser apátrida, refugiado o beneficiario de protección subsidiaria.
  - Haber contribuido al progreso económico, científico o cultural de España, o a la proyección de España en el exterior.

Como otros casos anteriores, al solicitar el permiso de residencia de larga duración, se debe cumplimentar un modelo oficial EX11 (Ver anexo 8) junto con otras documentaciones.

En comparación con otros tipos de permiso de residencia temporal que se han mencionado anteriormente, el permiso de residencia de larga duración ofrece mayores ventajas tanto para el trabajo como para el entorno familiar. Como ya se ha detallado anteriormente, al solicitar el permiso para trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia, se debía especificar la modalidad y la concesión conlleva ciertas limitaciones, o bien por



el sector de la actividad, o bien por el espacio geográfico, una vez concedido el permiso, no se puede realizar un cambio de manera libre. Sin embargo, con el de larga duración, uno puede realizar varios tipos de actividad laboral incluso simultáneamente sin necesidad de realizar ninguna petición extra en la oficina de extranjería, quiere decir, con el permiso de larga duración, uno puede trabajar tanto por cuenta ajena o por cuenta propia, o bien ser emprendedor y constituir una sociedad. Con respecto a los familiares, un extranjero con el permiso de residencia temporal solo puede reagrupar a sus descendientes y a su cónyuge, y en ningún caso a sus ascendientes directos, sin embargo, con el permiso de larga duración habrá posibilidad de reagrupar a sus padres mayores de 65 años.

En resumen, el permiso de residencia de larga duración trata de ser un permiso de residencia permanente con el que un extranjero realmente puede vivir y trabajar libremente en las mismas condiciones que los españoles y de manera indefinidamente.

### **3.4 ESTANCIA Y RESIDENCIA DE EXTRANJEROS DE LA UE**

Aunque en España, todos aquellos que no poseen la nacionalidad española se consideran extranjeros, no obstante, entre tales extranjeros, debido a su procedencia, se distinguen entre extranjeros comunitarios y extracomunitarios. Es decir, los comunitarios se refieren a los ciudadanos que vienen de un Estado miembro de la UE o parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE) o de la Confederación Suiza. En cuanto a los extracomunitarios, hace referencia a los que vienen de un tercer Estado. Por lo tanto, según la Extranjería, los requisitos que se les exigen a los comunitarios también son diferentes. En este apartado, se trata de explicar los requisitos que tiene que cumplir un comunitario cuando desea permanecer en el territorio por un periodo inferior o superior a 90 días. Con el objetivo de dar a conocer cómo vivir legalmente en España cuando trata de ser un extranjero procedente del régimen comunitario, en primer lugar, trato de presentar los Estados miembros que actualmente forman parte

de la UE y del EEE a partir de la consulta realizada al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. A continuación, se detallarán los requisitos establecidos según el Real Decreto 240/2007 de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, los Estados miembros de la UE, los Estados que forman parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo son los siguientes: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, Rumanía, Suecia y Suiza.

Entonces, ¿existe alguna diferencia entre los requisitos que hay que cumplir en el momento de solicitar el visado para venir a España? En comparación con el procedimiento administrativo con respecto al solicitar un visado un extracomunitario, ser ciudadano de cualquier Estado miembro de la UE, EEE o Suiza es mucho más beneficioso, se somete en el régimen comunitario recogido en el Tratado de la Unión Europea, múltiples Reglamentos y Directivas que regulan los derechos de los comunitarios. De acuerdo con los artículos de 6-8 y de 10-11 del Real Decreto 240/2007 de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, los ciudadanos comunitarios tienen el derecho a circular y residir libremente en los Estados miembros, les permite residir y trabajar en el territorio español si cumple unos requisitos:

- En caso de que un ciudadano comunitario desea permanecer en el territorio español por un periodo inferior a 90 días con independencia de la motivación de venir, será suficiente la posesión de pasaporte o documento de identidad en vigor sin la necesidad de cumplir requisitos adicionales.
- Si el periodo de permanencia es superior a 90 días, al llegar a España, el extranjero necesita solicitar su inscripción en el Registro Central de Extranjeros, que es un requisito obligatorio. Según la normativa vigente de

Extranjería, con la inscripción en el RCE, el extranjero comunitario puede entrar y salir, residir, trabajar tanto por cuenta propia como por cuenta ajena y estudiar en las mismas condiciones que los españoles, sin necesitar cumplir requisitos adicionales.

No obstante, igual que los extranjeros extracomunitarios, si un ciudadano comunitario desea obtener el certificado de residencia permanente necesita acreditar una de las siguientes situaciones:

- a) Haber residido legalmente en España durante un periodo de manera continuada de 5 años.
- b) Haber sido trabajador por cuenta propia o por cuenta ajena y haber alcanzado a la edad de jubilación con derecho a pensión.
- c) Haber trabajado por cuenta ajena en España, al menos los últimos 12 meses y haya residido en España durante un periodo de más de 3 años de forma continuada, ha dejado de ocupar la actividad remunerada por la jubilación anticipada.
- d) Haber sido trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia y haber residido en el territorio español durante un periodo de más de 2 años sin interrupción, ha dejado la ocupación del puesto por la incapacidad permanente.
- e) Haber trabajado por cuenta propia o por cuenta ajena, y después de haber realizado 3 años de manera consecutiva la actividad y haber residido continuadamente en España, desempeña su actividad en otro Estado miembro, pero mantiene su residencia en España y regresa al menos una vez por semana al territorio español.
- f) Ser nacional de un Estado miembro de la UE y familiar del trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia y que acredite uno de los supuestos mencionados anteriormente.

Junto con las documentaciones necesarias que el solicitante considere oportunas para acreditar uno de los supuestos mencionados, además debe cumplimentar y entregar un modelo oficial EX18 (ver anexo 9).

En referencia a lo expuesto anteriormente, se puede concluir que al menos que un extranjero comunitario desea obtener un permiso de residencia permanente en España, porque solo para esto se necesita cumplir ciertos requisitos. No obstante, en otros casos como si uno desea permanecer en el territorio español por un periodo inferior a 90 días, o por un periodo superior a 90 días, a diferencia que un extranjero del régimen extracomunitario, no se le exigirá una autorización previa.

#### **4. CONTRATACIÓN DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA**

Una de las principales preocupaciones de cualquier ciudadano es encontrar un trabajo, no solo sirve de obtener recursos necesarios para hacer frente a los gastos producidos con terceros, sino también para nuestra subsistencia y bienestar. Por lo tanto, también se ha convertido en uno de los motivos por el cual los inmigrantes deciden venir a España. Sin embargo, para garantizar el esfuerzo y el tiempo dedicados por un trabajador a la actividad laboral, se requiere un acuerdo entre un trabajador y el empresario con el que va a trabajar, o la empresa donde va a prestar servicios. En atención a lo expuesto anteriormente, los extranjeros mayores de 16 años que desean realizar alguna actividad laboral o profesional, por cuenta propia o bien, por cuenta ajena, tiene que disponer la autorización respectiva para trabajar. Es decir, ningún extranjero puede trabajar en España sin una autorización previa, salvo que uno esté exceptuado de solicitarla. Partimos de que en el capítulo anterior ya se han visto los distintos permisos, por lo tanto, una vez obtenida dicha autorización, el extranjero ya tiene “permiso” para formalizar un contrato laboral con terceros. Este capítulo tiene objetivo de dar a conocer las modalidades contractuales que existen y las que suelen ser usadas por los empresarios con trabajadores. Para llevar a cabo este objetivo, en primer lugar, se explican los tipos de contratos más habituales en el ámbito laboral a partir de las consultas realizadas a la página del SEPE, de hecho, también adjuntaré los modelos oficiales de cada tipo de contratos para que los lectores del presente trabajo puedan conocerlos. Al final, se trata de explicar los tipos de contratos que se utilizan con mayor

frecuencia los empresarios con los trabajadores según sectores económicos basándose en los datos estadísticos exportados del INE, SEPE y el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

#### **4.1 TIPOS DE CONTRATOS**

Hoy en día, en España existen varios tipos de contratos laborales, según el contrato que ofrezcan, al trabajador le corresponderán unos derechos, una duración y las características propias de cada contrato. En cuanto a la definición del contrato, conforme al SEPE:

“Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución”.

Es decir, un contrato es un pacto entre un trabajador y un empleador, a través del cual el primero presta los servicios y realiza las actividades para el segundo, y recibe una remuneración por eso.

En cuanto a los requisitos sobre quienes pueden formalizar un contrato laboral, según la fuente del SEPE:

- Los mayores de 18 años.
- Los menores legalmente emancipados.
- Mayores de 16 pero menores de 18 si tienen una autorización de los padres o tutores.
- Los extranjeros que tengan autorización previa con la cual les permite trabajar en el territorio español.

Una vez cumplidos los requisitos citados anteriormente, el trabajador tiene posibilidad de ser contratado por diferentes tipos de contratos, según el SEPE, las modalidades contractuales que existen son: contrato indefinido, contratos temporales y contratos formativos. Sin embargo, cada uno tiene sus propias características y ciertas limitaciones.

#### **4.1.1 CONTRATO INDEFINIDO**

EL SEPE define el contrato indefinido de la siguiente manera:

“El contrato indefinido ordinario es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios en cuanto a la duración de éste”.

Una de las modalidades contractuales más habitual que se puede citar es el contrato indefinido. Según el SEPE, un contrato indefinido es un pacto que se acuerda entre la empresa y el trabajador sin establecer límite de tiempo en la prestación de servicios, y permanece vigente hasta que una de las dos partes tome la iniciativa de resolver la relación laboral. Es decir, es uno de los contratos que ofrece mayor estabilidad laboral y confianza a sus empleados.

En comparación con otros tipos de contratos, en realidad, no se le exigen requisitos específicos ni por parte empresarial ni por el trabajador. Con respecto al salario, a las cotizaciones a la Seguridad Social y a los demás aspectos, un trabajador de contrato temporal tendrá mismos derechos que un trabajador contratado por un contrato indefinido. Desde un punto de vista general, la diferencia más relevante es que la empresa puede prescindir de un contrato temporal con mayor facilidad, ya que solo tiene que esperar a que el contrato finalice.

Con respecto a la forma de celebrar un contrato indefinido, conforme al art.8.1 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, un contrato laboral se puede formalizar de manera verbal, y por escrito siempre que lo exija una disposición legal. En caso de contrato indefinido, puede celebrarse por vía verbal, pero es obligatorio formalizarse por escrito cuando el contrato es de tiempo parcial o fijo discontinuo. Sin embargo, cualquiera de las partes puede exigir que el contrato se celebre por escrito en modelo oficial (ver anexo 10), si así lo desea. Porque para un trabajador, un contrato por escrito siempre favorece que la situación laboral sea clara, y le resultaría más conveniente frente a los posibles conflictos laborales.

En cuanto a la jornada, un contrato indefinido se puede celebrar a jornada completa, parcial o en modalidad de fijo discontinuo. Esta última modalidad de contrato permite la contratación de un trabajador para realizar aquellas actividades de temporada, por ejemplo, las cosechas, ciertas actividades del sector turístico. Tal como indica el art.34.3 del Estatuto de los Trabajadores, el número de las horas de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que haya un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en el cual se ha establecido otra distribución del tiempo del trabajo diario, pero siempre tiene que respetar el descanso mínimo. En el caso de menores de dieciocho años, el número de horas de trabajo no podrá superar a 8 horas diarias.

#### **4.1.2 CONTRATOS TEMPORALES**

Otra modalidad contractual más habitual que se presenta en varios sectores es el contrato temporal. El SEPE define este tipo de contrato como:

“Es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. El

contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcia, se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.”

Hoy en día, en España existen varios tipos de contratos temporales, en este apartado, se trata de explicar unos contratos temporales que se utilizan con mayor frecuencia: contrato de obra y servicio, contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato de interinidad, y contrato de relevo. En este apartado, se trata de explicar las características de los tipos de contratos temporales citados en base a la información procedente del SEPE y las normativas vigentes: el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

#### **4.1.2.1 Contrato de obra y servicio**

El art.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art.15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada define el contrato de obra y servicio de la siguiente manera:

“El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra y la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”.



En cuanto a la forma de celebrar este tipo de contrato, el art.8.2 del Estatuto de los Trabajadores indica que el contrato de obra y servicio debe constar por escrito en modelo oficial (ver anexo 11), sin embargo, en este caso, en la página 3 de mismo anexo se deberá marcar la opción de “obra o servicio determinado”, y luego rellenar la página correspondiente, en este caso, es la página 4. Si el trabajador se contrata a tiempo parcial, deberá marcar el código 501, en caso de que se contrata a tiempo completo, debe elegir el “código 401”. Además, el art.2.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art.15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada también establece otros criterios para formalizar este tipo de contrato:

- El contrato debe especificar e identificar con precisión y claridad la obra o el servicio.
- La duración es incierta, pero no puede superar a 3 años.

En cuanto a la jornada, según la misma normativa, igual que el contrato indefinido, se puede celebrar tanto a jornada completa como a jornada parcial.

Otras características de este tipo de contrato, según el SEPE, son las siguientes:

- El trabajador debe estar ocupado en la ejecución de la obra o el servicio contratado, y no normalmente en tareas distintas. Puede tratarse de una actividad separada o distinta de la ordinaria y habitual de la empresa. Solo excepcionalmente podrá realizar tareas ajenas a esa actividad.
- Esta contratación temporal solo se autoriza en atención a que la empresa contrate temporalmente a trabajadores para atender una actividad concreta, determinada y con autonomía y sustantividad propias, no para ejecutar tareas de carácter permanente y duración indefinida
- Cuando la duración del contrato haya superado a un año, la parte que formule la denuncia debe avisar a otra parte con una antelación de 15 días. El incumplimiento de dicho plazo por parte empresarial obligará a los empresarios

abonen una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días incumplidos.

- Una vez terminado la obra o el servicio, si el trabajador sigue prestando su servicio, ni hay denuncia expresa de ambas partes, el contrato se convertirá por el indefinido tácitamente.

#### **4.1.2.2 Contrato eventual por circunstancias de la producción**

El art.3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada define el contrato eventual por circunstancias de la producción de la siguiente manera:

“El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa”.

Es decir, a diferencia que el caso anterior, este tipo de contrato está pensado para ocasiones en las que cuando haya un incremento de tareas imprevistas en una empresa, y solo con la plantilla de la empresa no es suficiente para atender la faena.

En cuanto a la duración, según el art.3.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, la duración máxima de este contrato será de 6 meses dentro de un período de 12 meses, pero se podrá modificarla duración máxima por convenio colectivo. Sin embargo, en caso de haberse acordado el contrato por una duración inferior a la legal, por acuerdo entre ambas partes, se podrá prorrogar por una única vez sin que la duración total del contrato inicial y la prórroga puedan superar la duración máxima. No obstante, los convenios colectivos no podrán establecer

un periodo que exceda de 18 meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las 3/4 partes de dicho periodo de referencia no siendo superior a 12 meses. En caso de que la duración del contrato sea inferior a la duración máxima establecida, se puede prorrogar por una única vez mediante mutuo acuerdo de ambas partes, pero no puede exceder a la duración máxima legalmente establecida.

Igual que el contrato de obra y servicio, el contrato eventual también puede celebrarse tanto a jornada completa como a jornada parcial, sin embargo, a diferencia que el caso anterior, el art.8 del Estatuto de los Trabajadores estipula que los contratos eventuales tendrán formalizarse por escrito en modelo oficial del SEPE (ver anexo 11) cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierten a jornada parcial. Al rellenar el modelo, en la página 3 de mismo anexo se deberá marcar la opción de “eventual por circunstancias de la producción”, y luego rellenar la página correspondiente, en este caso, es la página 5. Si el trabajador se contrata a tiempo parcial, deberá marcar el código 502, en caso de que se contrata a tiempo completo, debe elegir el “código 402”.

Conforme al art. 3.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, para que sea válido el contrato eventual por circunstancias de la producción, debe incluir los siguientes elementos:

- En el contrato debe identificar con precisión y claridad la causa de la contratación la duración y el trabajo a desarrollar.

Otras características de este tipo de contrato, según el SEPE, para poder celebrar este tipo de contrato, debe cumplir los siguientes criterios:

- Que esa actividad se incremente transitoriamente
- Que ese incremento no pueda ser asumido por la plantilla actual de la empresa y que, por su excepcionalidad, tampoco aconseja un aumento de personal fijo.

- Que la temporalidad de este tipo de contratación es casual y contingente, en el proceso productivo o en la prestación de servicios se produce de manera transitoria un desajuste entre los trabajadores vinculados a la empresa y la actividad que deben desarrollar.

