

**Borrador de Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril**

Una política migratoria eficaz constituye un activo de gran relevancia a la hora de maximizar el impacto positivo y los efectos de la movilidad humana internacional en economías interdependientes. A pesar de las particularidades e incertidumbres del escenario geopolítico actual, nos encontramos en un marco de reactivación económica global tras la pandemia, acrecentado por el impacto potencial de la ejecución de los fondos procedentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

A este escenario se une la necesidad de avanzar en la materialización de las grandes transformaciones derivadas de la transición ecológica y la digitalización, y con un impacto relevante en la cobertura de perfiles en un mercado laboral cada vez más dinámico. Desde 2021 -en un contexto marcado por la recuperación económica tras la pandemia de COVID 19-, las vacantes en los principales países de la OCDE, como Estados Unidos, Reino Unido o la mayoría de los países europeos entre los que se encuentra España, crecen a un ritmo aproximado del 50%, un volumen cinco veces superior al registrado tras la crisis financiera. Es previsible que esta tendencia se acentúe aún más en los próximos años, originando una auténtica competición global por el talento y el capital humano.

En este contexto, España se encuentra en pleno proceso de ejecución de las inversiones asociadas al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR). Para contribuir a la ejecución de las inversiones comprometidas y maximizar los efectos transformadores de las mismas en la economía, es preciso reforzar aquellos elementos de la política migratoria que permitan la incorporación de perfiles altamente demandados por múltiples sectores económicos que actualmente encuentran dificultades para la cobertura de vacantes.

El mayor problema, y donde pueden surgir los mayores cuellos de botella a la hora de activar las inversiones que deben transformar nuestra economía, se ubica en la falta de capital humano en determinados sectores y ocupaciones. Prácticamente el 50% de las empresas declaran tener problemas de escasez de empleo y dificultad para la cobertura de vacantes.

Existe falta de especialistas en los sectores relacionados con las tecnologías de la información, de análisis de datos, de componentes en la nube y desarrolladores de aplicaciones. Pero, debido a las características de nuestro sistema educativo donde la formación profesional dual se ha desarrollado tardíamente, los problemas también se extienden a ocupaciones técnicas específicas de nivel medio. Además, numerosos estudios apuntan la dificultad de atracción de jóvenes hacia determinados sectores de actividad para trabajar en profesiones con menor atractivo o que no están suficientemente profesionalizadas, por lo que la escasez de empleo también se extiende a sectores con cualificaciones bajas. Entre la lista de ocupaciones con una mayor presión actual de vacantes figuran teleoperadores, representante comercial, conductor de vehículo de reparto y desarrollador de software.

Otro factor adicional a tener en consideración en cuanto a disponibilidad del capital humano es el provocado por el envejecimiento de la población, con estimaciones señalando que, en los próximos años, a medida que un mayor volumen de personas alcance la edad de jubilación, se va a producir un importante retroceso en el volumen de la población activa. Las proyecciones apuntan a que en 2030 los mayores de 65 años representarán un 35% de la población en edad de trabajar frente al 29% en 2021.

La Comisión Europea ha reconocido la contribución de los migrantes en situación regular para competir eficazmente por el talento a escala mundial y para ello ha desarrollado el Pacto por las Capacidades, que requiere impulsar a escala europea una política migratoria regular orientada a reducir la carencia de determinadas capacidades. Dentro de este contexto, los Estados Miembros, que ostentan la facultad de decidir el número de nacionales de terceros países que admiten, están introduciendo excepciones en su normativa para facilitar la entrada de trabajadores extranjeros y hacer frente a la escasez de empleo. Las medidas en el ámbito migratorio, y no solo las de formación, constituyen una palanca estratégica para agilizar la respuesta que requiere el mercado laboral en este contexto.

Países de nuestro entorno están en pleno proceso de adopción de mecanismos cada vez más ágiles para reflejar la situación de escasez de empleo previa consulta de los actores implicados.

