

## COMENTARIOS BREVES SOBRE EL NUEVO REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA

Dr. Juan Manuel Campo Cabal  
Profesor Titular de Derecho Administrativo  
Universidad Europea de Madrid  
Abogado especialista en Extranjería

### SUMARIO:

<b>1. FECHAS DE ENTRADA EN VIGOR</b>	<b>1</b>
<b>2. PROCESO DE NORMALIZACIÓN</b>	<b>2</b>
<b>3. SOLICITUDES TRABAJADORES POR CUENTA AJENA, GENERAL, CONSTRUCCIÓN, HOSTELERIA, CAMPO Y SERVICIO</b>	<b>3</b>
<b>3.1. DOMESTICO HORARIO COMPLETO</b>	<b>3</b>
<b>3.2 REQUISITOS REFERIDOS AL EMPRESARIO</b>	<b>4</b>
<b>3.3 REQUISITOS AL TRABAJADOR EXTRANJERO</b>	<b>4</b>
<b>3.4. REQUISISTOS A AMBAS PARTES</b>	<b>4</b>
<b>3.5. DOCUMENTACION</b>	<b>4</b>
<b>4. SOLICITUDES PARA EL SERVICIO DOMESTICO CON VARIOS EMPLEADORES</b>	<b>5</b>
<b>4.1 REQUISITOS REFERIDOS AL TRABAJADOR EXTRANJERO</b>	<b>6</b>
<b>4.2 REQUISITOS AL EMPLEADOR</b>	<b>6</b>
<b>4.3 REFERIDOS A LAS PRESTACIONES LABORALES CONCERTADAS</b>	<b>6</b>
<b>4.4. DOCUMENTACION</b>	<b>6</b>
<b>5. OTRAS NOVEDADES DESTACABLES</b>	<b>7</b>
<b>6. FALENCIAS O RETROCESOS EN EL NUEVO TEXTO REGLAMENTARIO</b>	<b>8</b>

El pasado 7 de enero el BOE publicó el reglamento 2393 aprobado el 30 de diciembre de 2004, normativa que por un lado deroga en su totalidad el Reglamento R. D. 864/2001 de 20 de julio y por otra desarrolla la Ley orgánica 4 de 2000, reformada a su vez por la Ley orgánica 8 del mismo año y nuevamente modificada por la Ley orgánica 14 de 2003 de 20 de noviembre, sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

### 1. FECHAS DE ENTRADA EN VIGOR

La mencionada disposición general entra en vigor el 7 de febrero, salvo el artículo 45 . 2.a) que es a partir del 7 de agosto de 2005. Este apartado se refiere concretamente a la figura del

“Arraigo Laboral” y buscando el ánimo del legislador en esta distinción de fechas nos obliga remitirnos al procedimiento previsto para la solicitud de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales y en concreto en el supuesto en comento ( arraigo laboral) el interesado debe aportar con el formulario oficial pruebas que demuestren la relación laboral y éstas son: la resolución judicial que la reconozca o el acto administrativo confirmatorio del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En esta línea de ideas, si el art. 45. 2.a) no entrará en vigor después ocasionaría que frente a la Normalización extraordinaria prevista para los extranjeros que acrediten estar antes del 7 de agosto de 2004, si no encontrasen una actitud positiva por parte de los empleadores para que les colaboren con la presentación de la solicitud del permiso de trabajo y residencia en el plazo previsto (7 de febrero al 7 de mayo de 2005) conduciría inmediatamente a la denuncia correspondiente ante las oficinas de control del Ministerio de Trabajo o ante los estrados judiciales.

Con el fin de evitar el conflicto que surgiría y los perjuicios o amenazas que podría sufrir el empleador mientras transcurre el plazo previsto para la aplicabilidad de la Disposición Transitoria Tercera y las posibles acciones (que de seguro las habrán) ante entidades administrativas o jurisdiccionales laborales y, seguramente con el propósito de tranquilizar a los futuros empleadores en un ambiente cordial de cara al proceso extraordinario de normalización de trabajadores extranjeros irregulares en España.

## 2. PROCESO DE NORMALIZACIÓN

El Gobierno en su talante dialogante ha tratado y así lo ha conseguido, el consenso con el mayor número posible de agentes sociales, no sólo del contenido del Reglamento 2393, sino también el desterrar, en la medida de lo posible, el trabajo oculto (ni tan oculto está) de trabajadores extranjeros, el abrir puertas para que los empresarios no pueden aducir que siguen encontrando obstáculos en la consecución de permisos para sus empleados no comunitarios y acrecentar, como debe ser, las arcas de la Seguridad Social con los aportes que corresponden por parte de unos y de otros y para ello han acordado un proceso temporal y fuera de lo normal para dotar de autorizaciones de trabajo y residencia a quienes padecen y viven esta penosa situación.

La Disposición Transitoria Tercera del Reglamento regula un procedimiento extraordinario, principalmente para que los trabajadores por cuenta ajena puedan, a través de los empleadores, obtener de forma sencilla, rápida y segura, siempre que se cumplan con la totalidad de los requisitos, su ansiada tarjeta que le acredite como un residente y trabajador ajustado al derecho en España, con sus privilegios y deberes, y excepcionalmente, para

quienes trabajen en varios domicilios u hogares puedan lograr su autorización laboral por cuenta propia.

Con el propósito de hacer más pedagógico, presentamos a continuación el contenido del posible tríptico informativo de esta materia.

### **3. SOLICITUDES TRABAJADORES POR CUENTA AJENA, GENERAL, CONSTRUCCIÓN, HOSTELERIA, CAMPO Y SERVICIO**

#### ***3.1. DOMESTICO HORARIO COMPLETO***

##### **¿Quién puede solicitar la normalización?**

Solamente los empresarios o empleadores que deseen contratar por cuenta ajena trabajadores extranjeros

##### **¿Quién debe presentar la solicitud?**

El empresario o empleador o su representante legal acreditado, incluidas las personas que tengan reconocida esta condición por la sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social

##### **¿Dónde debe presentar la solicitud?**

En las oficinas de la Seguridad Social especialmente habilitadas para este proceso en cada provincia

##### **¿Cuándo puede solicitarse?**

Dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del nuevo Reglamento de Extranjería

##### **¿Qué trabajadores pueden acogerse la normalización?**

Los trabajadores extranjeros que se encuentren en España y reúnan determinados requisitos

##### **¿Qué Autorización se obtiene?**

Una autorización de residencia y trabajo por un año contando a partir de que se produzca la afiliación y/o alta del trabajador en la Seguridad Social

##### **¿Quién resuelve?**

Las oficinas y Unidades de Extranjería de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno

##### **¿Tiene que solicitar algún otro documento el trabajador?**

Si. Durante el mes siguiente a la entrada en vigor de la autorización de trabajo y residencia, el trabajador extranjero tendrán que solicitar su Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE)

### ***3.2 REQUISITOS REFERIDOS AL EMPRESARIO***

. Que la empresa esté inscrita en la Seguridad Social y se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. Que las condiciones de trabajo ofrecidas se ajusten a la normativa vigente para misma actividad, categoría profesional y localidad

. El empleador de servicio domestico fijo aportará su documentación identificativa.

. Podrá requerirse al empresario o empleador para que acredite que posee medios económicos y materiales suficientes para hacer frente a las obligaciones dimanantes la relación laboral

### ***3.3 REQUISITOS AL TRABAJADOR EXTRANJERO***

. Encontrase empadronado en cualquier municipio español al menos seis meses antes de la entrada en vigor del nuevo Reglamento de Extranjería, acreditando una permanencia continuada en España durante ese periodo.

. Carecer de antecedentes penales.

. Poseer la titulación, en su caso, debidamente homologada o acreditar la capacitación para el desarrollo de la prestación laboral

### ***3.4. REQUISITOS A AMBAS PARTES***

. Que se firme un contrato con el trabajador extranjero en el se garantice el mantenimiento de la prestación laboral por un periodo mínimo de seis meses. En el sector agrario el periodo mínimo será tres meses. En la construcción y la hostelería los seis meses podrán prestarse dentro de un periodo de doce. Este contrato sólo es valido desde el momento en que se conceda la autorización de trabajo y residencia y se produzca la afiliación y/o alta en la Seguridad Social.