#### **4.1.2.3 Contrato de interinidad**

El art.4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, establece que este tipo de contrato se puede celebrar en dos supuestos:

- Para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva

En cuanto a la duración, si uno ha sido contratado para sustituir al trabajador con derecho a la reserva de su puesto, la duración de la contratación será el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido. Si uno ha sido contratado para cubrir un puesto temporalmente durante el proceso de selección, el contrato se extinguirá cuando finalice el proceso, sin embargo, la duración no puede superar a 3 meses, tampoco se puede celebrar un nuevo contrato con el mismo objetivo.

Con respecto a la forma de celebrar este tipo de contrato, el SEPE establece que este tipo de contrato debe formalizarse siempre por escrito con el modelo oficial (ver anexo 11). En este caso, en la página 3 de mismo anexo se deberá marcar la opción de “interinidad”, y luego rellenar la página correspondiente, en este caso, es la página 6. Si el trabajador se contrata a tiempo parcial, deberá marcar el código 510, en caso de que se contrata a tiempo completo, debe elegir el “código 410”. además, en el contrato debe incluir los siguientes elementos:

- En el caso de ser contratado para sustituir a un trabajador, en el contrato debe identificar al trabajador sustituido, la causa de la sustitución, y el puesto que se va a desempeñar en la empresa.
- La duración del contrato

En cuanto a la jornada, a diferencia que los tipos de contratos mencionados anteriormente, el contrato de interinidad no se puede celebrar libremente a tiempo completo o a jornada parcial, y es una de las características más relevantes en comparación con otros contratos temporales. Según el art.5.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, este tipo de contrato debe celebrarse a jornada completa salvo en los siguientes supuestos:

“Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.”

“Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.”

#### 4.1.2.4 Contrato de relevo

Un contrato de relevo también es un contrato temporal, sin embargo, consiste en que un trabajador se jubila parcialmente, dejando parte de su puesto vacante para un nuevo trabajador, y el nuevo trabajador ocupará dicho puesto a jornada parcial.

El SEPE establece que para celebrar este tipo de contrato, el nuevo trabajador tiene que estar inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

En cuanto a la duración de este tipo de contrato, el art.12.7 del Estatuto de los Trabajadores establece que la duración de este tipo de contrato tiene que ser indefinida, o como mínimo, igual que el tiempo que le quede al trabajador sustituido para alcanzar a la edad ordinaria de jubilación conforme a la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

El art.8.2 del Estatuto de los Trabajadores indica que el contrato de relevo debe constar por escrito en modelo oficial (ver anexo 11). En este caso, en la página 3 de mismo anexo se deberá marcar la opción de “relevo”, y luego rellenar la página correspondiente, en este caso, es la página 11. Si el trabajador se contrata a tiempo parcial, deberá marcar el código 541, en caso de que se contrata a tiempo completo, debe elegir el “código 441”. Con respecto a la jornada, el contrato de relevo puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Pero según el art.12.7 del Estatuto de los Trabajadores, las horas de trabajo de trabajador relevista como mínimo, deben ser igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

Conforme al SEPE, otras características más relevantes de este tipo de contrato son las siguientes:

- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido

- Debe existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores en los términos previstos en el texto refundido de la LGSS
- En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo
- La transformación del contrato indefinido puede dar lugar a bonificación.

#### **4.1.3 CONTRATOS FORMATIVOS**

Aparte de los contratos mencionados en el apartado anterior, también existe otra modalidad contractual: contratos formativos. Es un tipo de contrato que favorece la inserción laboral de los jóvenes, tiene por objeto de dar formación teórica y práctica al trabajador, y también para facilitar la selección de personal de las empresas. En este apartado, se da a conocer los tipos de contratos formativos que existen, sus características y los requisitos exigibles para celebrarlos.

##### **4.1.3.1 Contrato para la formación y aprendizaje**

El SEPE define este tipo de contrato de la siguiente manera:

“Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. “

Es decir, el contrato para la formación y el aprendizaje tiene objeto de adquisición de conocimientos tanto teórico como prácticos necesarios para el desempeño de un oficio cualificado. Sin embargo, existe cierto requisito para poder celebrar este tipo de contrato. Conforme artículo 6 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual:

- Que no tenga cualificación para un contrato en prácticas, es decir, el trabajador no debe tener formación universitaria, ni profesional o títulos equivalentes.
- Que tenga entre 16 y 25 años
- Los discapacitados, los colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programa de Empleo-Formación no tienen límite de edad para ser contratados con este tipo de contrato.

Con respecto a la duración, según lo indica el art.11.2 b) 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, la duración mínima de este tipo de contrato es de un año y hasta máximo de tres, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de ambas partes hasta por dos veces, y la duración de cada prórroga no puede ser inferior a seis meses. Sin embargo, los supuestos de las incapacidades temporales, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, la paternidad, el riesgo durante la lactancia pueden suspender el cómputo del contrato siempre cuando haya un acuerdo previo.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de 3 años, pero el convenio colectivo puede establecer distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni máxima de 3 años. Podrá prorrogarse en caso de que la duración establecida sea inferior a la máxima legal, se puede prorrogar hasta dos veces, y la duración de cada vez no puede ser inferior a 6 meses. El art.11.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que las siguientes situaciones interrumpirán el cómputo de la duración del contrato: incapacidad temporal, nacimiento, adopción,



guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

Con respecto a la jornada, el tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y que no podrá ser superior a 75% durante el primer año el 85% durante el segundo y tercer año. Los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias (salvo por motivos forzados: prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), ni realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Sobre la forma de celebrar este tipo de contrato, según el art.7 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual, el contrato para la formación y el aprendizaje se debe celebrar por escrito en modelo oficial (ver anexo 12), y a tiempo completo.

#### **4.1.3.2 Contrato en prácticas**

Otra modalidad contractual formativa es el contrato en prácticas. Tal como indica el art.11.1 del Estatuto de los Trabajadores, este tipo de contrato tiene objeto de ayudar a los trabajadores sin experiencia laboral en insertar en el mercado laboral, realizar prácticas adecuadas al nivel de estudios cursados. Para ello, solo pueden celebrar este tipo de contrato los que ya tienen un título habilitante, y pueden ser contratados dentro de los cinco años siguientes a la obtención del título, o siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

Con respecto a la forma de celebrar este tipo de contrato, según el art.3 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos, el contrato de trabajo en

prácticas debe formalizarse siempre por escrito en modelo oficial del SEPE (ver anexo 13), y debe incluir los siguientes elementos: la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Al finalizar la práctica, el empresario debe entregar al trabajador un certificado en el que expone la duración de la práctica, el puesto desempeñado y las tareas de las que se encarga.

Igual que el contrato para la formación y aprendizaje, la duración del contrato en prácticas tiene una duración máxima de dos años, pero el convenio colectivo puede determinar la duración del contrato. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a dos años, se podrá prorrogar hasta 2 veces siempre con el acuerdo de ambas partes, con una duración mínima de seis meses.

Otras características de este tipo de contrato según el SEPE son las siguientes:

- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, salvo que haya un pacto anterior.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los trabajadores que poseen el título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, para los que poseen títulos de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, el periodo de prueba no podrá exceder a 2 meses.
- La retribución del trabajador según el convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, pero no puede ser inferior al 60% durante el primer año o al 75% durante el segundo año respecto al salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo. En ningún caso, el salario será inferior al salario mínimo interprofesional<sup>4</sup>.

Tanto contrato para la formación y aprendizaje como el contrato en prácticas, si el trabajador quiere extinguirlo, debe respetar las siguientes normas conforme al art.21

---

<sup>4</sup>En España, el SMI del 2021 asciende a 950€ < <http://www.salariominimo.es/2021.html> >

del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos y el art.13 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual:

- Los dos tipos de contratos formativos se pueden extinguir por cualquier causa establecidas en el art.49 del Estatuto de Trabajadores, que ya se han mencionado en el apartado anterior.
- Cuando la causa sea la expiración del tiempo convenido, se requiere previa denuncia de alguna de las partes. La parte que formule la denuncia debe notificar con una antelación de 15 días como mínimo a otra parte. En el caso de que la empresa incumple este plazo, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días no cumplidos.
- A diferencia que otros tipos de contratos citados en los apartados anteriores, conforme al art.49.1 c), al extinguir el contrato, el trabajador con contratos formativos no tiene derecho a recibir una indemnización. No obstante, tiene derecho a un certificado emitido por la empresa, en el que conste la duración de las prácticas, el puesto desempeñado y las tareas realizadas

Para concluir este apartado, vemos la comparación entre los tipos de contratos antes mencionados en una tabla:

Tipo de contrato	Causa	Duración	Forma	Prórroga
Obra o servicio	Ejecución de una obra o un servicio con autonomía y sustantividad propias	Máximo.3 años	Por escrito en modelo oficial (ver anexo 11)	No caben prórrogas

Interinidad	<p>1. Por sustitución de un trabajador ausente con derecho de reserva del puesto de trabajo</p> <p>2. Por cubrir una vacante mientras dure el proceso de selección</p>	<p>1. El tiempo de ausencia del trabajador sustituido</p> <p>2. Máximo de 3 meses (para el caso de cubrir una vacante)</p>	Por escrito en modelo oficial (ver anexo 11)	No caben prórrogas
Eventuales por circunstancias de la producción	Atender exigencias puntuales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos	Máximo 6 meses dentro de un periodo de 12 meses (ampliable según el convenio colectivo)	Por escrito en modelo oficial (ver anexo 11). Salvo contrato de menos de 4 semanas)	Una sola prórroga sin superar el límite de duración máxima
Relevo	Sustituir al trabajador que se jubila parcialmente	incierta. O hasta que el trabajador sustituido alcance la edad ordinaria de jubilación	Por escrito en modelo oficial (ver anexo 11)	No caben prórrogas
Contrato para la formación y aprendizaje	Adquisición de conocimientos necesarios para el	Mínimo 1 año, máximo 3 años.(Se puede	Por escrito en modelo oficial (ver modelo	Máximo 2 prórrogas

	desempeño de un oficio cualificado	modificar según el convenio colectivo)	12), debe incluir: puesto, tiempo, distribución de la formación teórica, duración y datos del tutor.	por una duración no inferior a 6 meses y nunca superar a la duración máxima.
Contrato en prácticas	Inserción de trabajadores sin experiencia laboral para realizar prácticas adecuadas al nivel de estudios cursados.	Mínimo 6 meses, máximo 2 años. (Se puede modificar según el convenio colectivo)	Por escrito en modelo oficial (ver modelo 13), debe incluir: titulación del trabajador, duración y puesto a desempeñar.	Máximo 2 prórrogas por una duración no inferior a 6 meses y nunca superar a la duración máxima.

**Tabla 1 Comparación entre los contratos temporales (elaboración propia)**

## 4.2 EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS

Tanto trabajador como el empresario puede tomar la iniciativa de extinguir una relación laboral, independiente del tipo de contrato. Conforme al art.49 del Estatuto de los Trabajadores, un contrato laboral se puede extinguir de las siguientes maneras:

- Por mutuo acuerdo de ambas partes
- Por expiración de la duración convenida del contrato
- Por dimisión del trabajador
- Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador
- Por jubilación del trabajador
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario
- Por fuerza mayor que imposibilite la prestación del trabajo
- Por despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Por voluntad del trabajador
- Por despido del trabajador: conforme al art.54 del Estatuto de los Trabajadores, las causas de producir un despido disciplinario pueden ser las siguientes: faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, indisciplina o desobediencia en el trabajo, ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajan en la empresa, transgresión de la buena fe contractual, disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, embriaguez habitual o toxicomanía, acoso a los empresarios o a las personas que trabajan en la empresa
- Por causas objetivas legalmente procedentes: según el art.52 del Estatuto de los Trabajadores, pueden ser causas de producir un despido objetivo por las siguientes causas: ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, falta de

asistencia, razones económicas, técnicas, organizativas o de producción por parte de empresa.

- La trabajadora por ser víctima de violencia de género, se ve obligada de abandonar su puesto definitivamente

Con respecto a la indemnización, si la relación laboral se extingue por expiración del tiempo convenido en el contrato, de acuerdo con el art.49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, excepto los casos del contrato de interinidad y los del contrato formativo, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a 12 días de salarios por cada año de servicio.

En casos de despido disciplinario improcedente o despido objetivo, excepto los contratos de interinidad y los de contratos formativos, el trabajador también tiene derecho a recibir una indemnización por parte de la empresa, la cuantía ya depende de cada año de servicio. En caso de despido objetivo, si la extinción se declara procedente, la cuantía de la indemnización corresponde a 20 días de salario por años de servicio, si se declara improcedente, el trabajador debe reintegrarle la cuantía percibida si el empresario opta por la readmisión. En caso de despido disciplinario improcedente, la cuantía de la indemnización corresponde a 33 días de salario por años del servicio. Sin embargo, el empresario también puede optar entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización.

#### **4.3 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN MÁS HABITUALES CON TRABAJADORES EXTRANJEROS**

Según lo expuesto anteriormente, ya hemos conocido unas modalidades contractuales más presentes y comunes en el mercado laboral. Por lo tanto, en este apartado, se trata de explicar los tipos de contratos que se usan con mayor frecuencia hoy en día en el mercado laboral en diferentes sectores, con el fin de dar a conocer la situación laboral de los trabajadores. Para alcanzar a este objetivo, voy a hacer un

análisis desde un punto de vista objetivo sobre los sectores económicos de servicios, industria, construcción y agricultura, basándose en los datos estadísticos del SEPE y del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Conforme a los datos estadísticos publicados el Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal por el SEPE<sup>5</sup>, hasta el cuarto trimestre de 2019, el número total de trabajadores afiliados ocupados en Seguridad Social son 19.261.636, de los que un 10,89% son extranjeros.

A partir de los datos estadísticos de 2019 procedentes del SEPE, tal como señala la tabla 2 sobre la contratación de extranjeros por tipo de contrato, sexo y jornada laboral, se observa que hay un descenso de 4.14% en la modalidad contractual de indefinido ordinario, mientras se incrementa la contratación indefinida a personas con discapacidad y la conversión ordinaria. También se observa que, entre los contratos temporales, los de obra y servicio son los más utilizados a la hora de contratar a los extranjeros, según los datos estadísticos, hay un total de 3.844.781 contratos temporales registrados en 2019, entre estos hay un total de 1.936.337 han sido contratados con el contrato de obra y servicio, que representa un 50,36% de los contratos temporales registrados. Después de esta modalidad contractual, el contrato eventual por circunstancias de la producción se considera la segunda modalidad contractual más utilizada a la hora formalizar una relación laboral con los extranjeros, que representa un 46% sobre todos los contratos temporales registrados. En comparación con el año 2018, se ha incrementado un 2,38% en el uso de contratos de obra y servicio y un 16,15 % en contratos eventuales. En cuanto a otros tipos de contratos temporales, hay un total de 139.375 contratos de interinidad registrados, que representa un 3,6% sobre el total de los contratos temporales registrados, en comparación con el año 2018, se ha aumentado un 12,72%. Sin embargo, llama más atención el descenso relevante de contratos de relevo y los formativos, según la tabla 1, se observa que ha bajado un 46,72% el uso de contratos de relevo, un 24,62% sobre contratos de formación y un 6,01% sobre contratos de prácticas.

