

GUÍA PRÁCTICA PARA LA **contratación** DE PERSONAL PROVENIENTE DE PAISES **extracomunitarios** EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN



GUÍA PRÁCTICA PARA LA **contratación** DE PERSONAL PROVENIENTE DE PAISES **extracomunitarios** EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

Guía elaborada por



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



Gobierno
de España
MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



Principado de
Asturias



Cámaras
Asturias



AUTORAS

María del Carmen Fernández Rodríguez
(Abogada del Servicio de Atención Jurídica
de Protección Internacional de Accem)

Laura Montes Rozas
(Abogada del Servicio de Atención Jurídica
de Protección Internacional de Accem)

EDITA
Cámara de Comercio de Oviedo

DISEÑO Y MAQUETACIÓN
Juan Gallego Diseño

IMPRESIÓN
Cízero Digital

DEPÓSITO LEGAL AS 03402-2025

ÍNDICE

1. Introducción	04
1.1. Objetivo de la guía	04
1.2. Contexto del sector de cuidados en Asturias	05
1.3. Marco normativo básico	05
1.4. Conceptos básicos	07
2. Esquema Contratación	08
3. Contratación de titulares de autorización de trabajo	9
3.1. Titulares de autorización de residencia y trabajo	9
3.2. Solicitantes de protección internacional	10
3.3. Residentes comunitarios	12
4. Contratación de personas en España sin autorización de trabajo	13
4.1. Titulares de autorización de residencia sin autorización de trabajo	13
4.2. Estudiantes	15
4.3. Arraigo sociolaboral	17
4.4. Arraigo socioformativo	20
4.5. Otras vías de obtener autorización de residencia y trabajo	22
5. Contratación en el país de origen	24
5.1. Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena	24
5.2. Gestión colectiva de contrataciones en origen	28
5.3. Contratación para actividades de temporada	31
6. Buenas prácticas	32
Superación de estereotipos y barreras. Experiencias previas en la contratación de personal extranjero	32
7. Recursos. Directorio de recursos y contactos útiles	36
8. Anexos	39
8.1. ANEXO I. Cuadro resumen. Figuras arraigo	39
8.2. ANEXO II. Verificación de documentación	40
8.3. ANEXO III. Modelo memoria descriptiva	41
8.4. ANEXO IV. Modelo cláusula contractual	42
8.5. ANEXO V. Tasas administrativas	42
8.6. ANEXO VI. Buenas prácticas en la contratación	43

1. Introducción

1.1. Objetivo de la guía

La presente guía tiene como finalidad proporcionar a las empresas del sector de los cuidados en Asturias una herramienta práctica y completa para la contratación de personal extranjero procedente de países extracomunitarios, facilitando el conocimiento de los procedimientos, requisitos legales y buenas prácticas en este ámbito.

El documento responde a la necesidad creciente de profesionales en el sector de los cuidados, ofreciendo una orientación detallada sobre los procesos administrativos y estrategias de integración laboral.

Esta guía ha sido elaborada con fines informativos y no sustituye al asesoramiento personalizado. La normativa y procedimientos pueden estar sujetos a cambios, por lo que se recomienda verificar la información actualizada en fuentes oficiales.



1.2. Contexto del sector de cuidados en Asturias

El sector de los cuidados en Asturias se enfrenta actualmente a importantes desafíos demográficos y socioeconómicos. Estos factores hacen especialmente relevante la contratación de personal extranjero como estrategia para garantizar la sostenibilidad y calidad de los servicios de cuidados en la región.

En el marco del **Laboratorio CECOEC**, fruto del convenio de colaboración entre la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias y las Cámaras de Comercio de Oviedo, Avilés y Gijón, se está desarrollando la segunda fase de la transformación del modelo de cuidados de larga duración en Asturias.



05

1.3. Marco normativo básico

La contratación de personal extranjero extracomunitario se rige principalmente por las siguientes normas:

Extranjería

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, 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.
- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

- Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.
- Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025.

Derecho laboral

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- Resolución de 4 de noviembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Igualdad

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

NOTA: La normativa y procedimientos pueden estar sujetos a cambios, por lo que se recomienda verificar la información actualizada en fuentes oficiales.

1.4. Conceptos básicos

Residencia. Son residentes las personas extranjeras que se encuentran en España y sean titulares de una autorización para residir, ya sea de carácter temporal o de larga duración.

Estancia. Se trata de una situación de permanencia en territorio español por un periodo no superior a 90 días, sin perjuicio de la estancia de larga duración, para estudiantes, intercambio de alumnado, prácticas no laborales o servicios de voluntariado, que puede ser superior a 90 días.

NIE. Es el número de identificación de extranjero.

TIE. Documento identificativo que deben obtener las personas extranjeras a las que se le haya expedido un visado o una autorización para permanecer en España por más de seis meses. Se expide en formato físico y contiene datos personales de la titular, así como información sobre la autorización de residencia y, en su caso, de trabajo.

Visado. Documento expedido por la autoridad competente que habilita a su titular para presentarse en un paso fronterizo español con el fin de solicitar la entrada en el territorio nacional para estancia, residencia o tránsito aeroportuario.

Resolución. En el contexto de los procedimientos de extranjería en España, es el acto administrativo expreso, motivado y notificado, mediante el cual la Administración decide y pone fin al procedimiento, resolviendo todas las cuestiones planteadas y derivadas del mismo.

Protección internacional. Es la ayuda y amparo que un Estado ofrece a personas extranjeras que no pueden regresar a su país porque allí corren peligro, por ejemplo, por persecución, violencia o conflictos. Incluye el asilo y la protección subsidiaria, y garantiza derechos básicos y seguridad a quienes la reciben.

Menor extranjero tutelado o menor extranjero no acompañado. Menor de dieciocho años de nacionalidad extranjera que llega al país sin la compañía de un adulto responsable y en situación de riesgo de desprotección y que generalmente es tutelado por una administración pública.

Situación nacional de empleo. Es el criterio que determina si existen personas trabajadoras nacionales, comunitarias o extranjeras con autorización de trabajo disponibles para cubrir un puesto de trabajo en España. Su evaluación se realiza principalmente a través del **Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura**, elaborado y actualizado periódicamente por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en colaboración con las Comunidades Autónomas y la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

2. Esquema de contratación

CONTRATACIÓN DE PERSONAL EXTRANJERO

¿SE ENCUENTRA EN ESPAÑA?

SÍ

¿TIENE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO?

SÍ

Contratación directa

NO

¿TIENE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA O ESTANCIA?

SÍ

NO

NO

CONTRATACIÓN EN ORIGEN

Individual

Colectiva

De temporada

Solicitud aut. trabajo

No lucrativa

Estudiantes

Arraigo sociolaboral

Arraigo socioformativo

Otros arraigos

3. Contratación de personas extranjeras con autorización de trabajo

En los casos que se señalan a continuación, la contratación puede realizarse de manera inmediata, sin que la empresa o persona empleadora tenga que realizar ningún trámite previo de solicitud de autorización de trabajo:

3.1. Titulares de una autorización de residencia y trabajo

Estas personas están documentadas con tarjeta de identidad de extranjero (TIE) en la que constan sus datos identificativos, su autorización de trabajo, la fecha de expedición y la fecha de caducidad.

Algunas autorizaciones están condicionadas a un ámbito geográfico y sector de actividad determinados, que viene reflejado en la parte posterior del documento de identidad.

09



DIRECCIÓN GENERAL
DE LA POLICIA
Subdirección General de
Logística e Innovación
División de Documentación

¿Quiénes son?

- Personas que ya dispongan de una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena.
- Familiares de personas con nacionalidad española.
- Personas reagrupadas.
- Personas beneficiarias de protección internacional.
- Personas beneficiarias del Estatuto de Apátrida.
- Menores extranjeros no acompañados (mayores de 16 años).
- Víctimas de determinados delitos (por ejemplo, violencia de género o trata de seres humanos).

3.2. Solicitantes de protección internacional

Podrán trabajar directamente transcurridos los primeros seis meses desde la formalización de la solicitud y hasta la resolución de su expediente. Dicha posibilidad aparece expresamente señalada en el documento que les identifica con la mención **“autoriza a trabajar”**.

A lo largo de la tramitación del procedimiento, el documento identificativo puede ser:

• Manifestación de voluntad

de solicitar protección internacional. Es el acto inicial por el que una persona expresa su voluntad de solicitar protección internacional ante las autoridades españolas. Acredita que la persona ha iniciado el proceso, pero no autoriza a trabajar.

MINISTERIO
DEL INTERIOR

DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICIA
COMISARIA GENERAL DE EXTRANJERIA
Y FRONTERAS
DELEGACION PROVINCIAL DE SALAMANCA

MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD DE PRESENTAR SOLICITUD DE PROTECCIÓN
INTERNACIONAL

Este documento acredita la intención del titular de presentar solicitud de Protección Internacional y AUTORIZA al titular a permanecer en España hasta la fecha de caducidad.

Nº REFERENCIAL:
Nombre:
Apellido:
Hijo de:
Fecha de Nacimiento:
País:
Nacionalidad:
Sexo:
Nº de Pasaporte:
F. Exp:
F. Cad:
Dirección:
Cód. Postal: 37004
Localidad: SALAMANCA (SALAMANCA)
Teléfono:
Móvil:

El interesado deberá comparecer el día 01/02/2022 a las 15:00 en la sede de esta Delegación Provincial para presentar formalmente la solicitud de protección internacional, acompañada de todos los documentos que considere.

Este documento CADUCA el día: 01/02/2022

Expedido en: SALAMANCA, a quince de enero de dos mil veinte

Advertencia: Este documento, que no expone la presentación formal de la solicitud de protección internacional, **no** autoriza al "titular" de su titular, hasta la fecha en que haya comparecido y formalizado dicha solicitud o hasta la fecha de su caducidad. A la fecha de comparecencia ante la autoridad competente, el interesado no podrá ser considerado persona en el lugar donde haya sido citado y presentado formalmente la solicitud de Protección Internacional. La no comparecencia en el día establecido implicará la pérdida de custodia del documento derivado de este documento, entre ellos el de garantizarle la "no expulsión" establecido en el párrafo anterior.

El interesado deberá comparecer el día en que formalice la solicitud de protección internacional.

Este documento carece de validez para el trámite de fronteras (Reglamento CE 852/2008, Código de Fronteras Schengen y Acuerdo de Adhesión de España al Acuerdo Schengen).

MINISTERIO DEL INTERIOR

DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICIA

RESGUARDO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL
(Art 18.1 a) Ley 12/2009)

NIE: _____
 Nombre: _____
 Apellidos: _____
 Hijo de: _____
 Fecha Nacimiento: _____
 País: _____
 Nacionalidad: _____
 Sexo: _____
 Nº de Pasaporte: _____
 F. Exp: _____ F. Cad: _____
 Dirección: _____
 Localidad: _____
 Teléfono: _____
 Nº EXPEDIENTE CAR: *****
 VALIDEZ hasta: _____
 Si transcurrido el plazo anterior de validez no se ha notificado la resolución de no admisión a tránsito, quedará en este caso prorrogada la fecha de caducidad de este documento hasta el día _____.
 Expedido en (PROVINCIA), a —— de —— de 20—.
ADVERTENCIAS:
 *A. La fecha de caducidad el titular deberá comprender ante la dependencia que lo expidió. En caso de incomparecencia o de no atender las convocatorias que se le efectúen en su domicilio se procederá al archivo de la solicitud.
 *Este documento garantiza la "no devolución" de su titular.
 *Este documento carece de validez para el cruce de fronteras (reglamento UE 883/2016 de 9 de marzo Código de Fronteras Schengen y Acuerdo de adhesión de España al acuerdo Schengen).

• Resguardo de solicitud de protección internacional. Es el documento oficial que se entrega tras la formalización de la solicitud de protección internacional y que acredita la condición de solicitante. A partir de los 6 meses desde la formalización de la solicitud (si no hay resolución) el resguardo habilita para trabajar legalmente en España. En el propio documento consta la fecha a partir de la cual está autorizada a trabajar.

• Tarjeta Roja. Documento identificativo de la condición de solicitante de protección internacional, expedido por la autoridad competente una vez transcurridos nueve meses desde la presentación de la solicitud y producida la caducidad del resguardo inicial. Incorporará la autorización de trabajo, habilitando así a su titular para ejercer actividades laborales en España.

En los casos de formalización en puestos fronterizos (por ejemplo, aeropuertos) se documenta a la persona solicitante con Tarjeta Roja. En este caso el documento no incorpora autorización de trabajo por no haber transcurrido los primeros seis meses requeridos. Una vez cumplido dicho plazo, la persona quedará autorizada para trabajar.



3.3. Residentes Comunitarios

Ciudadanía de la UE, el EEE (Noruega, Liechtenstein o Islandia) y Suiza, que estarán documentados con el certificado de registro (documento verde) además de con su documento identificativo nacional.

La familia de estas personas también están autorizados a trabajar y están documentados con una TIE de familiar de comunitario.



4. Contratación de personas extranjeras sin autorización de trabajo

4.1. Titulares de autorización de residencia sin autorización de trabajo

Las personas que residan en España en situación de residencia no lucrativa pueden solicitar una autorización de trabajo. Si llevan residiendo más de un año no se comprobará la situación nacional de empleo.

Requisitos

Para la persona empleadora:

- Debe estar al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Debe contar con medios económicos, suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato de la persona trabajadora.

Para la persona extranjera:

- Debe tener la capacitación y la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.
- No puede encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.
- No representar una amenaza para el orden público.
- Si lleva residiendo menos de un año, que la situación nacional de empleo permita la contratación.

Documentación

- Modelo EX-26.
- Copia del pasaporte completo.
- Contrato firmado por la persona empleadora y la persona trabajadora que garantice una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar (1 año).
- Documentos acreditativos de la solvencia económica de la persona empleadora. Pueden ser alguno de los siguientes:
 - Empleador persona física: declaración de IRPF, certificados de cuentas bancarias, nóminas, etc.
 - Empleador persona jurídica: declaraciones IVA, IS, Informe vida laboral de la empresa.
- En su caso, documentación acreditativa de que la situación nacional de empleo permite la contratación.
- Tasas:
 - Por la persona trabajadora:
Modelo 790, código 052, epígrafe 2.5.2.
 - Por la persona empleadora:
Modelo 790 código 062, epígrafe 2.1.1.

Procedimiento

- Preparación del expediente: Reunir documentación requerida.
- Presentación de la solicitud: Oficina de Extranjería de la provincia del domicilio (presencial) o sede electrónica (Mercurio) por la persona extranjera, la persona empleadora o su representante.
- Tramitación y resolución:
 - Plazo de resolución: 3 meses desde la entrada en registro; silencio administrativo desestimatorio.
 - La eficacia queda condicionada a la afiliación y alta en Seguridad Social en 1 mes desde la notificación al solicitante.
 - En 1 mes desde la concesión, solicitar personalmente la “Tarjeta de Identidad de Extranjero” (TIE) ante la Policía del lugar de residencia.
- La vigencia de la autorización concedida será de un año.

4.2. Estudiantes

Se incluyen en este apartado las personas titulares de una autorización de estancia de larga duración que se encuentren en España para:

- Realizar estudios superiores (técnico superior, grado, máster, doctorado y títulos propios).
- Realizar estudios de educación secundaria postobligatoria.
- Participar en un programa de movilidad de alumnado de enseñanza secundaria obligatoria o postobligatoria.
- Prestación de un servicio de voluntariado no remunerado.
- Auxiliares de conversación extranjeros.
- Realización de estudios idiomáticos en las escuelas oficiales de idiomas o centros acreditados por el Instituto Cervantes.
- Cursos preparatorios para las pruebas selectivas para el acceso a plazas de formación sanitaria especializada (MIR, EIR, PIR, FIR, etc.).
- Obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional, certificados profesionales de grado C, en sus niveles 2 y 3.

Condiciones

- La actividad laboral deberá ser compatible con los estudios y no superar las 30 horas semanales.
- La autorización de trabajo estará limitada a una Comunidad Autónoma, pudiendo trabajar en localidades limítrofes a la misma.
- La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la estancia por estudios.

NOTA: La autorización de estancia de larga duración para estudios **superiores** (técnico superior, grado, máster, doctorado y títulos propios), **autorizará a trabajar por cuenta propia y ajena automáticamente**.

La autorización obtenida para **estudios de educación secundaria postobligatoria** autorizará automáticamente para el **desarrollo de actividades formativas** en empresa en el caso de que se trate de formación profesional de grado medio y superior o en la formación profesional para la obtención de certificados profesionales.

En los demás casos, será necesario solicitar una autorización de trabajo en Extranjería previa al inicio de una actividad laboral.

Documentación

- Modelo EX-00.
- Tasa: Modelo 790 código 062, epígrafe 3.2, abonado por la persona empleadora.

Aportada por la persona empleadora:

- El número de identificación fiscal de la empresa.
- Documento público que otorgue su representación legal en favor de la persona que formule la solicitud.
- Copia del contrato de trabajo.
- Documentos acreditativos de su solvencia económica. Pueden ser alguno de los siguientes:
 - Empleador persona física: declaración de IRPF, certificados de cuentas bancarias, nóminas, etc.
 - Empleador persona jurídica: declaraciones IVA, IS, Informe vida laboral de la empresa.

Aportada por la persona extranjera:

- Copia del pasaporte completo.
- Documentación acreditativa de la capacitación.
- Documentación acreditativa de la compatibilidad de los estudios con la actividad laboral.

Procedimiento

- Preparación del expediente: Reunir documentación requerida.
- Presentación de la solicitud: Oficina de Extranjería de la provincia del domicilio (presencial) o sede electrónica (Mercurio) por la persona extranjera, persona empleadora o su representante.
- Tramitación y resolución:
 - Plazo de resolución: 3 meses desde la entrada en registro; silencio administrativo desestimatorio.
 - Alta en Seguridad Social en 1 mes desde la notificación al solicitante.
 - En 1 mes desde la concesión, solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero ante la Policía del lugar de residencia.

4.3. Arraigo sociolaboral

Constituye una herramienta fundamental para la regularización de personas extranjeras en España. Es una autorización que se caracteriza por exigir una permanencia continuada de dos años y la presentación de contrato de trabajo y lleva aparejada la autorización para trabajar en España durante su vigencia (1 año).

Requisitos

- Estar en España y haber permanecido de manera continuada al menos **dos años** inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud. **No se computarán los períodos en los que se haya sido solicitante de protección internacional.**
- No tener la condición de solicitante de protección internacional al presentar la solicitud ni durante la tramitación.
- No representar una amenaza para el orden público, seguridad o salud pública, ni constar como rechazable en países con convenio.
- Carecer de antecedentes penales en España y en los países de residencia de los últimos cinco años.
- No estar dentro de un compromiso de no retorno vigente, en su caso.
- Contar con uno o varios contratos que, sumados, alcancen al menos **20 horas/semana** y garanticen, proporcionalmente, SMI o salario de convenio. Admite la presentación de varios contratos en el caso de la realización de trabajos de naturaleza estacional, siempre que sean concatenados, o contratos simultáneos a tiempo parcial con una o más personas empleadoras.
- Requisitos de la persona empleadora: estar al corriente con AEAT y Seguridad Social y acreditar medios económicos / materiales / personales suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente a la persona trabajadora.
- Abonar la tasa del procedimiento
(Modelo 790 código 052, epígrafe 2.3.1).

Documentación

Aportada por la persona empleadora:

- Contrato de trabajo firmado por la persona empleadora y la persona trabajadora, con las características exigidas.
- Copia del NIF y, en su caso, estatutos / escrituras para acreditar la facultad de quien firma.
- Acreditación de solvencia. Se pueden presentar algunos de estos documentos:
 - Empleador persona física: declaración de IRPF o IVA, certificados de cuentas bancarias, nóminas, etc.
 - Empleador persona jurídica: Declaraciones de IVA, Impuesto de Sociedades, Informe vida laboral de la empresa (VILE), etc.

Aportada por la persona solicitante:

- Modelo oficial EX-10 firmado.
- Copia completa del pasaporte.
- Pruebas de permanencia continuada en España por mínimo 2 años.
- Certificado de antecedentes penales de los países donde residió en los 5 años previos a la entrada en España.
- Copia de la documentación que acredite capacitación / cualificación profesional y, en su caso, homologación / reconocimiento para profesiones reguladas.
- Pago de tasa dentro de los 10 días hábiles desde la presentación.
- Nota sobre forma documental: aportar copias y exhibir originales; traducción jurada al castellano o lengua cooficial y legalización/apostilla de documentos extranjeros según corresponda.

Procedimiento

- Preparación del expediente: Reunir documentación requerida.
- Presentación de la solicitud: Oficina de Extranjería de la provincia del domicilio (presencial) o sede electrónica (Mercurio) por la persona extranjera o su representante.

- Tramitación y resolución:
 - Plazo de resolución: 3 meses desde la entrada en registro; silencio administrativo desestimatorio.
 - La eficacia queda condicionada a afiliación y alta en Seguridad Social en 1 mes desde la notificación al solicitante.
 - En 1 mes desde la concesión, solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero ante la Policía del lugar de residencia.

Observaciones

- Se admite pluriempleo y concatenación de contratos estacionales para alcanzar el umbral mínimo de jornada e ingresos.
- La autorización incluye permiso de trabajo por cuenta propia y ajena durante su vigencia; dura 1 año y puede prorrogarse o modificarse a residencia y trabajo.



4.4. Arraigo socioformativo

Se permite acceder a este arraigo a aquellas personas que ya están cursando o que están matriculadas en algunas formaciones en aras a fomentar su integración, así como quienes se comprometan a realizar una formación promovida por los Servicios Públicos de Empleo en España y orientada al desempeño de ocupaciones del catálogo de difícil cobertura.

Requisitos

- Estar en España y haber permanecido de manera continuada al menos **dos años** inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud. **No se computarán los períodos en los que se haya sido solicitante de protección internacional.**
- No tener la condición de solicitante de protección internacional al presentar la solicitud ni durante la tramitación.
- No representar una amenaza para el orden público, seguridad o salud pública, ni constar como rechazable en países con convenio.
- Carecer de antecedentes penales en España y en los países de residencia de los últimos cinco años.
- No estar dentro de un compromiso de no retorno vigente, en su caso.
- Disponer de matrícula o estar cursando una de las formaciones admitidas:
 - Estudios de educación secundaria postobligatoria en un centro de enseñanza autorizado en España a tiempo completo.
 - Realización de una formación completa en un centro de enseñanza autorizado en España, conducente a la obtención de certificados profesionales de las ofertas del sistema de formación profesional de grado C (Niveles 1, 2 y 3).
 - Estudios presenciales de enseñanzas obligatorias para personas adultas.
- Comprometerse a realizar una formación promovida por los Servicios Públicos de Empleo en España y orientada al desempeño de ocupaciones del catálogo de difícil cobertura.
- Es obligatorio acreditar la matrícula en el plazo de 3 meses desde la concesión de la autorización.
- Informe de integración social emitido por la Comunidad Autónoma o Ayuntamiento competente.
- Pago de tasa del procedimiento (Modelo 790 código 052, epígrafe 2.3.1).

Documentación

Aportada por la persona solicitante:

- Modelo oficial EX-10 firmado.
- Copia completa de pasaporte.
- Pruebas de permanencia continuada en España (preferentemente emitidas / registradas por Administraciones públicas: empadronamiento, hospitalización, consultas en sanidad pública, documentación municipal /autonómica / estatal, etc.).
- Certificado de antecedentes penales de los países de residencia en los últimos 5 años previos a la entrada en España.
- Informe de integración social de la Comunidad Autónoma o Ayuntamiento.
- Compromiso de realización de la formación (EX-10).
- Matrícula de la formación prevista.
- Traducciones juradas y legalización/apostilla de documentos extranjeros, cuando proceda.
- Pago de tasa, dentro de los 10 días hábiles desde la presentación.

Procedimiento

- Sujeto legitimado: la persona extranjera o su representante.
- Presentación de la solicitud: Oficina de Extranjería de la provincia del domicilio (presencial) o sede electrónica (Mercurio) por la persona extranjera o su representante
- Plazo de presentación: si la matrícula tiene plazo oficial, solicitar en los dos meses anteriores al inicio de ese plazo.
- Tramitación y resolución:
 - Plazo de resolución: 3 meses desde la entrada en registro; silencio administrativo desestimatorio.
 - Es necesario acreditar la matriculación: dentro de los 3 meses desde la concesión; si no, puede extinguirse la autorización.
 - En 1 mes desde la concesión, solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero ante la Policía del lugar de residencia.
- Vigencia y prórroga: 1 año; prórroga condicionada a promoción a segundo curso en ciclos de grado básico/medio, o a título/certificado si se finaliza antes, y a búsqueda activa de empleo e inscripción en el SEPE cuando proceda.

4.5. Otras vías de obtener autorización de residencia y trabajo

A continuación, se presentan otras modalidades de autorizaciones de residencia temporal por razones de arraigo, menos comunes en la práctica, que igualmente deben cumplir los requisitos generales establecidos en el artículo 126 del RELOEX¹. Por ello, se destacan únicamente las particularidades propias de cada una de ellas:

Arraigo de segunda oportunidad

¿Para quién?

- Personas que tuvieron una autorización de residencia (no por circunstancias excepcionales) en los dos años previos a la solicitud y no pudieron renovarla por causas distintas de orden público, seguridad y salud pública. También encaja cuando hay sentencia denegatoria, sobreseimiento o absolución de la pena.

Requisitos

- Acreditar aquella titularidad reciente y la causa de no renovación.

Arraigo social

¿Para quién?

- Personas que tengan vínculos familiares concretos con otras personas extranjeras titulares de una autorización de residencia (cónyuge o pareja registrada; ascendientes/descendientes de primer grado) o, si no los acredita, quien demuestre integración social mediante informe autonómico favorable.

Requisitos

- Medios económicos: Deben alcanzar al menos el 100% del IPREM, estar disponibles en España y provenir de los familiares; si se cumplen los requisitos de la autorización inicial de residencia de trabajo por cuenta propia, cabe alegar ingresos propios.

¹RELOEX: Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, 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.

- Informe de integración: Lo emiten los órganos competentes de la Comunidad Autónoma en un mes; certifica participación formativa, conocimientos cívicos y, en su caso, idiomas cooficiales.

Arraigo familiar

¿Para quién?

- Padre, madre o tutor de un menor, nacional de otro país de la UE/EEE/Suiza residentes en España, a cargo y convivientes (o al corriente de deberes), y familiares que prestan apoyo a personas con discapacidad de la UE/EEE/Suiza, a cargo y convivientes.
- Duración: Cinco años; no se exige permanencia previa.
- Cambio relevante: Esta figura se limita a supuestos con ciudadanía de la UE/EEE/Suiza; quienes tenían tarjetas por vínculo con personas españolas mantienen su residencia conforme al nuevo régimen, sin tener que pedir “arraigo familiar”.

NOTA: Si se trata de una persona con nacionalidad española: No se tramita “arraigo familiar”; corresponde la residencia temporal de familiares de personas con nacionalidad española.



5. Contratación en el país de origen

En este apartado se desarrollan los tipos de autorizaciones y procedimientos necesarios para contratar a una persona extranjera que se encuentran en su país de origen, es decir, fuera de España.

5.1. Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena

24

Se trata de una residencia temporal y autorización de trabajo por cuenta ajena que se solicita cuando la persona extranjera se encuentra en el país de origen, una empresa en España le realiza una oferta individual de trabajo por cuenta ajena y la situación nacional de empleo permite la contratación.

Requisitos

De la relación laboral

- a)** Actividad laboral continuada de al menos un año a tiempo completo, condicionando su inicio a la concesión de la autorización. Si la contratación fuera a tiempo parcial, la retribución a percibir deberá ser igual o superior al SMI para jornada completa.
- b)** Las condiciones del contrato de trabajo deben ajustarse a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable.
- c)** La situación nacional de empleo debe permitir la contratación de la persona trabajadora extranjera.

NOTA: Hay determinados supuestos de exención de la situación nacional de empleo que constan en el artículo 40 de la Ley de Extranjería. A continuación, hacemos una relación de los casos más comunes que pueden darse en la contratación en origen.

“Los trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos”.

“Los hijos o nietos de español de origen”.

“Los extranjeros que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales, y hayan retorna do a su país”.

“Los extranjeros que hayan renunciado a su autorización de residencia y trabajo en virtud de un programa de retorno voluntario”.

Es importante señalar:

- Que se entiende que la situación nacional de empleo permite la contratación cuando el puesto se encuentra incluido en el **Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura**.
- Existen Convenios específicos con determinados países que eximen de la comprobación de este requisito, en la actualidad, Chile y Perú.

De la persona empleadora

- a)** Debe encontrarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- b)** Contar con medios económicos suficientes para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato.

De la persona extranjera

- a)** Tener la capacitación y la cualificación profesional legalmente exigida.
- b)** No puede encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.
- c)** No representar una amenaza para el orden público, la seguridad o la salud públicas.

Procedimiento

1. Publicación de la oferta de trabajo en el Servicio Público de Empleo competente. El Servicio Público de Empleo la gestionará durante ocho días, dando publicidad a la oferta. Transcurrido dicho periodo la persona empleadora comunicará al Servicio Público de Empleo el resultado del proceso de selección, indicando la relación de personas candidatas que han sido admitidas o rechazadas, y las causas del rechazo.

El Servicio Público de Empleo emitirá el **certificado de insuficiencia de personas demandantes** en un plazo máximo de tres días desde la comunicación del resultado de la selección.

2. Presentación de la solicitud en Extranjería: La persona empleadora presenta la solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo.

3. Resolución: Si es favorable, se notifica a la persona empleadora y a la persona trabajadora en el país de origen.

4. Solicitud de visado: Realizada por la persona trabajadora personalmente en la misión diplomática u oficina consular española en su país.

5. Entrada en España: La persona trabajadora debe entrar en España en el plazo de 3 meses desde la concesión del visado.

6. Formalización: En un mes desde la entrada, la persona trabajadora debe solicitar la TIE y darse de alta en la Seguridad Social.

PASO	ACCIÓN	LUGAR	DOCUMENTACIÓN
1	Oferta de empleo	SEPE	Oferta, memoria
2	Solicitud autorización	Extranjería	Identificativa, contrato, solvencia, etc.
3	Resolución favorable	Extranjería	Notificación
4	Solicitud visado	Consulado país de origen	Pasaporte, antecedentes, etc.
5	Entrada en España	Puesto fronterizo	Visado
6	Alta en Seguridad Social	Seguridad Social	TA.2/S
7	Solicitud de TIE	Comisaría Policía Nacional	Cita previa, tasa, pasaporte, ex17

Documentación a presentar en Extranjería

- Modelo de solicitud oficial EX - 03
- Abonar las tasas:
 - Modelo 790 código 052, epígrafe 2.1.3. por la persona trabajadora.
 - Modelo 790 código 062, epígrafe 2.1.1 por la persona empleadora.

Documentación referida a la empresa

- Documentación que identifique a la empresa que solicita la autorización:
 - Empleador persona física: NIF o NIE, o consentimiento para comprobar los datos de identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad y Residencia.
 - Empleador persona jurídica: Copia del NIF de la empresa, copia de la escritura de constitución en el Registro, copia del documento público que acredite la representación de la empresa o consentimiento para comprobar los datos de identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad y Residencia del firmante de la solicitud.
- Documentos acreditativos de la solvencia económica. Pueden ser alguno de los siguientes:
 - Empleador persona física: declaración de IRPF, certificados de cuentas bancarias, nóminas, etc.
 - Empleador persona jurídica: declaraciones IVA, IS, Informe vida laboral de la empresa (VILE).

Documentación referida a la relación laboral

- Copia del contrato de trabajo.
- Documentación acreditativa de concurrir algún supuesto de no consideración de la situación nacional de empleo o en su caso, certificado de insuficiencia de demandantes de empleo.
- Memoria descriptiva de la ocupación a realizar.

Documentación de la persona extranjera

- Copia completa del pasaporte.
- Copia de la documentación que acredite poseer la capacitación y la cualificación profesional exigida.

Documentación a presentar en la Misión Diplomática u Oficina Consular (visado)

La persona trabajadora dispone de un mes desde la notificación para solicitar personalmente el visado.

- Pasaporte con una vigencia mínima de un año.
- Certificado de antecedentes penales del país de origen o países donde haya residido los últimos cinco años.
- Certificado médico.
- Justificante de haber abonado la tasa.

La Misión Diplomática resolverá sobre la solicitud en el plazo de un mes y la persona trabajadora deberá recogerlo personalmente en el plazo de un mes desde la notificación.

De no efectuarse la recogida se entenderá que ha renunciado y se archivará el expediente.

NOTA: Los documentos extranjeros deberán estar traducidos (con traducción jurada) y legalizados o apostillados.

28

5.2. Gestión colectiva de contrataciones en origen

La gestión colectiva permite la contratación de varias personas trabajadoras (mínimo 10 puestos, salvo que en la Orden Ministerial se fije un límite distinto) en sus países de origen a través de un procedimiento específico regulado en la Orden de Gestión correspondiente aprobada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. En la orden es posible disponer la previsión de las ocupaciones y la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir mediante esta contratación en origen en ese año.

Para el año 2025 se trata de la Orden ISM/1488/2024. Es necesario atender a la orden ministerial en vigor en el momento del inicio del procedimiento.

La gestión colectiva de contrataciones en origen incluye la contratación circular, la cual se utiliza para puestos estacionales o de temporada (máximo 9 meses de actividad en un periodo de 12), y contrataciones estables, para períodos de actividad continuada.

Para estas contrataciones también debe cumplirse el requisito de la situación nacional de empleo. Este requisito se entenderá acreditado en caso de que la ocupación figure en la Orden sobre la gestión colectiva de contrataciones en origen. En caso de no incluirse, debe solicitarse el certificado negativo de demandantes de empleo en los servicios de empleo correspondientes.

Los requisitos que deben reunir la persona trabajadora y la persona empleadora se disponen en la Orden anual, si bien suelen ser coincidentes con los dispuestos para la contratación mediante la autorización de residencia y trabajo individual (ver apartado 5.1.).

Son requisitos propios de la contratación colectiva:

- 1)** La persona empleadora debe poner a disposición de la persona trabajadora un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor y las recomendaciones sanitarias.
- 2)** La persona empleadora debe asumir el coste del viaje de llegada a España desde el país de origen de la contratación y los desplazamientos entre el punto de llegada y el alojamiento.
- 3)** La persona trabajadora debe comprometerse a retornar a su país de origen al finalizar la relación laboral.

La documentación exigida y los modelos para la presentación de las solicitudes de autorización se recogen en la Orden anual.

Procedimiento de contratación estable

(en base a lo dispuesto en la Orden ISM/1488/2024)

- 1. Presentación de la oferta** por la persona empleadora. La presentación será telemática ante el órgano competente en materia de inmigración (Delegación de Gobierno u Oficina de Extranjería) de la provincia donde se realizará la actividad laboral. La solicitud debe presentarse al menos con 3 meses de antelación del inicio de la actividad laboral. Las ofertas deben contener al menos 5 puestos de trabajo.
- 2. Resolución** en el plazo de 1 mes desde la entrada de la solicitud. Estas autorizaciones tendrán un año de duración.
- 3. Selección en origen de las personas trabajadoras.** Tras la valoración del expediente, las ofertas son remitidas a la Misión Diplomática u Oficina Consular para acordar fecha, lugar y metodología de selección. La comisión de selección incluye representantes de Migraciones, autoridades del país de origen y, si lo decide la persona empleadora, sus representantes u organizaciones empresariales.

4. Solicitud de visados. En los 2 meses siguientes a la notificación, se presentan conjuntamente ante la Misión u Oficina Consular. Deberá resolverse en los 5 días hábiles siguientes a su presentación.

Documentación requerida:

- Formulario oficial de visado nacional firmado.
- Foto reciente.
- Pasaporte con vigencia mínima de 1 año.
- Certificado de antecedentes penales.
- Certificado médico.
- Resolución de concesión de la autorización.
- Contrato firmado por ambas partes.
- Justificante de pago de la tasa.

5. Alta en Seguridad Social dentro del mes siguiente a la entrada de la persona trabajadora en España.

6. Solicitud de TIE.

NOTA: Las ofertas se orientarán preferentemente a los países con los que España tiene suscritos acuerdos de migración: Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania, Honduras, República Dominicana y Guatemala o subsidiariamente instrumentos de colaboración: Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Cabo Verde, Senegal, Malí, Níger, México, El Salvador, Filipinas, Paraguay y Argentina.



5.3. Contratación para actividades de temporada

Destinada para personas extranjeras que ejerzan actividades laborales por cuenta ajena por períodos máximos de nueve meses en un año natural en virtud de un contrato fijo-discontinuo en el que se indique el periodo de actividad previsto para el primer año de la autorización plurianual y, en su caso, las concatenaciones contractuales.

Los requisitos que deben reunir la persona trabajadora y la empleadora son coincidentes con los dispuestos para la contratación mediante la autorización de residencia y trabajo individual (ver apartado 5.1.). Son requisitos propios de la contratación para actividades de temporada:

- 1)** La persona empleadora debe poner a disposición de la persona trabajadora un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor y las recomendaciones sanitarias.
- 2)** La persona empleadora debe asumir el coste del viaje de llegada a España desde el país de origen de la contratación y los desplazamientos entre el punto de llegada y el alojamiento.



6. Buenas prácticas

Superación de estereotipos y barreras. Experiencias previas.

La contratación de personal extracomunitario representa una oportunidad estratégica para un sector con elevada demanda laboral, como es el de los cuidados. Superar los estereotipos y barreras en la contratación de personas extranjeras, requiere un compromiso activo con la diversidad, la formación y la sensibilización interna.

Las experiencias previas demuestran que, con el acompañamiento adecuado, la contratación e integración de profesionales extranjeros es altamente positiva tanto para las empresas como para la sociedad, una buena gestión de la diversidad cultural aporta numerosos beneficios y un impacto positivo.

A continuación, se presentan una relación de buenas prácticas a la hora de superar estereotipos y barreras en la contratación y la integración de personas extranjeras. Dichas herramientas y recursos se agrupan en cinco áreas clave:



Herramientas y recursos para la identificación y desmontaje de estereotipos culturales

La presencia de estereotipos sobre personas de origen extranjero continúa siendo uno de los principales obstáculos a la contratación. Para abordarlos de forma efectiva, se recomienda:

- **Formación** a responsables de RR. HH., mandos intermedios y equipos en sesgos inconscientes, favoreciendo que se identifiquen y corrijan prejuicios que afectan los procesos de selección.
- **Materiales de sensibilización** que expliquen estereotipos frecuentes y su impacto en las decisiones laborales.

- **Argumentarios.** Se trata de una herramienta para responder, de forma clara y fundamentada, a las reticencias de clientes, especialmente en el sector de cuidados, donde estos mitos pueden influir en la aceptación del servicio. El objetivo de este tipo de herramientas es derribar esa primera barrera de objeciones y desmontar prejuicios ofreciendo confianza y cercanía a posibles familias y/o clientes interesadas en contratar los servicios de cuidados pero que tengan reticencias frente a una determinada persona por su origen cultural o étnico.



Herramientas y recursos para la eliminación de barreras en la contratación

La revisión de los procesos internos permite detectar barreras invisibles para personas de origen extranjero:

- **Fichas de Puestos de Trabajo.** Establecer los requisitos exigidos para cada puesto de trabajo (nivel de idioma, documentación, competencias) para evitar exclusiones indirectas.
- **Protocolos de selección con criterios objetivos, sin sesgos y estandarizados** garantizando igualdad de oportunidades. En todos ellos debe primar la transparencia diseñando herramientas que permiten valorar las competencias de las personas candidatas de forma objetiva (p.e. creación de test/cuestionarios de selección específicos para personas extranjeras, adaptados con el fin de eliminar una barrera idiomática y promover procesos de selección transparentes y no discriminatorios).
- **Elaboración de un check-list de contratación diversa.** Ayuda a asegurar que el proceso de contratación cumple criterios de diversidad e inclusión.
- **Formación al personal de selección** sobre la importancia de un enfoque inclusivo en la captación y acogida del talento así como en todo lo relativo a documentación administrativa en materia de contratación de personas extranjeras.



Herramientas y recursos para la gestión de las relaciones interculturales en el trabajo

La convivencia en plantillas diversas exige herramientas de comunicación y entendimiento mutuo. Para ello es necesario:

- Fomentar **espacios de diálogo** que permitan compartir prácticas culturales y expectativas laborales.

- 
- Ofrecer **formación en códigos culturales, comunicación inclusiva y resolución de conflictos** desde una perspectiva intercultural.
 - Elaborar **guías internas de comunicación adaptadas culturalmente** para facilitar el trabajo de mandos intermedios.

Herramientas y recursos para el fortalecimiento de entornos equitativos e inclusivos

La diversidad cultural genera beneficios cuando se enmarca en una cultura organizativa inclusiva siendo necesario:

- Creación de un **decálogo de igualdad de oportunidades** a favor de la diversidad e inclusión. Se trata de un documento guía que establece principios básicos para promover la diversidad y la igualdad dentro de la empresa. Sirve como referencia para la comunicación interna y la toma de decisiones.
- Implementar **planes de diversidad que consideren la diversidad cultural** y que contemplen acciones y medidas internas que favorezcan la gestión de equipos culturalmente diversos.
- Creación de **protocolos antidiscriminación**. Se trata de procedimientos que establecen cómo actuar ante situaciones de discriminación, garantizando un entorno seguro y respetuoso que prevengan situaciones de vulnerabilidad y refuerzen el sentimiento de pertenencia de toda la plantilla.

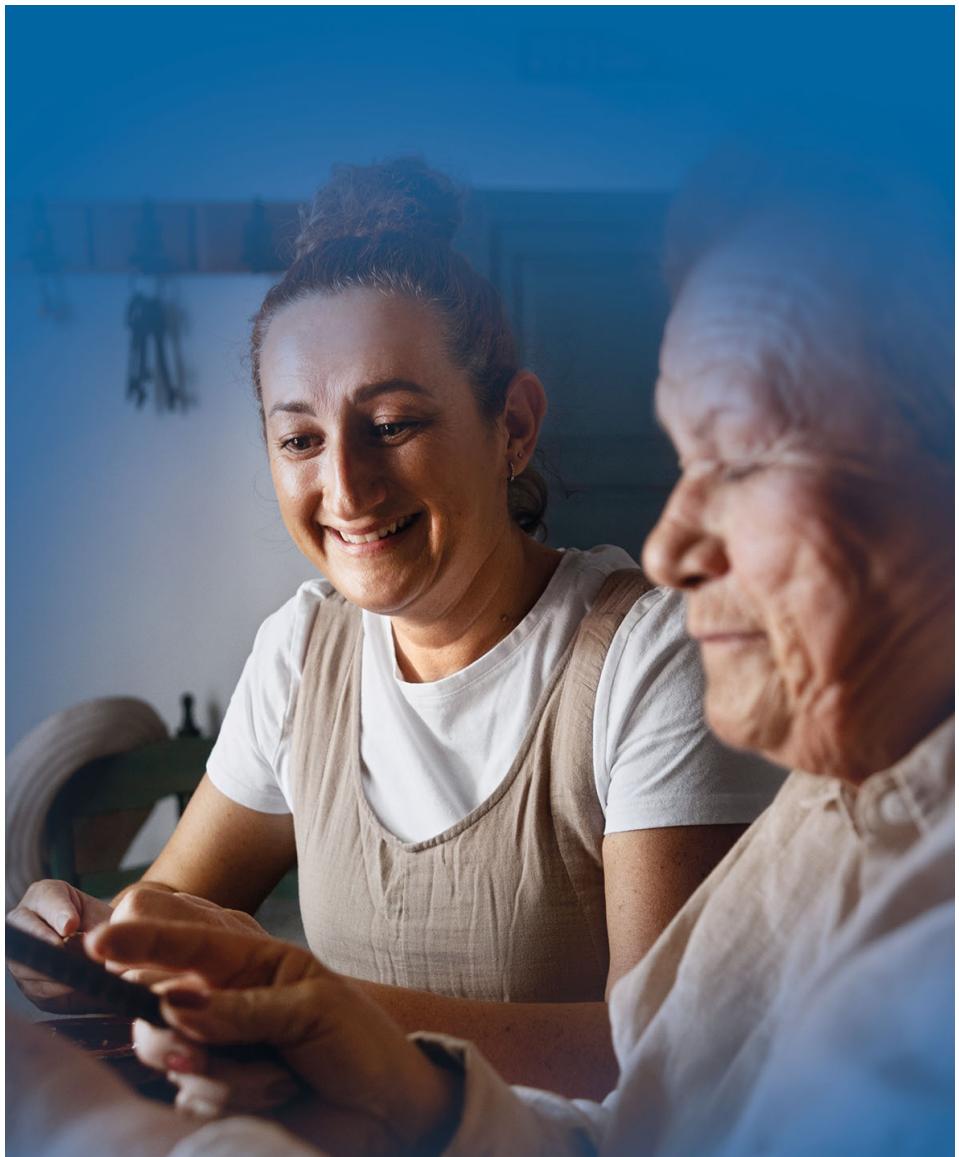


Participación, alianzas y aprendizaje compartido

El intercambio y la comunicación con otras empresas del sector favorece el **conocimiento y visibilización de buenas prácticas**, favoreciendo la creación de **empresas referentes en materia de gestión de la diversidad cultural**:

- Participar en encuentros y jornadas para compartir experiencias y aprender de otras empresas del sector.
- Establecer alianzas con entidades sociales que acompañen en la contratación e integración de profesionales extranjeros y aporten conocimiento especializado.

La obtención de autorizaciones de residencia y trabajo requiere realizar trámites administrativos previos y el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa de extranjería. En la actualidad los poderes públicos han dotado de herramientas y personal para agilizar los trámites burocráticos. Entidades del tercer sector llevan años trabajando en alianzas con el tejido empresarial a la hora de contratar personal extranjero. A través de los servicios de orientación e intermediación laboral, se proporciona información y asesoramiento acerca de los trámites y requisitos para la contratación de personas extranjeras.



7. Directorio de recursos y contactos útiles



- **Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**

Permite la descarga de los diferentes modelos de solicitud, hojas y folletos informativos y en general toda la información necesaria en materia de legislación de extranjería.

<https://www.inclusion.gob.es/web/migraciones/home>

- **Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública**

Permite realizar la solicitud de cita previa de extranjería, la consulta del estado de tramitación de los expedientes, la presentación telemática de las renovaciones...

<https://sede.mpt.gob.es/>

- **Servicio Público de Empleo Estatal**

Publica trimestralmente el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura.

www.sepe.es

- **Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA):**

<https://trabajastur.asturias.es/>

- **Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación**

Acceso a cita previa para legalización de documentos, consulta de Embajadas / Consulados o listado de traductores jurados.

<https://www.exteriores.gob.es>

- **Secretaría de Estado de Justicia, del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes**

Tramitación y seguimiento de un expediente de nacionalidad por ciudadano extranjero.

www.mjusticia.gob.es

- **Delegación del Gobierno en Asturias:**

<https://administracion.gob.es/pagFront/espanaAdmon/directorioOrganigrama/fichaUnidadOrganica.htm?codigoUnidad=EA0040281>

- **Normativa y modelos oficiales**

- **Sede electrónica de Extranjería:**

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/>

- **Modelos EX:**

<https://www.inclusion.gob.es/web/migraciones/modelos-generales>

- **Modelos Contratación en origen:**

<https://www.inclusion.gob.es/web/migraciones/contrataciones-en-origen1>

- **Hojas Informativas:**

<https://www.inclusion.gob.es/web/migraciones/hojas-informativas>

- **Cámaras de Comercio de Asturias**

- **Oviedo:** <https://www.camara-ovi.es/>

- **Gijón:** <https://www.camaragijon.es/>

- **Avilés:** <https://avilescamara.es/>

- **Entidades sociales de apoyo a personas inmigrantes en Asturias**

- **Accem Asturias:** <https://www.accem.es>

- **Cruz Roja Asturias:** <https://www2.cruzroja.es>

- **Movimiento por la Paz - MPDL:** <https://www.mpdl.org/>

- **Asturias Acoge:** <https://asturiasacoge.org/>

- **Manos extendidas:** <https://manosextendidas.net/>

- **Cáritas:** [https://www.caritas.es/](https://www.caritas.es)

- **Asociación Pro Inmigrantes de Asturias (APIA)**

- **Provivienda:** <https://provivienda.org/>

- **Oficinas municipales de atención a personas inmigrantes en Asturias**
 - Oficina Municipal de Información a Inmigrantes (OMII) del Ayuntamiento de Gijón:
<https://www.gijon.es/ast/directorio/oficina-municipal-dinformacion-inmigrantes-omii>
 - Oficina de Atención al Inmigrante del Ayuntamiento de Oviedo:
<https://www.oviedo.es/vive/asistencia-y-proteccion-social/para-los-inmigrantes>
- **Puntos municipales de información a personas inmigrantes en Asturias**
 - Punto de Información al Inmigrante de Navia:
985 47 33 00
 - Punto de Información al Inmigrante de Valdés:
985 47 01 76
 - Punto de Información al Inmigrante de Villaviciosa:
985 89 21 90
 - Punto de Información de extranjería de la Zona noroccidente de Asturias: 985 89 21 90

• **Agentes sociales**

- Federación Asturiana de Empresarios (FADE):
<https://fade.es/>
- CC.OO. Asturias: <https://asturias.ccoo.es/>
- UGT Asturias: <https://ugt-asturias.org/>
- USO Asturias: <https://usoasturias.com/>
- Corriente Sindical de Izquierdas (CSI):
<https://csi-asturias.org/es/ultimo/>



8. Anexos

8.1. ANEXO I

Cuadro Resumen. Figuras Arraigo

**TABLA 1 — REQUISITOS GENERALES
(Art. 126 RELOEX)**

REQUISITO COMÚN	DESCRIPCIÓN
Presencia en España	Estar físicamente en España al solicitar y no tener, en ese momento ni durante la tramitación, la condición de solicitante de protección internacional
Permanencia continuada mínima	Haber permanecido en España de forma continuada al menos 2 años previos a la solicitud; las ausencias no pueden exceder 90 días en ese periodo
Cómputo del tiempo de asilo	El tiempo en que se tramitó la solicitud de protección internacional no computa para el periodo mínimo hasta su resolución firme (administrativa y, en su caso, judicial)
No amenaza a orden/seguridad/salud pública	No representar riesgo para el orden público, la seguridad o la salud pública
Antecedentes penales	Carecer de antecedentes penales en España y en los países de residencia de los últimos 5 años por delitos tipificados en el ordenamiento español
No ser rechazable	No constar como persona rechazable en espacios territoriales de países con convenios aplicables con España
Compromiso de no retorno	No estar dentro de un compromiso vigente de no retorno a España
Tasas	Haber abonado la tasa administrativa del procedimiento
Excepción de permanencia para familiar	El arraigo familiar no exige permanencia mínima

TABLA 2 – RESUMEN DE TIPOS DE ARRAIGO

TIPO ARRAIGO	VIGENCIA	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES	REQUISITOS ESPECÍFICOS MÁS RELEVANTES
Segunda oportunidad	1 año	Para quienes tuvieron residencia previa y la perdieron por causas no graves	Haber tenido residencia previa (no excepcional) y que la pérdida no sea por motivos de orden público, seguridad o salud.
Sociolaboral	1 año	Basado en oferta(s) de trabajo real	Contratos que sumen al menos 20 horas semanales y salario conforme a SMI o convenio. La persona empleadora debe tener medios y estar al corriente de obligaciones.
Social	1 año	Basado en vínculos familiares o integración social	Vínculo con cónyuge/pareja registrada o familiar de primer grado residente. Si no hay vínculo, informe de integración. Medios económicos igual o superior 100% IPREM (pueden ser de familiares convivientes).
Socioformativo	1 año	Para realizar estudios o formación admitida	Personas que ya están cursando o que están matriculadas en algunas formaciones en aras de fomentar la integración. También válido con compromiso de formación del SEPE para ocupaciones de difícil cobertura. Matrícula de la formación en los tres meses siguientes a la notificación de la resolución de concesión.
Familiar	5 años	Para padre, madre, tutor de menor UE/EEE/Suiza o familiares que apoyan a persona con discapacidad UE/EEE/Suiza	Padre, madre, tutor de menor debe residir en España y convivir o estar al corriente de obligaciones. Familiar debe tener a cargo y convivir con la persona con discapacidad. No aplica en caso de menores con nacionalidad española.

8.2. ANEXO II

Para contratación de persona extranjera con autorización de trabajo

- Verificar documento identificativo (TIE / Documento PI (Tarjeta Roja o Resguardo) / Certificado de Registro) y vigencia de la autorización de trabajo.
- Comprobar que la autorización permite trabajar en el sector y provincia. (observaciones reverso).
- Firmar contrato de trabajo conforme al Estatuto de los Trabajadores o normativa aplicable.
- Dar de alta en la Seguridad Social antes del inicio de la actividad.

Para solicitar autorización de trabajo en España

- Preparar oferta de empleo y memoria descriptiva del puesto.
- Recopilar documentación de la empresa (solvencia, cumplimiento de obligaciones, representación).
- Recopilar documentación de la persona extranjera (pasaporte, empadronamiento, antecedentes).
- Presentar solicitud (modelo EX-26) y abonar tasas.
- Esperar resolución favorable.
- Alta en Seguridad Social y solicitud de TIE.

Para contratación en origen

- Comprobar que el puesto está incluido en el catálogo de difícil cobertura o autorizado por gestión colectiva.
- En caso contrario, solicitar certificado de ausencia de demandantes de empleo en el SEPE.
- Preparar oferta de empleo y memoria descriptiva.
- Presentar solicitud (modelo EX-03) y documentación de la empresa.
- Esperar resolución favorable.
- Solicitar visado en consulado.
- Formalizar contrato y alta en Seguridad Social a la llegada.
- Solicitar TIE.

8.3. ANEXO III

Memoria descriptiva del puesto de trabajo (Modelo)

- DENOMINACIÓN DEL PUESTO.
- CONVENIO APLICABLE Y CATEGORÍA PROFESIONAL.
- DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS.
- REQUISITOS FORMATIVOS Y EXPERIENCIA (ACREDITACIÓN • CUALIFICACIÓN).
- CONDICIONES LABORALES (JORNADA, SALARIO, TURNOS).

8.4. ANEXO IV

Cláusula contractual de inicio condicionado (modelo)

“La fecha de inicio de la prestación de servicios queda condicionada a la obtención y plena eficacia de la autorización de residencia y trabajo correspondiente. Hasta el cumplimiento de dicha condición, no nacerán obligaciones recíprocas de prestación de servicios ni salariales entre las partes, sin perjuicio de la validez y eficacia del presente contrato una vez cumplida la condición suspensiva. La persona trabajadora se compromete a colaborar en la aportación de la documentación y trámites necesarios.”

8.5. ANEXO V

Tasas administrativas

SUJETO	TIPO DE TRÁMITE	MODELO/TASA	IMPORTE 2025
Persona empleadora	Autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.	790/062 epígrafe 2.1.1.	203,84 €
Persona trabajadora	Autorización inicial de residencia temporal por circunstancias excepcionales por ARRAIGO (segunda oportunidad, sociolaboral, social, socioformativo o familiar)	052 epígrafe 2.3.1.	38,28 €
Persona trabajadora	Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE)	790/012	16,08 €
Persona trabajadora	Renovación o modificación de TIE	790/012	19,30 €

NOTA: Los importes son orientativos y pueden actualizarse



8.6. ANEXO VI

Propuesta de acciones y herramientas para la gestión de la diversidad cultural en la empresa²

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	 Propuesta de Acciones y Herramientas <ul style="list-style-type: none">• Publicación de ofertas de trabajo con lenguaje inclusive• Promover la utilización de métodos de contratación que garanticen la igualdad de oportunidades (CV ciego, pruebas de evaluación objetivas y adaptadas con el fin de eliminar la barrera idiomática...)• Establecer medidas de discriminación positiva en la contratación de colectivos subrepresentados (mujer, personas de origen extranjero...)• Colaboración con entidades del tercer sector en materia e intermediación laboral.• Valoración de la formación y experiencia en los países de origen.• Formación en materia de diversidad cultural de igualdad de oportunidades a las personas encargadas de llevar a cabo los procesos de selección (sesgos inconscientes, procesos de selección objetivos...)• Contar con el apoyo y asesoramiento técnico, en materia de legislación laboral y contratación ,de entidades especializadas en el trabajo con personas de origen extranjero.• Creación de argumentarios que para responder a las reticencias de clientes, especialmente en el sector de cuidados, donde estos mitos pueden influir en la aceptación del servicio
ACOGIDA	 Propuesta de Acciones y Herramientas <ul style="list-style-type: none">• Manual de Bienvenida o Manual del Personal traducido en varios idiomas y en el que se plasmen los valores de la empresa a favor de la diversidad, igualdad de trato y no discriminación.• Mentorización o figura del tutor/a que ayude en el proceso de adaptación a la empresa a través de un liderazgo inclusivo.• Buscar aliados que nos ayuden, con su expertise, a favorecer los procesos de acogida de las personas de origen extranjero.
CLIMA LABORAL Y CONVIVENCIA	 Propuesta de Acciones y Herramientas <ul style="list-style-type: none">• Organizar jornadas o eventos para toda la plantilla para poner en valor la diversidad cultural. P.e. "Semana de la diversidad"• Integrar un calendario laboral dentro de la empresa que integre que recopile las festividades y jornadas de cariz cultural, étnico o religioso que se celebran a lo largo del año• Facilitar canales de denuncia dentro de la empresa a disposición de todo el personal en caso de discriminación favoreciendo así la protección de las personas empleadas.

² Publicación Empresas que Suman: <https://divem.accem.es/wp-content/uploads/2020/05/ACCEM-DIVEM-EMPRESAS-QUE-SUMAN-2025-online.pdf>



FORMACIÓN Y DESARROLLO

Propuesta de Acciones y Herramientas

- Apoyo en el aprendizaje del idioma facilitando o flexibilizando la asistencia a cursos de español.
- Establecer criterios transparentes en los procesos de promoción dentro de la empresa que garanticen la igualdad de oportunidades a la hora de acceder a categorías laborales superiores.
- Impulsar programas de capacitación o ayudas que faciliten la homologación o convalidación de la formación de las personas de origen extranjero.
- Promover programas o estrategias de mentoring a personas de origen extranjero que faciliten su promoción dentro de las empresas.



CONCILIACIÓN

Propuesta de Acciones y Herramientas

- Flexibilización del periodo de vacaciones para aquellas personas de origen extranjero que necesiten viajar a su país.
- Favorecer políticas de conciliación que tengan en cuenta la situación personal de las personas que integran la empresa.
- Garantizar que las formaciones internas a la plantilla se realizan dentro de la jornada laboral con el fin de que aquellas personas con cargas familiares puedan asistir.



COMUNICACIÓN INTERNA

Propuesta de Acciones y Herramientas

- Elaboración y publicación de un Decálogo a favor de la diversidad cultural
- Acciones de sensibilización y formación en materia de diversidad cultural dirigidas a toda la plantilla
- Acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla que ayuden a visibilizar la situación de las mujeres inmigrantes con respecto al acceso a un empleo y su desarrollo profesional.
- Creación de canales de denuncia interna en caso de discriminación.



COMUNICACIÓN EXTERNA

Propuesta de Acciones y Herramientas

- Elaboración y publicación de un Decálogo a favor de la diversidad cultural
- Utilización de imágenes o publicidad que refleje el valor de la diversidad cultural como imagen de marca.
- Comunicación de las Buenas Prácticas con el fin de actuar de referente para otras empresas.
- Colaborar en foros, debates y encuentros sobre Diversidad e Inclusión.

Notas

GUÍA PRÁCTICA PARA LA **contratación** DE PERSONAL PROVENIENTE DE PAISES **extracomunitarios** EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

Guía elaborada por

 **Accem**



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



Gobierno
de España

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



Principado de
Asturias



Cámaras
Asturias