En España el actual modelo, basado en la demanda de empleo, no responde adecuadamente a las necesidades de los sectores de actividad, y ofrece respuestas lentas y claramente insuficientes. La obtención de la autorización de trabajo es un procedimiento complejo y que se dilata en el tiempo, y que se encuentra supeditado a un análisis de la situación nacional de empleo que no refleja adecuadamente las necesidades del mercado de trabajo español, llegando a imposibilitar la obtención de una autorización de trabajo desde el extranjero para la mayoría de las ocupaciones. Este escenario tiene un impacto evidente en términos de competitividad para las empresas españolas y constituye un factor limitante en áreas como la internacionalización y la incorporación de perfiles cada vez más específicos para un mercado laboral tan dinámico como el actual.

En último término, este sistema tiene como principal externalidad negativa la pervivencia y el fomento de grandes bolsas de economía sumergida, un fenómeno que se nutre de la incorporación de muchas personas de origen extranjero al mercado laboral a través de la utilización de vías concebidas como extraordinarias, como pueden ser las autorizaciones excepcionales por motivos de arraigo o el tránsito a través de la denegación de la solicitud de protección internacional.

El objetivo de la norma que se pretende reformar es hacer frente de forma ágil a los crecientes desajustes del mercado de trabajo español asociados a la escasez de mano de obra desde el ámbito migratorio. Para ello se propone corregir las limitaciones e ineficiencias que prevalecen en la regulación actual, y garantizar que el precepto orgánico de determinación de la situación nacional de empleo a efectos migratorios se adapte y refleje de manera fidedigna y ágil a las necesidades del mercado laboral. Se trata de reducir cuellos de botella y maximizar las potencialidades de España como un país de atracción del talento internacional para impulsar la transformación de la economía.

El modelo migratorio español no solo carece de agilidad en la capacidad de dar respuesta a los retos del mercado laboral, sino que incluye importantes ineficiencias y genera el desarrollo de prácticas de economía informal que tienen elevados costes humanos, económicos, sociales y de gestión.

Nuestro vigente marco legislativo en el ámbito migratorio fue diseñado a en un momento en el que España empezaba a transitar de la condición de país emisor a receptor de flujos migratorios. En el ámbito reglamentario, la principal norma de referencia se inserta en una coyuntura aún marcada por la crisis económica iniciada en 2008. Este contexto es relevante a la hora de reconocer la carencia de instrumentos que permitan dar respuesta con la celeridad requerida a un escenario como el actual. Por el contrario, se traduce en un sistema de respuesta lenta, que entronca con entornos propicios para la proliferación de la economía sumergida y que se traduce en altos costes económicos.

La adopción de medidas para fomentar la migración circular, la aprobación de instrucciones concretas para determinados sectores económicos como el audiovisual, o el fomento de la migración cualificada a través de la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización constituyen avances que precisan de una acción aún más contundente en el actual contexto internacional.

Tal es el sentido y la filosofía de esta propuesta de reforma, limitada en su alcance, pero con vocación de impulsar un auténtico cambio de paradigma en política migratoria para servir a los fines expuestos.

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

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

De esta manera, el artículo único modifica el reglamento de extranjería en torno a cinco temáticas: reforma laboral y adecuación de las autorizaciones de duración determinada y la gestión colectiva de contratación en origen, las autorizaciones excepcionales por arraigo, la determinación de la situación nacional de empleo, el régimen de estudiantes y de autorizaciones por cuenta propia.

### **1. Rigidez de la actual normativa migratoria vinculada al ámbito laboral**

La normativa actual, diseñada a principios de siglo, produce un encorsetamiento evidente para cubrir las necesidades y desajustes del mercado de trabajo actualmente. Figuras como el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, que no ha sufrido modificaciones desde el año 2012, generan un efecto embudo para las necesidades de las empresas que, pese a requerir mano de obra en sus

diferentes modalidades, encuentran que no pueden acceder a ella porque los puestos de trabajo que ofertan no se encuentran reflejados en el Catálogo.

En su defecto, han de acudir a procedimientos administrativos complejos, con elevados costes de tramitación y que se dilatan en el tiempo, que desincentivan la llegada de trabajadores por vías regulares y terminan en algunos casos impulsando el florecimiento de la economía sumergida con el tránsito a la misma de personas que acceden al mercado laboral a través de figuras colaterales como la de solicitud de protección internacional.

En este escenario coexisten necesidades del mercado de trabajo –especialmente acuciantes en algunos sectores- con la existencia de personas en situación irregular que desean trabajar y que se ven obligadas a acudir a las denominadas autorizaciones de residencia por circunstancia excepcionales, y, más en concreto, a los denominados arraigos laboral y social.

La normativa que se pretende reformar exige, en el caso del arraigo laboral, que el extranjero haya permanecido en España durante dos años y haya trabajado de manera regular o irregular durante un período acreditado de seis meses. Aunque en principio la norma estaba prevista para personas en situación irregular que trabajaran en la economía informal, la doctrina del Tribunal Supremo ha establecido que este instrumento puede ser utilizado también por personas que hayan trabajado de manera regular, es decir, dadas de alta, y que se encuentren en situación irregular en el momento de la solicitud.

En el caso del arraigo social, la norma actualmente exige que la persona extranjera acredite un período de permanencia en España durante tres años y tenga vínculos familiares o aporte un informe que acredite su inserción en la sociedad española. Pero también le exige que deba aportar un contrato con una duración mínima de un año. Durante 2021, en España se concedieron por razones de arraigo laboral 5.902 autorizaciones (7.731 a 1 de mayo de 2022) y por arraigo social 47.877 (15.915 a 1 de mayo). A ellas cabría sumar las 19.051 concedidas por arraigo familiar (7.167 a dicha fecha).

Es más que razonable pensar que durante los períodos de tiempo que exige la norma, para sobrevivir, estas personas han estado trabajando de manera irregular, especialmente en el caso del arraigo social, por lo que parece también razonable articular medidas que permitan avanzar en el ajuste del mercado laboral español desde una perspectiva de regularidad documental.

Por todo ello se propone reformar la determinación de la situación nacional de empleo, de cara a conformar un Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura que permita una fotografía más exacta de las necesidades del mercado de trabajo; una mejora en los procedimientos de la gestión de la contratación en origen y de la migración circular, fidelizando a aquellas personas que cumplan con todos los compromisos adquiridos, especialmente el de retorno; una adecuación de los arraigos laboral, social y familiar a la realidad laboral y social actual; y la creación de una nueva figura de arraigo, el arraigo para la formación.

Se ha puesto de manifiesto la necesidad de un empleo con formación para suplir las carencias que encuentran actualmente las empresas españolas. Se propone, de modo similar al que Alemania denomina estancia tolerada, que personas que se encuentren en España en situación irregular y

asuman un compromiso efectivo de formación, puedan obtener una autorización de residencia una vez acreditada la formación. Esto permitirá una doble consecuencia: por un lado, se podrá obtener personal con la formación necesaria para cubrir los puestos de trabajo que ofertan las empresas; por otra parte, se procederá a incorporar al mercado laboral a personas que se encuentran trabajando de manera precaria o directamente irregular.

## **2. Régimen de estudiantes**

La transposición de la Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair*, se llevó a cabo en España de la manera más rígida.

Esta circunstancia ha propiciado que los estudiantes extranjeros no puedan trabajar, salvo excepciones, en España de manera simultánea con los estudios, ya que, entre otras consideraciones, el salario que pudieran obtener no podía servir para su sostenimiento económico.

En el caso de los estudiantes no comunitarios, hay unos 50 mil matriculados, que, con las medidas aquí planteadas podrían suponer la inmediata incorporación al mercado laboral de un porcentaje muy elevado de ellos, en perfiles con alta cualificación, y con el impacto económico que demuestran numerosos informes, como el realizado en el año 2020 por ICEX España<sup>16</sup>. Este estudio calcula que su impacto económico global en la economía española asciende a 3.8 millones de euros y que el efecto multiplicador del gasto de los estudiantes es de 2,3. Un efecto multiplicador de 2,3 supone que, por cada euro gastado en su programa académico, estos estudiantes internacionales gastaron 2,3 euros adicionales en una amplia gama de sectores de la economía española. A estos elementos debe añadirse una variedad de intangibles de difícil cuantificación, como es el hecho de que los estudiantes que vienen a España a formarse y a realizar su primera experiencia laboral se exponen a la cultura de nuestro país y gracias a esta experiencia construyen lazos estrechos, invisibles, y permanentes entre su país y el nuestro. Estos estudiantes internacionales serán los mejores embajadores de futuras alianzas de colaboración entre ambos países.

Por otra parte, la autorización laboral que se ha venido concediendo establecía, por la razón anterior, que no podía exceder de tres meses si se trataba de jornada a tiempo completo o actividad por cuenta propia a tiempo completo. Estos elementos no propician ser un atractivo para la internacionalización de las Universidades españolas, al mismo tiempo que se pierde la posibilidad de incorporar a personas con un cierto nivel de cualificación a las empresas que operan en España. De aquí que, en consonancia con la Directiva, se haya flexibilizado el acceso de los estudiantes al mercado de trabajo fijando un número máximo de 30 horas semanal como actividad laboral y permitiendo que el rendimiento económico que pueda obtenerse de la actividad laboral sí pueda formar parte del sostenimiento del estudiante.

## **3. Actividades por cuenta propia**

La normativa reglamentaria en materia de trabajo por cuenta propia por personas extranjeras no facilita las actividades de emprendimiento por parte de éstas; especialmente con carácter inicial. A las

trabas documentales se une el hecho de considerarse que el trabajador por cuenta propia sólo podía estar vinculado a una gran inversión, eliminando la figura del emprendedor individual que se limita a la inversión mínima de acuerdo con las características de su proyecto laboral. No está de más señalar que durante 2021 se concedieron al amparo de las normas reglamentarias una cifra tan escasa como 285 autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia.

Se ha optado por la eliminación de cuestiones de carácter documental (presentación de proyectos de actividad a realizar, la incidencia en la creación de empleo) y, a la vez, se ha determinado en el ámbito de las renovaciones, la máxima compatibilidad entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia para incentivar el emprendimiento entre las personas migrantes.

#### **4. Oficinas de Extranjería**

La tramitación media de una autorización para residir y trabajar puede llegar a los 9 meses, contando con todos los trámites preceptivos: Obtención del certificado de insuficiencia de demandantes de empleo, autorización para trabajar ante la OEX, expedición del visado en el país de origen, viaje a España, obtención de la Tarjeta de Identidad de Extranjeros y alta en la Seguridad Social. Ello refleja las dificultades burocráticas que acompañan a las autorizaciones de residencia y de residencia y trabajo. A ello se une la limitada capacidad de las Oficinas de Extranjería para dar respuesta rápida y eficaz a las demandas que la población extranjera y las empresas requieren, tanto para autorizaciones iniciales como para las renovaciones de dichas autorizaciones.

Por ello, es preciso avanzar en un nuevo modelo de Oficina que garantice el legítimo interés de las empresas a obtener sin dificultades las autorizaciones para sus trabajadores y el legítimo interés para las propias personas extranjeras, ya que ambos ven mermada su seguridad jurídica. Si bien este problema puede ser endémico en la administración – por el envejecimiento de plantillas – las particularidades de los trámites de extranjería permiten apostar por una estrategia específica e innovadora. Cualquier resolución a medio plazo para las OEX debe necesariamente pasar por el refuerzo de sus relaciones de puestos de trabajo, la mejora del atractivo de los puestos, la adecuada dotación económica de estos puestos, especialmente en comparación con puestos equivalentes en otras ramas de la administración territorial, y medidas destinadas a la retención del talento.

La creación de una Unidad flexible, centralizada, que pueda prestar apoyo a las Oficinas que se encuentren en una situación crítica, puede suponer un punto de inflexión entre el colapso de una unidad gestora y la prestación de un servicio adecuado al ciudadano.

En aplicación del principio de transparencia, el objetivo de este real decreto se define y justifica en esta parte expositiva y se ha facilitado además que los potenciales destinatarios de la norma hayan tenido una participación activa en la elaboración de la misma. A estos efectos, se ha llevado a cabo el trámite de audiencia e información pública a través del portal web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El texto ha sido informado por \_\_\_\_\_. También se ha solicitado informe al \_\_\_\_\_.

Se ha recibido, de conformidad con el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el informe preceptivo a los Ministerios del Interior, de Política Territorial y de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. Asimismo, el proyecto ha sido informado por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y se ha recabado la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Se ha solicitado el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.

Se ha sometido a consulta de la Comisión Interministerial de Extranjería, a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración y al Foro para la Integración Social de los Inmigrantes. Asimismo, el proyecto se ha sometido a trámite de audiencia pública y ha sido informado por las comunidades autónomas y las Oficinas de Extranjería.

Por último, se ha solicitado, con carácter de urgencia, el dictamen del Consejo de Estado.

Este real decreto se adecúa plenamente al orden constitucional de distribución de competencias, en concreto a la competencia exclusiva atribuida al Estado por el artículo 149.1.2ª de la Constitución en materia de inmigración y extranjería.

En su virtud, a propuesta de los titulares de los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, del Interior, de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y de Política Territorial, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros, en su reunión del día .... de .... de .....,

#### DISPONGO:

**Artículo único. *Modificación del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009 aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.***

El Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009 aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril queda modificado como sigue:

**Uno. Se modifica el artículo 42, que queda redactado en los siguientes términos:**

**1.** Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y los requisitos previstos en el artículo 64, excepto el apartado 2.b) y el apartado 3.a).

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando la relación laboral se inicie y desarrolle en el ámbito territorial de una sola Comunidad Autónoma y a ésta se le haya traspasado la competencia ejecutiva de tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia y ajena corresponderá a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos.

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

Las autorizaciones para trabajar se prorrogarán si subsisten las circunstancias que motivaron la concesión anterior, siempre y cuando se haya obtenido la prórroga de la autorización de estancia.

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

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

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

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

Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.º El trabajador acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho

meses en un periodo de veinticuatro, siempre que su última relación laboral se hubiese interrumpido por causas ajenas a su voluntad, y haya buscado activamente empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Por arraigo familiar:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Contratación estable
- b) Migración circular

c) Visados de búsqueda de empleo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. La Orden ministerial que apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen podrá regular de manera diferenciada las previsiones sobre contratación estable y sin establecer una cifra de puestos

a trabajo a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales, particularidades en el procedimiento de contratación de trabajadores para un determinado sector.

Sin perjuicio de lo anterior, dichas particularidades podrán ser establecidas, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, por Orden del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones específicamente aprobada a dichos efectos, en caso de que, a raíz de las propuestas de las Comunidades Autónomas y en atención a la situación nacional de empleo, se determine la no procedencia de establecer una cifra de contrataciones estables para una determinada anualidad.

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

5. Las ofertas de empleo presentadas en base a la norma sobre gestión colectiva de contrataciones en origen se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.

**Trece. Se modifica el artículo 170, que queda redactado como sigue:**

1. Las diferentes actuaciones de gestión, selección e intervención social y concesión de autorizaciones de trabajo, o de residencia y trabajo, entre otras, que sean consecuencia de la ejecución de la gestión colectiva de contrataciones en origen, se desarrollarán en los términos que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones establezca en la correspondiente Orden.

2. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen establecerá el procedimiento para la contratación de los trabajadores extranjeros, y los requisitos que deban cumplir las empresas para la obtención de estas autorizaciones.

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

3. Los empresarios que pretendan contratar a través del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen deberán presentar las solicitudes personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial que, para estos supuestos, podrán ser organizaciones empresariales.

La orden anual de contratación en origen podrá determinar los requisitos y procedimiento de autorización de cambios de empleador y de provincia. Estas modificaciones no podrán suponer una ampliación del número de meses trabajados por año, ni alterar el sector para el que se concedió.

4. En los procesos de selección en origen de los trabajadores realizados, en su caso, conforme a los procedimientos previstos en los acuerdos de regulación de flujos migratorios, podrán participar los empresarios, directa o indirectamente, siempre que lo soliciten, así como los representantes de la Dirección General de Migraciones encargados específicamente de estas tareas. Igualmente, podrán participar, en calidad de asesores y cuando las Administraciones de ambos países se lo soliciten, representantes de organizaciones sindicales más representativas y empresariales españolas y/o del país en el que se desarrolle el proceso de selección.

La Dirección General de Migraciones presentará a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, con periodicidad trimestral, un informe relativo al desarrollo de los procesos de selección de trabajadores en origen realizados durante el correspondiente periodo.

5. La Dirección General de Migraciones trasladará a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras el acta de la selección realizada, para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización, y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero a los trabajadores en el plazo máximo de dos días hábiles.

Excepcionalmente, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible, circunstancia que será comunicada a la Dirección General de Migraciones.

Asimismo, el Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno o, en el caso de Subdelegaciones del Gobierno, la Dependencia provincial del Área de Trabajo e Inmigración, solicitará informe al Registro Central de Penados, con idéntico plazo y conforme a las anteriores previsiones.

6. Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores que hayan sido seleccionados o preseleccionados. A través del medio más adecuado, se procurará el suministro de la información suficiente al trabajador sobre sus derechos y deberes como tal.

Para aquellas ocupaciones que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el desempeño del trabajo, la autorización de trabajo estará supeditada a la obtención de este requisito. En estos supuestos podrá concederse una autorización provisional de seis meses para la formación con el objetivo de obtener dicha certificación, que no habilitará para trabajar. La autorización definitiva de trabajo será concedida previa acreditación de la superación de la formación o certificación requerida.

**Catorce. Se modifica el artículo 199, que queda redactado como sigue:**

1. Los extranjeros que se encuentren en España en situación de estancia en base a lo previsto en el artículo 37.1, letras a), b) y d), podrán acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64, excepto el apartado 3.a. Deberá acreditar, además, encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

a) Haber permanecido en España durante al menos tres años como titular de una autorización de estancia.

b) Haber superado los estudios, o haber concluido el trabajo de investigación, la formación o las prácticas con aprovechamiento.

El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una autorización de residencia a favor de los familiares en situación de estancia previstos en el artículo 41 que se encuentren conviviendo con él en el momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida, será de residencia por reagrupación familiar.

2. Las previsiones establecidas en este artículo serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados.

A dichos efectos, el titular de la autorización de estancia deberá cumplir con los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.

3. La autorización concedida tendrá la consideración de autorización inicial.

La eficacia de la autorización de residencia y trabajo estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. La eficacia de la autorización de residencia concedida a favor de los familiares estará condicionada a la de la autorización principal y su vigencia estará vinculada a la de ésta.

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la autorización su titular deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente, ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes.

4. Excepcionalmente y previo informe favorable de la Secretaría de Estado de Migraciones podrá reducirse el plazo de tres años recogido en el apartado 1, cuando se trate de extranjeros cuya residencia en España se considere oportuna por razón de la relevancia excepcional de los méritos profesionales y científicos acreditados por aquéllos.

No será aplicable el requisito previsto en el apartado 1.a) de este artículo, en los siguientes supuestos:

a) Extranjeros que hayan superado el periodo de ejercicio profesional en prácticas y/o el periodo complementario de formación contemplado en la normativa reguladora de las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea. En dicho caso, la autorización de estancia adquirirá el carácter de autorización provisional de residencia y trabajo por cuenta ajena, una vez admitida a trámite la solicitud de modificación, y hasta que se resuelva el procedimiento. La denegación de la modificación supondrá la automática pérdida de vigencia de la autorización provisional, sin necesidad de pronunciamiento administrativo expreso.

b) Extranjeros en posesión del título homologado de Licenciado en Medicina, siempre que la actividad a desarrollar tras la modificación sea su acceso a la escala de complemento del Cuerpo Militar de Sanidad.

5. La autorización de residencia y trabajo, así como, en su caso, la autorización de residencia para los familiares, deberá solicitarse durante la vigencia de la autorización de estancia principal. La solicitud realizada en plazo prorrogará, en caso de caducidad, la vigencia de la autorización de estancia hasta que recaiga resolución sobre ella.

En cualquier caso, el requisito de tres años de permanencia en situación de estancia por estudios será requerible a la fecha en la que, en su caso, se conceda la modificación de la situación.

6. Cuando en el marco del procedimiento se establezca que el extranjero no reúne los requisitos exigibles de acuerdo con este precepto, pero sí los relativos a la concesión de la autorización inicial de residencia de que se trate, el órgano competente dictará resolución en relación con ésta, en los términos generalmente aplicables a la autorización en cuestión.

**Quince. Se modifica el apartado 1 del artículo 201, que queda redactado en los siguientes términos:**

1. Los extranjeros que deseen realizar simultáneamente actividades lucrativas por cuenta propia y ajena habrán de obtener las correspondientes autorizaciones de trabajo, de conformidad con los requisitos generales establecidos para la obtención de cada una de ellas en este Reglamento

**Dieciséis. Se modifica el apartado segundo de la disposición adicional tercera, que queda redactado en los siguientes términos:**

*Disposición adicional tercera. Lugares de presentación de las solicitudes y exigencia de comparecencia personal.*

(...)

2.. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizará ante la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida, salvo lo dispuesto de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los procedimientos de solicitud de visado descritos en este Reglamento. Las solicitudes relativas a los visados deberán presentarse ante los órganos competentes para su tramitación o electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan. Asimismo, se podrán presentar en los locales de un proveedor de servicios externo con el que el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación mantenga un contrato de concesión de servicios, con sujeción a las condiciones previstas en la normativa comunitaria sobre visados.

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

**Diecisiete. Se modifica el apartado segundo del artículo 162, que queda redactado en los siguientes términos:**

2. La autorización de residencia temporal se extinguirá por resolución del órgano competente para su concesión, conforme a los trámites previstos en la normativa vigente para los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones, cuando se constate la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

(...) f) Cuando el extranjero haya sido condenado en firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis del Código Penal.

**Dieciocho. Se modifica el apartado segundo del artículo 166, que queda redactado en los siguientes términos:**

1. La extinción de la autorización de residencia de larga duración y de la autorización de residencia de larga duración —UE se producirá en los casos siguientes:

(...) t) Cuando el extranjero haya sido condenado en firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis del Código Penal.”

**Disposición Adicional única:**

Se crea, dependiente de la Dirección General de Migraciones, la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería. Esta Unidad tendrá el nivel que se determine en la Relación de puestos de trabajo del Departamento, y asumirá funciones de gestión y apoyo en la tramitación de las

autorizaciones de residencia y/o trabajo que por resolución del Secretaría de Estado de Migraciones se determinen, según las indicaciones de la Dirección General de Migraciones, y para el ámbito territorial que se establezca a través de esta resolución.

La Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería podrá asumir la recepción, instrucción parcial o total, de las autorizaciones, cuando se recomiende por motivos de eficiencia en el uso de los recursos la gestión colectiva y centralizada de las mismas. Asimismo, por Resolución podrá determinarse su labor de apoyo a las Oficinas de Extranjería en la instrucción de las autorizaciones cuya resolución corresponde a las personas titulares de las Delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno través de procedimientos de tramitación descentralizada.

***Disposición Transitoria primera: Validez de las autorizaciones o tarjetas en vigor.***

Las distintas autorizaciones o tarjetas que habilitan para entrar, residir y trabajar en España, concedidas en el ámbito de aplicación del reglamento que se aprueba mediante este real decreto y que tengan validez a la fecha de su entrada en vigor, conservarán dicha validez durante el tiempo para el que hubieran sido expedidas.

***Disposición Transitoria segunda: Solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor del reglamento.***

Las solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto y del Reglamento que por él se aprueba se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de su presentación, salvo que el interesado solicite la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba y siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada tipo de solicitud.

***Disposición Derogatoria única: Derogación normativa.***

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

En particular, queda derogado el Capítulo VI del Título IV, que comprende los artículos 97 a 102, del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

***Disposición final primera. Desarrollo y ejecución.***

Se autoriza a los titulares de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, del Interior, de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y de Política Territorial y Administración Pública para dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias y, en su caso, previo informe de la Comisión Interministerial de Extranjería, las normas que sean necesarias para la ejecución y desarrollo de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba. En el supuesto de que las materias no sean objeto de la exclusiva competencia de cada uno de ellos, la ejecución y desarrollo de lo dispuesto en este Real Decreto y en el Reglamento que por él se aprueba se llevará a cabo mediante Orden del titular del Ministerio de la Presidencia, a propuesta conjunta de los Ministerios afectados, previo informe de la Comisión Interministerial de Extranjería.

***Disposición final segunda. Entrada en vigor.***

El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto lo previsto en la disposición derogatoria única, que entrará en vigor un año después de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el XXXXX.