---

<sup>5</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4090>



Modalidad contractual	Sexo			Tipo de jornada*		Tasa extranjeros (%)	% variac. 2019/18
	Hombres	Mujeres	Total	Completa	Tiempo parcial		
Indefinido ordinario (Bonif./No bonif.)	189.296	158.173	<b>347.469</b>	168.097	101.175	26,47	-4,14
Indefinido pers. con discap. ordinarios	360	201	<b>561</b>	313	195	5,06	10,87
Conversión ordinaria	90.890	60.242	<b>151.132</b>	91.948	43.423	18,09	10,05
<b>Total indefinidos</b>	<b>280.546</b>	<b>218.616</b>	<b>499.162</b>	<b>260.358</b>	<b>144.793</b>	<b>23,12</b>	<b>-0,23</b>
Obra o servicio	1.368.954	567.383	<b>1.936.337</b>	1.607.524	328.813	23,63	2,38
Eventual circunstancias de la producción	1.005.243	746.748	<b>1.751.991</b>	1.136.831	615.160	16,94	16,15
Interinidad	40.070	99.305	<b>139.375</b>	78.715	60.660	8,96	12,72
Temporal personas con discapacidad	800	492	<b>1.292</b>	807	485	4,99	10,33
Sustitución jubilación anticipada	9	10	<b>19</b>	19	0	2,68	26,67
Jubilación parcial	28	18	<b>46</b>	0	46	0,28	-64,89
Relevo	177	148	<b>325</b>	167	158	4,03	-46,72
Prácticas	2.492	2.704	<b>5.196</b>	4.127	1.069	6,30	-6,01
Formación	1.575	1.631	<b>3.206</b>	3.206	0	8,13	-24,62
Investigador predoctoral en formación	288	217	<b>505</b>	505	0	19,31	0
Otros	3.814	2675	<b>6.489</b>	5.343	1.146	7,51	-2,77
<b>Total temporales</b>	<b>2.423.450</b>	<b>1.421.331</b>	<b>3.844.781</b>	<b>2.837.244</b>	<b>1.007.537</b>	<b>18,89</b>	<b>8,56</b>
<b>Total</b>	<b>2.703.996</b>	<b>1.639.947</b>	<b>4.343.943</b>	<b>3.097.602</b>	<b>1.152.330</b>	<b>19,30</b>	<b>7,47</b>

Tabla 2 Contratación de extranjeros por tipo de contrato, sexo y jornada laboral

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019

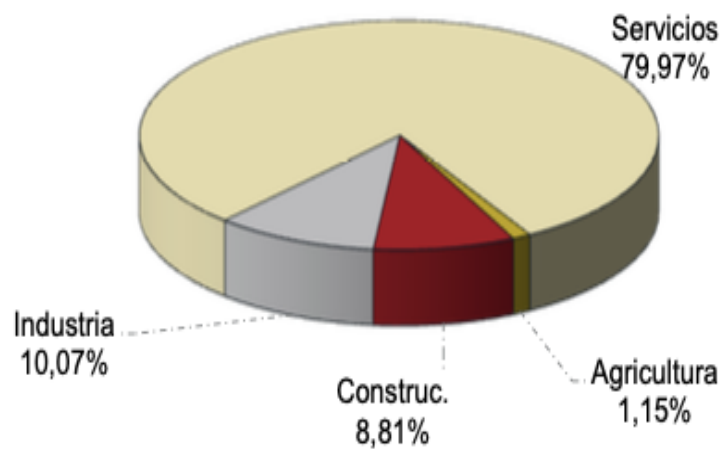
#### 4.3.1 SECTOR DE SERVICIOS

Uno de los sectores económicos más grande es el sector de servicios, dentro de este, se incluyen los subsectores importantes como el turismo, la hostelería, el comercio mayorista y minorista, servicios de transporte, etc.

Como ya se ha mencionado anteriormente, hasta a final de 2019, hay un total de 19.261.636 afiliados en la Seguridad Social, de los que un 10,89% son extranjeros. Conforme a los datos estadísticos recopilados por el Observatorio de las ocupaciones

del SEPE en 2019, como se demuestra en el gráfico 11, en diciembre de 2019, el porcentaje de los afiliados extranjeros, incluyendo los del Régimen General y de Autónomo, representa un 79,97% en el sector de servicios. En la tabla 3, se observa que las secciones con más trabajadores extranjeros contratados son las siguientes:

- Hostelería: representa un 20,63% de los trabajadores extranjeros, es la sección en la que hay un porcentaje mayor de trabajadores extranjeros
- Comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos: según la base de datos, hasta 2019, existen 318.470 afiliados extranjeros, que representa un 18,69% sobre total, es la segunda sección en la que se contratan más trabajadores extranjeros
- Actividades administrativas y servicios auxiliares: es la tercera sección en la que representan más trabajadores extranjeros, un 10,29% sobre total dentro del sector de servicios



**Gráfico 11** Porcentaje de afiliados extranjeros por sectores económicos

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MISSM. Seguridad Social. Año 2019

Sección de Actividad Económica		Afiliación	% sobre total extranjeros	% variación 2019/18
<b>A</b>	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	19.600	1,15	6,38
<b>B</b>	Industrias extractivas	1.043	0,06	2,36
<b>C</b>	Industrias Manufacturera	142.466	8,36	6,26
<b>D</b>	Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	693	0,04	13,42
<b>E</b>	Suministro agua, saneamiento, residuos y	5.974	0,35	9,88
<b>F</b>	Construcción	171.582	10,07	8,17
<b>G</b>	Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos	318.470	18,69	6,71
<b>H</b>	Transporte y almacenamiento	102.229	6,00	13,40
<b>I</b>	Hostelería	351.559	20,63	7,74
<b>J</b>	Información y comunicaciones	52.167	3,06	17,70
<b>K</b>	Actividades financieras y de seguros	12.732	0,75	12,17
<b>L</b>	Actividades inmobiliarias	20.068	1,18	7,08
<b>M</b>	Actividades profesionales, científicas y	78.952	4,63	10,46
<b>N</b>	Actividades administrativas y servicios auxiliares	175.307	10,29	11,40
<b>O</b>	Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	13.851	0,81	-3,66
<b>P</b>	Educación	64.090	3,76	5,18
<b>Q</b>	Actividades sanitarias y de servicios sociales	78.180	4,59	15,55
<b>R</b>	Actividades artísticas, recreativas y	30.657	1,80	10,23
<b>S</b>	Otros servicios	59.326	3,48	10,19
<b>T</b>	Actividades hogares, empleador personal doméstico	4.063	0,24	0,59
<b>U</b>	Actividades organizaciones y organismos extraterritoriales	984	0,06	0,82
<b>Total</b>		<b>1.703.993</b>	<b>100,00</b>	<b>8,81</b>

Tabla 3 Afiliados extranjeros por secciones de actividad económica (Régimen General y Autónomos)

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019

Entonces, ¿qué tipología contractual suele ser más utilizada por los empresarios a la hora de formalizar una relación laboral? Con base en los datos estadísticos procedentes del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el SEPE, hasta diciembre de 2019, se puede observar que el contrato eventual por circunstancias de la producción es más presente en el sector económico de servicios, mientras el contrato de obra y servicio también se usa con mayor frecuencia en este sector. Como se demuestra la tabla 4, hay un total de 1.180.062 afiliados activos en dicho sector hasta diciembre de 2019, entre ellos hay un total de 536.391 son hombres y 643.671 son mujeres. Entre los varones, los que han sido contratado con un contrato eventual representa un porcentaje mayor, mientras que solo hay 22.085 han obtenido la condición de trabajador fijo, la elección de otras modalidades contractuales como los contratos formativos, los de interinidad y los de relevo no son muy relevantes en este caso. En un total de 536.391 de trabajadores varones, solo hay 219 han sido contratado con un contrato de relevo, un total de 3.956 han sido contratados con contratos formativos, entre ellos 1.722 trabajan con el de prácticas y 2.234 con el de formación. En cuanto a las mujeres, igual que el caso anterior, hasta diciembre de 2019, entre las 643.671 trabajadoras mujeres, hay un total de 335.075 han sido contratadas con el contrato eventual, el cual representa el mayor porcentaje en comparación con el uso de otras modalidades contractuales. Como indica la tabla 3, el uso de contrato de obra y servicio también es muy habitual entre las trabajadoras mujeres en el sector de servicios, hay un total de 161.752 trabajan con este tipo de contrato. En cuanto a los otros tipos de contratos, hay un total de 24.483 han sido contratadas con el contrato indefinido, 1.956 trabajan con el contrato de prácticas, 2.767 con el de formación, 80.669 con el de interinidad y solo 356 con el de relevo.

## El trabajo de los extranjeros en España: Modalidades y vulneración de derechos

CONCEPTOS	SECTORES								TOTAL %
	AGRICULTURA	%	INDUSTRIA	%	CONSTRUCCIÓN	%	SERVICIOS	%	
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>340.495</b>	<b>19,56</b>	<b>153.769</b>	<b>8,8</b>	<b>66.006</b>	<b>3,8</b>	<b>1.180.062</b>	<b>67,8</b>	<b>100,0</b>
Indefinido (bonif./no bonif)	4.024	5,2	5.898	7,6	3.568	4,6	64.103	82,6	100,0
Indef. pers. con discapacidad	6	0,9	53	8,3	20	3,1	558	87,6	100,0
Obra o servicio	223.318	35,8	34.575	5,5	45.725	7,3	319.939	51,3	100,0
Event. circ. de la produc.	110.393	13,1	95.857	11,4	11.287	1,3	624.319	74,2	100,0
Interinidad	279	0,2	7.821	6,7	437	0,4	108.002	92,7	100,0
Temporal pers.con discapacidad	11	0,6	162	9,4	63	3,7	1.485	86,3	100,0
Relevo	6	0,8	140	18,9	18	2,4	575	77,8	100,0
Jubilación parcial	10	0,5	768	39,0	59	3,0	1.132	57,5	100,0
Sust. jubilación 64 años	0	0,0	1	2,2		0,0	45	97,8	100,0
Prácticas	11	0,2	501	11,4	217	4,9	3.678	83,5	100,0
Formación	1	0,0	109	2,1	40	0,8	5.001	97,1	100,0
Otros contratos	522	10,5	39	0,8	51	1,0	4.369	87,7	100,0
Convertidos en indefinidos	1.914	3,1	7.844	12,9	4.521	7,4	46.568	76,5	100,0
Investigador predoctoral en formac.	0	0,0	1	0,3		0,0	288	99,7	100,0
<b>HOMBRES</b>	<b>260.151</b>	<b>27,23</b>	<b>99.407</b>	<b>10,4</b>	<b>59.570</b>	<b>6,2</b>	<b>536.391</b>	<b>56,1</b>	<b>100,0</b>
Indefinido (bonif./no bonif)	3.279	7,8	4.058	9,6	3.063	7,3	31.847	75,4	100,0
Indef. pers. con discapacidad	5	1,3	38	10,2	13	3,5	318	85,0	100,0
Obra o servicio	169.973	43,2	22.546	5,7	43.121	10,9	158.187	40,2	100,0
Event. circ. de la produc.	84.817	19,2	60.089	13,6	8.701	2,0	289.244	65,3	100,0
Interinidad	206	0,6	5.630	16,8	283	0,8	27.333	81,7	100,0
Temporal pers.con discapacidad	7	0,6	126	11,7	56	5,2	890	82,5	100,0
Relevo	4	1,2	90	27,5	14	4,3	219	67,0	100,0
Jubilación parcial	10	0,7	645	47,0	50	3,6	668	48,7	100,0
Sust. jubilación 64 años	0	0,0	1	7,1		0,0	13	92,9	100,0
Prácticas	5	0,2	335	15,0	164	7,4	1.722	77,4	100,0
Formación	1	0,0	76	3,3	23	1,0	2.234	95,7	100,0
Otros contratos	346	18,3	25	1,3	25	1,3	1.499	79,1	100,0
Convertidos en indefinidos	1.498	4,5	5.748	17,2	4.057	12,2	22.085	66,1	100,0
Investigador predoctoral en formac.	0	0,0		0,0		0,0	132	100,0	100,0
<b>MUJERES</b>	<b>80.344</b>	<b>10,24</b>	<b>54.362</b>	<b>6,9</b>	<b>6.436</b>	<b>0,8</b>	<b>643.671</b>	<b>82,0</b>	<b>100,0</b>
Indefinido (bonif./no bonif)	745	2,1	1.840	5,2	505	1,4	32.256	91,3	100,0
Indef. pers. con discapacidad	1	0,4	15	5,7	7	2,7	240	91,3	100,0
Obra o servicio	53.345	23,2	12.029	5,2	2.604	1,1	161.752	70,4	100,0
Event. circ. de la produc.	25.576	6,4	35.768	9,0	2.586	0,6	335.075	84,0	100,0
Interinidad	73	0,1	2.191	2,6	154	0,2	80.669	97,1	100,0
Temporal pers.con discapacidad	4	0,6	36	5,6	7	1,1	595	92,7	100,0
Relevo	2	0,5	50	12,1	4	1,0	356	86,4	100,0
Jubilación parcial	0	0,0	123	20,6	9	1,5	464	77,9	100,0
Sust. jubilación 64 años	0	0,0		0,0		0,0	32	100,0	100,0
Prácticas	6	0,3	166	7,6	53	2,4	1.956	89,7	100,0
Formación	0	0,0	33	1,2	17	0,6	2.767	98,2	100,0
Otros contratos	176	5,7	14	0,5	26	0,8	2.870	93,0	100,0
Convertidos en indefinidos	416	1,5	2.096	7,6	464	1,7	24.483	89,2	100,0
Investigador predoctoral en formac.	0	0,0	1	0,6		0,0	156	99,4	100,0

**Tabla 4 Contratos registrados según sectores de actividad económica, por género y tipo de contrato**

Fuente: Boletín Estadístico a partir de los datos del SEPE y del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

#### **4.3.2 SECTOR DE INDUSTRIA**

Como ya se ha mencionado anteriormente, hasta a final de 2019, hay un total de 19.261.636 afiliados en la Seguridad Social, de los que un 10,89% son extranjeros, alrededor de 2.097.592. En cuanto al sector de industria, trata de ser el segundo sector en el cual hay más trabajadores extranjeros después del sector de servicios, de acuerdo con el gráfico 11, hasta 2019, los extranjeros ocupan un 10,07% sobre el total de los trabajadores afiliados en el sector de industria.

Según los datos estadísticos del SEPE, en comparación con el año 2018, cabe mencionar que hay un aumento de contratación a extranjeros en las actividades industriales. De acuerdo con la tabla 3, donde se detallan los datos estadísticos sobre afiliados extranjeros por secciones de actividad económica, se observa que, aunque el número de afiliados extranjeros no es tan elevado, pero siguen creciendo la tendencia de contratación a los trabajadores extranjeros.

Por ejemplo, en 2019, en la actividad de industria manufacturera hay un total de 142.466 trabajadores extranjeros afiliados, representando un 8,36% sobre el total de los trabajadores extranjeros, en comparación con el año 2018, hay un aumento de 6,26%. Igual que otras actividades industriales, en la sección de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, el número de afiliados asciende a 693, ocupa un 0,04% sobre el total de los trabajadores extranjeros, mientras también se ha aumentado un 13,42% comparando con el año anterior. En la sección de suministro de agua, saneamiento y residuos, hay un total de 5.974 trabajadores extranjeros representando un 0,35% sobre el total, también se ha aumentado un 9,88% que el año 2018. En la sección de industrias extractivas, se suma un total de 1.043 afiliados mientras el aumento es leve, solo un 2,36% más que el año anterior.

En cuanto a las modalidades contractuales, conforme a los datos estadísticos procedentes del SEPE, sobre “Contratos registrados según sectores de actividad económica, por género y tipo de contrato” (ver tabla 4), hasta diciembre de 2019, se encuentran 153.769 trabajadores afiliados en el sector de industria, entre ellos, igual que el sector de servicios, el uso de contrato eventual por circunstancias de producción es más frecuente, hay un total de 95.857 trabajadores han sido contratados con un contrato eventual, el cual representa un 62,3% sobre el total de trabajadores dentro del mismo sector. El uso de contrato de obra y servicio también es frecuente en el sector industrial, aunque comparando con el eventual la frecuencia no es tan llamativa, solo hay un total de 34.575 trabajan bajo dicha modalidad representando un 22,5% sobre el total de trabajadores dentro del mismo sector. Con respecto a otros tipos de contratos como los de interinidad, solo hay un total de 7.821 trabajadores registrados, mientras solo hay 140 que trabajan con el contrato de relevo, 501 con el contrato de prácticas y 109 con el de formación. Con respecto al contrato indefinido, hay un total de 7.844 trabajadores bajo esta modalidad.

#### **4.3.3 SECTOR DE CONSTRUCCIÓN**

Después del sector industrial, de acuerdo con el SEPE, hasta 31 de diciembre de 2019, el número de trabajadores extranjeros en el sector de construcción representa un 8,81% sobre el total de afiliados en el mismo sector, como se demuestra en el gráfico 11.

En cuanto a las modalidades contractuales, hasta diciembre de 2019, hay un total de 66.006 trabajadores afiliados en el sector de construcción, entre ellos, 59.570 son hombres y 6.436 son mujeres. Como indica la tabla 4, hay un total de 45.725 afiliados trabajan con el contrato de obra y servicio, lo que supone un 69,3% sobre el total de trabajadores dentro del mismo sector. Por otro lado, el contrato eventual también se utiliza con frecuencia en el sector de construcción, hasta diciembre de 2019, hay un total

de 11.287 trabajadores han sido contratado con este tipo de contrato, lo que representa un 17% sobre el total de trabajadores afiliados en este sector. Con respecto a otros tipos de contratos temporales, solo hay 437 contratados bajo la modalidad contractual de interinidad, 40 trabajan con el contrato de formación, sin embargo, solo hay 18 trabajadores han sido contratados con el contrato de relevo y 217 con el contrato de prácticas. Además de contratos temporales, también hay un total de 4.521 trabajadores han obtenido la condición de trabajador fijo, aunque solo representa un 6,8% sobre todos los trabajadores en este sector.

#### **4.3.4 SECTOR DE AGRICULTURA**

Aunque los datos estadísticos del SEPE demuestran que en el sector de agricultura es donde hay menos presencia de trabajadores extranjeros, hasta diciembre de 2019, solo representa un 1,15% sobre el total de afiliados dentro del mismo sector, como se puede ver en el gráfico 11.

