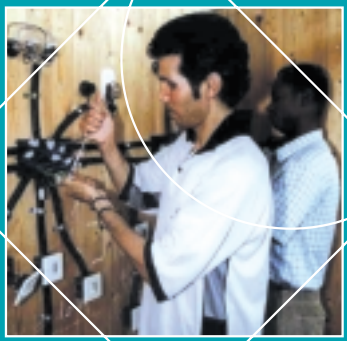
PROGRAMA OPERATIVO PLURIRREGIONAL
LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Red Inter-labor@

GUIA para las empresas

La contratación de **personas extranjeras**

en Castilla y León



"Es responsabilidad de todos contribuir al desarrollo de sociedades más justas y cohesionadas"

Cruz Roja Española
Castilla y León

Edita:
Cruz Roja-Castilla y León
Oficina Autonómica
http://www.cruzroja.es

Cofinanciación:
Fondo Social Europeo
Junta de Castilla y León

Depósito legal:

Producción gráfica:
carmendehijes@terra.es

Esta publicación se enmarca dentro del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la discriminación, cofinanciado por la Junta de Castilla y León y el FSE y gestionado por Cruz Roja para personas inmigrantes.

Cruz Roja Española, a través de su Plan de Empleo, lleva a cabo acciones dirigidas a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas en situación de vulnerabilidad como medio de lograr su inclusión social. En este marco, Cruz Roja interviene específicamente con el colectivo de inmigrantes a través de la **Red Interlabor@**, creada para gestionar y ejecutar el Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Desde este programa, y en un contexto en el que la inmigración se ha convertido en un fenómeno de gran trascendencia social, política y económica, se trabaja de manera integral tanto con las personas, mejorando su preparación ante el empleo, como con el tejido empresarial, responsable final de la contratación. En esta última línea, desde los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja (SIE) se contribuye a dar respuesta a las necesidades de recursos humanos de las empresas, facilitando la preselección de potenciales trabajadores, dotándoles de hábitos laborales, asesorando en la gestión de equipos multiculturales…

La presente Guía pretende avanzar un paso más en esta dirección, proporcionando a las empresas un instrumento útil que les permita conocer los aspectos más relevantes de la legislación vigente en torno a extranjería y mercado laboral, las particularidades de la contratación de personas inmigrantes, las diferentes modalidades de autorizaciones y permisos de trabajo existentes, o los pasos a seguir en cada caso, todo ello con el objetivo último de facilitar la tramitación de la documentación necesaria para que las empresas puedan ver cubiertas sus necesidades de personal, y las personas inmigrantes puedan ejercer su derecho a un trabajo digno.

Plan de Empleo
Cruz Roja Española en Castilla y León

1 ¿POR QUÉ CONTRATAR PERSONAS EXTRANJERAS? 7

2 ¿A QUÉ PERSONAS EXTRANJERAS PODÉIS CONTRATAR? 9

3 ¿QUÉ TIPO DE DOCUMENTOS DEBEN TENER LAS PERSONAS INMIGRANTES QUE QUERÉIS CONTRATAR? 11

4 ¿QUÉ PASOS TENÉIS QUE DAR PARA CONTRATAR A LAS PERSONAS INMIGRANTES? 15

4.1. PERSONAS CON LA DOCUMENTACIÓN EN REGLA 15
4.2. PERSONAS SIN AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR 16

5 ¿CÓMO PODÉIS CONTRATAR PROFESIONALES A TRAVÉS DEL SISTEMA DEL CONTINGENTE? 21

6 ¿CÓMO PODÉIS FAVORECER LA RENOVACIÓN DE LAS AUTORIZACIONES DE TRABAJO? 25

7 ¿A DÓNDE OS PODÉIS DIRIGIR PARA ENCONTRAR POTENCIALES TRABAJADORES Y TRABAJADORAS? 27

ANEXO 1: ALGUNAS SITUACIONES MUY COMUNES 29
ANEXO 2: MODELOS DE FORMULARIOS 33
ANEXO 3: DIRECCIONES DE INTERÉS 39
ANEXO 4: LEGISLACIÓN VIGENTE 47

1

¿Por qué contratar personas extranjeras?

Cuando en los procesos de selección de vuestra empresa analizáis la idoneidad de una persona para cubrir un puesto de trabajo, soléis hacer mucha incidencia en las potencialidades que esa persona tiene como trabajador. En este sentido, en las políticas de recursos humanos de muchas empresas tendéis a apreciar cada vez más las ***actitudes y valores de los trabajadores y trabajadoras****, por encima incluso de la cualificación. Por ello, en el caso de las personas extranjeras, además del importante bagaje que traen de sus países de origen en cuanto a formación y experiencia, las empresas valoráis especialmente algunas características personales muy generalizadas entre la población inmigrante:*

- Alta motivación para trabajar.
- Afán de superación personal.
- Capacidad para afrontar nuevos retos.
- Iniciativa e implicación.
- Gran interés y disposición para el aprendizaje.
- Flexibilidad funcional, para adaptarse a las necesidades del sistema productivo.
- Facilidad para la movilidad geográfica…

Por otro lado, la incorporación de personas extranjeras en vuestra empresa, también lleva asociados ***otros beneficios en términos de crecimiento y desarrollo empresarial****, en tanto que:*

- Se fortalece la diversidad del capital humano de vuestras plantillas en aspectos como la creatividad e innovación, relaciones humanas, nuevos valores, motivación en la empresa…

- La imagen corporativa y la coherencia interna se ven reforzadas, de manera que el personal se identifica con los principios y valores de la empresa, aumentando su compromiso, motivación y productividad.
- Vuestros productos y servicios adquieren un valor añadido que les diferencia de sus competidores, situándoos en un mejor posicionamiento para la captación de nuevos clientes que adquieren un compromiso de responsabilidad social.
- La incorporación de las personas inmigrantes al mercado laboral aumenta la oferta disponible de fuerza de trabajo, beneficiando a las empresas que necesitáis trabajadores para vuestro crecimiento y expansión.
- Una mayor tasa de empleo supone más recursos para las familias, y por tanto mayor consumo de bienes y servicios, lo que beneficia directamente a vuestra actividad.
- La integración laboral de las personas inmigrantes extracomunitarias minimiza posibles bolsas de pobreza, y consecuentemente se reducen los costes en prestaciones sociales que son soportados en mayor medida por vosotros/as a través del sistema fiscal y de la Seguridad Social.
- La integración sociolaboral de los más desfavorecidos genera mayor cohesión de la ciudadanía, lo que se traduce en un mayor desarrollo económico y social del que se beneficia el conjunto de la sociedad y muy particularmente el tejido empresarial.

Por último, no debéis olvidar que, cuando desde vuestra empresa contratáis a una persona inmigrante, además de mejorar su situación individual, estáis contribuyendo indirectamente al desarrollo de otras zonas del planeta más desfavorecidas (puesto que parte de los salarios que les pagáis se desvían a sus países de origen) y, sobre todo, estáis poniendo de manifiesto vuestro compromiso con los más vulnerables en un claro ejercicio de ***corresponsabilidad*** *en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa.*

2

¿A qué personas extranjeras podéis contratar?

A la hora de incorporar a una persona inmigrante en vuestra plantilla, a menudo os planteáis si podrá ser contratada y si tendrá los "papeles" necesarios. Según la legislación vigente, como empleadores/as o empresarios/as sólo podéis contratar a los extranjeros/as que estén específicamente autorizados/as a ejercer una actividad laboral en nuestro país. Esta situación se debe acreditar con la correspondiente ***autorización de trabajo, autorización administrativa, o mediante los documentos que específicamente se determinen.***

- Los nacionales de los países **miembros de la Unión Europea**, y además de Islandia, Noruega y Liechtenstein, tienen derecho a la libre circulación en territorio español, y en concreto tienen reconocido por ley el acceso a cualquier actividad laboral, por lo que no tenéis ninguna restricción para su contratación.
- Los nacionales de los **países incorporados a la UE el 1 de mayo de 2004**, cuando cuenten con la autorización de trabajo pertinente
- En cuanto a las **personas inmigrantes extra-comunitarias**, pueden trabajar legalmente en España las que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones:

  - Titulares de una autorización de trabajo en vigor.
  - Extranjeros residentes por estudios y con autorización para trabajar.
  - Solicitantes de asilo, a los seis meses desde la solicitud de asilo.
  - Titulares de una autorización de residencia temporal con autorización para trabajar.
  - Personas con autorización de residencia permanente.
  - Asilados o refugiados.
  - Personas casadas con ciudadanos/as de nacionalidad comunitaria.
  - Personas descendientes de ciudadanos/as de los países de la UE o de los cónyuges de éstos cuando hayan accedido legalmente a la residencia comunitaria.

Todas estas personas pueden ser contratadas directamente, aunque, como veréis en el siguiente capítulo, se deben cumplir determinados requisitos.

- En algunos casos os podéis encontrar con inmigrantes que, aun residiendo legalmente en España, **no tienen ningún documento que les autorice para trabajar** en nuestro país. Para poder contratar a estas personas es necesario que previamente tramitéis la correspondiente autorización con una oferta de trabajo. En el capítulo 4 os explicaremos cómo hacerlo.

- En otros **casos muy específicos** (científicos, periodistas, artistas, religiosos, sindicalistas, profesores invitados o contratados por una universidad española…) se puede solicitar la excepción de autorización de trabajo (ver Anexo 2). Se trata de situaciones excepcionales con algunas restricciones que no detallaremos aquí, pero si os encontráis con alguno de estos casos podéis consultar el artículo 68 y 69 del Real Decreto 2393/2004 por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social.(ver Anexo 4).

- También pueden ser contratadas **personas inmigrantes que no se hallen ni residan en España**, a través del sistema del Contingente, y que detallaremos en el capítulo 5.

3

¿Qué tipo de documentos deben tener las personas inmigrantes que queréis contratar?

A vuestra empresa pueden llegar inmigrantes extracomunitarios con diferentes tipos de autorizaciones, o documentos que les permitan trabajar en España. A todos ellos los podéis contratar, pero debéis tener en cuenta algunas particularidades. A continuación os detallamos las principales características de cada uno de los modelos, con las restricciones correspondientes que tendréis que considerar antes de realizar cualquier contratación:

1. Autorizaciones de trabajo por cuenta ajena

- **Tipo B (inicial).** Se trata de la modalidad más restrictiva puesto que puede limitarse a un sector o actividad y ámbito geográfico concretos. Su validez es de un año. Por ejemplo, os podéis encontrar con una autorización de trabajo restringida al sector de la construcción y a la provincia de Palencia; si la construcción no es la actividad de vuestra empresa o el centro de trabajo en el que necesitáis el trabajador no está en Palencia, no podéis contratar directamente al titular de este permiso, aunque con vuestra oferta de empleo, la persona puede solicitar modificar su autorización (ver Anexo 1), o bien esperar al momento de la renovación. En algunos casos los permisos iniciales no especifican sector o ámbito, en cuyo caso no tenéis ningún límite para su contratación.
- **Tipo B (renovado).** Esta autorización permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional durante un período de dos años. Por tanto podéis contratar sin ningún problema a los titulares de esta modalidad de permiso de trabajo.
- **Tipo C.** Esta autorización, que se obtiene al finalizar la vigencia de la anterior, también permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional. Tiene una validez de dos años. Tampoco en este caso tenéis ningún límite para la contratación.

2. Autorizaciones de trabajo por cuenta propia Tipo D (inicial), Tipo D (renovado) y Tipo E.

Tienen similares características a los anteriores pero son específicos para el trabajo por cuenta propia. A las personas provistas con estos permisos no las podéis contratar directamente, pero con vuestra oferta de trabajo podrían solicitar el cambio a la modalidad por cuenta ajena o incluso, si las circunstancias lo permiten, solicitar la compatibilidad de ambas modalidades (ver Anexo 1).

3. Otros permisos de trabajo especiales

Existen otros tipos de autorización de trabajo menos habituales que podéis consultar en los artículos 84 (trabajadores transfronterizos), 63 (prestaciones transnacionales de servicios) y 55(de temporada) del Real Decreto 2393/2004 (ver Anexo 4).

4. Autorizaciones para trabajar para colectivos específicos

- **Extranjeros en régimen de estancias por estudios.**. Los extranjeros/as que dispongan del correspondiente visado de estudios podrán ser autorizados/as a realizar actividades lucrativas laborales, en instituciones públicas o entidades privadas, cuando el empleador/a como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y se cumplan, con carácter general, los siguientes requisitos:

  - Que se garantice al trabajador una actividad continuada.
  - Que las empresas solicitantes hayan formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. Se podrá requerir, además, al empresario/a que acredite los medios económicos, materiales y personales de los que dispone para su proyecto empresarial.

- Que las condiciones fijadas en la oferta de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- Que se posea la titulación, en su caso, debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- Que la persona extranjera no se encuentre irregularmente en territorio español.

Dichas actividades deberán ser compatibles con la realización de los estudios. No será preciso solicitar autorización para aquellas prácticas en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios para el que se otorgó el visado de estudios y se produzcan en el marco de los correspondientes convenios de colaboración entre dichas entidades y el centro docente de que se trate.

La vigencia de la autorización coincidirá con la duración del contrato de trabajo y no podrá ser superior a la de la duración del visado o autorización de estudios, cuya pérdida de vigencia será causa de extinción de la autorización.

Las autorizaciones para trabajar se renovarán si subsisten las circunstancias que motivaron la concesión anterior, siempre y cuando se haya obtenido la renovación de la estancia por investigación o estudios.

Los familiares del/la estudiante o investigador/a no tendrán derecho a la autorización para la realización de actividades lucrativas laborales.

- **Solicitantes de Asilo con autorización para trabajar.** Les podéis contratar con las siguientes consideraciones:

  - Los solicitantes de asilo están autorizados para trabajar en España una vez transcurridos seis meses desde la presentación de la solicitud, siempre que esta haya sido admitida a trámite y no esté resuelta por causa no imputable al interesado/a. Esta autorización para trabajar se acredita mediante la inscripción "autoriza a trabajar" en el documento de solicitante de asilo (la tarjeta "amarilla"), y si procede, en sus sucesivas renovaciones.

- La vigencia de la autorización está condicionada a la resolución de la solicitud (la denegación de la solicitud de asilo produce automáticamente la extinción de la autorización para trabajar).

- **Extranjeros/as titulares de un permiso de residencia temporal y autorización para trabajar.** A los/las inmigrantes que hayan accedido a la residencia temporal por circunstancias excepcionales se les puede conceder autorización para trabajar en España. Si están provistos de dicha autorización les podréis contratar y únicamente debéis tener en cuenta el vencimiento de la autorización.

5. Otras situaciones

Podéis contratar sin ninguna restricción a las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones, siempre y cuando lo puedan acreditar:

- **Extranjeros/as con permiso de residencia permanente**. Este permiso autoriza a residir en España indefinidamente y a trabajar en las mismas condiciones que los españoles/as.
- **Personas asiladas y refugiadas**. Una persona que adquiere el estatuto de refugiado o asilado político tiene los mismos derechos que un nacional español, y por tanto puede realizar cualquier actividad laboral.
- **Personas casadas con ciudadanos/as de nacionalidad comunitaria y a los descendientes de ciudadano/a comunitario/a (o de su cónyuge) menores de 21 años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas,** se puede solicitar la tarjeta de familiar de residente comunitario, la cual permite trabajar en España como cualquier persona nacida en el seno de la Unión Europea.

4

¿Qué pasos tenéis que dar para contratar a las personas inmigrantes?

4.1. Personas con la documentación en regla

El proceso que debéis seguir para la contratación de cualquier persona inmigrante autorizada para trabajar en España es el siguiente:

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

4.2. Personas sin permiso o autorización para trabajar

El proceso que debéis seguir para la contratación de un/a extranjero/a que no tenga la documentación necesaria para trabajar legalmente en España es algo más complejo, puesto que previamente debéis tramitar la autorización de residencia y trabajo. Hasta que no se obtenga por escrito la resolución favorable de la solicitud, y esto puede tardar varios meses, no se puede formalizar la contratación.

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

- Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador/a extranjero/a.
- Que se garantice al trabajador/a una actividad continuada durante el período de vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- Que las empresas solicitantes hayan formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. Se podrá requerir al empresario/a que acredite los medios económicos, materiales y personales de los que dispone para su proyecto empresarial.
- Que las condiciones fijadas en la oferta de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- Que se posea la titulación, en su caso, debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- Que los trabajadores/as extranjeros/as que se pretenda contratar carezcan de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Que los trabajadores/as extranjeros/as no se encuentren irregularmente en territorio español.

Para la concesión de las autorizaciones de trabajo se tiene en cuenta la situación nacional de empleo, es decir, si existen o no trabajadores/as desempleados/as capacitados/as para el desempeño de la profesión que solicitáis. A estos efectos el Servicio Público de Empleo Estatal publica, para cada trimestre y para cada provincia, un **catálogo de ocupaciones de difícil cobertura**. Si la oferta que queréis hacer para la persona extranjera se encuentra en este catálogo, podréis tramitar directamente la solicitud de autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjeros que os corresponda.

Cuando la oferta no se halle en ese catálogo, debéis acreditar la dificultad de contratación del puesto que queréis cubrir y esto se hace a través de la presentación de la oferta ante el servicio público de empleo. Este servicio se encargará de su gestión, y si es el caso, en el plazo de 15 días emitirá un certificado que acredite la insuficiencia de demandantes de empleo para vuestra oferta.

No es necesario que presentéis la oferta al Servicio Público de Empleo si la persona a la que vais a tramitar la autorización se encuentra en algunas de las siguientes situaciones:

- Es cónyuge o hijo/a de extranjero/a residente en España con una autorización renovada, hijo/a de español/a nacionalizado/a o comunitario/a con un año de residencia.
- Es titular de una autorización previa de trabajo que pretende renovar.
- Tiene a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.
- Ha nacido y es residente en España.
- Es hijo/a o nieto/a de español/a de origen.
- Es menor extranjero/a en edad laboral con permiso de residencia y es tutelado por la entidad de protección de menores competente.
- Cuando se dé alguna de las circunstancias excepcionales del art. 45 del Real Decreto 2393/2004.
- Los extranjeros/as que haya sido titulares de una autorización de trabajo especial para) actividades de temporada durante cuatro años y hayan retornado a su país.

- Es reconocido/a como apátridas y que han perdido esta condición.
- Los que han gozado de la condición de refugiado/a durante el año anterior.
- Es Nacional de Chile y Perú.

Tenéis que preparar la siguiente **documentación**:

Los **formularios o modelos específicos**:

- Oferta de trabajo (original y copia). Debes especificar los datos de vuestra empresa, o vuestros datos como empleadores, así como las condiciones laborales según modelo oficial (EX 04, ver Anexo 2), que se puede obtener en los mismos lugares en los que se realizan los trámites (ver Anexo 3).
- Solicitud de autorización de residencia y trabajo (original y dos copias). La solicitud la presentaréis en modelo oficial (EX 01, ver Anexo 2), cumplimentada íntegramente y firmada y sellada por la empresa o empleador/a.

Documentación de la **empresa o del empleador**:

- Perfil del puesto de trabajo y memoria descriptiva de la actividad de la empresa en la que se explique el trabajo que desarrolla y la necesidad de contratar al solicitante de la autorización.
- NIF del empleador/a o CIF de la empresa.
- DNI de la persona que firma la solicitud.
- Documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social, o documento acreditativo de hallarse exento, y en el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica.
- Igualmente, para el caso de empresas se presentará el documento público que otorgue la representación de la misma en favor de la persona física que formule la solicitud.
- Cuando la autoridad competente lo considere necesario, podrá solicitar al empresario/a la documentación que estime oportuna para poder acreditar los medios económicos, materiales o personales de los que dispone para su proyecto empresarial y para hacer frente a sus obligaciones.
- Si la oferta de trabajo es de una ocupación no incluida en el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura, hay que adjuntar el certificado del Servicio Pú-

blico de Empleo donde se recoge el resultado de la gestión de la oferta presentada.
- Si la persona para la cual solicitáis la autorización está exenta de la situación nacional de empleo, hay que presentar la documentación que lo acredite.

Documentación **del trabajador/a extranjero/a:**

- Copia del pasaporte, cédula de inscripción o documento de viaje, en vigor. En el supuesto de que estén caducados deberá aportarse copia de los mismos y de la solicitud de renovación.
- Si la persona para la cual solicitáis la autorización está exenta de situación de empleo, hay que presentar la documentación que los acredite.
- Acreditación o titulación de que se posee la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión, cuando proceda, debidamente homologada.

La solicitud con toda la documentación de la empresa y el trabajador/a la podéis presentar en alguno de los **siguientes lugares** (ver Anexo 3):

- En las oficinas de registro de las correspondientes Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.
- En las Oficinas de Extranjeros.
- En la Dirección General de Ordenación de las Migraciones.

En el momento en que os notifiquen por carta **la resolución favorable** habrá que abonar unas tasas administrativas. Si se trata de una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial, serán dos tasas, una de ellas devengada por la autorización de trabajo y que corresponderá al empleador/a, y otra devengada por la autorización de residencia, que corresponderá al extranjero/a. La copia de esa resolución favorable ha de presentarse en el consulado de España en el país de origen de la persona extranjera a los efectos de solicitar el correspondiente visado que le facilite la entrada legal en España. Una vez en territorio nacional, se siguen los trámites de contratación reflejados en el apartado 4.1.

Si solamente es una autorización de trabajo, porque la persona extranjera ya era residente en España, se devengarán las tasas de la autorización de trabajo, y se podrán seguir acto seguido los trámites de contratación reflejados en el apartado 4.1.

La autoridad competente denegará las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena en los supuestos siguientes:

- Cuando consten antecedentes penales del trabajador/a en España o en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Cuando lo exija la situación nacional de empleo.
- Cuando las condiciones fijadas en el contrato de trabajo u oferta de empleo fueran inferiores a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad. También se denegará en el caso de que la contratación fuera a tiempo parcial, cuando, por la duración de la prestación de servicios, la retribución sea inferior al salario mínimo interprofesional, en cómputo anual, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, salvo que se tratase del cónyuge no separado de hecho o de derecho de residente legal, o de hijo/a en edad laboral y menor de 18 años, previamente reagrupados.
- Cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que pretende cubrir por despido improcedente o nulo, declarado por sentencia o reconocido como tal en acto de conciliación, o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- Cuando el empleador/a solicitante haya sido sancionado/a mediante resolución firme en los últimos 12 meses por infracciones calificadas como muy graves en la Ley de Extranjería, de 11 de enero, o por infracciones en materia de extranjería calificadas como graves o muy graves en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Cuando el/la empresario/a o empleador/a no garantice al trabajador/a la actividad continuada durante la vigencia de la autorización de residencia y trabajo, o bien cuando, siendo requerido para ello, no acredite los medios económicos, materiales y personales de los que dispone para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

- Cuando, para fundamentar la petición, se hayan presentado documentos falsos o formulado alegaciones inexactas, y medie mala fe.
- Cuando se carezca de la titulación especial exigida para el ejercicio de la concreta profesión o de la homologación o de la colegiación cuando así se requiera.
- Cuando conste un informe gubernativo previo desfavorable.
- Cuando concurra una causa prevista legalmente de inadmisión a trámite que no hubiera sido apreciada en el momento de la recepción de la solicitud.
- Cuando el empresario/a solicitante haya sido condenado/a mediante sentencia firme por delitos contra los derechos de los/las trabajadores/as o contra ciudadanos/as extranjeros/as, salvo que los antecedentes penales hubieran sido cancelados.

La denegación habrá de ser motivada y expresará los recursos que contra ella procedan, el órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarlo y el plazo para interponerlos.

4.3. Pasos para la tramitación de la autorización para trabajar para colectivos especiales

1. Se pueden solicitar **autorizaciones específicas para trabajar, sin considerar la situación nacional de empleo**, y por tanto sin presentar la oferta de trabajo ante el Servicio Público de Empleo, si la persona que queréis contratar se encuentra en uno de los siguientes colectivos:

- Personas extranjeras con autorización de estancia en España por estudios.
- Titulares de permiso de residencia temporal por circunstancias excepcionales.
- Personas residentes titulares de una autorización de residencia por reagrupación familiar

2. Tenéis que preparar la misma **documentación de la empresa** y **del trabajador/a** que para la solicitud del permiso de trabajo B (Inicial), teniendo en cuenta algunas particularidades:

- Existe un modelo de solicitud específico y único para estos casos (ver Anexo 2).
- En el caso de los estudiantes es necesario que la oferta de trabajo especifique la distribución de horas, si es a tiempo parcial, y la duración inferior a tres meses si es a tiempo completo. El contrato debe formalizarse por escrito y la autorización, en principio, no tendrá restricciones geográficas, salvo que coincida con periodos lectivos. La vigencia de la autorización coincidirá con la del contrato de trabajo, sin exceder de la duración del visado.
- En el caso de extranjeros/as residentes temporales, es necesario presentar el permiso de residencia en vigor o la solicitud de prórroga.

3. La solicitud con toda la documentación de la empresa y el trabajador/a la podéis presentar en los **mismos lugares** que para la solicitud del permiso de trabajo B (Inicial), teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

- **Estudiantes.** La entrega de la nueva tarjeta con la autorización para trabajar se realiza en la Comisaría Provincial de Policía, o por los servicios policiales de la Oficina de Extranjeros, que deberá dar traslado de ello a la Delegación de Gobierno (Área de Asuntos Sociales) de la provincia.
- **Titulares de permiso de residencia temporal.** La delegación de gobierno o autoridad laboral en la provincia traslada las autorizaciones para trabajar a la Comisaría General de Extranjería y Documentación de la DGP, para su anotación en el Registro Central de Extranjeros. La entrega de la nueva tarjeta se realiza a través de la Comisaría provincial o de los servicios policiales de la Oficina de Extranjeros.

4. En el momento en que os notifiquen por carta **la resolución favorable** se siguen los trámites de contratación reflejados en el apartado 4.1. Si la autorización es denegada no podéis realizar la contratación.

5

¿Cómo podéis contratar profesionales a través del sistema del contingente?

El contingente es un mecanismo general para canalizar los flujos migratorios laborales y que permite ***la contratación de trabajadores que no se hallan ni residen en España****, llamados/as a desempeñar empleos con vocación de estabilidad y que serán seleccionados/as en sus países de origen a partir de ofertas genéricas presentadas por los empresarios/as. Anualmente La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, elaborará la propuesta , previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita, con la información de los Servicios Públicos de Empleo y después de haber recibido las solicitudes de las organizaciones empresariales de ámbito provincial. Será aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros. El Real Decreto 2393/2004 introduce grandes novedades en cuanto a esta modalidad de contratación de personas extranjeras, pero hasta la fecha no se ha producido su desarrollo normativo .La última regulación relativa al contingente está contenida en la Resolución de 29 de diciembre de 2003y publicada en BOE el 31 de diciembre de 2004.*

El acuerdo por el que se apruebe el contingente comprenderá una cifra provisional, así como las características de las ofertas de empleo de carácter estable para un año natural que puedan ser cubiertas a través de este procedimiento por trabajadores/as extranjeros/as.

A lo largo del año se podrá revisar el número y la distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco del contingente, para adaptarlo a la evolución del mercado de trabajo.

Las **ofertas de empleo genéricas** presentadas a través del contingente se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.

Procedimiento

Los contratos de trabajo que se gestionen a través del contingente deberán ser firmados por extranjeros/as que no se hallen ni sean residentes en territorio español, y deberán contener, al menos, los aspectos previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información al trabajador/a sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador/a.

Los empresarios que pretendan contratar a través del contingente deberán presentar las solicitudes personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial que, para estos supuestos, podrán ser las organizaciones empresariales. Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores/as que hayan sido seleccionados/as o preseleccionados/as.

Concedido el visado por la autoridad consular, éste incorporará la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena de **un año de duración**, contado desde la fecha en que se efectúe la entrada en España, la cual deberá hacerse constar obligatoriamente en el pasaporte o título de viaje. La autorización inicial de residencia y trabajo se limitará a un ámbito territorial y sector de actividad determinado y permitirá la incorporación inmediata de los trabajadores/as a la empresa, así como su afiliación y/o alta en la Seguridad Social.

En el plazo de un mes desde su entrada en España, los trabajadores/as vendrán obligados/as a solicitar personalmente la correspondiente **tarjeta de identidad de extranjero/a**. Dicha tarjeta será expedida por el plazo de validez de la autorización de residencia temporal y será retirada, salvo que concurran circunstancias excepcionales que lo impidan, personalmente por el extranjero/a.

Visados para la búsqueda de empleo

El acuerdo de contingente podrá establecer un número de **visados para búsqueda de empleo** dirigidos a hijos/as o nietos/as de español/a de origen, así como un número de visados para búsqueda de empleo limitados a determinados sectores de actividad u ocupaciones en un ámbito territorial concreto. Estos visados autorizarán a desplazarse al territorio español, para buscar trabajo durante el período de estancia de tres meses. Si, transcurrido dicho plazo, no hubiera obtenido un contrato, el extranjero/a quedará obligado/a a salir del territorio nacional.

En cada país, el organismo de selección previsto en el acuerdo de regulación de flujos correspondiente realizará la selección de los/as extranjeros/as entre quienes acrediten cumplir con los requisitos y cualificaciones profesionales que se determinen en función de los sectores de actividad.

El visado para búsqueda de empleo autorizará a su titular a permanecer legalmente en España durante tres meses. El trabajador/a deberá buscar un empleo en el sector de actividad y en el ámbito territorial para el que se haya previsto la concesión de la autorización y las Oficinas de Extranjeros o Áreas de Trabajo y Asuntos Sociales inadmitirán a trámite o denegarán, en su caso, las solicitudes que se presenten para otra ocupación o ámbito territorial distintos a los previstos para su autorización.

Excepcionalmente, cuando se produzcan circunstancias imprevistas en el mercado laboral, la Dirección General de Inmigración podrá disponer que la autorización de residencia y trabajo sea concedida en otro ámbito territorial o sector de actividad distintos a los inicialmente previstos.

El empleador/a que pretenda la contratación del extranjero/a en estas condiciones presentará un contrato de trabajo-solicitud de autorización, firmado por ambas partes, así como aquellos documentos especificados en el apartado de solicitud de

autorización de residencia y trabajo inicial, en la Oficina de Extranjeros o en el Área o Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación o Subdelegación del Gobierno. La autoridad competente deberá pronunciarse en el plazo máximo de diez días sobre la concesión de la autorización de residencia y trabajo, y notificará al solicitante la resolución de manera inmediata. La eficacia de la autorización concedida estará condicionada a la posterior **afiliación y/o alta del trabajador/a** en la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación realizada al solicitante. Cumplida la condición, la autorización adquirirá vigencia y tendrá la consideración de autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena.

6

¿Cómo podéis favorecer la renovación de los permisos de trabajo?

Aunque de la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo se encarga el trabajador/a, debéis, como empresarios/as o empleadores/as, facilitarle toda la documentación requerida que dependa de la empresa.

El trabajador/a debe presentar durante los 60días previos a la caducidad de su tarjeta:

- El formulario o modelo específico debidamente cumplimentado (EX.01, Anexo 2)
- Copia del pasaporte en vigor, todas las hojas que tengan algún sello, cédula de inscripción o documento de viaje, en vigor.
- Copia de la tarjeta de identidad de extranjero/a, en vigor.
- Contrato de trabajo u oferta de empleo. Para el caso de que continúe en la misma empresa que le tramitó la autorización inicial, debe acreditar dicha continuidad en la relación laboral. Si pretende renovar una autorización que había solicitado una empresa diferente a la vuestra, deberá aportar el contrato de trabajo en vigor y la situación en alta en la Seguridad Social. Finalmente, si se trata de una nueva oferta de trabajo, y aún no se ha formalizado contrato, deberá adjuntar toda la documentación indicada para la solicitud de autorización de residencia y trabajo inicial por parte de vuestra empresa.

En el supuesto de que el extranjero/a sea beneficiario/a de una prestación contributiva o asistencial de desempleo, deberá portar el documento que lo acredite, expedido por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Para el caso de que el trabajador/a extranjero/a no pueda acreditar una actividad laboral durante un mínimo de seis meses por año, y siempre y cuando esa actividad haya superado los tres meses, deberá adjuntar a su solicitud:

- La baja no voluntaria en el trabajo inicial.
- El certificado de haber buscado activamente empleo.
- Nuevo contrato de trabajo, en vigor en el momento de la renovación.

7

¿A dónde os podéis dirigir para encontrar potenciales trabajadores y trabajadoras?

Además de los Servicios Públicos de Empleo, algunas entidades y organizaciones no gubernamentales (ONG) disponen de bolsas de empleo y servicios de intermediación que se dedican a favorecer la inserción sociolaboral del colectivo de inmigrantes, y a dar respuesta de forma profesional a los requerimientos de recursos humanos de empresarios/as y empleadores/as. En muchos casos se cuenta con bases de datos con suficiente información de los trabajadores/as (formación, cualidades personales y experiencia laboral) para adecuar perfectamente las ofertas y demandas de empleo.

Además, estas organizaciones os pueden informar y asesorar, e incluso pueden gestionar y facilitar los trámites necesarios para la obtención de la autorización trabajo o cualquier otra resolución que os haga falta para formalizar el contrato de trabajo.

Anexo

ALGUNAS SITUACIONES MUY COMUNES

1

Anexo 1 ALGUNAS SITUACIONES MUY COMUNES

EXTRANJEROS CON LA AUTORIZACIÓN DE TRABAJO CADUCADA Y CON RESGUARDO DE RENOVACIÓN

La presentación de la solicitud de renovación dentro de los 60 días anteriores a la caducidad de la tarjeta prorroga la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorroga su validez hasta la resolución del procedimiento en el supuesto de que se presente la renovación en los tres meses posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de que la administración pueda incoar expediente sancionador por la sanción en que se incurre.

Si existen limitaciones en el sector o en el ámbito geográfico, estas limitaciones seguirán existiendo hasta que se resuelva por la administración la solicitud de renovación.

Por lo tanto, con el resguardo de solicitud de renovación debidamente sellada, se podrá contratar a su titular. La administración tiene un plazo de tres meses para resolver, y en caso de pasar este plazo sin que haya contestado, el silencio será positivo, es decir, se procede a la renovación.

EXTRANJEROS QUE PUEDEN SER REAGRUPADOS POR SU FAMILIA

El derecho a la reagrupación familiar puede ser **ejercido por un extranjero residente** que haya residido legalmente en España durante un año y haya obtenido autorización para residir por, al menos, otro año.Los familiares que puede reagrupar, son:

- **Su cónyuge**, siempre que no se encuentre separado de hecho o de derecho y que el matrimonio no se haya celebrado en fraude de ley.
- **Sus hijos o los de su cónyuge**, incluidos los adoptados, siempre que sean menores de dieciocho años o estén incapacitados, de conformidad con la ley española o su ley personal, y no se encuentren casados.
- **Los menores de dieciocho años o incapaces** cuando el residente extranjero sea su representante legal.
- **Sus ascendientes o los de su cónyuge**, cuando estén a su cargo y existan razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España.

Estas personas han de entrar en España con visado, y en principio, su autorización sólo es de residencia. Para poder trabajar, han de pedir una autorización de trabajo, a través de una oferta de trabajo (sin tener en cuenta la situación nacional de empleo). Una vez tengan la autorización de trabajo, su permiso será independiente del familiar que les reagrupó, y deberán tramitar las renovaciones independientemente cuando les corresponda a cada uno de ellos.

Anexo 1 ALGUNAS SITUACIONES MUY COMUNES

RESIDENCIA TEMPORAL POR RAZONES DE ARRAIGO

Según la redacción del nuevo Reglamento en materia de extranjería, se concederá la residencia temporal a los extranjeros/as que se encuentren en España (si tener que solicitar visado en su país), siempre que no haya habido mala fe, por motivos de arraigo en los siguientes supuestos:

1 Arraigo laboral: si acredita la permanencia continuada en España durante al menos dos años y pueda demostrar que han existido relaciones laborales durante un mínimo de un año. Para poder acreditar la/s relacion/es laboral/es y su duración, el extranjero/a deberá presentar resolución judicial que la /a reconozca o resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.

2 Arraigo de permanencia continuada de un mínimo de tres años: necesitará un contrato de al menos 1 año y bien acreditar un vínculo familiar con extranjero residente o bien presentar un informe social del ayuntamiento que acredite su inserción social.

3 Cuando se trate de hijos/as de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.

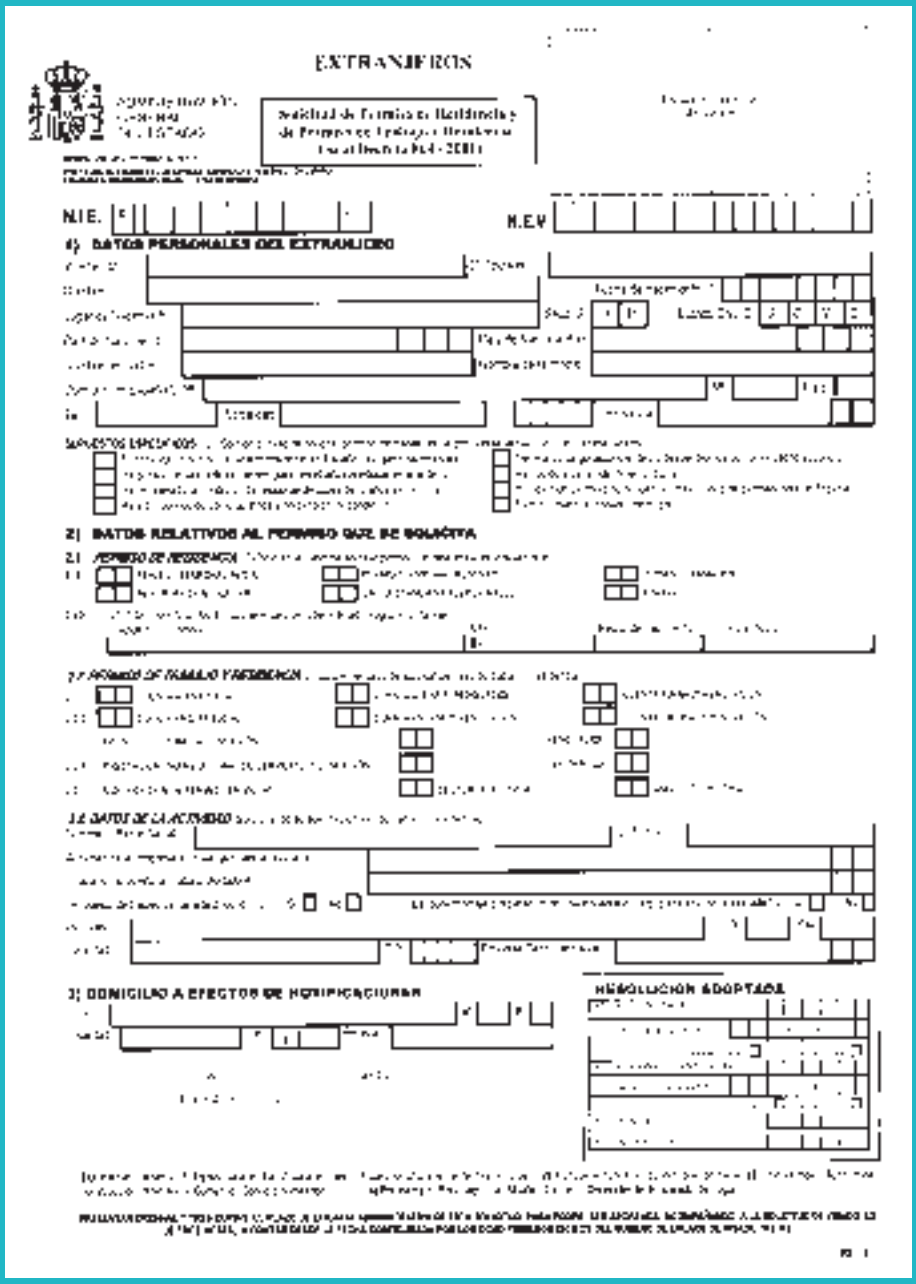
En estos tres supuestos la persona extranjera ha de carecer de antecedentes penales y presentar una oferta de trabajo. Esta oferta de trabajo puede ser de cualquier sector o actividad, sin necesidad de contemplar la situación nacional de empleo.

Anexo

MODELOS DE FORMULARIOS

Estos modelos están sujetos a actualizaciones.
http://www.mir.es/sites/mir/modelos/extranjeria/

2



EXTRANJEROS

N.I.E.

N.E.V.

1) DATOS PERSONALES DEL EXTRANJERO

2) DATOS RELATIVOS AL PERMISO QUE SE SOLICITA

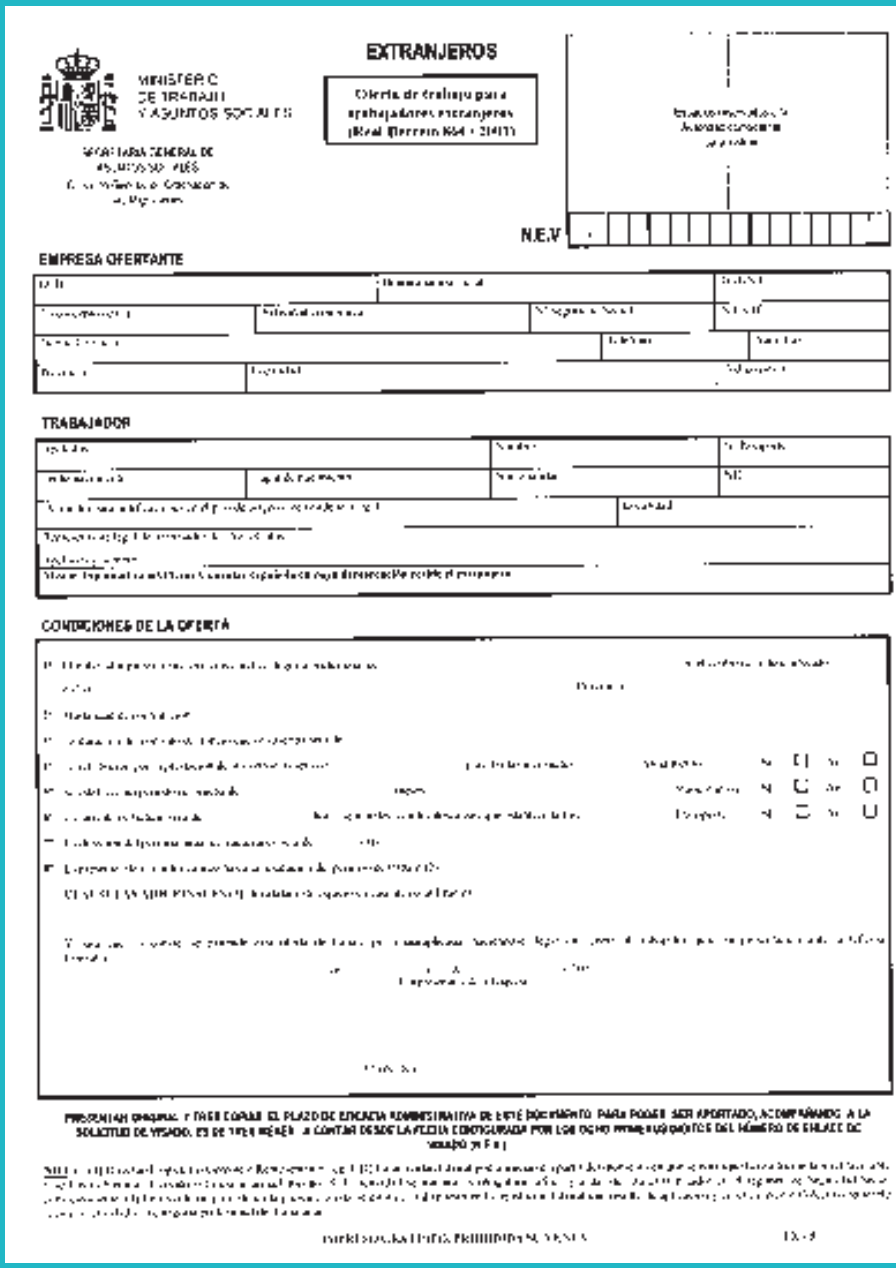
3) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES

RESOLUCIÓN ADOPTADA

Permiso de residencia y permiso de trabajo y residencia [Ex-01]

MODELOS DE FORMULARIOS

Oferta de empleo para trabajadores extranjeros [Ex-05]



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL DE ASUNTOS SOCIALES

EXTRANJEROS

Oferta de trabajo para trabajadores extranjeros (Real Decreto 864 / 2001)

N.E.V

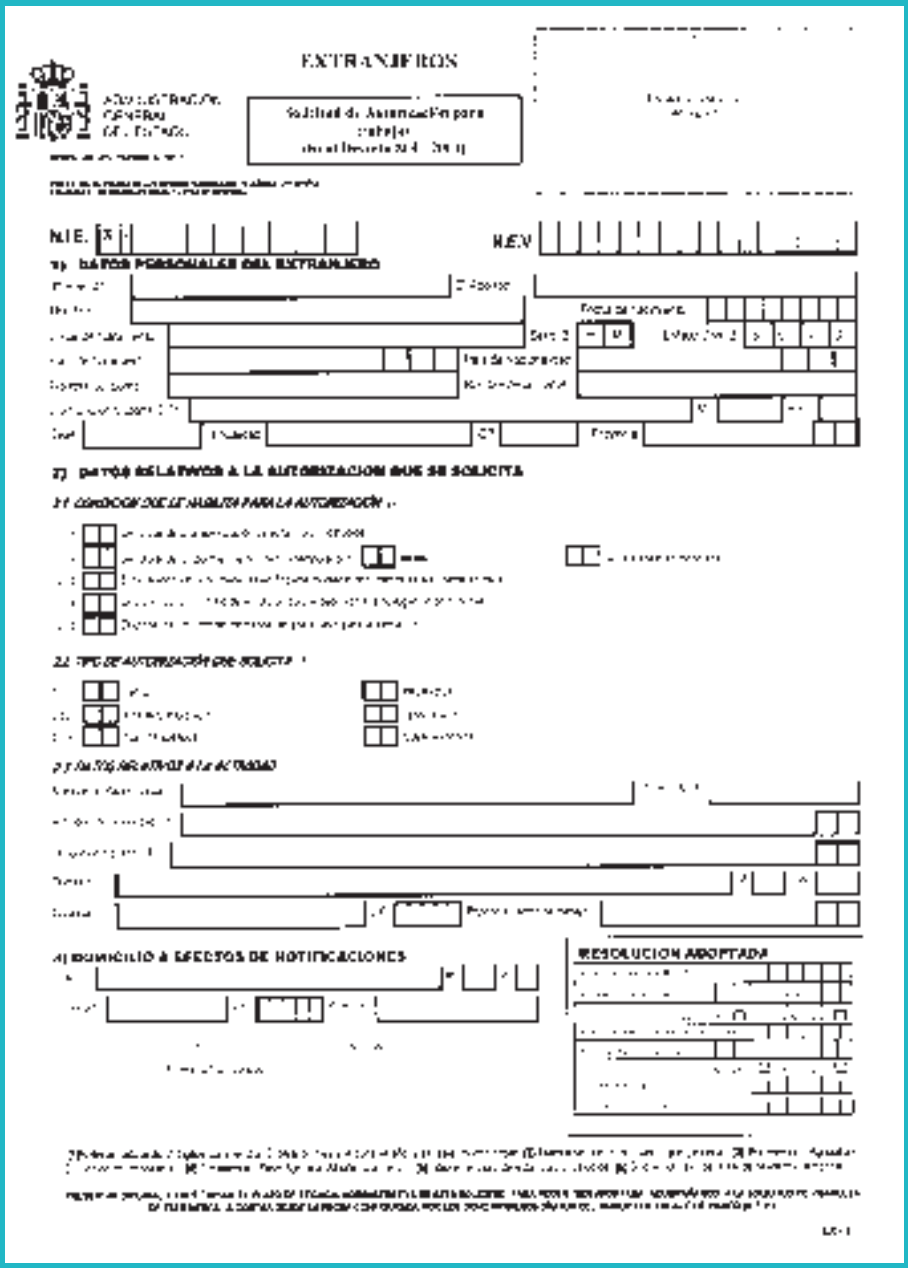
EMPRESA OFERTANTE

TRABAJADOR

CONDICIONES DE LA OFERTA

PRESENTACIÓN ORIGINAL Y PLAZO DE EFICACIA ADMINISTRATIVA DE ESTE DOCUMENTO PARA PODER SER APORTADO, ACOMPAÑANDO A LA SOLICITUD DE VISADO, ES DE TRES MESES A CONTAR DESDE LA FECHA CONSIGNADA POR LOS OCHO PRIMEROS DÍGITOS DEL NÚMERO DE ENLACE DE VISADO (N E V)

EX-05



EXTRANJEROS

Solicitud de Autorización para trabajar

N.I.E.

N.E.V.

1) DATOS PERSONALES DEL EXTRANJERO

2) PETICIÓN DE LA FAVOR A LA AUTORIZACIÓN QUE SE SOLICITA

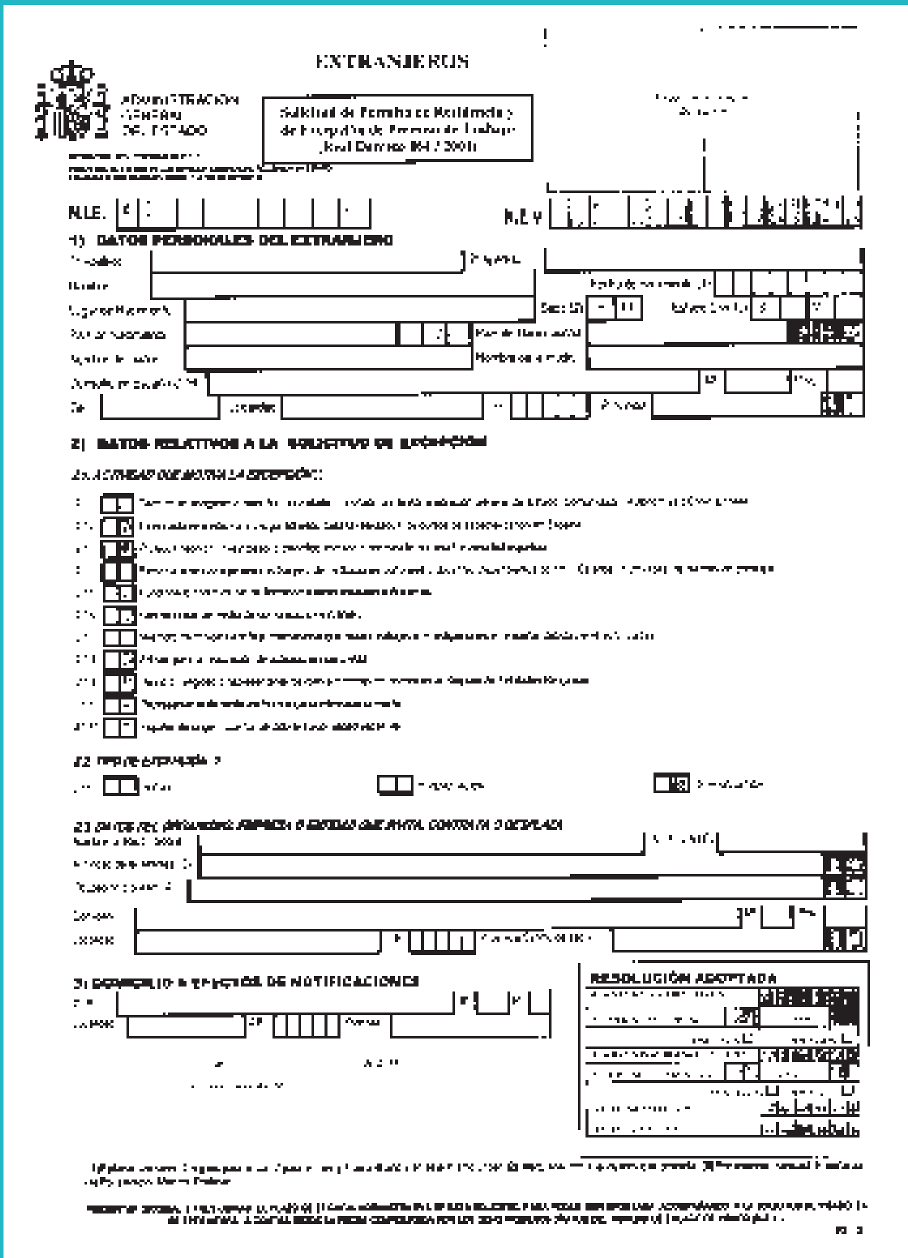
3) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES

RESOLUCIÓN ADOPTADA

EX-1

Autorización administrativa para trabajar [Ex-03]

Permiso de residencia y de excepción de permiso de trabajo [Ex-02]



EXTRANJEROS

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Solicitud de Permiso de Residencia y de Excepción de Permiso de Trabajo (Real Decreto 864/2001)

N.I.E.

1) DATOS PERSONALES DEL EXTRANJERO

2) DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD DE EXCEPCIÓN

3) DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES

RESOLUCIÓN ADOPTADA

Anexo

DIRECCIONES DE INTERÉS

3

Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja
Centros de Inter-Labor@

BURGOS
C/Aranda de Duero, 3 Bajo
09002 – Burgos
Tel. 947 278 221
Fax 947 260 785
burgos@cruzroja.es

LEÓN
C/ Alcalde Miguel Castaño, 108
24005 – León
Tel. 987 2252 535
Fax 987 216 969
leon@cruzroja.es

PALENCIA
C/Cruz Roja, 5
34003 – Palencia
Tel. 979 700 507
Fax 979 743 534
palencia@cruzroja.es

SALAMANCA
C/Cruz Roja, s/n
37005 – Salamanca
Tel. 923 221 032
Fax 923 228 482
salamanca@cruzroja.es

SEGOVIA
C/ Altos de la Piedad, s/n
40002 – Segovia
Tel. 921 440 202
Fax 921 441 403
segovia@cruzroja.es

SORIA
C/ Santo Domingo de Silos, s/n
42003 – Soria
Tel. 975 212 640
Fax 975 228 977
soria@cruzroja.es

VALLADOLID
C/ Antonio Lorenzo Hurtado, 5
47014 – Valladolid
Tel. 983 132 828
Fax 983 357 264
valladolid@cruzroja.es

OFICINA AUTONÓMICA
C/ Antonio Lorenzo Hurtado, 5
47014 – Valladolid
Tel. 983 132 828
Fax 983 357 264
valladolid@cruzroja.es

Anexo 3 DIRECCIONES DE INTERÉS

Otras direcciones de interés

ÁVILA

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Oficina de Extranjeros
Avda Hornos Caleros 1
Tel. 920 759 000

Subdelegación de Gobierno
Paseo de la Estación 3,
Hornos Caleros,1
Tel. 920 759 000

Instituto Nacional de la Seguridad Social. INSS
Avda. Portugal, 4.
Tel. 920 206 000

Servicio Público de Empleo. Ecyl
C/ Segovia , 25-Bajo
Tel. 920 355 800

Comisaría de Policía. Sección Extranjería
Paseo San Roque, 34
Tel. 920 353 944

BURGOS

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Avda Reyes Católicos, 22
09005 Burgos
Tel. 947 244 624/25

Subdelegación de Gobierno
Avda Reyes Católicos, 22
09005 Burgos
Tel. 947 769 058/63

Instituto Nacional de la Seguridad Social. INSS
C/ Trinidad, 4-6
09003 Burgos
Tel. 947 256 000

Servicio Público de Empleo. Ecyl

- Oficina de Empleo Calzadas
  C/ Calzadas, 36. 09004 Burgos.
  Tel. 947 278 454
- Oficina de Empleo Capiscol/ Gamonal.
  C/ Real, 7. 09007 Burgos.
  Tel. 947 225 281
- Oficina de Empleo Periferia San Pablo
  C/ San Pablo, 23
  09002 Burgos
  Tels. 947 269 030 / 947 264 462

Comisaría de Policía. Sección Extranjería
Avd de Castilla y León, 3. 09006 Burgos.
Tel. 947 282 347

de vuestro ámbito territorial

LEÓN

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Gran Vía de San Marcos nº 27
24001 León
Tel. 987 223 478 / 987 223 048

Subdelegación de Gobierno
Plaza de la Inmaculada nº 6
24003 León
Tel. 987 875 853

Instituto Nacional de la Seguridad Social. INSS
C/ Cinco de Octubre, nº 20. Planta Baja.
24002 León
Tel 987 277 800

Servicio Público de Empleo. Ecyl
- Centro Ramón y Cajal, 14-16
  24001 León
  Tel 987 249 530
- El Egido C/Ciudad de la Puebla, 3
  24007 León
  Tel. 987 215 200

Comisaría de Policía. Sección Extranjería
C/ Villa de Benavente, 6
24004 León
Tel. 987 218 904

PALENCIA

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Avda. La Antigua Florida nº2
Palencia
Tel. 979 168 190

Subdelegación de Gobierno
Avda. Casado del Alisal nº4
Palencia
Tel. 979 999 102

Instituto Nacional de la Seguridad Social. INSS
Avda. La Antigua Florida nº2
Palencia
Tel. 979 168 190

Servicio Público de Empleo. Ecyl
Avda. Casado del Alisal, 1
34001 Palencia
Tel. 979 745 323

Comisaría de Policía. Sección Extranjería
Av. Simón Nieto, 8
34005 Palencia
Tel. 979 167 458

Anexo 3 DIRECCIONES DE INTERÉS

SALAMANCA

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
C/ Dimas Madariaga 3
3700 Salamanca
Tel. 923 229 931

Subdelegación de Gobierno
Gran Vía, s/n
37001 Salamanca
Tel. 923 759 000

Instituto Nacional de la Seguridad Social. INSS
Plaza de los Bandos
37002 Salamanca
Tel. 923 127 500 / 901 502 050

Servicio Público de Empleo. Ecyl
- San José
  C/ Hilario Goyenechea, 2-40
  37008 Salamanca
  Tel. 923 219 427
- C/Calatañazor, 5-11
  37001 Salamanca
  Tel. 923 267 061

Comisaría de Policía.
Sección Extranjería
Ronda Sancti-Spiritus, 8-12.
37001 Salamanca
Tel. 979 167 458

SEGOVIA

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Plaza del Seminario, 1
40001 Segovia
Tel. 921460 583

Subdelegación de Gobierno
Plaza del Seminario, 1
40001 Segovia
Tel. 921 460 583

Instituto Nacional de la Seguridad Social. INSS
Plaza Reina doña Juana, 1
40001 Segovia
Tel. 921 411 400

Servicio Público de Empleo. Ecyl
Gral. Santiago, 6
40005 Segovia
Tel. 921 425 261/45

Comisaría de Policía.
Sección Extranjería
Pza. Ezequiel González, 20
40002 Segovia
Tel. 921 414 725

SORIA

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
C/ Vicente Tutor, 6 2ª planta
42001 Soria
Tel. 975 759 210

Subdelegación de Gobierno
C/ Alfonso VIII, 2
42003 Soria
Tel. 975 759 000

Instituto Nacional de la Seguridad Social. INSS
C/ San Benito, 17
42001Soria
Tel. 975 234 500

Servicio Público de Empleo. Ecyl
San Benito, 19
42001 Soria
Tel. 975 222 150/54

Comisaría de Policía. Sección Extranjería
C/ Nicolás Rabal, 9
42003 Soria
Tel. 921 414 725

VALLADOLID

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
C/ Santuario, 6
Tel. 983 999 211

Subdelegación de Gobierno
C/ Jesús Rivero Meneses nº 1
Tel. 983 999 000

Instituto Nacional de la Seguridad Social. INSS
C/ Gamazo nº 4
Tel. 983 329 200

Servicio Público de Empleo. Ecyl

- San Pablo
  Cadenas de San Gregorio, 6
  47011 Valladolid
  Tel. 983 259 854
- Villabáñez
  Villabáñez, 26
  47012 Valladolid
  Tel. 983 396 188
- Poniente
  Pl. Poniente, 1
  47003 Valladolid
  Tel. 983 341 213
- Pº de Zorrilla
  C/ Domingo Martínez, 3-5
  47007 Valladolid
  Tel. 983 224 534

Comisaría de Policía. Sección Extranjería
C/ Gerona s/n
Tel. 983 456 548
Valladolid

Anexo 3 DIRECCIONES DE INTERÉS

ZAMORA

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Plaza de la Constitución, 2
49003 Zamora
Tel. 980 759 144/45

Subdelegación de Gobierno
Plaza la Constitución, 1
49003 Zamora
Tel. 980 509 825

Instituto Nacional de la Seguridad Social. INSS
Avenida Requejo, 23
49030 Zamora
Tel. 980 559 529

Servicio Público de Empleo. Ecyl
C/ Dr. Fleming, 6-8
49014 Zamora
Tel. 980 521 582

Comisaría de Policía. Sección Extranjería
Avenida Requejo, 12
49030 Zamora
Tel. 980 509 274

Anexo

LEGISLACIÓN VIGENTE

En la presente guía hemos tenido que resumir los aspectos más relevantes de la legislación en materia de extranjería, y hemos preferido no detallar toda la posible casuística que recogen las leyes, centrándonos únicamente en aquellos más usuales. Si quieres conocer documentos legales sobre extranjería y mercado de trabajo, profundizar en algunos aspectos de los tratados en la guía o tener información sobre casos más excepcionales, te recomendamos especialmente el Capítulo II del **Real Decreto 2393/2004** de 30 de diciembre. Este Real Decreto es fundamental a la hora de conocer la legalidad sobre la contratación de personas inmigrantes y puede ser consultado en Internet en la siguiente dirección:

http://www.mir.es/sites/mir/extranje/index.html

No obstante debes tener en cuenta que la legislación en materia de extranjería puede variar con rapidez. Además el Nuevo Reglamento de Extranjería es aún reciente, y su aplicación puede irse modificando en algunos aspectos prácticos.

Anexo 4 LEGISLACIÓN VIGENTE

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (*BOE núm. 10, de 12 de enero*), en su redacción dada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre (*BOE núm. 307, de 23 de diciembre*), por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre (*BOE núm. 234, de 30 de septiembre*) y por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre (*BOE núm. 279, de 21 de noviembre*).

Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (BOE núm. 46, de 22 de febrero).

Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas (*BOE núm. 256, de 25 de octubre*).

Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre,por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social *(BOE núm. 6, de 7 de enero de 2005).*

Orden de 22 de febrero de 1989, sobre medios económicos cuya posesión deberán acreditar los extranjeros para poder efectuar su entrada en España (*BOE núm. 55, de 22 de febrero*).

Orden PRE/237/2002, de 8 de febrero, por la que se dictan instrucciones generales relativas al número de enlace de visado en materia de extranjería *(BOE núm. 37, de 12 de febrero).*

Resolución de 4 de junio de 1998, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se dispone la publicación del Acuerdo entre el Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio del Interior sobre encomienda de gestión para la expedición de visados en frontera (*BOE núm. 139, de 11 de junio*).

Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del Derecho de Asilo y de la condición de Refugiado (BOE núm. 74, de 27 de marzo), modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo (BOE núm. 122, de 23 de mayo).

Reglamento (CE) Nº 343/2003, del Consejo de la Unión Europea, de 18 de febrero de 2003, por el que se establecen los criterios y mecanismos de determinación del Estado miembro responsable del examen de una solicitud de asilo presentada en uno de los Estados miembros por un nacional de un tercer país (Diario Oficial de la Unión Europea de 25 de febrero de 2003)

Real Decreto 203/1995, de 10 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del Derecho de Asilo y de la condición de Refugiado, modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo (BOE núm. 52, de 2 de marzo), en su redacción dada por el Real Decreto 864/2001, de 20 de julio (BOE núm. 174, de 21 de julio), por el Real Decreto 865/2001, de 20 de julio (BOE núm. 174, de 21 de julio) , por el Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre (BOE núm. 256, de 25 de octubre) y por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2005).

www.cruzroja.es

ÁVILA	Plaza San Francisco , 3 CP 05005 Tel. 920 224 848 Fax 920 251 916 avila@cruzroja.es
BURGOS	C/ Aranda de Duero,3 Bajo CP 09002 Tel. 947 278 221 Fax 947 260 785 burgos@cruzroja.es
LEÓN	C/ Alcalde Miguel Castaño, 108 CP 24005 Tel. 987 252 535 Fax 987 216 969 leon@cruzroja.es
PALENCIA	C/ Cruz Roja, 5 CP 34003 Tel. 979 700 507 Fax 979 743 534 palencia@cruzroja.es
SALAMANCA	C/ Cruz Roja, s/n CP 37005 Tel. 923 221 032 Fax 923 228 482 salamanca@cruzroja.es
SEGOVIA	C/ Altos de la Piedad, s/n CP 40002 Tel. 921 440 202 Fax 921 441 403 segovia@cruzroja.es
SORIA	C/ Stº Domingo de Silos, s/n. CP 42003 Tel. 975 212 640 Fax 975 228 977 soria@cruzroja.es
VALLADOLID	C/ Antonio Lorenzo Hurtado, 5 CP 47014 Tel. 983 132 828 Fax 983 357 264 valladolid@cruzroja.es
ZAMORA	C/Hernán Cortés, 42 CP 49003 Tel. 980 523 300 Fax 980 511 842 zamora@cruzroja.es
OFICINA AUTONÓMICA	C/ Antonio Lorenzo Hurtado, 5 CP 47014 Tel. 983 132 828 Fax 983 357 264 valladolid@cruzroja.es

Cruz Roja Española
Castilla y León

Junta de Castilla y León

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO