

Guía para la incorporación de personas migrantes en el ámbito laboral/

Publicado en 2022, tras la reforma del Reglamento de Extranjería,
entrada en vigor el 16 de Agosto.



Índice/

Gestión de la diversidad 4

Documentación laboral de personas extranjeras 7

Conceptos clave 8

Régimen general 10

1. Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena 11
2. Autorización para trabajar 13
3. Autorización de residencia que permite trabajar 16
 - Casos 19
4. Excepción a la autorización para trabajar 21
5. Renovación de las autorizaciones de trabajo 22
 - 5.1 Informe de esfuerzo de integración 24
 - Preguntas frecuentes 25
6. Estudiantes 26
7. Menores de edad de origen extranjero 28

Régimen comunitario 30

1. Nacionales de la UE, EEE y de Suiza. 30
2. Familiares de Nacionales de la UE, EEE y Suiza 33
 - Casos 34

Régimen aplicado a solicitantes de protección internacional (asilo) 35

1. En trámite 36
 - Preguntas frecuentes 39
2. Resolución de la solicitud de protección internacional 40
 - Preguntas frecuentes 43
 - Casos 44

Medidas para favorecer entornos laborales inclusivos 47

Recursos de utilidad 51

La guía que te ofrecemos es un material sencillo y de fácil accesibilidad que persigue **prevenir la discriminación y favorecer una cultura empresarial diversa e inclusiva**.

Y es que son necesarias herramientas de apoyo que ofrezcan información y pautas para **mejorar el acceso y el mantenimiento del empleo en igualdad de oportunidades**, contrarrestar estereotipos y mejorar la convivencia intercultural en el ámbito laboral.

Pretendemos resolver las dudas que el departamento de RRHH o personas empleadoras tengan sobre la contratación a personas extranjeras. Además, enmarcamos este contenido con claves sobre la gestión de la **diversidad** cultural, y la creación de entornos laborales inclusivos. Esperamos que esta guía pueda servirte de utilidad.



Gestión de la diversidad/

Cuando hablamos de diversidad lo primero en lo que pensamos es en cómo se manifiesta, lo que se denomina variables visibles (edad, origen, género, etc.) pero éstas son solamente una arista de la diversidad, la que se vincula a la pertenencia de las personas a una categoría social. La diversidad no solo reside en estas variables, sino también en elementos que muchas veces son invisibles: los conocimientos, habilidades, competencias, trayectoria, modos de pensar o las experiencias vitales. Todo esto nos conforma como personas únicas con un aporte único.

Las dimensiones visibles de la diversidad están normalmente reguladas por normativas y directivas que persiguen la igualdad de trato y oportunidades. Y es que cuando hablamos de diversidad, inclusión e igualdad, lo hacemos desde el marco de los derechos humanos.

Es fundamental tomar a los derechos humanos como un componente sustancial de la empresa, desde la responsabilidad y la ética, y como una estrategia de sostenibilidad. Cuando una organización, desde una perspectiva de DDHH, invierte en diversidad e inclusión favorece la cohesión y convivencia social, potencia el talento y su atracción, mejora la relación entre trabajadores y trabajadoras, y aumenta la competitividad de una empresa.

En el plano de la diversidad humana, las políticas sociales y empresariales de gestión de la misma tienen que partir del reconocimiento de su existencia y de que pueden ser siempre una fuente de oportunidades.

Más que considerarlas como un inconveniente, las diferencias constituyen un reto para una gestión responsable del capital humano que, a grandes rasgos, supone garantizar condiciones libres de discriminación.

La diversidad cultural es parte fundamental del patrimonio cultural de los países, y hace referencia a la convivencia y relación en un marco de respeto y valoración mutua de culturas que concurren en un mismo contexto.

La sociedad es diversa y la realidad global. Parte de las consecuencias de esta globalización es la movilidad y la existencia de diversidad humana en un mismo entorno en el que tienen presencia diferentes lenguas, creencias, tradiciones, formas y modos de entender la vida.

En las empresas, como reflejo de la realidad social, encontramos cómo parte de la plantilla tiene distintas procedencias, referencias y pertenencias culturales en los que las personas migrantes forman parte aportando sus talentos, habilidades y competencias. Además, nos relacionamos cotidianamente con profesionales, proveedores o clientes de orígenes culturales diferentes que operan aquí y en diversos países.

Nos encontramos ante el reto de favorecer el compromiso de las empresas con la puesta en marcha de políticas de diversidad e inclusión, que promuevan la interculturalidad como elemento clave.

¿Cómo crear espacios laborales inclusivos e interculturales?

La interculturalidad implica el intercambio entre las partes, una comunicación comprensiva entre identidades que se reconocen como diversas entre sí y que desemboca en un mutuo enriquecimiento y valoración. No es tolerarse mutuamente, sino construir puentes de relación que garanticen la interrelación creativa. Esto es fundamental en el caso de los equipos de trabajo.

La interculturalidad nos va a comprometer con el respeto a la diversidad, a la creación de espacios seguros, a que las personas se sientan reconocidas porque se valoran sus experiencias y conocimientos, y a la promoción de la inclusión, favoreciendo el trabajo colaborativo y respetando los derechos de las personas.

Y en este sentido, apostar por la contratación del talento de personas migrantes y refugiadas es fundamental. En un informe de 2021 elaborado por Adecco Group, "[XVI Informe Los + Buscados de Spring profesional 2021](#)" que hace referencia a los perfiles más solicitados, señalan cómo independientemente del perfil buscado las competencias necesarias y comunes a todos ellos son: perfil multidisciplinar; gran polivalencia; Capacidad analítica; Orientación a resultados; Visión estratégica; Proactividad y Adaptación al cambio. Curiosamente, la mayor parte de estas competencias son desarrolladas por las personas que se ven obligadas a salir de su lugar de residencia, y enfrentan las dificultades de la migración, que implica en la mayoría de las ocasiones vivir en un entorno de supervivencia.

Este informe también indica que el conocimiento de una tercera lengua, además del inglés, cada vez es más valorada en el ámbito empresarial. Y como sabemos está demostrado que los equipos formados por culturas diferentes son más creativos.

Fomentar equipos de trabajo diversos, es una oportunidad que no beneficia únicamente en la construcción de una sociedad más justa, sino que además supone un incremento de la productividad e innovación para las empresas.



Documentación laboral de personas extranjeras/

Conceptos clave

NIE/	Número de Identidad de Extranjero. Es un número personal que se asigna a toda persona extranjera que inicia un procedimiento para obtener un documento que les habilite para permanecer en territorio español, a quien se le haya incoado un expediente administrativo o a quien lo solicite con base en sus intereses económicos, profesionales o sociales. Por tanto, es posible tener asignado un NIE sin tener autorización de residencia o estancia en España.
TIE/	Tarjeta de Identidad de Extranjero. Es el documento que acredita cual es la situación administrativa de su titular en España.
Residencia/	Situación de las personas extranjeras que se encuentran en España y son titulares de una autorización para residir. La residencia puede ser temporal o permanente.
Estancia/	Es la permanencia en territorio español por un período de tiempo no superior a 90 días. Este periodo puede ser superior en los casos previstos por la ley, como es el de los estudiantes.
Permanencia/	Situación de la persona extranjera que está en España sin autorización de estancia ni de residencia. No es equiparable a la irregularidad. Por ejemplo, los solicitantes de protección internacional están autorizados a permanecer en España, pero no tienen autorización de estancia ni de residencia.
Autorización de trabajo/	Autorización administrativa que permite trabajar en España. Salvo excepciones, va unida a una autorización de residencia.
Tarjeta roja/	Se conoce coloquialmente de esta forma al documento que acredita la condición de solicitante de protección internacional. Si su titular cumple los requisitos para que le reconozca el derecho al trabajo en España (que hayan transcurrido más de seis meses desde la formalización de la entrevista de protección internacional), debe llevar incluida la leyenda “Autoriza a Trabajar”.
Tarjeta Blanca/	Documento que acredita que se ha formalizado la solicitud de protección internacional. Si su validez es superior a seis meses, autoriza a trabajar a partir de ese momento.

En este apartado **pretendemos orientar a las empresas y personas empleadoras sobre la contratación de personas extranjeras** a efectos de aclarar, en la medida de lo posible, dicha contratación **y favorecer de esta forma su inclusión social.**

Las personas extranjeras en España, para poder trabajar necesitan disponer de una autorización que se lo permita. **Existen diferentes regímenes por los que una persona extranjera puede obtener el derecho a trabajar** y diferentes documentos con los que se acredita este derecho.

Es importante saber que, el derecho al trabajo puede tener ciertas limitaciones, la principal es que **en ocasiones la autorización solo permite trabajar o por cuenta ajena o cuenta propia.**

Además, hay que tener en cuenta también la importancia de desarrollar una actividad laboral para poder renovar la autorización de trabajo en España, que puede llegar a perderse si no se cumplen unos ciertos requisitos que veremos a lo largo de este apartado de la guía.

Podemos distinguir tres regímenes aplicables a las personas extranjeras:

- Régimen General, aplicado a las personas extranjeras no comunitarias.
- Régimen Comunitario, aplicable a las personas de la UE y sus familiares.
- Régimen para personas solicitantes de protección internacional.

El régimen general está regulado por la [Ley de Extranjería \(Ley Orgánica 4/2000\)](#) y el [Reglamento de Extranjería \(Real Decreto 557/2011\)](#). El régimen comunitario se regula por el [Real Decreto 240/2007](#), y la Protección Internacional está regulada por la normativa comunitaria que integra el SECA (Sistema Europeo Común de Asilo) y la [Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria \(Ley de Asilo\)](#).

No son regímenes estancos, una persona extranjera a lo largo de su proceso puede encontrarse dentro de uno o varios de estos regímenes.

Régimen general

Se conoce como “régimen general” la **normativa aplicable a las personas extranjeras no comunitarias**.

Las personas a las que les es de aplicación este régimen **necesitan de una autorización de trabajo para poder realizar una actividad laboral en España**, sea por cuenta ajena o por cuenta propia.

A continuación, veremos las diferentes autorizaciones a efectos de contratación por una empresa o una persona empleadora de las que pueden ser titulares las personas extranjeras no comunitarias.



1. Autorización de **residencia y trabajo por cuenta ajena**.
2. Autorización **para trabajar**.
3. Autorización de **residencia que permite trabajar**.
4. **Excepción** a la autorización para trabajar.
5. **Renovación** de las autorizaciones de trabajo.
 - 5.1. El informe de **esfuerzo de integración**.
6. **Estudiantes**.
7. **Menores de edad** de origen extranjero.

Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena

Esta autorización **permite trabajar en España y se debe reflejar en la Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE)** de la persona titular del documento.

En principio, esta autorización solo permite trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena, aunque puede solicitarse la compatibilidad entre ambas autorizaciones. Tras la última reforma del Reglamento de Extranjería, al renovar la autorización de trabajo, automáticamente permitirá trabajar por cuenta propia y por cuenta ajena. Esta circunstancia también debe reflejarse en la TIE de la persona.

La ley permitiría que en la autorización inicial se limite el ámbito geográfico y la ocupación a las que habilita la autorización de trabajo, aunque en la actualidad esto no suele aplicarse y la autorización concedida permite trabajar en todo el territorio nacional.



Si una empresa o persona empleadora quiere contratar a una persona que no tiene autorización de residencia y trabajo en España, ¿cómo sería el procedimiento?

El **procedimiento** para que una persona extranjera obtuviera la autorización de residencia y trabajo en España sería:

1 La empresa o persona empleadora debe presentar la solicitud de autorización de residencia y trabajo a favor del trabajador o trabajadora. Para que se dé trámite a la solicitud, la persona extranjera no puede encontrarse irregularmente en territorio español.

2 Si la autorización es concedida, el trabajador o trabajadora debe solicitar personalmente visado ante el Consulado de España en su país de origen.

3 Una vez en España deberá solicitar la TIE. Los principales requisitos para obtener la autorización de residencia y trabajo por este procedimiento son:

1. En primer lugar, la empresa o persona empleadora debe firmar un **contrato**, condicionado a que se conceda la autorización solicitada.
2. En segundo lugar, la empresa debe, entre otros requisitos, acreditar **solvencia y estar al corriente de sus obligaciones con Hacienda y Seguridad Social**.
3. Se tendrá en cuenta la **situación nacional de empleo**. Para que la situación nacional de empleo permita la concesión de la autorización, deberá darse uno de estos requisitos:
 - ~ Que la ocupación ofertada esté recogida en el catálogo de ocupaciones de **difícil cobertura**.
 - ~ Que el Servicio Público de Empleo certifique que ha gestionado la oferta concluida con **resultado negativo**.
 - ~ Que estemos ante uno de los supuestos en que no se aplica la situación nacional de empleo. Los supuestos más habituales son, ser de Chile o Perú o ser cónyuge o hijo/a de persona extranjera residente en España con **autorización renovada**.

Autorización para trabajar

Las personas extranjeras titulares de una autorización de residencia no lucrativa, para trabajar deberán solicitar autorización de trabajo en España. Es decir, hablamos de personas que cuentan con **permiso para residir, pero no para trabajar**.



¿Cómo puede una empresa o empleador/a contratar a una persona con autorización de residencia, pero sin autorización para trabajar?

Como regla general, la autorización de trabajo se puede solicitar una vez haya transcurrido un año de residencia en situación de regularidad administrativa.

El **procedimiento** para obtener la autorización de trabajo sería:

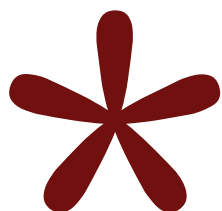
1. La empresa o persona empleadora debe presentar la **solicitud de autorización de trabajo** a favor del trabajador o la trabajadora.
2. Si la autorización es concedida, el trabajador o trabajadora debe **solicitar la TIE**.
3. En este procedimiento **no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo** para la concesión de la autorización de trabajo.
4. La empresa debe, entre otros requisitos, **acreditar solvencia y estar al corriente de sus obligaciones** con Hacienda y Seguridad Social.



Ejemplo de autorización de residencia por razones humanitarias. No autoriza a trabajar. Debe solicitarse autorización de trabajo. Se puede solicitar desde su concesión.



Ejemplo de resolución concediendo autorización de trabajo. Permite trabajar desde su notificación.