De acuerdo con los datos sobre “contratos registrados según sectores de actividad económica, por género y tipo de contrato” (ver tabla 4), hasta diciembre de 2019, el sector de agricultura cuenta con 340.495 trabajadores registrados, entre ellos, 260.151 son varones y 80.344 son mujeres.

Igual que casos anteriores, en el sector de agricultura, los empresarios también prefieren el uso de contrato de obra y servicio, con un total de 223.318 trabajadores bajo dicha modalidad contractual, lo que supone un 65,6% sobre el total de trabajadores. Por otro lado, el contrato eventual por circunstancias de la producción también tiene su mayor presencia en el sector de agricultura. Sin embargo, otros tipos de contratos como los de relevo, interinidad y los formativos tienen poca relevancia. El uso de contrato indefinido tampoco es frecuente en dicho sector, según la estadística, hasta diciembre de 2019, solo hay 1.914 trabajadores han obtenido la condición de trabajador fijo.



Según todo lo expuesto anteriormente, se puede concluir que los sectores de servicios y de industria son dos sectores donde se encuentran más trabajadores extranjeros, sobre todo en el de servicios, especialmente sobre las actividades como hostelería, turismo, comercio mayorista y minorista. En cuanto a la preferencia de modalidades contractuales, igual en todos los sectores mencionados, existe la preferencia del uso de contratos temporales, sobre todo, los de obra y servicio y los eventuales por circunstancias de producción, mientras la modalidad contractual indefinida tiene muy poca relevancia en estos cuatro sectores.

En base a las características expuestas sobre los tipos de contratos habituales en los apartados anteriores, y tomando en cuenta la situación del mercado laboral y de la economía española, se puede deducir que los posibles motivos de la preferencia de contratos temporales, sobre todo, los de obra y servicio y los eventuales son los siguientes:

- Uno de los motivos principales por el que los empresarios prefieren evitar un contrato indefinido es por el tema de indemnización al expirar la relación laboral. Porque una de las principales diferencias entre un contrato temporal y un indefinido es, con el primero es más fácil acabar la relación laboral con el empleado, porque se ha establecido una duración determinada del contrato. Sin embargo, un contrato indefinido no tiene duración, si el empresario quiere extinguir la relación laboral, tiene que realizarlo por despido disciplinario, si se declara improcedente, el empresario tiene que abonar una indemnización de 33 días de salarios por años de servicio, y 20 días en caso del despido objetivo. En caso de contratos temporales, al expirar el contrato, el empresario solo tiene que abonar una indemnización de 12 días del salario por años de servicio. En caso de que la empresa quiere despedir a un trabajador que ya lleva muchos años prestando servicios, la cantidad de indemnización por despedirlo puede suponer un grave problema para el pequeño autónomo, ya que las cuantías de esas indemnizaciones podrían abocar al cierre del negocio.

- Los contratos temporales permiten a empresas disponer de flexibilidad en plantilla. Por ejemplo, en el sector de servicios, que es el tercer sector que tiene más trascendencia en la economía española, también es el sector que genera más empleos, sobre todo, en las actividades de hostelería, turismo, comercios, etc. Sin embargo, en las actividades de hostelería y turismo, los trabajos suelen ser temporales, por lo tanto, para reducir costes laborales y evitar el aumento de plantilla, una vez se extingue el contrato, se puede finalizar el contrato

## **5. SUPUESTOS PRÁCTICOS DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

Las barreras a las que se enfrentan los extranjeros frente al mercado laboral existen, aunque de manera más o menos tangible, pero colocan a los extranjeros en una posición de mayor o menor precariedad.

Una de ellas, es la dificultad idiomática, la que afecta a muchos extranjeros procedentes de países africanos, asiáticos y ciertos países europeos cuya lengua materna no es castellano. De hecho, el no entender el idioma restringe a los extranjeros acceder a ciertos puestos, sobre todo, algunos puestos cuya tarea principal es atender al público.

La cuestión de “poseer una autorización de residencia o de trabajo” es una de las barreras principales. La posesión de un permiso de trabajo marca una gran diferencia entre los inmigrantes en el mercado laboral, tanto en el momento de buscar el empleo, como en reclamar mejores condiciones de trabajo. Por lo tanto, en caso de ser un inmigrante sin autorización legal para residir y trabajar, debido a su menor poder social

de negociación, los empresarios lo aprovechan y pueden imponerles peores condiciones laborales: por ejemplo, ejercer tareas que rechazan los autóctonos; trabajar más horas; ocupar un puesto con mayor riesgo laboral.

El estereotipo de la “mano de obra extranjera barata” también ha sido otro motivo de someter los extranjeros a la precariedad laboral. Por el hecho de simplemente ser extranjero en situación irregular, uno podría percibir un nivel de salario más bajo. Si uno se encuentra en situación irregular, podría quedarse más perjudicado. Ante el riesgo de “echarse de país”, la indefensión y la obligación de ganar dinero para cubrir gastos necesarios, acepta la oferta de empleo sin quedar más remedio.

En este apartado, en primer lugar, voy a analizar unos casos propuestos y para cada supuesto, también propondré unas dudas que pueden surgir. A continuación, realizaré un análisis con respecto a cada supuesto desde un punto de vista jurídico, las infracciones y sanciones que pueden incurrir los empresarios conforme a las normativas vigentes: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y 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.

## **5.1 CASO PROPUESTO 1**

Un empresario ha contratado, a través de contrato oral, a un trabajador extranjero de nacionalidad filipina, mayor de edad, que no posee autorización legal para residir y trabajar en España. Su jornada total de trabajo diaria es superior a 10 horas, el horario de trabajo es de 10 h-23 h, de martes a domingo. El trabajador empieza a prestar el servicio en la empresa desde el 1 de enero de 2020. El día 30 de junio de 2021, la empresa decide despedirle verbalmente.

- En este caso, ¿será válido el contrato de trabajo?

- Mientras el trabajador se encuentra en situación irregular en España, ¿tendría derecho a una indemnización cuando la empresa le despide?
- ¿Cuál sería la sanción al empresario por la contratación indebida del trabajador extranjero? ¿Y al trabajador extranjero irregular también le corresponderá alguna sanción?

Antes de comentar las preguntas, voy a analizar la situación general de este trabajador. En primer lugar, según la información proporcionada de este supuesto, sabemos que es un trabajador extranjero, mayor de edad, tiene capacidad plena de obrar. Debido a su nacionalidad, es un extracomunitario. Conforme al art.10, el cual regula el derecho al trabajo y a la Seguridad Social de los extranjeros, de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social: “Los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena...”. En este artículo, “los extranjeros residentes” se refieren a los extranjeros que se encuentren en España y sean titulares de una autorización para residir. Por lo tanto, en este caso, como el trabajador filipino no posee papeles legales, es decir, no dispone de una autorización para residir ni para trabajar, se encuentra en una situación irregular, y no tiene derecho a ejercer una actividad laboral por cuenta ajena o por cuenta propia.

Con respecto a la jornada máxima diaria y semanal, el art.34.1 de ET establece que “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”

Y el art.34.3 de la misma normativa citada regula la jornada máxima diaria y el descanso mínimo entre jornadas como lo siguiente:

“Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por

convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.”

Además, si la jornada laboral es superior a seis horas diaria continuadamente, el trabajador debe tener un descanso como mínimo de quince minutos de acuerdo con el art. 34.4 del ET:

“Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos”.

En el caso de filipino, según el supuesto, su horario de trabajo empieza a las 10 de la mañana, y la jornada acaba sobre las 23h de la noche, es decir, trabaja 13 horas diariamente de martes a domingo. Sin embargo, el art.34.3 del ET citado anteriormente establece que “entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas”, es decir, desde la hora de salida de trabajo hasta el comienzo de la jornada de día siguiente, hay que pasar como mínimo, doce horas, en el caso de trabajador filipino, si acaba su jornada sobre las 23 horas y entra al trabajo a las 10 de la mañana, son once horas solo de descanso entre una jornada y otra, por lo tanto, el empresario no está respetando la normativa. Además, el mismo artículo también establece que “el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias”, aunque se puede pactar la distribución del tiempo de trabajo entre la empresa y el empleado, pero siempre “respetando en todo caso el descanso entre jornadas” según el art.34.3 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, el filipino trabaja 13 horas diariamente según su horario indicado en el supuesto.

**En este caso, ¿será válido el contrato de trabajo?**

El art.36.5 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social establece que:

“La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación.”

Aunque ya se ha mencionado anteriormente, los extranjeros que son titulares de una autorización para residir o para trabajar, tienen derechos a realizar una actividad laboral por cuenta propia o por cuenta ajena. Pero el artículo citado también indica que la relación laboral entre el empresario y el trabajador, aunque este último carezca de los permisos pertinentes, tiene plena eficacia jurídica, por lo tanto, aunque el trabajador filipino se encuentra en situación irregular en el territorio español, pero el contrato celebrado es totalmente válido y eficaz. Además, la STS, Sala de lo Social, de 17/09/2013, Rec.2398/2012 que versa sobre un supuesto similar a este caso, resolvió que el trabajador extranjero, a pesar de carecer de permiso de trabajo y residencia, el contrato de trabajo era válido. Sin embargo, la doctrina de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo unifica que, “si bien el contrato de trabajo del extranjero, sin la perceptiva autorización, está afectado de la sanción de nulidad que establece la ley. Hay que tener en cuenta de que el contrato, en principio sería nulo pero válido respecto de los derechos del trabajador afectado. Además, el art.9.2 del ET establece que en caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

**Mientras el trabajador se encuentra en situación irregular en España, ¿tendría derecho a una indemnización cuando la empresa le despide?**

Tal como indica el artículo 36.5 de la LOEX, la ausencia de una autorización para residir o para trabajar en España no invalida el contrato laboral. Además, la STS 29/09/2003, Rec 3003/2002, TS, Sala de lo Social también resolvió un caso similar a este supuesto respecto al conflicto laboral, fue un caso sobre un extranjero carece de permiso de trabajo ni de residencia, la TS unificó la doctrina y dictó que, aunque el extranjero se encuentra en situación irregular, pero tiene derecho a la aplicación de la normativa del Estatuto de los Trabajadores sobre la extinción de la relación laboral.

El art.54 indica las causas que se consideran motivos del despido disciplinario, es decir, si el trabajador filipino ha sido despedido por alguna de las siguientes causas basando en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, no recibirá ninguna indemnización. Si el despido se declara disciplinario improcedente, el trabajador tiene derecho a una indemnización, en cambio, si se declara despido disciplinario procedente, el trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización.

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o su orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

En cambio, si el despido se declara improcedente, según el art.56 del ET, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de indemnización equivalente a treinta y

tres días de salario por año de servicio. Pero en presente supuesto, según el art.37 de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), el empresario no puede contratar a trabajadores extranjero sin haber obtenido el permiso de trabajo o de su renovación, en caso contrario, incurrirá en una infracción muy grave. Por la imposibilidad legal de ejecución de la readmisión, el juez tendrá que dictar un auto en el que declare extinguida la relación laboral, y en la fecha de dicha resolución se abonará al trabajador las indemnizaciones pertinentes y los salarios dejados de percibir desde la fecha de notificación de la sentencia, hasta la extinción de la relación laboral por auto

**¿Cuál sería la sanción al empresario por la contratación indebida de trabajador extranjero? ¿Y al trabajador extranjero irregular también le corresponderá alguna sanción?**

Tal como indica el art.54.1 d) de LOEX, la contratación de trabajadores extranjeros que no disponen de una autorización de trabajo constituye una infracción calificada como muy grave, lo que hace el empresario incurrir en una infracción por cada uno de los trabajadores irregulares. En cuanto a la cuantía, el art.254.3 de 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, su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, establece que, para determinar la cuantía de la sanción, no solo hay que tener en cuenta el grado de culpabilidad del sujeto infractor, sino también el daño producido y la trascendencia de ésta. Además, la capacidad económica de sujeto infractor también se tiene en especial consideración.

En este caso, la contratación al trabajador filipino ya constituye una infracción muy grave, según el art.254.4 c) del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, establece que “las muy graves, en su grado mínimo, con multa de 10.001 a 20.000 euros; en su grado medio, de 20.001 a 50.000 euros; y en su grado máximo de 50.001 hasta 100.000 euros.



Sin perjuicio de la sanción impuesta, el art.55.6 de LOEX establece que la autoridad gubernativa podrá adoptar la clausura del establecimiento o local desde seis meses a cinco años.

Además, el empresario incurre un delito contra los derechos de los trabajadores según el art.311 bis de Código Penal:

“Será castigado con la pena de prisión de tres a dieciocho meses o multa de doce a treinta meses, salvo que los hechos estén castigados con una pena más grave en otro precepto de este Código, quien:

De forma reiterada, emplee o dé ocupación a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo”

Aunque por contratación a un trabajador extranjero irregular, el empresario incurre una infracción muy grave y una sanción, pero el trabajador también tendría que pagar una sanción según la normativa vigente. El art. 53.1.b) de LISOS establece que son infracciones graves:

“Encontrarse trabajando en España sin haber obtenido autorización de trabajo o autorización administrativa previa para trabajar, cuando no cuente con autorización de residencia válida”

En cuanto a la cuantía de la sanción, el art.55.1 b) de la misma normativa establece lo siguiente:

“Las infracciones graves con multa de 501 hasta 10.000 euros”

Por último, como ya se ha mencionado anteriormente, el trabajador filipino trabaja trece horas diariamente, de martes a sábado, por lo tanto, el empresario no está respetando el ET, concretamente el art.34, establece que

“El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.”

Sin embargo, el art.35.2 de ET fija que el límite máximo del número de horas extraordinarias no podrá superar a 80 horas anualmente. En el caso de trabajador filipino, el art.7.5 de LISOS califica esta conducta del empresario como infracción grave:

“La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.”

Y para este tipo de infracción, el art.40.1 b) impone la siguiente sanción al empresario:

“Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.”

Para valorar el grado, el art.39 de la misma LISOS indica que las sanciones se graduarán según la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, antecedentes respectivos, circunstancia económica de la empresa, el perjuicio causado y la cantidad defraudada.

## 5.2 CASO PROPUESTO 2

Un extranjero, de nacionalidad paquistaní, mayor de edad, vive en España desde abril de 2018 hasta actualidad, pero no posee ni permiso de residencia ni de trabajo, lleva 1 año trabajando en el sector de servicios.

- ¿Si el trabajador no tiene autorización previa para trabajar en España, y se encuentra en situación irregular, tendría derecho a prestación por desempleo después de ser despedido?
- En este caso, ¿qué podría hacer para regularizar su situación administrativa?

El presente supuesto indica que es un trabajador extranjero, mayor de edad, tiene capacidad plena de obrar, pero no posee ni permiso de residencia ni de trabajo. Conforme al art.30.bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, “Son residentes los extranjeros que se encuentren en España y sean titulares de una autorización para residir”, es decir, en este caso, el trabajador paquistaní se encuentra irregular.

**¿Si el trabajador no tiene autorización previa para trabajar en España, y se encuentra en situación irregular, tendría derecho a prestación por desempleo después de ser despedido?**

Según el art. 262 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), el cual regula la protección por desempleo:

“El presente título tiene por objeto regular la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 267”.

El mismo artículo citado establece que solo pueden solicitar la prestación por desempleo los que pueden y quieren trabajar, es decir, todo el mundo quiere trabajar, pero que uno quiera trabajar no quiere decir que pueda. Tal como indica el art.10 de la LOEX, “Los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena”, aquí los “extranjeros residentes” se refieren a los extranjeros que “que se encuentren en España y sean titulares de una autorización para residir” según el art. 30.bis de la misma Ley. Por lo tanto, el trabajador que se encuentra en situación irregular, no posee ni de permiso de trabajo ni de residencia, según la normativa vigente citada, en este caso, el paquistaní no puede trabajar.

En cuanto a la prestación de desempleo, el art.266 de la LGSS establece unos requisitos que cumplir para solicitar dicha prestación:

- Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen
- Tener cubierto el período mínimo de cotización a que se refiere el artículo 269.1, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar
- Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300
- Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente

En el caso de paquistaní, no cumple ningún requisito mencionado anteriormente, debido a su situación irregular. Por lo tanto, este trabajador no tiene derecho a prestación por desempleo después de ser despedido.

**En este caso, ¿qué podría hacer para regularizar su situación administrativa?**

El art. 31.3 de la LOEX establece 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”.

Según el supuesto, sabemos que el trabajador lleva viviendo en España desde abril de 2018, por lo tanto, hasta la fecha de actualidad, ya lleva más de tres años de permanencia. Según lo que hemos explicado en el apartado 3 los tipos de “Residencia en España” y la información procedente de la página oficial de “Portal de Inmigración” de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, encontramos tres vías para que el paquistaní pueda regularizar su situación administrativa.

Primero, puede solicitar la autorización de residencia temporal por arraigo laboral. Para solicitar este tipo de autorización de residencia temporal, el solicitante debe cumplir los siguientes requisitos conforme al art.124.1 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:

- No ser ciudadano de un Estado de la UE
- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español
- No tener prohibida la entrada en España

- No encontrarse, en su caso, dentro del plazo de compromiso de no retorno a España
- Haber permanecido con carácter continuado en España un periodo mínimo de dos años
- Poder demostrar la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses.

En este caso, como es un paquistaní, cumple el primer requisito de no ser ciudadano de un Estado de la UE. Tiene que solicitar el certificado de antecedentes penales en el Ministerio de Justicia en España y en sus países anteriores de residencia para demostrar que no consta de antecedentes penales, ni tener prohibida la entrada en España, ni encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España. Para demostrar que el solicitante ha permanecido de manera continuada en España un periodo de mínimo de dos años, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones reconoce y acredita las siguientes documentaciones:

- Documentaciones emitidas o registradas por una Administración Pública española
- El certificado de empadronamiento,
- Justificante de hospitalización
- Justificante de consulta médica en la sanidad pública
- Cualquier documentación municipal, autonómica o estatal que justifique la presencia en España

Pero cualquier documentación que se aporte debe contener los datos de identificación del solicitante. Para que este requisito se cumpla, las ausencias de España durante este periodo no pueden superar los 90 días. En cuanto a la documentación acreditativa de la existencia de relaciones laborales, el mismo Ministerio reconoce las siguientes:

- Resolución judicial o acta de conciliación en vía judicial que la reconozca

- Resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite

En el momento de realizar la solicitud, el solicitante debe rellenar un modelo oficial EX10, (ver anexo 7) junto con el resto de las documentaciones. Este modelo oficial se puede descargarlo en la página oficial de inmigración, el solicitante debe marcar la casilla de “Arraigo Laboral (art.124.1)” en el apartado de “RESIDENCIA INICIAL” si lo solicita por primera vez.

Segundo, puede solicitar la autorización de residencia temporal por arraigo social. Para solicitar este tipo de autorización de residencia temporal, el solicitante debe cumplir los siguientes requisitos conforme al art.124.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:

- No ser ciudadano de un Estado de la UE
- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español
- No tener prohibida la entrada en España
- No encontrarse, en su caso, dentro del plazo de compromiso de no retorno a España
- Haber permanecido con carácter continuado en España un periodo mínimo de tres años.
- Tener vínculos familiares en España o bien, presentar un informe que acredite su integración social emitido por la Comunidad Autónoma (o el Ayuntamiento si la Comunidad Autónoma lo ha autorizado), en cuyo territorio tenga su domicilio habitual
- Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y empleador, para un periodo no inferior a un año.

Si el paquistaní quiere solicitar la autorización de residencia temporal por arraigo social, además de aportar el certificado de antecedentes penales emitido por el Ministerio de Justicia, a diferencia que el arraigo laboral, en este caso, debe acreditar la

permanencia en España como mínimo de tres años, para que cumpla este requisito, el solicitante podrá aportar los documentos mencionados anteriormente.

Si el paquistaní no tiene vínculos familiares, por ejemplo, cónyuge o pareja de hecho registrada, ascendientes o descendientes en primer grado y línea directa con otras residentes extranjeras o con españolas, podrá presentar un informe social emitido por la Comunidad Autónoma del domicilio habitual del solicitante.

Por último, debe contar con un contrato de trabajo firmado por él y empleador, para un periodo no inferior a un año. Para que cumpla este requisito, según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la empresa debe acreditar la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión. Además, debe acreditar la garantía de la solvencia necesaria, ya sea a través de la declaración del IRPF, IVA, IS o Informe de la vida laboral de la empresa. El solicitante también debe aportar una memoria descriptiva de la ocupación a realizar. Sin embargo, si el solicitante no puede presentar el contrato laboral, podrá acreditar los medios económicos suficientes si el informe municipal sobre la integración social del extranjero así lo indica, y recomienda eximir al solicitante de dicho requisito, en este caso, el paquistaní debe aportar los siguientes documentos para acreditar sus medios económicos suficientes:

- Documentación que acredite tener medios de vida suficientes para su manutención.
- En el caso de que si el paquistaní quiere realizar una actividad por cuenta propia, deberá aportar más documentos, tales como:
  1. En actividades comerciales minoristas y prestación de los servicios enumerados en el Anexo del Real Decreto Ley 19/2012, que se realicen en establecimientos permanentes, cuya superficie útil sea igual o inferior a 300 metros cuadrados, la declaración responsable o comunicación previa, en su caso, justificante de pago del tributo correspondiente.
  2. En el resto de las actividades y prestaciones de servicios profesionales, relación de las autorizaciones o licencias que se exijan para la instalación, apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio



profesional, indicando, la situación en la que se encuentre los trámites para su consecución, incluyendo, en su caso, las certificaciones de solicitud ante los organismos correspondientes.

3. Documentación que acredite poseer la capacitación legalmente exigida para el ejercicio de la profesión
4. Acreditación que se cuenta con inversión económica suficiente
5. Proyecto de establecimiento o actividad a realizar

Igual que el caso anterior, en el momento de realizar la solicitud, el paquistaní debe rellenar un modelo oficial EX10 (ver anexo 7), se puede descargarlo en la página oficial de inmigración, el solicitante debe marcar la casilla de “Arraigo Social (art.124.2)” en el apartado de “RESIDENCIA INICIAL” si lo solicita por primera vez.

Tercero, en el caso de paquistaní, además de solicitar la autorización de residencia temporal por arraigo social o laboral, según el art.126.1 de 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:

“Se podrá conceder una autorización por razones humanitarias en los siguientes supuestos:

A los extranjeros víctimas de los delitos tipificados en los artículos 311 a 315, 511.1 y 512 del Código Penal...”

Por lo tanto, conforme al artículo citado, el paquistaní también podrá solicitar la autorización de residencia temporal por razones humanitarias. Igual que las dos propuestas anteriores, el solicitante debe entregar el certificado de antecedentes penales, pero, además, debe acreditar su circunstancia humanitaria, en su caso, el paquistaní debe aportar una resolución judicial que finalice el procedimiento judicial que establezca la condición de víctima. Y el modelo oficial que debe rellenar y presentarlo junto con el resto de las documentaciones es el EX10 (ver anexo 7), se puede

descargarlo en la página oficial de inmigración, el solicitante debe marcar la casilla de “Razones humanitarias: víctimas de determinados delitos (art.126.1)” en el apartado de “RESIDENCIA INICIAL” si lo solicita por primera vez.

En conclusión, aunque la normativa vigente no invalida el contrato laboral con trabajadores extranjeros irregulares, y tienen derecho a la aplicación de derechos laborales, por ejemplo, en caso de la indemnización por el despido improcedente. Pero en cierto sentido, aun se encuentra en exclusión social

## **6. CONCLUSIONES**

Después de realizar un análisis sobre el tema a lo largo de presente trabajo, en este apartado, voy a sacar conclusiones a partir de las teorías que hemos visto anteriormente y en base a los objetivos de presente trabajo.

En primer lugar, se puede concluir que el flujo migratorio en España empieza a aumentar al final del S.XX, concretamente después de la transición democrática, la llegada masiva de inmigrantes provoca trascendencia tanto positiva como negativa para la sociedad española. Los motivos de traslado a España son diversos, según el INE, los principales son los siguientes: buscar un mejor empleo, mejor calidad de vida y por razones familiares.

En cuanto a las formas para regularizar la situación administrativa de los extranjeros en España, son diversas, depende fundamentalmente del origen de cada individuo y la causa de traslado a España, ya sea por motivo laboral, cultural, económico o familiar, incluso para los inmigrantes irregulares, la LOEX establece varios tipos de autorización de trabajo o de residencia, el solicitante debe cumplir todos los requisitos establecidos para solicitarlo. Además, el solicitante puede informarse sobre las

documentaciones requeridas y el procedimiento de tramitarlo en el “Portal de Inmigración”.

Con respecto a las modalidades contractuales, según el SEPE y la normativa vigente el Estatuto de los Trabajadores, existen tres tipos de contratos: indefinido, temporal y formativo. Entre ellos, hay diferencias en la finalidad, la duración y la indemnización a percibir en el momento de extinguir la relación laboral. El empresario puede elegir la modalidad contractual según las tareas en el momento de realizar la contratación. Tras realizar un análisis comparativo entre las modalidades contractuales más habituales en unos sectores más relevantes: servicios, industria, construcción y agricultura, se puede concluir en base a los datos oficiales del SEPE y el INE, en el sector de servicios y de industria, el contrato eventual por circunstancias de la producción es más presente. Sin embargo, en el sector de construcción y de agricultura, el porcentaje del uso de contrato de obra y servicio es más alto que otros tipos de contratos.

Por último, después de analizar dos casos propuestos respecto a la teoría expuesta a lo largo de presente trabajo, se puede concluir, en primer lugar, en caso de la contratación a extranjeros irregulares, tanto empresarios como trabajadores, serán responsables de infracciones y sanciones. Sin embargo, el “contrato laboral” que existe entre ambas partes se quedará válido respecto a los derechos laborales de trabajadores. En caso de despido improcedente, el trabajador, aunque se encuentra en situación administrativa irregular, pero tendrá derecho a una indemnización. No obstante, el trabajador no tiene derecho a la prestación por desempleo. A través del análisis de segundo caso propuesto, también se puede concluir que, aunque un extranjero lleva determinado tiempo en situación irregular en España, si cumple ciertos requisitos, podrá regularizar su situación administrativa.

## BIBLIOGRAFÍA

### Referencias electrónicas (libro, revista, o artículo)

Defensor del Pueblo. Madrid 2020. Informe anual 2019. *La contribución de la inmigración a la economía española.*

<[https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2020/05/II\\_Estudios\\_documentos\\_de\\_trabajo\\_2019.pdf](https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2020/05/II_Estudios_documentos_de_trabajo_2019.pdf)> [Consulta: 20 de abril de 2021]

Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Contratos Registrados de Trabajadores Extranjeros.*

<<https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2019/CEX/CEX.pdf>> [Consulta: 25 de abril de 2021]

Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral.*

<<https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2019/AEX/AEX.pdf>> [Consulta: 25 de abril de 2021]

Servicio Público de Empleo Estatal. *Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal (2020).* NIPO: 120-20-051-0. 2020. Madrid.

<[https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/2020/imt2020\\_datos2019\\_extranjeros.pdf](https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2020/imt2020_datos2019_extranjeros.pdf)> [Consulta: 20 de abril de 2021]

Servicio de Empleo Estatal. *Boletín Estadístico* (Diciembre 2019). Madrid.

<[http://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/otros](http://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/otros)>

[informes/pdf/2019-diciembre-boletin-estadistico.pdf](#)> [Consulta: 15 de abril de 2021]

**Legislación y normas (Leyes, decretos...)**

España. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE. De 24 de noviembre de 1995. Núm.281

España. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. BOE. 12 de enero de 2000. Núm.10.

España. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 de Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. BOE. 9 de abril de 1998. Núm 85. Pág.12089 a 12093

España. 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. BOE. 30 de abril de 2011. Núm.103

España. Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. BOE. 8 de enero de 1999. Núm 7. Pág 568-570

España. Real Decreto 1529/2012, 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual. BOE. 9 de noviembre de 2012. Núm 270. Pág.78348 a 78365

España. Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020. BOE. 5 de febrero de 2020. Núm.31. Pág.10814 a 10818

España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE. de 8 de agosto de 2000. Núm.189

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores. BOE. 24 de octubre de 2015. Núm.255.

España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE. 31 de octubre de 2015. Núm.261.

España. Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. BOE. 24 de diciembre de 2016. Núm.310. Pág.90342 a 90353

### **Página web**

European Commission. *DESI-SPAIN*.< <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-spain>> [Consulta: 20 de febrero de 2021]

Extranjería de Ministerio del Interior. <<http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/extranjeria>>. [Consulta: 10 de marzo de 2021]

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.  
<<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/ServiciosAlCiudadano/InformacionPa-raExtranjeros/Paginas/Inicio.aspx>> [Consulta: 2 de mayo de 2021]

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). *Términos fundamentales sobre migración*. < <https://www.iom.int/es/terminos-fundamentales-sobre-migracion>> [Consulta:20 de febrero de 2021]

El trabajo de los extranjeros en España: Modalidades y vulneración de derechos

Portal de Inmigración. *Información sobre trámites y procedimientos.*

<<https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/index.html>> [Consulta:10 de abril de 2021]

Servicio Público Empleo Estatal. *Cuantía de IPREM.*

<<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/Cuantias-anuales.html>> [Consulta:15 de abril de 2021]

Servicio Público Empleo Estatal. *Modalidades de contratos.*

<<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>> [Consulta: 15 de abril de 2021]

## Anexos

### Anexo 1 Modelo Oficial EX 00



EX-00

Solicitud de autorización de estancia y prórrogas (LO 4/2000 y RD 557/2011)

Espacios para sellos de registro

1) DATOS DEL EXTRANJERO/A	
PASAPORTE _____	N.I.E. _____ - _____ - _____
1er Apellido _____	2º Apellido _____
Nombre _____	Sexo <sup>(1)</sup> H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Fecha de nacimiento <sup>(2)</sup> ____/____/____	Lugar _____ País _____
Nacionalidad _____	Estado civil <sup>(3)</sup> S <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> Sd <input type="checkbox"/>
Nombre del padre _____	Nombre de la madre _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____
Representante legal, en su caso _____	DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____

2) DATOS DEL REPRESENTANTE A EFECTOS DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD <sup>(5)</sup>	
Nombre/Razón Social _____	DNI/NIE/PAS _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____
Representante legal, en su caso _____	DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____

3) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	
Nombre/Razón Social _____	DNI/NIE/PAS _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____

CONSIENTO que las comunicaciones y notificaciones se realicen por medios electrónicos <sup>(6)</sup>

CONSIENTO que las comunicaciones y notificaciones se realicen por medios electrónicos



Nombre y apellidos del titular.....

**4) TIPO DE AUTORIZACIÓN SOLICITADA<sup>(7)</sup>**

**INICIAL**

- Estancia por estudios intramovilidad UE (art. 44)
- Autorización de estancia por estudios superiores (arts. 39 y 44)
- Autorización de estancia por estudios no superiores (arts. 39 y 44)
- Estudiante (convenio Andorra)
- Familiar de titular autorización de estancia para estudios (convenio Andorra)
- Estancia en base a instrucciones dictadas por Consejo de Ministros (DA 1ª.4)
- Otros.....(especificar)

**PRÓRROGA**

- Titular de autorización de estancia ordinaria sin visado (art. 32)
- Titular de visado de estancia (art. 34)
- Titular de autorización estancia por estudios, intercambio de alumnos, investigación/formación, prácticas no laborales o voluntariado (art. 40)
- Familiar de titular de autorización de estancia por estudios, intercambio de alumnos, investigación/formación, prácticas no laborales o voluntariado (art. 41)
- Familiar de titular de autorización de estancia en régimen especial sanitario (MIR) (art. 41)
- Titular de autorización de estancia en régimen especial sanitario (MIR) (art. 43)
- Titular de autorización de estancia por estudios intramovilidad UE (art. 40)
- Titular de autorización de estancia por estudios superiores (art. 40)
- Titular de autorización de estancia por estudios no superiores (art. 40)
- Menor desplazado para tratamiento médico (art. 126.2)
- Menor desplazado para escolarización (razones excepcionales-art. 188.3)
- Titular de autorización de estancia en base a instrucciones dictadas por Consejo de Ministros (DA 1ª.4)
- Titular de autorización de estancia (Convenios Internacionales)
- Titular de visado de estancia (convenios internacionales)
- Otros.....(especificar)

Motivos que justifican la solicitud y tiempo de prórroga \_\_\_\_\_

....., a ..... de ..... de .....



FIRMA DEL SOLICITANTE (o representante legal, en su caso)

DIRIGIDA A .....Código DIR3..... PROVINCIA .....EX - 00

Anexo 2 Modelo Oficial EX01



EX-01

Solicitud de autorización de residencia temporal no lucrativa (LO 4/2000 y RD 557/2011)

Espacios para sellos de registro

1) DATOS DEL EXTRANJERO/A	
PASAPORTE _____	N.I.E. _____ - _____ - _____
1er Apellido _____	2º Apellido _____
Nombre _____	Sexo <sup>(1)</sup> H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Fecha de nacimiento <sup>(2)</sup> ___/___/___	Lugar _____ País _____
Nacionalidad _____	Estado civil <sup>(3)</sup> S <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/>
Nombre del padre _____	Nombre de la madre _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____
Representante legal, en su caso _____	DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____
Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Hijas/os a cargo en edad de escolarización en España	

2) DATOS DEL REPRESENTANTE A EFECTOS DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD <sup>(5)</sup>	
Nombre/Razón Social _____	DNI/NIE/PAS _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____
Representante legal, en su caso _____	DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____

3) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	
Nombre/Razón Social _____	DNI/NIE/PAS _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____

CONSIENTO que las comunicaciones y notificaciones se realicen por medios electrónicos <sup>(6)</sup>

DIRIGIDA A .....Código DIR3..... PROVINCIA .....EX - 01

Nombre y apellidos del titular.....

**4) TIPO DE AUTORIZACIÓN SOLICITADA<sup>(7)</sup>**

**INICIAL**

- Titular de autorización de residencia previa que cesa en tal condición
- Extranjero retornado voluntariamente (art. 120)
- Familiar de titular o en trámite de autorización de residencia y trabajo actividades de especial interés (DGI-art. 181)
- Menor nacido en España hijo de residente (arts. 185.1 y 2)
- Menor no nacido en España hijo de residente o tutelado (arts. 186)
- Menor extranjero no acompañado tutelado, en custodia, en protección provisional o en guarda por Entidad Pública de menores (art. 196)
- Titulares de autorización de residencia y trabajo para investigadores, de residencia y trabajo por cuenta ajena o de residencia y trabajo por cuenta propia que cesan en tal condición (art. 203)
- Nacionales y sus familiares acogidos a Convenios Internacionales
- Según Instrucciones de Consejo de Ministros (D.A. 1ª 4)
- Titular de estancia por estudios superiores que cesa, para búsqueda de empleo (DA 17ª Ley 14/2013)
- Titular de autorización de estancia por estudios como familiar que cesa en tal condición (DA 17ª Ley 14/2013)
- Otros.....(especificar)

**1ª RENOVACIÓN**

**2ª RENOVACIÓN**

- Titular de autorización de residencia no lucrativa previa Inicial/Renovada
- Titular de autorización de residencia extraordinaria (MAEC-SEIE- art. 50)
- Menor extranjero no acompañado titular de autorización de residencia (art. 196)
- Menor extranjero no acompañado titular de autorización de residencia que cumple la mayoría de edad (art. 197)
- Otros.....(especificar)

**RENOVACIÓN ESPECIAL**

- Familiar de titular o en trámite de autorización de residencia y trabajo por actividades de especial interés concedida DGM tramitación UGE (art. 181)
- Menor extranjero no acompañado titular de autorización de residencia (art. 196)
- Menor extranjero no acompañado tutelado en virtud de Resolución judicial (art. 35.7 LOEX)
- Otros.....(especificar)

....., a ..... de ..... de .....



FIRMA DEL SOLICITANTE (o representante legal, en su caso)

DIRIGIDA A ..... Código DIR3..... PROVINCIA .....EX - 01

Anexo 3 Modelo Oficial EX02



EX-02

Solicitud de autorización de residencia temporal por reagrupación familiar (LO 4/2000 y RD 557/2011)

Espacios para sellos de registro

**1) DATOS DEL EXTRANJERO/A REAGRUPANTE**

PASAPORTE \_\_\_\_\_ N.I.E. \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

1er Apellido \_\_\_\_\_ 2º Apellido \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_ Sexo<sup>(1)</sup> H  M

Fecha de nacimiento<sup>(2)</sup> \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_ País \_\_\_\_\_

Nacionalidad \_\_\_\_\_ Estado civil<sup>(3)</sup> S  C  V  D  Sp

Nombre del padre \_\_\_\_\_ Nombre de la madre \_\_\_\_\_

Domicilio en España \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Autorización de la que es titular \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_ Título<sup>(4)</sup> \_\_\_\_\_

Sí  NO  Hijos/as a cargo en edad de escolarización en España

**2) DATOS DEL EXTRANJERO/A REAGRUPADO O QUE SE PRETENDE REAGRUPAR**

PASAPORTE \_\_\_\_\_ N.I.E. \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

1er Apellido \_\_\_\_\_ 2º Apellido \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_ Sexo<sup>(1)</sup> H  M  Estado civil<sup>(3)</sup> S  C  V  D  Sp

Fecha de nacimiento<sup>(2)</sup> \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ País \_\_\_\_\_ Nacionalidad \_\_\_\_\_

Nombre del padre \_\_\_\_\_ Nombre de la madre \_\_\_\_\_

Domicilio en España \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Vínculo con el reagrupante<sup>(4)</sup> \_\_\_\_\_

**3) DATOS DEL REPRESENTANTE A EFECTOS DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD<sup>(5)</sup>**

Nombre/Razón Social \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_

Domicilio en España \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Representante legal, en su caso \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_ Título<sup>(6)</sup> \_\_\_\_\_

**4) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES**

Nombre/Razón Social \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_

Domicilio en España \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

CONSIENTO que las comunicaciones y notificaciones se realicen por medios electrónicos <sup>(7)</sup>

Nombre y apellidos del titular.....

**5) TIPO DE AUTORIZACIÓN SOLICITADA<sup>(6)</sup>**

**INICIAL**

- Familiar de titular de autorización de residencia temporal renovada o en trámite de renovación (art. 53)
- Familiar de titular de autorización de residencia de larga duración o larga duración-UE (art. 56)
- Familiar de titular o en trámite de autorización de residencia temporal y trabajo para investigación (arts. 56 y 83)
- Familiar de titular o en trámite de tarjeta azul-UE (arts. 56 y 94)
- Extranjero retornado voluntariamente (art. 120)
- Menor nacido en España hijo de residente (art. 185.3)
- Familiar del titular de autorización de estancia que modifica a residencia y trabajo (art. 199.1)
- Titular de autorización de residencia de familiar en búsqueda de empleo (DA 17ª Ley 14/2013)
- Otros.....(especificar)

**1ª RENOVACIÓN**

**2ª RENOVACIÓN**

- Titular de autorización de residencia por reagrupación familiar Inicial/Renovada (arts. 61.1, 185.4 y 186.4)
- Titular de autorización de residencia por reagrupación familiar que cambia de reagrupante (art. 61.2)
- Otros.....(especificar)

**RENOVACIÓN ESPECIAL**

- Titular de autorización de residencia temporal por reagrupación familiar como familiar de investigador (arts. 61 y 83)
- Otros.....(especificar)

SI  NO  SE HALLAN EN TRÁMITE O PRESENTAN SIMULTÁNEAMENTE OTRAS SOLICITUDES POR REAGRUPACIÓN FAMILIAR

....., a ..... de ..... de .....



FIRMA DEL SOLICITANTE (o representante legal, en su caso)

DIRIGIDA A ..... Código DIR3..... PROVINCIA .....EX - 02

Anexo 4 Modelo Oficial EX03



EX-03

Solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena (LO 4/2000 y RD 557/2011)

Espacios para sellos de registro

**1) DATOS DEL TRABAJADOR/A**

PASAPORTE \_\_\_\_\_ N.I.E. \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

1er Apellido \_\_\_\_\_ 2º Apellido \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_ Sexo<sup>(1)</sup> H  M

Fecha de nacimiento<sup>(2)</sup> \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_ País \_\_\_\_\_

Nacionalidad \_\_\_\_\_ Estado civil<sup>(3)</sup> S  C  V  D  Sp

Nombre del padre \_\_\_\_\_ Nombre de la madre \_\_\_\_\_

Domicilio en España \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Representante legal, en su caso \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_ Título<sup>(4)</sup> \_\_\_\_\_

Sí  NO  Hijos/os a cargo en edad de escolarización en España

**2) DATOS DE EMPLEADOR/A**

Nombre/Razón Social \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_

Actividad<sup>(5)</sup> \_\_\_\_\_ Ocupación<sup>(6)</sup> \_\_\_\_\_

Domicilio CI/PI \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Representante legal, en su caso \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_ Título<sup>(4)</sup> \_\_\_\_\_

**3) DATOS DEL REPRESENTANTE A EFECTOS DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD<sup>(7)</sup>**

Nombre/Razón Social \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_

Domicilio en España \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Representante legal, en su caso \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_ Título<sup>(4)</sup> \_\_\_\_\_

**4) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES**

Nombre/Razón Social \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_

Domicilio en España \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

CONSIENTO que las comunicaciones y notificaciones se realicen por medios electrónicos <sup>(8)</sup>

**Nombre y apellidos del titular**.....

**5) TIPO DE AUTORIZACIÓN SOLICITADA<sup>(9)</sup>**

**INICIAL**

- Supuestos específicos de exención de la situación nacional de empleo del art. 40 LO 4/2000<sup>(10)</sup>
- Ocupación de difícil cobertura según Catálogo SPEE
- Oferta gestionada en Servicio Público de Empleo
- Razones de interés económico, social o laboral, investigación, desarrollo o docencia o artistas de especial interés cultural (art. 178.2)
- Familiar de titular/trámite de autorización de residencia y trabajo actividades de especial interés (art. 181.1)
- Menor extranjero no acompañado titular de autorización de residencia (art. 196.5)
- Menor extranjero no acompañado titular de autorización de residencia al llegar a los 18 años (art. 197.6)
- Titular de autorización de estancia por estudios, investigación o prácticas que cesa en tal condición (art. 199)
- Titular de autorización de residencia/residencia y trabajo previa que cesa en tal condición (arts. 200, 202)
- Nacionales afectados por Instrucciones dictadas por Consejo de Ministros (DA 1ª.4)
- Nacionales y familiares acogidos a Convenios/Acuerdos internacionales, multilaterales o bilaterales
- Titular de autorización de residencia de búsqueda de empleo (DA 17ª Ley 14/2013)
- Otros.....(especificar)

**1ª RENOVACIÓN**  **2ª RENOVACIÓN**

- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo cuenta ajena inicial/renovada (art. 71)
- Otros .....(especificar)

**MODIFICACIÓN**

- De empleador, por fallecimiento o desaparición del mismo (art. 67.8 RD)
- De empleador, con comunicación previa de imposibilidad de inicio de la relación laboral (art. 67.9 RD)
- De ocupación (art. 203.1)
- De ámbito territorial (art. 203.1)
- De autorización por cuenta propia a cuenta ajena (art. 203.2)
- Otros.....(especificar)

**COMPATIBILIDAD**

- TITULAR de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia (art. 201)
- Otros.....(especificar)

..... a ..... de ..... de .....



FIRMA DEL SOLICITANTE

- Trabajador/a
- Empleador/a
- Representante legal

DIRIGIDA A ..... Código DIR3..... PROVINCIA .....EX - 03

Anexo 5 Modelo Oficial EX06



EX-06

Solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo cuenta ajena de duración determinada (LO 4/2000 y RD 557/2011)

Espacios para sellos de registro

**1) DATOS DEL TRABAJADOR/A**

PASAPORTE \_\_\_\_\_ N.I.E. \_\_\_\_ -- \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_

1er Apellido \_\_\_\_\_ 2º Apellido \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_ Sexo<sup>(1)</sup> H  M

Fecha de nacimiento<sup>(2)</sup> \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_ País \_\_\_\_\_

Nacionalidad \_\_\_\_\_ Estado civil<sup>(3)</sup> S  C  V  D  Sp

Nombre del padre \_\_\_\_\_ Nombre de la madre \_\_\_\_\_

Domicilio en España \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Representante legal, en su caso \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_ Título<sup>(4)</sup> \_\_\_\_\_

**2) DATOS DE EMPLEADOR/A**

Nombre/Razón Social \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_

Actividad<sup>(5)</sup> \_\_\_\_\_ Ocupación<sup>(6)</sup> \_\_\_\_\_

Domicilio CI/PI \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Representante legal, en su caso \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_ Título<sup>(4)</sup> \_\_\_\_\_

**3) DATOS DEL REPRESENTANTE A EFECTOS DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD <sup>(7)</sup>**

Nombre/Razón Social \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_

Domicilio en España \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Representante legal, en su caso \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_ Título<sup>(4)</sup> \_\_\_\_\_

**4) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES**

Nombre/Razón Social \_\_\_\_\_ DNI/NIE/PAS \_\_\_\_\_

Domicilio en España \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Piso \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Teléfono móvil \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

CONSIENTO que las comunicaciones y notificaciones se realicen por medios electrónicos <sup>(8)</sup>



Nombre y apellidos del titular.....

**5) TIPO DE AUTORIZACIÓN SOLICITADA<sup>(9)</sup>**

**INICIAL**

- Actividad de temporada o campaña (art. 97)
- Obra o servicio (art. 97)
- Personal de alta dirección (art. 97)
- Deportistas profesionales (art. 97)
- Artistas (art. 97)
- Colectivos determinados por Orden MTIN (art. 97)
- Para formación (art. 97)
- Para prácticas profesionales (art. 97)
- Artistas de reconocido prestigio internacional (art. 178)
- Proyecto de cooperación al desarrollo (D.A. 1ª3)
- Otros.....(especificar)

**PRÓRROGA**

- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo de temporada o campaña (art. 102)
- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo de obra o servicio (art. 102)
- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo personal de alta dirección (art. 102)
- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo deportistas profesionales (art. 102)
- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo artistas (art. 102)
- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo colectivos determinados por Orden MTIN (art. 102)
- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo para formación (art. 102)
- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo para prácticas profesionales (art. 102)
- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo artistas de reconocido prestigio internacional (art. 179)
- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo trabajador en proyecto de cooperación al desarrollo (DA 1ª 3)
- Otros.....(especificar)

....., a ..... de ..... de .....



**FIRMA DEL SOLICITANTE**

- Trabajador/a
- Empleador/a
- Representante legal

DIRIGIDA A ..... Código DIR3..... PROVINCIA .....EX - 06

Anexo 6 Modelo Oficial EX07



EX-07

**Solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia (LO 4/2000 y R.D. 557/2011)**

Espacios para sellos de registro

1) DATOS DEL TRABAJADOR/A	
PASAPORTE _____	N.I.E. _____ - _____
1er Apellido _____	2º Apellido _____
Nombre _____	Sexo <sup>(1)</sup> H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Fecha de nacimiento <sup>(2)</sup> ___/___/___	Lugar _____ País _____
Nacionalidad _____	Estado civil <sup>(3)</sup> S <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> Sp <input type="checkbox"/>
Nombre del padre _____	Nombre de la madre _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____
Representante legal, en su caso _____	DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____
Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Hijas/os a cargo en edad de escolarización en España	

2) DATOS DE LA ACTIVIDAD	
Razón Social <sup>(5)</sup> _____	NIF _____
Actividad de la empresa o trabajo por cuenta propia <sup>(6)</sup> _____	
Domicilio CI/PI _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____

3) DATOS DEL REPRESENTANTE A EFECTOS DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD <sup>(7)</sup>	
Nombre/Razón Social _____	DNI/NIE/PAS _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____
Representante legal, en su caso _____	DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____

4) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	
Nombre/Razón Social _____	DNI/NIE/PAS _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____

CONSIENTO que las comunicaciones y notificaciones se realicen por medios electrónicos <sup>(8)</sup>

**Nombre y apellidos del titular**.....

**5) TIPO DE AUTORIZACIÓN SOLICITADA<sup>(9)</sup>**

**INICIAL**

- Extranjero retornado voluntariamente (art. 105.2.d)
- Supuesto general de residente fuera de España (art. 106)
- Titular de autorización de estancia por estudios, investigación o prácticas que cesa en tal condición (art. 199)
- Titular de autorización de residencia/residencia y trabajo previa que cesa en tal condición (arts. 200-203)
- Nacionales y sus familiares acogidos a Convenios/Acuerdos internacionales, multilaterales o bilaterales
- Titular de autorización de residencia de búsqueda de empleo (DA 17ª Ley 14/2013)
- Otros.....(especificar)

**1ª RENOVACIÓN**

**2ª RENOVACIÓN**

- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo cuenta propia Inicial/Renovada (art. 109)
- Otros.....(especificar)

**MODIFICACIÓN**

- De sector de actividad (art. 203.1)
- De ámbito territorial (art. 203.1)
- De autorización por cuenta ajena a cuenta propia (art. 203.2)
- Otros.....(especificar)

**COMPATIBILIDAD**

- Titular de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena (art. 201)
- Otros.....(especificar)

....., a ..... de ..... de .....



**FIRMA DEL SOLICITANTE**

- Trabajador/a
- Representante legal

DIRIGIDA A .....Código DIR3..... PROVINCIA .....EX - 07

Anexo 7 Modelo Oficial EX 10



EX-10

**Solicitud de autorización de residencia/residencia y trabajo por circunstancias excepcionales (LO 4/2000 y RD 557/2011)**

Espacios para sellos de registro

1) DATOS DEL EXTRANJERO/A	
PASAPORTE _____ N.I.E. ____ -- _____ - ____	
1er Apellido _____ 2º Apellido _____	
Nombre _____ Sexo <sup>(1)</sup> H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	
Fecha de nacimiento <sup>(2)</sup> ____/____/____ Lugar _____ País _____	
Nacionalidad _____ Estado civil <sup>(3)</sup> S <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> Sp <input type="checkbox"/>	
Nombre del padre _____ Nombre de la madre _____	
Domicilio en España _____ Nº _____ Piso _____	
Localidad _____ C.P. _____ Provincia _____	
Teléfono móvil _____ E-mail _____	
Representante legal, en su caso _____ DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____	

2) DATOS DEL REPRESENTANTE A EFECTOS DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD <sup>(5)</sup>	
Nombre/Razón Social _____ DNI/NIE/PAS _____	
Domicilio en España _____ Nº _____ Piso _____	
Localidad _____ C.P. _____ Provincia _____	
Teléfono móvil _____ E-mail _____	
Representante legal, en su caso _____ DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____	

3) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	
Nombre/Razón Social _____ DNI/NIE/PAS _____	
Domicilio en España _____ Nº _____ Piso _____	
Localidad _____ C.P. _____ Provincia _____	
Teléfono móvil _____ E-mail _____	

CONSIENTO que las comunicaciones y notificaciones se realicen por medios electrónicos <sup>(6)</sup>

Nombre y apellidos del titular.....

**4) TIPO DE AUTORIZACIÓN SOLICITADA<sup>(7)</sup>**

**RESIDENCIA INICIAL**

- Arraigo Laboral (art. 124.1)
- Arraigo Social (art. 124.2)
- Arraigo familiar: progenitor de menor español o hijo de padre/madre españoles de origen (art. 124.3)
- Protección internacional (art. 125)
- Desplazados (art. 125)
- Otros supuestos regulados de protección internacional (art. 125)
- Razones humanitarias: víctima de determinados delitos (art. 126.1)
- Razones humanitarias: enfermedad sobrevenida o menor desplazado para tratamiento médico (art. 126.2)
- Razones humanitarias: peligro para su seguridad o su familia (art. 126.3)
- Colaboración con autoridades administrativas (art. 127)
- Colaboración con autoridades policiales, fiscales o judiciales (art. 127)
- Razones de seguridad nacional (art. 127)
- Interés público (art. 127)
- Hijo de víctima de violencia de género <16 años o discapacitado en España (arts. 132.2 y 133.1)
- Hijo de víctima de trata <16 años o discapacitado en España (art. 59. Bis 2 LO 4/2000)
- Menor extranjero no acompañado, ya mayor de edad, no Titular de autorización de residencia (art. 198)
- Otras circunstancias no previstas, competencia de la SEIE con informe previo de la SES (DA 1ª.4)
- Otros.....(especificar)

**PRÓRROGA DE RESIDENCIA**

- Titular de autorización de residencia por CCEE concedida por la SE Seguridad (art. 130.2)
- Titular de autorización de residencia temporal por protección internacional (art. 130.3)

**RENOVACIÓN ESPECIAL DE RESIDENCIA**

- Menor en tratamiento médico (art. 126.2)

**RESIDENCIA Y TRABAJO**

- Víctima de violencia de género (art. 132 y 134.1)
- Hijo menor de víctima de violencia de género >16 años en España (art. 133.2)
- Víctima de la trata de seres humanos (art. 144.5)
- Hijo menor de víctima de trata >16 años en España (art. 59. Bis 2 LO 4/2000)
- Colaborador/a contra redes organizadas (arts. 136.7 y 137.7)
- Otros.....(especificar)

....., a ..... de ..... de .....



FIRMA DEL SOLICITANTE (o representante legal, en su caso)

DIRIGIDA A .....Código DIR3..... PROVINCIA .....EX - 10

Anexo 8 Modelo Oficial EX11



EX-11

**Solicitud de autorización de  
residencia de larga duración  
o de larga duración-UE  
(LO 4/2000 y RD 557/2011)**

Espacios para sellos  
de registro

1) DATOS DEL EXTRANJERO/A	
PASAPORTE _____	N.I.E. -- _____ - _____
1er Apellido _____	2º Apellido _____
Nombre _____	Sexo <sup>(1)</sup> H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Fecha de nacimiento <sup>(2)</sup> ____/____/____	Lugar _____ País _____
Nacionalidad _____	Estado civil <sup>(3)</sup> S <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> Sp <input type="checkbox"/>
Nombre del padre _____	Nombre de la madre _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____
Representante legal, en su caso _____	DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____
Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Hijas/os a cargo en edad de escolarización en España	

2) DATOS DEL REPRESENTANTE A EFECTOS DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD <sup>(5)</sup>	
Nombre/Razón Social _____	DNI/NIE/PAS _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____
Representante legal, en su caso _____	DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____

3) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	
Nombre/Razón Social _____	DNI/NIE/PAS _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____

CONSIENTO que las comunicaciones y notificaciones se realicen por medios electrónicos <sup>(6)</sup>

Nombre y apellidos del titular.....

**4) TIPO DE AUTORIZACIÓN SOLICITADA<sup>(7)</sup>**

**RESIDENCIA LARGA DURACIÓN**

- Titular de autorización de residencia por reagrupación familiar cuando el reagrupante es titular o accede a residencia larga duración o larga duración-UE (art. 58)
- Supuesto general 5 años de residencia continuada en España (art. 148.1)
- Residente en España en los 2 años inmediatamente anteriores y 3 ó más en otro EM, con tarjeta azul-UE (art. 148.1)
- Residente beneficiario de pensión contributiva de jubilación (art. 148.3.a)
- Residente beneficiario de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez (art. 148.3.b)
- Residente en los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud, >18 años y nacido en España (art. 148.3.c)
- Español de origen que haya perdido la nacionalidad española (art. 148.3.d)
- Residente tutelado por entidad pública 5 años consecutivos inmediatamente anteriores a la mayoría de edad (art. 148.3.e)
- Apátridas o refugiados en territorio español reconocido el respectivo estatuto (art.148.3.f)
- Titular de autorización de residencia de larga duración-UE en otro Estado miembro (art. 155)
- Familiar de titular de autorización de residencia de larga duración-UE en otro Estado miembro (art. 156)
- Titular de autorización de residencia de larga duración que ha cesado en tal condición (art. 158)
- Menor nacido en España hijo de titular de residencia de larga duración (art.185)
- Otros.....( especificar)

**RESIDENCIA LARGA DURACIÓN-UE**

- Supuesto general 5 años de residencia continuada en España, con recursos económicos y seguro de enfermedad (art. 152.1.a)
- Residente en España con autorización anterior de estancia por estudios, intercambio o prácticas no laborales que computa al 50% (art. 152.1.a)
- Residente en España en los 2 años inmediatamente anteriores y 3 ó más en otro EM, con tarjeta azul-UE (art. 152.1.a)
- Titular de residencia de larga duración-UE en otro Estado miembro que renuncia a la misma (art. 157)
- Titular de autorización de residencia de larga duración-UE que ha cesado en tal condición (art. 160)
- Otros.....( especificar)

....., a ..... de ..... de .....



FIRMA DEL SOLICITANTE (o representante legal, en su caso)

DIRIGIDA A .....Código DIR3..... PROVINCIA .....EX - 11

Anexo 9 Modelo Oficial EX18



EX-18

Solicitud de inscripción en el Registro Central de Extranjeros\_Residencia ciudadano de la UE (Real Decreto 240/2007)

Espacios para sellos de registro

1) DATOS DEL SOLICITANTE	
PASAPORTE _____	N.I.E. -- _____ - _____
1er Apellido _____	2º Apellido _____
Nombre _____	Sexo <sup>(1)</sup> H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Fecha de nacimiento <sup>(2)</sup> ___/___/___	Lugar _____ País _____
Nacionalidad _____	Estado civil <sup>(3)</sup> S <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> Sp <input type="checkbox"/>
Nombre del padre _____	Nombre de la madre _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____
Representante legal, en su caso _____	DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____

2) DATOS DEL REPRESENTANTE A EFECTOS DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD <sup>(5)</sup>	
Nombre/Razón Social _____	DNI/NIE/PAS _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____
Representante legal, en su caso _____	DNI/NIE/PAS _____ Título <sup>(4)</sup> _____

3) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	
Nombre/Razón Social _____	DNI/NIE/PAS _____
Domicilio en España _____	Nº _____ Piso _____
Localidad _____	C.P. _____ Provincia _____
Teléfono móvil _____	E-mail _____

CONSIENTO que las comunicaciones y notificaciones se realicen por medios electrónicos <sup>(6)</sup>



**Nombre y apellidos del titular**.....

**4) SITUACIÓN EN ESPAÑA <sup>(7)</sup>**

PERÍODO PREVISTO DE RESIDENCIA EN ESPAÑA .....FECHA DE INICIO DE LA RESIDENCIA EN ESPAÑA<sup>(2)</sup>...../...../.....

Nº DE FAMILIARES QUE ACOMPAÑAN O SE REÚNEN CON EL SOLICITANTE EN ESPAÑA .....

**RESIDENCIA TEMPORAL**

- Trabajador por cuenta ajena
- Trabajador por cuenta propia
- No activo con recursos suficientes y seguro de enfermedad
- Estudiante con recursos suficientes y seguro de enfermedad
- Nacional UE/EEE/Suiza, familiar de otro nacional incluido en los apartados anteriores
  - DNI/NIE/PAS del ciudadano UE/EEE/Suiza que da derecho .....
  - Vínculo con el ciudadano UE/EEE/Suiza que da derecho .....

**RESIDENCIA PERMANENTE**

- Residencia continuada en España durante 5 años
- Trabajador en edad de jubilación y derecho a pensión con actividad en España durante 12 meses y residencia de 3 años
- Trabajador en edad de jubilación y derecho a pensión con actividad en España durante 12 meses y cónyuge/pareja español
- Trabajador en edad de jubilación y derecho a pensión con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja perdió la nacionalidad española por su matrimonio/inscripción
- Trabajador en jubilación anticipada con actividad en España durante 12 meses y residencia de 3 años
- Trabajador en jubilación anticipada con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja es español
- Trabajador en jubilación anticipada con actividad en España durante 12 meses y cuyo cónyuge/pareja perdió la nacionalidad española por su matrimonio/inscripción
- Trabajador en incapacidad permanente habiendo residido en España durante más de 2 años continuados
- Trabajador en incapacidad permanente consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional
- Trabajador en incapacidad permanente con cónyuge/pareja español
- Trabajador en incapacidad permanente y cuyo cónyuge/pareja perdió la nacionalidad española por su matrimonio/inscripción
- Trabajador que después de 3 años consecutivos de actividad y residencia en España desempeña su actividad en otro EM manteniendo la residencia en España
- Otros.....(especificar)

**MODIFICACIÓN**

- De datos personales
- Por cambio de domicilio
- Por cambio de Documento de Identidad/Pasaporte
- Otros.....(especificar)

**BAJA POR CESE**

- Especificar la causa .....

Las personas abajo firmantes se hacen responsables de la veracidad de los datos consignados y de la documentación que se acompaña.<sup>(8)</sup>

....., a ..... de ..... de .....



FIRMA DEL CIUDADANO DE LA UNIÓN (familiar del solicitante)

FIRMA DEL SOLICITANTE (o representante legal, en su caso)

DIRIGIDA A .....Código DIR3..... PROVINCIA .....EX - 18

Anexo 10 Modelo Oficial del Contrato Indefinido



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL | SEPE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

1

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con N.I.F./N.I.E. ...., en calidad de (2) .....

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) ....., incluido en el grupo profesional de..... para la realización de las funciones (4) .....de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y .localidad ).....

Trabajo a distancia (5)

SEGUNDA :El contrato se concerta para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en(6)..... dentro de la actividad ciclica intermitente de (7)..... cuya duración será de (8).....

La duración estimada de la actividad será de (9) .....Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de .....La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de .....horas (10).....y la distribución horaria será .....

Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI  No

TERCERA: La jornada de trabajo será:

**A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ..... con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (11)

**A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas  al día,  a la semana,  al mes,  al año(10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable(12)

La distribución del tiempo de trabajo será de (13)..... conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (14):

SI  NO

<http://www.sepe.es>

# El trabajo de los extranjeros en España: Modalidades y vulneración de derechos

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha ..... y se establece un período de prueba de (15) .....

QUINTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de ..... euros brutos (16) ..... que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (17) .....

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (18) .....

SÉPTIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) y el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI  NO

El/la trabajador/a :

Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de .....

Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo de ..... con el número..... con fecha.....

El/la representante de la Empresa :

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña..... nacido el ..... que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en ( calle, nº y localidad)

con la profesión de ..... incluido en el grupo/laboral/nivel/profesional ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un..... (19) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha..... y hasta ..... el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de ..... con el número..... y con fecha.....

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de ..... , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación .

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2016 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre).

- (1) Director/a, Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (4) Indicar profesión. Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.
- (5) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre (BOE de 23 de septiembre), y requiere la firma del correspondiente acuerdo
- (6) Esta cláusula solo se cumplimentará en caso de desarrollar trabajos de carácter fijos discontinuos. Indicar la actividad profesional a desarrollar por el trabajador.
- (7) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.
- (8) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el/la trabajador/a.
- (9) Diarios, semanales o mensuales o anuales. Detallar Convenio.
- (10) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o lo del trabajador a tiempo completo.
- (11) Indíquese la jornada del trabajador
- (12) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la jornada máxima legal
- (13) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo
- (14) Señállese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo si hay horas complementarias.s.
- (15) Respetando lo establecido en el art.14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre). En caso de acogerse al art.4 de la ley 3/2012 el periodo de prueba será de un año.
- (16) Diarios, semanales, mensuales o anuales.
- (17) Salario base, complementos salariales, pluses.
- (18) Mínimo: 30 días naturales.
- (19) Un mínimo del 25% y un máximo del 75%

<http://www.sepe.es>



Que el CONTRATO INDEFINIDO que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas: :

- |                          |   |        |
|--------------------------|---|--------|
| <input type="checkbox"/> | INDEFINIDO ORDINARIO CON O SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS  | pág 4  |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD  | pág 5  |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LIMITE  | pág 6  |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO  | pág 7  |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES  | pág 8  |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN  | pág 9  |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA, TERRORISMO Y VÍCTIMA DE TRATA DE SERES HUMANOS. | pág 10 |
| <input type="checkbox"/> | DE EXCLUIDOS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN.  | pág 11 |
| <input type="checkbox"/> | DE FAMILIAR DE TRABAJADOR AUTÓNOMO.   | pág 12 |
| <input type="checkbox"/> | DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO.   | pág 13 |
| <input type="checkbox"/> | PROCEDENTE DE UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE ETT.  | pág 14 |
| <input type="checkbox"/> | PROCEDENTE DE UN CONTRATO EN PRÁCTICAS DE ETT.  | pág 15 |
| <input type="checkbox"/> | DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR..   | pág 16 |
| <input type="checkbox"/> | OTRAS SITUACIONES.  | pág 17 |
| <input type="checkbox"/> | CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO..  | pág 18 |

y cumple los requisitos exigidos en la norma reguladora

<http://www.sepe.es>



SIN CLÁUSULAS ESPECÍFICAS ( ORDINARIO )

CÓDIGO DE CONTRATO

- TIEMPO COMPLETO 

1	0	0
---	---	---
- TIEMPO PARCIAL 

2	0	0
---	---	---
- FIJO DISCONTINUO 

3	0	0
---	---	---

Anexo 11 Modelo Oficial del Contrato Temporal



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL | SEPE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D.DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D.DÑA.	NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con N.I.F/N.I.E. ...., en calidad de (2) .....

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) ..... incluido en el grupo profesional de ..... para la realización de las funciones (4) ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad).....

TRABAJO A DISTANCIA (5).

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:(6)

**A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ..... con los descansos establecidos legal o convencionalmente(7).

**A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas  al día,  a la semana,  al mes,  al año(6), siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (8) ..... La distribución del tiempo de trabajo será de (9)..... conforme a lo previsto en el convenio Colectivo

En el caso de la jornada a tiempo parcial, existe pacto sobre la realización de horas complementarias(10)SI  NO

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde ..... hasta ..... Se establece un período de prueba de (11) ..... Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X:

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de ..... euros brutos(12)..... que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (13).....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (14).....

SEXTA: A la finalización del contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con la D. Transitoria 8ª del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la ley 43/2006. En el supuesto de extinción por desistimiento en la relación laboral de Empleados/as de Hogar se tendrá derecho a la indemnización prevista en el Art. 11.3 del R.D 1620/2011.(14)

SÉPTIMA: El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (BOE de 24 de octubre), y Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (BOE. de 8 de enero) y en su caso Disposición Adicional Primera y de la Ley 43/2006, y en su caso por el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de ..... , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación .

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS : Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre)

- 
- (1) Directora, Gerente, etc.
  - (2) Padre, madre, tutoría o persona o institución que le tenga a su cargo.
  - (3) Indicar profesión.
  - (4) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
  - (5) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en el R.D.-Ley 22/2020 de 22 de septiembre ( BOE de 23 de septiembre ), y requiere la forma del correspondiente acuerdo.
  - (6) Marque con una X lo que corresponda.
  - (7) Indique la jornada del trabajador
  - (8) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.
  - (9) Indique las distribuciones del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.
  - (10) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo, adjúntese el anexo si hay horas complementarias.
  - (11) Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre).
  - (12) Diarios, semanales, o mensuales.
  - (13) Salario base y complementos salariales.
  - (14) Mínimo: 30 días naturales.
  - (15) En el supuesto de contratos predoctorales, no les será de aplicación esta indemnización.



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL | SEPE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

Que el contrato temporal que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- |                          |   |        |
|--------------------------|---|--------|
| <input type="checkbox"/> | OBRA O SERVICIO DETERMINADO.  | pág.4  |
| <input type="checkbox"/> | EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.   | pág 5  |
| <input type="checkbox"/> | INTERINIDAD.  | pág 6  |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA O VÍCTIMA DE TERRORISMO Y VÍCTIMA DE TRATA DE SERES HUMANOS. | pág 7  |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSION SOCIAL POR EMPRESA DE INSERCIÓN.  | pág 8  |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO.  | pág 9  |
| <input type="checkbox"/> | SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL.  | pág 10 |
| <input type="checkbox"/> | RELEVO.   | pág 11 |
| <input type="radio"/>    | DE TRABAJOS DE INTERES SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO.  | pág 12 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.  | pág 13 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.   | pág 14 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.   | pág 15 |
| <input type="checkbox"/> | DE INVESTIGADORES.  | pág 16 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES/AS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.   | pág 17 |
| <input type="checkbox"/> | DE MENORES Y JÓVENES EN CENTROS DE MENORES. ( SOMETIDOS A MEDIDAS DE INTERNAMIENTO PREVISTAS EN LA LEY ORGÁNICA 5/2000 DE 21 DE ENERO ).                  | pág 18 |
| <input type="checkbox"/> | OTRAS SITUACIONES   | pág 19 |

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.

<http://www.sepe.es>





**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO**

CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO

4 0 1

TIEMPO PARCIAL

5 0 1

La realización de obra o servicio.....

.....  
teniendo dicha obra autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa no pudiendo superar los 3 años ampliable a 12 meses por convenio colectivo. (Art.15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre ( BOE de 24 de octubre)



**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO

4 0 2

TIEMPO PARCIAL

5 0 2

Atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en .....  
aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder dicha duración máxima (Art.15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D.Legislativo 2/2015 )



**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE INTERINIDAD**

CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO

4	1	0
---	---	---

TIEMPO PARCIAL

5	1	0
---	---	---

Sustituir al/a la trabajador/a .....NIF/NIE....., siendo la causa:

- Sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Sustituir a trabajadoras/es por maternidad, sin bonificación de cuotas.
- Sustituir a trabajadores/as excedentes por cuidados de familiares, siendo el/la trabajador/a que sustituye al excedente, perceptor, durante más de un año, de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial (Disposición Adicional 21ª del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre).
- Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.
- Sustituir a trabajadores/as en formación por trabajadores/as beneficiarios/as de prestaciones por desempleo
- Sustituir a trabajadores/as con discapacidad que tengan suspendido su contrato por incapacidad temporal, contratando a personas con discapacidad. Bonificación del 100% de las cuotas empresariales. (D.A. 9ª de la Ley 45/2002)
- Sustituir a trabajadoras/es víctimas de violencia de género: (Señálese lo que proceda) (Ley Orgánica 1/2004)
  - Que hayan suspendido su contrato de trabajo. (Bonificación del 100% de las cuotas empresarial es a la Seguridad Social por contingencias comunes)
  - Que hayan ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio del centro de trabajo. (Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante 6 meses.)

Sustituir a trabajadores/as que tengan suspendido el contrato de trabajo o sustituir a trabajadores/as autónomos durante los periodos por :

- Maternidad
- Paternidad
- Adopción
- Acogimiento preadoptivo o permanente
- Riesgo durante el embarazo
- Riesgo durante la lactancia natural

(Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social R.D. Ley 11/1998)

- Sustituir a trabajadores/as autónomos/as por conciliación de la vida profesional y familiar (art.30 Ley 20/2007)



**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE RELEVO**

CÓDIGO DE CONTRATO

- TIEMPO COMPLETO 

4	4	1
---	---	---
- TIEMPO PARCIAL 

5	4	1
---	---	---

**El/la trabajador/a :**

Que esta en desempleo e inscrito/a como demandante en el Servicio Público de Empleo de .....

Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fue registrado en el Servicio Público de Empleo de.....con el número..... con fecha.....

**El/la representante de la Empresa :**

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña..... nacido el .....que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en ( calle, nº y localidad) con la profesión de .....Incluido en el grupo laboral/nivel .....de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un.....(1) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Legislarivo 2/2015, de 23 de octubre ha suscrito con fecha.....y hasta.....el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de.....con el número..... y con fecha.....

(1) Un mínimo del 25% y un máximo del 50%. La reducción de la jornada y salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte de manera indefinida y a jornada completa o bien el 85 % en los supuestos que resulte de aplicación el apartado 5º de la Disposición Transitoria cuarta del R.D. Legislativo8/2015, o en su caso el apartado 6º de la citada Disposición para empresas clasificadas de industria manufacturera.

Anexo 12 Modelo Oficial del Contrato para la formación y aprendizaje



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL | SEPE



Unión Europea  
Fondo Social Europeo  
"El FSE invierte en tu futuro"

CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>			
CIF/NIF/NIE			
D./DÑA.		NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
PAIS		MUNICIPIO	C. POSTAL
<b>DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN</b>			
REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIG. CONTR. ACTIVIDAD ECONÓMICA
<b>DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO</b>			
PAIS		MUNICIPIO	
<b>DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A</b>			
D./DÑA.		NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAIS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con N.I.F./N.I.E ..... en calidad de (2) .....

**DECLARAN**

PRIMERA: Que el presente contrato, se acoge a la reducción de cuotas a la Seguridad Social contemplada en el art.3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE 7 de julio ).  
SI  NO

SEGUNDA: Que el/la trabajador/a no tiene cualificación profesional, reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas (Título universitario o de formación profesional de grado medio o superior del sistema educativo o certificado de profesionalidad) para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

TERCERA: Que el/la trabajador/a es:

- Mayor de 16 y menor de 25 años
- Trabajador /a con discapacidad (sin límite de edad) (3)
- Alumnos/as participantes en un proyecto de empleo y formación al amparo de lo previsto en el artículo 10.4b) del Texto Refundido de la Ley de Empleo aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de noviembre.
- Trabajador/a en situación de exclusión social ( Sin límite de edad )
- Trabajador/a con capacidad intelectual límite (18)

CUARTA: Que el/la trabajador/a no ha estado vinculado a ésta o distinta empresa, para la misma cualificación profesional, con otro contrato para la formación y el aprendizaje que haya agotado su duración.

QUINTA: Que el/la trabajador/a no ha desempeñado el puesto de trabajo correspondiente a este contrato en esta empresa por tiempo superior a 12 meses.

SEXTA : Que el contrato se celebra a jornada completa. Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes :

**CLÁUSULAS**

PRIMERA: El contrato tiene por objeto la cualificación profesional en régimen de alternancia de:

a) Actividad laboral (5).....CNO: .....de acuerdo con el sistema de  
incluido en el grupo profesional (6).....  
cualificación vigente en la empresa.  
En el centro de trabajo ubicado en (calle,nº y localidad).....

Siendo el/la tutor/a encargado/a de la actividad formativa D/Dña(7).....  
cuya cualificación profesional es (8) :.....

b) Actividad formativa en los términos recogidos en el Anexo I a este contrato. Dicho Anexo deberá suscribirse simultáneamente a este contrato y cuenta con la autorización previa de inicio de la formación por el Servicio Público de Empleo competente, que será de la Comunidad Autónoma donde este ubicado el centro de trabajo.

<http://www.sepe.es>

# El trabajo de los extranjeros en España: Modalidades y vulneración de derechos

SEGUNDA: La jornada total será de ..... horas (9). De ellas el número de horas las dedicadas a la actividad formativa será de ..... horas, que representan un ..... por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de .....

El tiempo de trabajo efectivo se prestará en el horario (10) .....

La actividad formativa se impartirá de acuerdo al siguiente calendario ....., reflejado en el Anexo I .

TRABAJO A DISTANCIA, siempre que se garantice como mínimo un 50% de prestación de servicio presencial (11) .

TERCERA: La duración del presente contrato será (11) ..... y se extenderá desde ..... hasta ..... Se establece un período de prueba de (12) ..... En caso de que el Convenio Colectivo permita una duración distinta a la establecida por la Ley, señalese con una X.

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá por la prestación de sus servicios una retribución de (13) ..... euros brutos (14) .....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será (15) .....

SEXTA: La empresa se obliga a proporcionar trabajo efectivo relacionado con las actividades formativas y a facilitar la asistencia a las mismas. El/la trabajador/a se compromete a prestar el trabajo efectivo y recibir la formación relacionada.

SÉPTIMA: La actividad formativa vinculada al contrato será la especificada en el acuerdo para la actividad formativa, según ANEXO I

OCTAVA: El presente contrato, dará derecho a una reducción del 100%, en su caso del 75% en empresas de plantilla igual o superior a 250 trabajadores, durante toda la vigencia del contrato incluidas sus prórrogas (16), en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales y las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el Art.3. de la Ley 3/2012. En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación (R.D. Ley 6 / 2016) Asimismo se reducirán el 100% de las cuotas del trabajador a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

NOVENA: A la finalización del presente contrato, la cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación en los términos previstos en el artículo 11.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), .

DECIMA: El presente contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, en su caso, las prórrogas que se puedan acordar

UNDÉCIMA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), R.D.1529/2012, de 8 de noviembre (BOE de 9 de noviembre) y Orden ESS 2518/2013 de 26 de diciembre, modificada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero. Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de .....

DUODÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de ..... en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de ..... en el plazo de 10 días siguientes a su terminación.

DÉCIMO TERCERA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMO CUARTA: PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento ( UE ) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016 y de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre ( BOE de 14 de diciembre ) .

- (1) Directora, Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Se aportará la certificación que acredite al trabajador la condición de personas con discapacidad expedido por el Organismo Oficial correspondiente.
- (4) En estos proyectos se incluyen las Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo así como los proyectos de empleo y formación de las CCAA.
- (5) Indicar el puesto de trabajo y ocupación según Clasificación Nacional de Ocupaciones vinculados a la formación. Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.
- (6) Señalar el grupo profesional / nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en las empresas.
- (7) Nombre y apellidos del tutor.
- (8) Señalar el nivel profesional del tutor, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (9) La jornada y el total de horas de trabajo efectivo, se puede expresar en horas al día, semana, mes o año, siempre que en ambos casos se utilice la misma referencia. Máximo 75% de la jornada prevista en el convenio o, en su defecto de la jornada máxima legal, en el primer año de contrato y el 85% en el segundo y tercer año.
- (10) Indicar los días de trabajo efectivo y el horario.
- (11) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en el R.D.-Ley 28/2020, de 22 de septiembre ( BOE de 23 de septiembre ), y requiere la forma del correspondiente acuerdo.
- (12) Mínimo un año, máximo tres años en caso de personas con discapacidad o persona con capacidad intelectual límite 4 años. Por convenio colectivo, la duración no podrá ser inferior a 6 meses. Salvo los participantes en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que tendrán una duración máxima de 18 meses.
- (13) De establecerse período de prueba se estará a lo dispuesto en convenio colectivo, en ningún caso, podrá exceder de dos meses.
- (14) La fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- (15) Semanales, mensuales o anuales.
- (16) Mínimo: 30 días naturales.
- (17) Se pueden celebrar hasta 2 prórrogas sin que la duración de las mismas sea inferior a 6 meses y la duración total del contrato no pueda exceder de 3 años y 4 años en caso de personas con discapacidad.
- (18) Se aportará certificación que acredite al trabajador la condición de persona con capacidad intelectual límite, expedido por el Organismo Oficial correspondiente ( R.D. 368/2021 de 21 de mayo. ( BOE de 21 de mayo 2021 )

<http://www.sepe.es>

2



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL | SEPE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

Que el contrato en formación que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- FORMACIÓN Y APRENDIZAJE ( ORDINARIO ).
  
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA VÍCTIMAS DE TERRORISMO , VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS .
  
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN
  
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.
  
- DE TRABAJOS DE INTERÉS SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO.

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.

<http://www.sepe.es>



**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE** <sup>(1)</sup>

**CON BONIFICACIÓN DE CUOTAS S.SOCIAL, PARA TRABAJADORES INSCRITOS EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.**

75% plantilla igual o superior a 250 trabajadores.

100% plantilla inferior a 250 trabajadores.

**CON REDUCCIÓN DE CUOTAS S. SOCIAL:**

75% plantilla igual o superior a 250 trabajadores.

100% plantilla inferior a 250 trabajadores.

50% ( Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores.)

**SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS S. SOCIAL:**

**CÓDIGO DE CONTRATO**

4	5	0
---	---	---

**CÓDIGO DE CONTRATO**

4	2	1
---	---	---

(1) Adjuntar anexo de contrato para la formación y el aprendizaje.



Anexo 13 Modelo Oficial del Contrato en prácticas



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL | SEPE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con N.I.F./ N.I.E. ...., en calidad de (2) .....

DECLARAN

- a) Que el/la trabajador/a está en posesión del título o certificado de profesionalidad de (3) ..... o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha ..... los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).
- b) Que no han transcurrido cinco años, o siete en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios o del certificado de profesionalidad .
- c) Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad , como se acredita con la certificación expedida por .....( 5).
- d) Que el/la trabajador/a no ha estado contratado en prácticas en ésta u otra empresa por tiempo superior a dos años.
- e)  Que el trabajador con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% se acoge a la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores.

<http://www.sepe.es>

# El trabajo de los extranjeros en España: Modalidades y vulneración de derechos

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

## CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (6) ....., en prácticas, incluido en el grupo profesional / nivel profesional (7) ....., de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) .....

Trabajo a distancia, siempre que se garantice como mínimo un porcentaje del 50% de prestación de servicio presencial (8)

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (9):

**A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ....., con los descansos que establecidos legal o convencionalmente (10).

**A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas  al día,  a la semana,  al mes,  al año (10), siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (11).

La distribución del tiempo de trabajo será de (12)..... conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias(13)

SI  NO

TERCERA: La duración del presente contrato será de (14) ..... y se extenderá desde ..... hasta .....(15). Se establece un período de prueba de (16) .....

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de ..... euros brutos(17) ..... que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (18) .....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (19) .....

SEXTA: A la finalización del presente contrato, la empresa se obliga a expedir un certificado al/la trabajador/a en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas por cada uno de ellos.

SEPTIMA: El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, incluido, en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar.

OCTAVA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE de 9 de abril), Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de .....

NOVENA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de ..... , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de ..... en el plazo de los 10 días siguientes a dicha terminación.

DÉCIMA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

UNDÉCIMA : PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente contrato tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre)

(1) Director/a Gerente, etc.

(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.

(3) De acuerdo con los títulos o certificados establecidos en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

(4) El/la trabajador/a deberá entregar al/la empresario/a fotocopia compulsada del título o certificado de profesionalidad, certificación de su solicitud o certificación acreditativa de la terminación de los estudios o de la formación obtenida.

(5) Se cumplimentará sólo en el caso de que el/la trabajador/a tenga la condición de persona con discapacidad y se indicará el organismo oficial que ha emitido dicha certificación.

(6) Indicar profesión.

(7) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

(8) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre (BOE 23 de septiembre), y requiere la firma del correspondiente acuerdo.

(9) Marque con una X lo que corresponda.

(10) Indique la jornada del trabajador.

(11) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

(12) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo

(13) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo, si hay horas complementarias.

(14) No inferior a seis meses ni superior a dos años.

(15) Las situaciones de I.T., riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

(16) De establecerse período de prueba, no podrá ser superior a un mes para los/as titulados/as de grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo.

(17) Diarios, semanales o mensuales, no inferior en la establecida en convenio colectivo para los/as trabajadores/as en prácticas, ni, en su defecto, al 60 o al 75 por 100

durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, de salario fijado en convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

(18) Salario base y complementos salariales.

(19) Mínimo: 30 días naturales.



Que el contrato en prácticas que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- PRÁCTICAS ( ORDINARIO ).
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA O VÍCTIMA DE TERRORISMO Y VÍCTIMA DE TRATA DE SERES HUMANOS.
- PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN
- DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.
- DE TRABAJOS DE INTERES SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO.

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.



**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS**

CODIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO 

4	2	0
---	---	---

TIEMPO PARCIAL 

5	2	0
---	---	---