. Es posible la contratación a tiempo parcial garantizando una duración global equivalente a la prestación de servicios computada durante toda la vigencia de la autorización.

. Cuando el contrato se refiera a trabajadores domésticos prestado a un solo cabeza de familia, los servicios deberán prestarse un mínimo de 80 horas efectivas al mes.

### ***3.5. DOCUMENTACION***

1. Modelo oficial de solicitud por duplicado. Puede obtenerse en la red de información en las Oficinas y unidades de Extranjería en las Áreas y Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales

de las Delegaciones y Subdelegaciones del gobierno en las Oficinas de la Seguridad Social y a través de las paginas web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (web.mtas.es) y del Ministerio de Administraciones Publicas (web.map.es)

2. Identificación del empresario o empleador, y de la empresa y en su caso del representante legal de esta.

3. Pasaporte u otro documento identificativo del trabajador.

4. Certificado de empadronamiento del trabajador extranjero.

5. *\*Certificado de antecedentes penales del trabajador expedido por las Autoridades de su país de procedencia y legalización por la Embajada o*

*Consulado de dicho país en España. El certificado se presenta en su caso traducido a una lengua española.*

6. El correspondiente contrato de trabajo y, en su caso, la acreditación de la titulación del trabajador extranjero.

#### **4. SOLICITUDES PARA EL SERVICIO DOMESTICO CON VARIOS EMPLEADORES**

##### **¿Quién puede solicitar la normalización?**

Los trabajadores extranjeros que vayan a desarrollar su actividad en el ámbito del servicio doméstico trabajando parcialmente y de manera simultanea para mas de un titular de hogar familiar

Los trabajadores deberán encontrarse en España y reunir determinados requisitos

##### **¿Quién debe presentar la solicitud?**

El propio trabajador extranjero.

##### **¿Dónde debe presentar la solicitud?**

En las oficinas de la Seguridad Social especialmente habilitadas para este proceso en cada provincia

##### **¿Cuándo puede solicitarse?**

Dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del nuevo Reglamento de Extranjería

##### **¿Qué Autorización se obtiene?**

Una autorización de residencia y trabajo por un año contando a partir de que se produzca la afiliación y/o alta del trabajador en la Seguridad Social

##### **¿Quién resuelve?**

Las oficinas y Unidades de Extranjería de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno

**¿Tiene que solicitar algún otro documento el trabajador?**

Si. Durante el mes siguiente a la entrada en vigor de la autorización de trabajo y residencia, el trabajador extranjero tendrán que solicitar su Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE)

**4.1 REQUISITOS REFERIDOS AL TRABAJADOR EXTRANJERO**

. Encontrarse empadronado en cualquier municipio española al menos seis meses antes de la entrada en vigor del nuevo Reglamento de Extranjería, acreditando una permanencia continuada en España durante ese periodo

. Carecer de antecedentes penales

**4.2 REQUISITOS AL EMPLEADOR**

. Podrá requerirse al empleador para que acredite que posee medios económicos y materiales suficientes para hacer frente a las obligaciones dimanantes de la relación laboral.

**4.3 REFERIDOS A LAS PRESTACIONES LABORALES CONCERTADAS**

. Que los servicios, exclusivamente domésticos se prestan para varios cabezas de familia o varios grupos de personas que, sin constituir familia, convivan en el mismo hogar familiar con carácter parcial o discontinuo, durante un mínimo de 30 horas de trabajo semanal efectivo en computo global y que han de realizarse, al menos 12 días en el mes.

. Que los servicios se presten en el hogar en el que resida el cabeza de familia y, en su caso, las demás personas que componen dicho hogar.

. Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración.

. Que los servicios pactados se ajusten a la condiciones laborales establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.

. Que las prestaciones laborales concertadas abarquen un periodo mínimo de actividad de seis meses.

**4.4. DOCUMENTACION**

1. Modelo oficial de solicitud por duplicado, cumplimentado en todos sus apartados y firmado tanto por el solicitante

como por los cabezas de familia. Puede obtenerse en la red de información en las Oficinas y Unidades de Extranjería en las Áreas y Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de las Delegaciones y Subdelegaciones del gobierno en las Oficinas de la Seguridad Social y a través de las paginas web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ([web.mtas.es](http://web.mtas.es)) y del Ministerio de Administraciones Publicas ([web.map.es](http://web.map.es))

2. Pasaporte u otro documento identificativo del trabajador.

3. Certificado de empadronamiento del trabajador extranjero.

**4. \*Certificado de antecedentes penales del trabajador expedido por las Autoridades de su país de procedencia y legalización por la Embajada o Consulado de dicho país en España. El certificado se presenta en su caso traducido a una lengua española.**

5. Copia compulsada de la documentación acreditativa de la identidad de los cabezas de familia o titulares de hogar familiar para los que va a prestar servicios.

## **5. OTRAS NOVEDADES DESTACABLES**

Se insiste en una mayor garantía de los principios de objetividad y seguridad jurídica al prever los procedimientos, los requisitos y los documentos que para cada clase de visado o de trámite es susceptible de ser instado por un ciudadano no comunitario, positivizando en gran parte toda la parafernalia existente en este orden del Derecho que en pretéritas fechas permitía en muchos casos el manejo arbitrario de exigir documentos y requisitos muchas veces sin soporte legal, puede que lógicos pero no recogidos en ninguna norma jurídica.

Entre ellos observamos con satisfacción que en la entrevistas que se realicen en el Consulado español se hará en presencia de dos funcionarios del mismo órgano y se levantará acta de dicha reunión que formará parte del expediente o del procedimiento administrativo, porque eran reiteradas las quejas de extranjeros que alegaban que no les daban ni oportunidad el funcionario de turno para hablar cuando la decisión estaba tomada sin casi oírles.

El permitir que las renovaciones se pueden presentar hasta 60 días antes de la caducidad de la vigencia de la tarjeta identificativa del extranjero.

Se autoriza que las renovaciones se puedan presentar en cualquier registro de los órganos de la Administración pública, lo cual va a contribuir a que dichos trámites no se eternicen con el procedimiento actualmente previsto que sólo permite por vía telefónica o fax obtener la cita para realizar la gestión.

Hay que también resaltar que el nuevo Reglamento se ha hecho eco de muchas situaciones que en la praxis acontecía y que no tenía una respuesta jurídica como es el caso de los trabajadores extranjeros enmarcados en los contratos de prestaciones transnacionales como el que era contratado por una empresa española para que realizara sus labores en otro país distinto pero con cargo a la nómina y organización situada en España o la posibilidad que tienen ahora los extracomunitarios de poder acceder al doble permiso de trabajo y residencia por cuenta propia y por cuenta ajena siempre que ambas actividades sean compatibles en cuanto a su naturaleza, objeto y características.

## **6. FALENCIAS O RETROCESOS EN EL NUEVO TEXTO REGLAMENTARIO**

Se excluyen algunos supuestos que en el anterior Reglamento eran considerados como preferentes para solicitar el permiso de trabajo y residencia sin recabar el informe previo de la oficina de empleo.

Igualmente se modifica con finalidad de extinción de los permisos de residencia al extranjero que no permanezca más de seis meses en España como mínimo de forma continua o discontinua, frente a su regulación anterior que entendía que sólo se perdía el derecho a residir en España si el extranjero estaba más de seis meses continuos fuera de España.

Con la derogación del Reglamento de extranjería, desaparece la posibilidad de dotar de autorización administrativa para trabajar a los internos extranjeros mediante el acuerdo previsto en el ya derogado art. 66, salvo que por la aplicación del art. 55. 2.c del nuevo Reglamento y mediante Orden Ministerial, como está previsto, utilicen la frase "otros colectivos" para posibilitarles la autorización respectiva de trabajo, de lo contrario podría vulnerarse el art. 25 de la Constitución al no permitir la reinserción de los condenados extranjeros privados de libertad.