Trabajadores/as transfronterizos

Existe un supuesto en el que se puede tener autorización para trabajar sin tener autorización de residencia o estancia en España. Es el caso de personas trabajadoras transfronterizas que viven en zonas limítrofes con España (Portugal, Francia, Marruecos y Gibraltar).



Ejemplo de TIE de trabajador transfronterizo.

Autorización de residencia que permite trabajar

Existen distintas autorizaciones de residencia que llevan aparejada la autorización de trabajo.

En ocasiones, esta circunstancia no se refleja en la TIE por lo que es importante tener claro que estas tarjetas sí permiten la contratación de sus titulares.

En estos casos, además, la autorización permite trabajar tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.



Las autorizaciones más frecuentes de residencia que permiten trabajar son:

- Por arraigo arraigo social, laboral y familiar
- De larga duración.
- Por reagrupación familiar
- Por circunstancias excepcionales, por razones de Protección internacional, por ejemplo, el caso más habitual es el de personas provenientes de Venezuela.

En algunos casos, al renovar estas autorizaciones, la nueva autorización sí limitaría el trabajo o a cuenta propia o a cuenta ajena.

Arraigo social y laboral



Si tu empresa quiere contar con el talento y capacidades de una persona extranjera que se encuentra en situación irregular, bien porque nunca ha tenido autorización de residencia y trabajo o porque la ha tenido mientras trabajaba pero no ha podido por diversos motivos renovarla, existen formas para que esta persona pueda obtener la autorización de residencia y trabajo. Las principales vías serían:

Residencia por arraigo laboral. Los requisitos para obtener esta residencia son:

1. Dos años de permanencia continuada en España.
2. Acreditar las relaciones laborales durante esos dos años, siempre que se hayan dado en situación de estancia o residencia regular, en alguno de los siguientes supuestos.
 - 2.1. Al menos 6 meses de trabajo por cuenta ajena con al menos 30 horas semanales.
 - 2.2. Al menos 12 meses de trabajo por cuenta ajena con al menos 15 horas semanales.
 - 2.3. Al menos 6 meses de actividad continuada por cuenta propia.

Residencia por arraigo social. Los requisitos para obtener esta residencia serían:

1. Tres años de permanencia continuada en España.
2. Contar con un contrato de trabajo:
 - 2.1. Un contrato que garantice el salario mínimo legal a jornada completa.
 - 2.2. Un contrato no inferior a 30 horas que garantice el salario mínimo interprofesional.
 - 2.3. Un contrato no inferior a 20 horas si se tiene menores de edad a cargo.

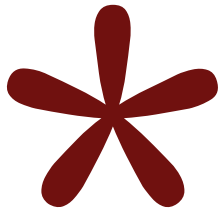
Residencia por arraigo por formación. Los requisitos para obtener esta residencia serían:

1. Dos años de permanencia continuada en España.
2. Que la persona extranjera vaya a realizar una formación reglada profesional. [El Real Decreto 557/2011, art. 124. 4.](#) detalla qué tipo de formaciones son reconocidas.

Una vez finalizada la formación, la persona podrá obtener autorización de residencia y trabajo si tiene un contrato de trabajo.

Melanie es de Honduras y llegó a España hace 4 años. Solicitó asilo, pero le fue denegado hace un año, por lo que no cuenta con autorización de residencia ni trabajo. Tiene formación y experiencia en administración y contabilidad. Se ha presentado a un proceso de selección y la empresa manifiesta interés en contratarla. ¿Qué podría hacer la empresa para contratar a Melanie?

Actualmente no podría contratarla, pero ya que Melanie lleva más de 3 años continuados en España la empresa podría suscribir un contrato para que Melanie solicitara autorización de residencia por arraigo social. Una vez obtuviera resolución favorable, la empresa podría contratarla y dar el alta en la Seguridad Social.



Residencia de larga duración

Autoriza a trabajar en todos los casos, y en el caso de menores autoriza a trabajar a partir de los 16 años.

La residencia de larga duración tiene una temporalidad indefinida, la renovación de esta tarjeta hace referencia al documento y no a la temporalidad de ésta. Incluso aunque el documento caduque, la persona mantiene su condición de residencia y su derecho al trabajo.



Ejemplo de autorización de residencia por arraigo inicial. Autoriza a trabajar por cuenta propia y ajena.

Casos/



Sory D. obtuvo autorización de residencia por arraigo social sin aportar contrato de trabajo, alegando que dependía de los ingresos de su cónyuge. ¿Podría ser contratada Sory por alguna empresa o persona empleadora?

Aunque en principio la autorización de residencia por arraigo lleva aparejada la autorización de trabajo, se puede obtener dicha autorización aportado otros medios de vida, y en ese caso la autorización de residencia no permite trabajar. Si se quisiera contratar a Sory, debería primero solicitarse autorización de trabajo, y una vez se tuviera la resolución favorable sería posible su contratación.

Andreina P. es titular de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena que le caducó hace un mes y no solicitó su renovación. No está trabajando en la actualidad, pero una empresa tendría interés en contratarla. ¿Podría hacerlo en su situación actual?

Aunque la autorización de Andreina está caducada, todavía estaría dentro del plazo para solicitar su renovación (90 días naturales tras la caducidad). Por tanto, si Andreina presentara la solicitud de renovación de su autorización dentro de ese plazo, la solicitud prorrogaría la validez de su autorización y podría ser contratada. Posteriormente, debería aportar a su solicitud de renovación el nuevo contrato.

Casos/



Yosselin R. era titular de una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia. Acaba de obtener la autorización de residencia de larga duración y recibe una oferta para trabajar como auxiliar de clínica. ¿Podrían contratar a Yosselin con la autorización de la que es titular?

La autorización de residencia de larga duración autoriza a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia con independencia de cual haya sido la vía por la que se haya accedido a dicha autorización.

Abdelkader M. solicitó autorización de residencia por arraigo social, y le acaban de notificar la resolución por la que se le concede dicha autorización. Tiene una oferta de trabajo por una empresa diferente a la que le firmó el contrato para obtener su autorización por arraigo ¿Podría contratarle esta empresa?

La resolución por la que se concede la autorización de residencia por arraigo social permite la contratación de la persona trabajadora sólo por la empresa que facilitó el contrato que dio lugar a la concesión de la autorización. Este alta debe realizarse dentro del mes siguiente a la notificación de la resolución y es indispensable para que la persona pueda obtener su TIE.

Solo se admite un cambio de empleador o empleadora cuando concurren circunstancias excepcionales, como puede ser el fallecimiento de la persona empleadora.

Una vez que el Abdelkader tuviera su TIE, sí sería posible que fuera contratado por otra empresa o persona empleadora.

Excepción a la autorización para trabajar

Estas autorizaciones se conceden **para supuestos específicos** (artistas para actuaciones concretas, corresponsales de medios de comunicación extranjeros, ministros religiosos y miembros de la jerarquía de las iglesias, profesorado, técnicos, personal de investigación y científicos y científicas invitadas o contratadas por una universidad española, etc.) y **sólo permiten trabajar en la actividad que dio lugar a la obtención de la autorización.**



Ejemplo de autorización de residencia con excepción a la autorización de trabajo.



Renovación de las autorizaciones de trabajo

Como regla general, las autorizaciones de residencia y trabajo tienen un límite temporal (con la excepción de la residencia de larga duración), y a su expiración deben ser renovadas. A continuación, presentamos los criterios y requisitos que se solicitan para la renovación de autorizaciones de trabajo.

Aunque es una información de vital importancia para las personas trabajadoras extranjeras, es fundamental que las empresas y personas empleadoras la conozcan para prevenir, que por desconocimiento, se produzcan perjuicios que obstaculicen la contratación o mantenimiento del empleo. Así, evitamos situaciones de irregularidad sobrevenida que dificultan la inclusión social.

En principio, para poder renovar una autorización de residencia y trabajo el requisito es que se continúe con la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización.

Pero también se puede renovar en los siguientes supuestos:

A. Cuando se acredite la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización durante un mínimo de **tres meses por año** y la persona trabajadora se encuentre en **alguna** de las siguientes situaciones:

1. Haya suscrito un **contrato de trabajo** con una nueva persona empleadora 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. **Que la relación laboral se haya interrumpido por causas ajenas a su voluntad** y haya buscado activamente empleo mediante su inscripción en el SEPE.

B. Extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.

C. Cuando la persona trabajadora 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.

Autorización renovada



La renovación se hará **por un período de cuatro años y permitirá trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia**.

Igual ocurrirá en el caso de las renovaciones de autorizaciones de residencia por cuenta propia. En estos casos, la renovación también se hará por cuatro años y permitirá trabajar por cuenta propia y ajena.

Si tu empresa quiere contar con el talento y capacidades de una persona extranjera, pero no ha podido por diversos motivos renovar su autorización, puede solicitar el arraigo social y laboral, como explicamos en el punto 3.

La autorización de residencia por arraigo social o laboral no se renueva, si no que se modifica. Por este motivo la autorización obtenida tras esta modificación se denomina “inicial”. Tiene una vigencia de dos años y, a diferencia de la autorización por arraigo limita a trabajar o por cuenta propia o ajena.



Ejemplo de modificación de residencia por arraigo. Solo autoriza a trabajar por cuenta ajena.

Informe de esfuerzo de integración

Puede solicitarse este informe y ser alegado por la persona extranjera en caso de no acreditar el cumplimiento de alguno de los requisitos previstos para la renovación de la autorización. Será tenido en cuenta como información a valorar por la oficina de extranjería.



Estudiantes

Son personas extranjeras con autorización de estancia en España. **Esta autorización de estudiante no permite trabajar, pero se puede obtener una autorización de trabajo de las siguientes maneras.**

[La reforma del Reglamento de Extranjería que ha entrado en vigor el 16 de Agosto de 2022](#) establece que:

“La autorización de estancia por estudios obtenida en virtud del artículo 37.1.a) autorizará a trabajar por cuenta propia y ajena, siempre que esta actividad laboral sea compatible con la realización de esos estudios, y se trate de estudios superiores, de una formación reglada

para el empleo o destinada a la obtención de un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica.”

La actividad laboral no podrá ser superior a las 30 horas semanales.

Fuera de estos supuestos, sería necesaria una autorización para trabajar. Dicha autorización debe presentarla la empresa o persona empleadora, y el contrato debe ser compatible con los estudios, es decir, a tiempo parcial o en periodo de vacaciones.

Al finalizar los estudios, existen dos alternativas para que el estudiante pueda obtener la autorización de residencia en España:

Modificación de estancia por estudios a autorización de residencia y trabajo.

Esta solicitud debe ser presentada por la persona empleadora para estudiantes que hayan superado sus estudios, formación o prácticas con aprovechamiento, y tengan un contrato de trabajo.

Autorización de residencia para búsqueda de empleo.

Podría solicitar la autorización de residencia y trabajo.

Cristina P. es de Colombia y es titular de autorización de estancia por estudios y está realizando prácticas no laborales en una empresa que tiene intención de contratarla. ¿Sería posible la contratación de Cristina?



Ejemplo de autorización de estancia por estudios.

Menores de edad de origen extranjero

En el caso de menores, en edad de trabajar, nos podemos encontrar las siguientes situaciones administrativas:



Menores que han obtenido la autorización de residencia a través de procedimientos de reagrupación familiar.

Los niños, niñas y adolescentes extranjeros reagrupados cuentan con autorización para trabajar desde que cumplan la edad legal para ello (16 años).

Menores tutelados y tuteladas de origen extranjero.

Tras la última reforma legal, la autorización de residencia concedida a menores de edad de origen extranjero en régimen de tutela, habilitará a trabajar a partir de los 16 años. Esta circunstancia se explicita en la TIE.

Jóvenes ex tutelados y tuteladas de origen extranjero.

Una vez alcancen la mayoría de edad, pueden renovar su autorización de residencia a través de un contrato de trabajo o aportando medios de vida. En cualquiera de los dos casos su autorización habilitará a trabajar.



Ejemplo de autorización de residencia por reagrupación familiar que autoriza a trabajar desde los 16 años.



Ejemplo de autorización de residencia concedido a persona menor de edad extranjera tutelada.

Régimen comunitario

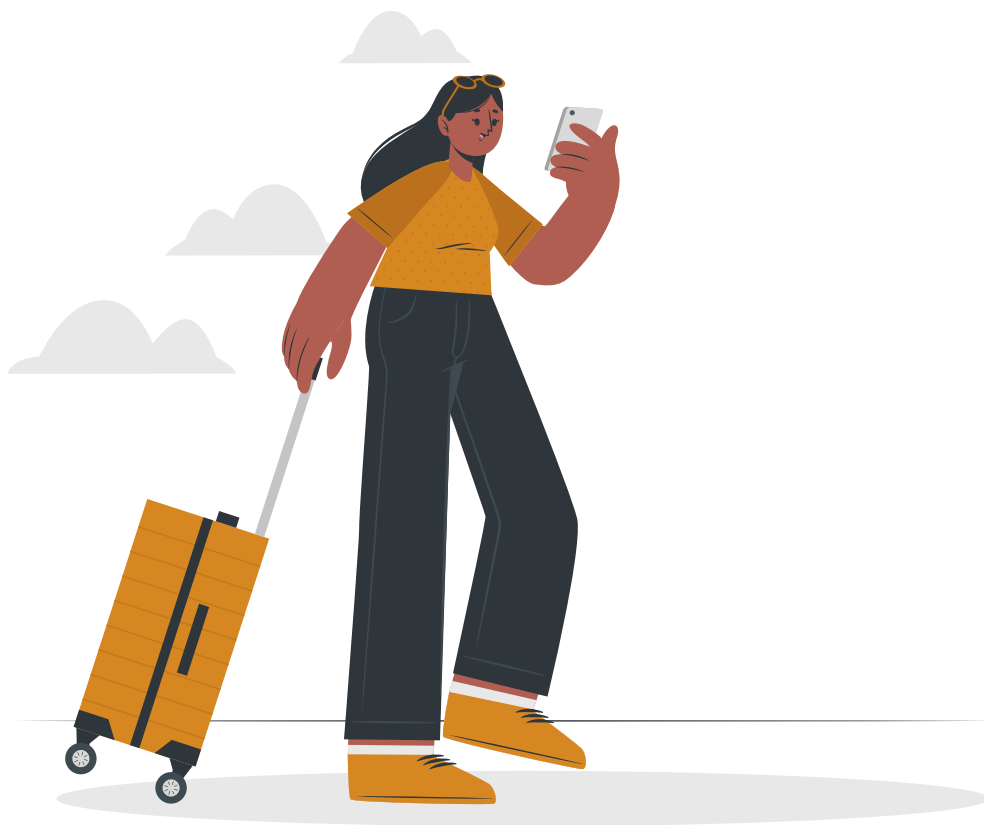
Este régimen se aplica a las siguientes personas:

A. Nacionales de la Unión Europea (UE), del Espacio Económico Europeo (EEE) (Islandia, Noruega y Liechtenstein) y de Suiza.

B. Familiares de Nacionales de la UE, EEE y Suiza

Las personas de estos países **tienen derecho a residir en España por un período superior a tres meses si son trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia.**

Si están en esa situación deberán **solicitar su inscripción en el Registro Central de Extranjeros.** Dicha inscripción se acredita con un certificado (no es un documento de identidad) que no tiene fecha de caducidad.




ESPAÑA
CERTIFICADO DE REGISTRO DE CIUDADANO DE LA UNIÓN

AVISO: DOCUMENTO NO VÁLIDO PARA ACREDITAR LA IDENTIDAD
NI LA NACIONALIDAD DEL PORTADOR

EL ENCARGADO DEL REGISTRO CENTRAL DE EXTRANJEROS EN
BARCELONA

CERTIFICA: Que de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1, párrafo segundo, del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, y teniendo en cuenta, que este documento sólo prueba la inscripción en el Registro Central de Extranjeros, si se presenta en unión del pasaporte o documento de identidad, en vigor, la persona que a continuación se indica, ha solicitado y obtenido su inscripción en el Registro Central de Extranjeros de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, como residente comunitario con carácter permanente en España, desde el

D/ Dª _____ nacido/a el _____ en _____, hijo

Nacionalidad: _____

Domicilio: _____

Número de Identidad de Extranjero (N.I.E.): _____

Y para que conste, a los efectos de justificar el cumplimiento de la obligación dispuesta por la normativa arriba indicada, se expide el presente en BARCELONA, a


Fdo. Jesús Salgado Garza

AVISO: DOCUMENTO NO VÁLIDO PARA ACREDITAR LA IDENTIDAD
NI LA NACIONALIDAD DEL PORTADOR

Ejemplo de certificado de inscripción en el Registro Central de Extranjeros de un ciudadano de la UE, EEE y Suiza. Formato anterior (A4) y formato actual (Tarjeta a doble cara).

ESPAÑA
CERTIFICADO DE REGISTRO DE CIUDADANO DE LA UNIÓN
El encargado del Registro Central de Extranjeros certifica que:

D/DA: AQUELLE JERUSALEM
Nacido: 1980-01-01 BUENOS AIRES, ARGENTINA
NIE: 1980-01-01 Nacionalidad: ITALIA
Domicilio: C/ ALFONSO 12 1º 12011 MADRID (MADRID)
Residente comunitario en España desde 02/01/2019 (72)

En MADRID, a 02 de Enero de 2019



El presente CERTIFICADO se expide de conformidad con lo establecido en los artículos 3.3 y 7.1 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, y teniendo en cuenta que este documento sólo prueba la inscripción en el Registro Central de Extranjeros de la Dirección General de la Policía, si se presenta en unión del pasaporte o documento de identidad en vigor.

DOCUMENTO NO VÁLIDO PARA ACREDITAR LA IDENTIDAD NI LA NACIONALIDAD DEL PORTADOR

4753297

Una vez cumplan cinco años en España en esa situación pueden pedir su *residencia permanente*, lo que deberá constar en un nuevo certificado.

A efectos laborales esto no supone ningún cambio. Siguen estando **autorizadas a trabajar por cuenta propia y ajena** sin limitación alguna.

Para la concesión de esta autorización se deberá estar trabajando en el momento de su solicitud, o acreditar tener medios de vida suficientes, y haber estado en esa situación durante los cinco años anteriores.



Ejemplo de certificado de registro de residencia permanente de ciudadano de la UE, EEE y Suiza.



Régimen comunitario

A. Nacionales de la Unión Europea (UE) del Espacio Económico Europeo (EEE) (Islandia, Noruega y Liechtenstein) y de Suiza.

B. Familiares de Nacionales de la UE, EEE y Suiza

Este régimen se aplica a los siguientes familiares de personas contempladas en el apartado anterior:

1. A su **cónyuge**.
2. A la **pareja de hecho** registrada o no registrada.
3. A **descendientes** directos, y a los de su cónyuge o pareja registrada, menores de veintiún años, mayores de dicha edad que vivan a su cargo, o incapacitados.
4. A sus **ascendientes** directos, y a los de su cónyuge o pareja registrada que vivan a su cargo.
5. Otros familiares ("**familia extensa**") en determinadas circunstancias excepcionales.

Las personas a las que se aplica este régimen tienen **derecho a trabajar, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia**.

La normativa establece que **la solicitud del certificado de registro o de autorización de residencia como familiar**, permite el desarrollo de sus actividades laborales y profesionales. Es decir, que la mera presentación de la solicitud permite el ejercicio de todos los derechos, incluido el derecho al trabajo, por lo que una persona en esta situación **podría ser contratada**.



Ejemplo de autorización de residencia como familiar de ciudadano de la Unión.

Casos/



Andrés G. tiene doble nacionalidad argentina e italiana. Llegó a España hace seis meses, sin haber realizado ningún trámite en relación con su residencia en España.

Hay una empresa interesada en contratarle como diseñador gráfico, ¿sería posible la contratación de Andrés o sería necesario algún trámite previo?

Como ciudadano de la UE, Andrés tiene derecho al trabajo con solo acreditar su identidad y nacionalidad. Es decir, que su pasaporte y/o DNI italianos deberían ser suficientes para poderle contratar. No obstante, seguiría teniendo la obligación de solicitar su certificado de inscripción en el Registro Central de Extranjeros.

Marcela B. es nacional de Guatemala. Tiene 20 años de edad y se encuentra en España en situación irregular. Su madre, también nacional de Guatemala, acaba de casarse con Susana, de nacionalidad portuguesa que reside en España. ¿Habría alguna forma de que una empresa en España contratara a Marcela?

Marcela podría solicitar autorización de residencia como familiar de ciudadana de la UE, al ser menor de 21 años y estar su madre casada con ciudadana de la UE residente en España.

El único requisito para ello sería que Susana estuviese trabajando en España por cuenta propia, por cuenta ajena o tenga recursos económicos suficientes.

La mera presentación de la solicitud por parte de Marcela sería suficiente para que se la pudiera contratar.

Régimen aplicado a solicitantes de protección internacional (asilo)

La protección internacional se conoce comúnmente como *asilo*. [La Ley 12/2009 reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria en su artículo 3](#), establece que “la condición de refugiado se reconoce a toda persona que, debido a **fundados temores de ser perseguida** por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, **se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país**, o al apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él”.

A efectos de contratación laboral, hay que distinguir las distintas situaciones en las que se puede encontrar una persona solicitante de protección internacional.

Nos podemos encontrar con diferentes tipos de documentos, dependiendo del momento del procedimiento en que se encuentre la persona.



En trámite.

La mera solicitud de protección internacional otorga derechos a la persona solicitante, pero el derecho al trabajo no se tiene desde un principio, sino una vez pasados seis meses desde que se formaliza la solicitud.

Existen tres documentos que pueden tener las personas solicitantes de protección internacional:

1. Manifestación de voluntad de presentar solicitud de protección internacional.

2. Resguardo de presentación de solicitud de protección internacional.

3. “Tarjeta roja”.

Manifestación de voluntad de presentar solicitud de protección internacional.

Este documento se otorga cuando no es posible realizar la entrevista de protección internacional.

A efectos laborales, este documento no permite la contratación de su titular en ningún caso, incluso si llegan a pasar más de seis meses hasta que se realice la entrevista.



MINISTERIO DEL INTERIOR

DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICIA
COMANDO EN JEFE DE LA POLICIA
CENTRO CONTROL DE INMIGRACION
MADRID

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: 00000000000000000000

Nombre: [REDACTED]
Apellidos: [REDACTED]
Tipo de documento: [REDACTED]
Fecha de nacimiento: [REDACTED]
País: GUINEA ECUATORIAL
Nacionalidad: GUINEA ECUATORIAL
Sexo: FEMENINO
Nº de Pasaporte: [REDACTED]
E. Exp: [REDACTED]
E. Cad: [REDACTED]
Dirección: [REDACTED]
Cód. Postal: 28008
Localidad: MADRID (MADRID)
Teléfono: [REDACTED]
Móvil: 802010800

El interesado deberá comparecer el día 05/10/2022 a las 16:00 en la sede de esta Brigada Provincial para presentar formalmente la solicitud de protección internacional, acompañada de todos los documentos que constituya.

Este documento CADUCA el día: 05/10/2022

Expedido en: MOSTOLES, a dos de noviembre de dos mil veintidós

Advertencias
Este documento, que no supone la presentación formal de la solicitud de protección internacional, garantiza la "no devolución" 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 citación de comparecencia antes indicada, su titular tiene la obligación de permanecer en el lugar donde haya sido citado y presentar formalmente la solicitud de Protección Internacional. La no comparecencia en el día citado implicará la pérdida de cualquier derecho derivado de este documento, entre ellos el de garantizarle la "no devolución" referida en el párrafo anterior.
Este documento deberá entregarse al presentar el documento en el día en que formalice la solicitud de protección internacional. Este documento carece de validez para el cruce de fronteras (Reglamento CE 562/2006, Código de Fronteras Schengen y Acuerdo de Adhesión de España al Acervo Schengen).

Ejemplo de documento que manifiesta la voluntad de solicitar protección internacional.

En trámite.

1. Manifestación de voluntad de presentar solicitud de protección internacional.

2. Resguardo de presentación de solicitud de protección internacional.

3. “Tarjeta roja”.

Se conoce popularmente a este documento como “**hoja blanca**”.

Se expide este documento una vez que se formaliza la solicitud de protección internacional, es decir, **una vez que la persona realiza la entrevista**.

En el momento de redactar esta guía, la práctica es expedir este documento con una validez de nueve meses, por lo que autoriza a trabajar pasados seis meses desde que es expedido. En el documento, se incluye la fecha en la que permite trabajar por cuenta propia y ajena, y por tanto la contratación de la persona titular.

MINISTERIO DEL INTERIOR

Nº EXPEDIENTE O.A.R.: 2020

RESGUARDO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL (Art. 15.1.b) Ley 12/2009)

NIE: F
Nombre: [Redacted]
Apellidos: [Redacted]
Tipo de: [Redacted]
Fecha de nacimiento: 1970/01/01
País nat.: MALI
Nacionalidad: MALI
Sexo: [Redacted]
Nº de pasaporte: [Redacted]
F. Cad.: [Redacted]
Dirección: C/ALCAZAR DE S.º 47
Localidad: MADRID
Teléfono: [Redacted]
Nº EXPEDIENTE O.A.R.: 2020

Si transcurrida la fecha de 04/05/2021 no se ha notificado la resolución de su admisión a trámite, quedará en este caso prorrogada la fecha de caducidad de este documento hasta el día 04/05/2021.

Expedido en MADRID, a 04 de Noviembre de 2020

ADVERTENCIAS

- En virtud de la disposición adicional vigésima primera del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, el solicitante de Protección Internacional estará autorizado para trabajar en España con las condiciones descritas en la propia disposición adicional a partir del día 04/05/2021.
- A la fecha de su admisión a trámite deberá comparecer ante la Inspección que le expide, en caso de incompatibilidad o de no atender las comunicaciones que se le efectúan en su domicilio en procesos de control de la solicitud. Deberá la notificación de este documento al antes de finalizar su ingreso al proceso de resolución de la solicitud de Protección Internacional.
- Este documento garantiza la "no devolución" de su titular.
- Este documento sirve de validez para el acceso de fronteras (Reglamento CE 240/2004, Código de Fronteras Schengen y Acuerdo de adhesión de España al mismo Schengen).

Página 1

Ejemplo de resguardo de solicitud de protección internacional.



En virtud de la disposición adicional vigésima primera del [Real Decreto 557/2011, de 20 de abril](#), el solicitante de Protección Internacional estará autorizado a trabajar en España con las condiciones descritas en la propia disposición a partir del día 04/05/2021.

1. Manifestación de voluntad de presentar solicitud de protección internacional.

2. Resguardo de presentación de solicitud de protección internacional.

3. “Tarjeta roja”.

Si a la caducidad de la “hoja blanca” no se ha resuelto la solicitud, se expide **un nuevo documento con una vigencia de seis meses**.

Este documento debe llevar aparejada la inscripción **“autoriza a trabajar”** y **permite la contratación de su titular**.



Ejemplo de “Tarjeta roja”.



FAQ/

¿Qué ocurre si te encuentras una “tarjeta roja” de una persona que no incluye la inscripción “autoriza a trabajar”?



¿Puede un trabajador/a seguir trabajando si caduca su tarjeta (blanca o roja) y no ha conseguido cita para renovar el documento?

La solicitud de protección internacional, en caso de resolución favorable, puede tener tres formas:

1. Asilo
2. Protección subsidiaria.
3. Autorización de residencia por razones humanitarias.

[illegible]

PERMISO DE RESIDENCIA

NOMBRE: [redacted]

FECHA DE NACIMIENTO: 13-12-24

LUGAR DE NACIMIENTO: MADRID-DIRECCION

TIPO DE PERMISO: ASILO

FECHA DE EMISION: 13-12-24

LUGAR DE EMISION: MADRID-DIRECCION

VALIDA HASTA: 13-12-29

Ejemplo de autorización de residencia a persona a quien se le ha reconocido la condición de refugiado (asilo).

Resolución de la solicitud de protección internacional.

1. Resolución favorable.

2. Resolución denegada.

Cuando es notificada la denegación de la solicitud de protección internacional, **la persona pierde la condición de solicitante de protección internacional** y en consecuencia, también **pierde el derecho al trabajo**.

No obstante, ante la denegación, la persona solicitante de protección internacional **puede recurrir la resolución por vía administrativa (recurso de reposición) o judicial (recurso contencioso-administrativo)**.

A continuación, veremos los posibles efectos de estos recursos en relación con el derecho al trabajo.

FAQ/

Preguntas frecuentes

¿Puede seguir trabajando en tu empresa una persona a la que han denegado su solicitud de protección internacional, pero ha interpuesto un recurso de reposición contra esa denegación?

En principio, la denegación de la solicitud de protección internacional supone la pérdida de los derechos inherentes a dicha condición, incluido el derecho al trabajo.

No obstante, es habitual que contra dicha denegación se interponga un recurso de reposición y que en dicho recurso se solicite la medida cautelar de suspensión de ejecución de la resolución recurrida.

Si dicha solicitud no es resuelta en el plazo de un mes (lo que actualmente es lo más habitual) debe entenderse concedida. En este caso, la denegación quedaría suspendida y por tanto la persona continúa siendo solicitante de asilo con los derechos inherentes a dicha condición, incluido el derecho a trabajar.

Es cierto que esta cuestión no está totalmente definida, pero existen pronunciamientos que entienden que esta tiene que ser la interpretación correcta como señala el Defensor del Pueblo¹ o la Abogacía del Estado².

¹ [El Defensor del Pueblo](#) ha formulado recientemente el siguiente recordatorio de deberes legales a la Tesorería General de la Seguridad Social: 1. Que le incumbe garantizar el disfrute de los derechos reconocidos a los solicitantes de protección internacional hasta que recaiga resolución definitiva, esto es, hasta que ya no quepa recurso alguno contra ella, así como de garantizar el efecto suspensivo automático de los recursos en vía administrativa o judicial, de conformidad con lo establecido en cada uno de los procedimientos iniciados por los ciudadanos cuya solicitud haya sido denegada.

¿Puede seguir trabajando en tu empresa una persona a la que han denegado su solicitud de protección internacional, pero ha interpuesto un recurso contencioso-administrativo?

Los recursos judiciales contencioso-administrativos no tienen efecto suspensivo, salvo que se solicite al juzgado una medida cautelar y ésta sea concedida, lo que sucede en raras ocasiones.

Es decir, en caso de recurso judicial, en principio no es posible trabajar durante la tramitación del recurso salvo que el juzgado lo autorice.

² [La Abogacía General del Estado](#) ya ha informado sobre este asunto. En sus conclusiones la Abogacía del Estado señala que: «PRIMERA.- La regulación general del procedimiento administrativo contenida en la [Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas \(PACAP\)](#), es de aplicación supletoria a la [Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria](#) y en consecuencia debe entenderse la resolución suspendida al amparo del artículo 117.2 de aquella en los supuestos en que la Administración no conteste en el plazo establecido. SEGUNDA.- La suspensión del acto administrativo no decaería al transcurrir el plazo para recurrir el silencio negativo en tanto que esta figura tiene el único efecto de permitir a los interesados la interposición del recurso administrativo o contencioso administrativo al amparo del artículo 24.1 TERCERA.- Al suspenderse el acto recurrido en reposición (la denegación del asilo) el solicitante continúa conservando los derechos que ostenta en virtud del artículo 18 ([Ley 12/2009](#)), al no producirse los efectos del artículo 37 y seguir conservando la posición de «solicitante».



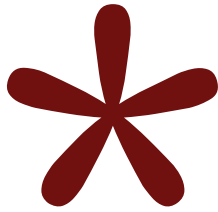
Casos/

Neidy F. de nacionalidad peruana solicitó protección internacional. Tiene el documento de solicitante de asilo en vigor hasta el 30 de Julio de 2022. El 3 de Mayo de 2022 recibe por correo certificado resolución por la que se deniega su solicitud de protección internacional. ¿Podría Neidy continuar trabajando mientras su “tarjeta roja” esté vigente?

Una vez que se notifica la resolución denegatoria de la solicitud de protección internacional debe entenderse que la documentación de la que se era titular pierde su vigencia, por lo que la persona dejaría de ser solicitante de protección internacional y por tanto perdería su derecho al trabajo por tal condición.

Luka B. nacional de Georgia es solicitante de protección internacional y su documento (“tarjeta roja”) caduca el 15 de Julio de 2022. En junio, una empresa quiere ofrecerle un contrato indefinido, pero duda si será posible ya que el documento del que Luka es titular está por vencer y no sabe si lo podrá renovar o no.

No es posible saber el momento en que una solicitud de protección internacional va a ser resuelta, pues en ocasiones dicha resolución puede tardar años en ser emitida. Pero el hecho de que el documento tenga una pronta fecha de caducidad no debe ser obstáculo para la contratación de su titular, dado que en caso de que la solicitud de asilo sea denegada, la empresa podría rescindir el contrato al dejar de estar vigente la autorización de trabajo del trabajador.



Crisis de Ucrania

Contratación de personas

La invasión de Ucrania el pasado 20 de febrero de 2022, ha dado lugar a un flujo masivo de personas (más de seis millones de personas han salido de Ucrania) y a que por primera vez se active en la Unión Europea la [Directiva 2001/55/CE del Consejo, de 20 de julio de 2001](#), relativa a las normas mínimas para la concesión de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas y en España el [Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre](#), por el que se aprueba el **Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas**.

Las personas a las que se conceda la autorización temporal en España por este procedimiento tendrán **autorización temporal de residencia y trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena en España**.



Ejemplo de TIE que autoriza la residencia temporal a persona desplazada de Ucrania.

¿Cómo favorecemos la inclusión en el ámbito laboral?

Las personas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas buscan la oportunidad de conseguir un empleo, y es que **la inclusión sociolaboral es un pilar fundamental para reconstruir sus vidas y alcanzar su autonomía**. Apostar por su incorporación en los equipos de trabajo enriquece y aporta a la empresa, y la compromete con la transformación social.

Conocer la documentación y procesos administrativos es el primer paso para asegurar el acceso al empleo en igualdad de oportunidades, pero es insuficiente si no se aplican políticas o estrategias de diversidad e inclusión.

La diversidad sin una cultura de inclusión no es suficiente. **La inclusión es la puesta en marcha de acciones que permiten que la diversidad realmente sea una oportunidad**. Y es en la inclusión donde encontramos los esfuerzos organizacionales para hacer que personas de todos los orígenes se sientan bienvenidas, tratadas por igual y que formen parte. **La Gestión de la Diversidad es una estrategia de gestión empresarial imprescindible**.



Medidas para favorecer entornos laborales inclusivos/

Programas de sensibilización y de voluntariado corporativo

Promover actividades que permitan el intercambio, el conocimiento de la realidad, el compromiso social y la celebración de la diversidad.

Planes de formación

Diseñar programas internos de formación sobre diversidad e inclusión a todos los niveles de la empresa. Son fundamentales para adquirir competencias interculturales y hacer frente a los sesgos inconscientes y estereotipos.

Grupos de Diversidad para crear una cultura organizacional inclusiva

Impulsar grupos de diversidad (culturales o de origen, LGTBI, género, edad, etc.) es una medida de retención del talento, que aumenta el sentimiento de pertenencia, permite a las personas ser ellas mismas y mejora las políticas de inclusión de las organizaciones.

Bienvenida y programas de mentoría

Elaborar un dossier de acogida que explique la cultura organizacional de la empresa y tenga en cuenta elementos con diferentes interpretaciones culturales. Apostar por el mentoring puede facilitar el proceso de incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras, y ofrecer una acogida inclusiva.



Selección del talento

Incorporar procesos de selección por competencias permite eliminar los sesgos durante la contratación, detectar talento, disminuir la tasa de rotación en las empresas, y favorece que profesionales de RRHH tomen decisiones más acertadas a medio y largo plazo.

Liderazgo inclusivo

Contar con políticas de empresa que fomenten el liderazgo inclusivo, teniendo en cuenta en la toma de decisiones los planteamientos de las personas del equipo.

Lenguaje inclusivo

Aprovechar las posibilidades lingüísticas que nuestro idioma ofrece para que todas las personas puedan ser nombradas.

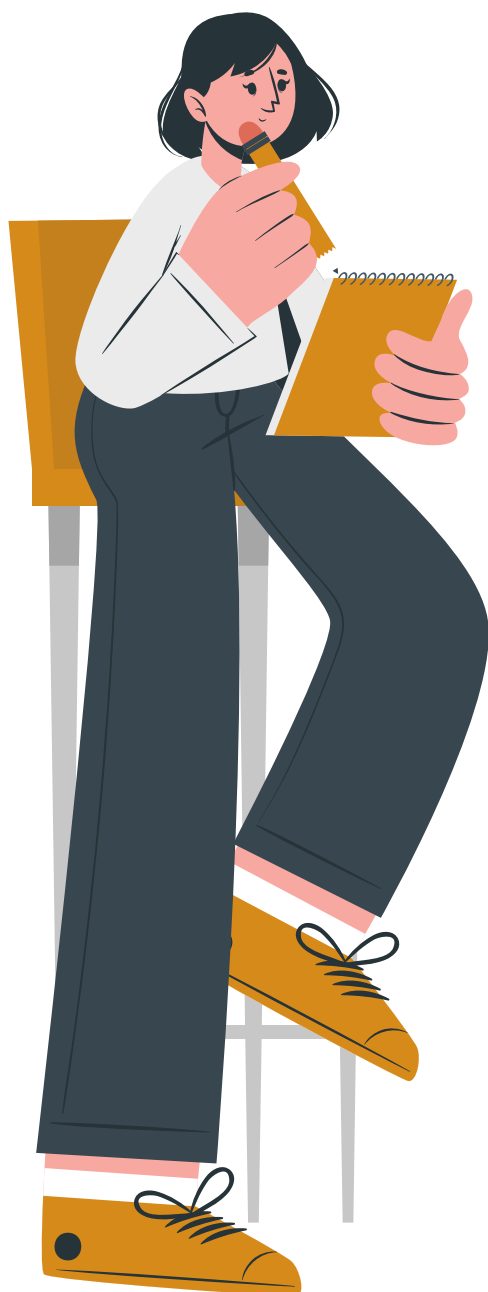
Políticas antidiscriminación

Aplicar políticas estrictas de cero tolerancia a la discriminación con procedimientos y medidas muy claras. Un primer paso es facilitar canales concretos y seguros para comunicar cualquier forma de discriminación, que aseguren una respuesta adecuada.

Compromiso social

Apoyar programas de acceso al empleo de colectivos en situación de vulnerabilidad o iniciativas que mejoren sus condiciones de vida.

Tips para una buena comunicación intercultural



Cuando los equipos son diversos culturalmente, **es necesario fomentar el intercambio respetuoso** entre personas y grupos con diferentes antecedentes culturales y maneras de ver el mundo. Para ello, **la comunicación es un elemento clave para el entendimiento**.

A continuación, ofrecemos algunos tips para desarrollar una comunicación adecuada desde un enfoque intercultural. **Éstos favorecerán los procesos de incorporación a la empresa y la mejora del clima laboral.**

Ser capaz de empatizar



La comunicación no es un intercambio de información, implica también **ser capaz de compartir emociones, interesarse y comprender a la persona**, su cultura o situación vital. Nos ayuda a conocer, descubrir y aceptar otras visiones.

Conocer otras culturas



El desconocimiento del “otro” lo deshumaniza. Un requisito imprescindible para la comunicación intercultural es que haya un **interés por culturas distintas a la propia**.

El re-conocimiento de la cultura propia



La comunicación intercultural no sólo supone la **comunicación entre personas**, sino también **hacer el esfuerzo de repensar la propia cultura**.



El desmantelamiento de los prejuicios

Las percepciones o imágenes que tenemos de otros grupos influyen en nuestras expectativas y comportamientos, y **pueden generar actitudes discriminatorias**.



Saber metacomunicarse

Hay que evitar presuponer que la otra persona va a entender lo que no se dice explícitamente. **Es necesario decir lo que se pretende cuando se dice algo**.

Recursos de utilidad/



Hojas informativas extranjería

- Información sobre trámites de extranjería, requisitos y documentación a aportar.

<https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/informacionProcedimientos/index.html>

Modelos de solicitud extranjería

- Formularios de solicitud de los diferentes procedimientos.

https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/Modelossolicitudes/Mod_solicitudes2/index.html

Cita previa extranjería

- Web para solicitar cita para la presentación personal de solicitudes y otros trámites.

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/pagina/index/directorio/icpplus>

Mercurio

- Solicitudes online extranjería.

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/mercurio/inicioMercurio.html>

Web La Merced Migraciones

- Noticias de interés en materia migratoria.

<https://www.lamercedmigraciones.org/noticias/>

Portal de inmigración del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

<https://extranjeros.inclusion.gob.es/>

Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura

- Trimestral. La publicación de una ocupación en este catálogo supone que la situación nacional de empleo no será obstáculo al tramitar una autorización de trabajo.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/informacion-para-empresas/profesiones-de-dificil-cobertura/profesiones-mas-demandadas.html>

Campaña #Primerasimpresiones

<https://www.lamercedmigraciones.org/noticias/campana-primerasimpresiones/#:~:text=La%20campa%C3%B1a%20se%20llama%20%23PrimerasImpresiones,erradicar%20toda%20forma%20de%20discriminaci%C3%B3n>

Calendario de la diversidad 2022 y Caja de herramientas para la inclusión

<https://www.lamercedmigraciones.org/noticias/caja-de-herramientas-para-la-inclusion/>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas

www.pactomundial.org/

Fundación Adecco

- Guía para acelerar la implantación de las estrategias de Diversidad en la empresa.

www.ceoporladiversidad.com/guia-ceoxd

¡Síguenos!



669 227 945



Fundación La Merced
Migraciones



@Immigraciones



@lamercedmigraciones



Fundación La Merced
Migraciones



Fundación La Merced
Migraciones



Fundación La Merced
Migraciones

www.lamercedmigraciones.org

Fundación La Merced Migraciones
Sánchez Ribas, Javier
Rodríguez Álvarez, Maribel

[Publicado en 2022, tras la reforma del
Reglamento de Extranjería, entrada en
vigor el 16 de Agosto.](#)





Cofinanciado por
la Unión Europea



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES