

Proyecto de Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero sobre los Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social.

El Gobierno y los agentes sociales han cerrado el texto final del proyecto de Reglamento de la Ley de Extranjería, el cual será aprobado en fechas próximas.

Como medida extraordinaria, se va producir un **proceso de normalización** para que puedan contratarse legalmente trabajadores extranjeros que se hallan en nuestro país. El proceso estará vigente durante los *tres meses* siguientes a la aprobación del Reglamento (se espera que la entrada en vigor se produzca a finales del mes de Enero y se prolongue hasta finales del mes de Abril, según las últimas informaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y requerirá que los empresarios garanticen seis meses de relación empresarial, salvo casos excepcionales donde este período de tiempo varía según las circunstancias.

Durante este plazo de tres meses los **empresarios o empleadores** que pretendan contratar a un extranjero, podrán solicitar (en esta ocasión son los propios empresarios o empleadores y *no los extranjeros* los que deben presentar la documentación correspondiente) que se le otorgue una autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena, siempre y cuando se cumplan una serie de condiciones que detallaremos más adelante.

Entre estos trabajadores extranjeros, y con una especial relevancia se encuentra el **servicio doméstico**. En el caso del que se realice *por hora*, serán los propios extranjeros quienes deban acreditar que reúnen distintos contratos por horas hasta llegar a un mínimo de 30 por semana. En cambio, en el servicio doméstico *a tiempo completo para un solo empleador*, será éste quien deba presentar el contrato para solicitar la correspondiente autorización.

En cualquier caso, es importante dejar claro que no se aplicará a aquellos inmigrantes que vayan a venir o que lo hayan hecho recientemente. Esto se debe a que el trabajador extranjero debe acreditar, preferentemente mediante un **certificado de empadronamiento**, que figura empadronado en un municipio español con al menos 6 meses de antelación a la entrada en vigor de dicho Reglamento, es decir aproximadamente desde finales del mes de Julio de 2.004, dependiendo de la fecha exacta en que éste entre en vigor.

Desde nuestro despacho Guillamón & Martín Gil Abogados, es nuestra intención adelantarnos a los acontecimientos y queremos ofrecer nuestra experiencia y servicios de asesoramiento jurídico, consultas, presentación de documentos y todo lo relativo a esta importante novedad legislativa para facilitar en todo lo posible a empresarios, empleadores y a los propios trabajadores extranjeros las múltiples dudas y gestiones que este nuevo Reglamento trae consigo.

A continuación reproducimos las distintas condiciones y particularidades relativas a este **proceso de normalización** recogidas en el texto final del proyecto de Reglamento de la Ley de Extranjería (Disposición Transitoria Tercera):

1. En el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, los empresarios o empleadores que pretendan contratar a un extranjero, podrán solicitar que se le otorgue una autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que el trabajador figure *empadronado* en un municipio español con al menos 6 meses de anterioridad a la entrada en vigor del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y se encuentre en España en el momento de realizar la solicitud.

b) Que el empresario o empleador haya firmado con el trabajador un *contrato de trabajo* cuyos efectos estarán condicionados a la entrada en vigor de la autorización de residencia y trabajo solicitada.

En el contrato de trabajo, el empresario se comprometerá, con independencia de la modalidad contractual y tipo de contrato utilizado, al mantenimiento de la prestación laboral por un *período mínimo de 6 meses*, salvo en el sector *agrario*, en el que el período mínimo será de 3 meses.

En los sectores de la *construcción y la hostelería*, el cumplimiento del compromiso de mantenimiento de la prestación laboral de 6 meses podrá llevarse a cabo dentro de un *período máximo de 12 meses*.

Cuando los contratos de trabajo sean *a tiempo parcial*, el período de prestación laboral se incrementará proporcionalmente a la reducción sobre la jornada ordinaria pactada en dicho contrato, en los términos que establezca el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

c) Que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que se garantice al trabajador una *actividad continuada* durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- Que las empresas solicitantes hayan formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de *Seguridad Social* y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. En los términos establecidos en el artículo siguiente, se podrá requerir además al empresario que acredite los medios económicos, materiales y personales de los que dispone para su proyecto empresarial.
- Que las condiciones fijadas en la *oferta de trabajo* se ajusten a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- Que se posea la *titulación*, en su caso, debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- Que los trabajadores extranjeros que se pretenda contratar carezcan de *antecedentes penales* en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.

2. Con sujeción a los requisitos establecidos en las letras a) y c) del apartado anterior, y en idéntico plazo al establecido en el mismo, podrán solicitar igualmente la concesión de una autorización inicial de residencia y trabajo los extranjeros que pretendan desarrollar su actividad en el ámbito del **servicio del hogar familiar**, trabajando parcialmente y de

manera simultánea para más de un titular del hogar familiar. Para ello deberán acreditar que reúnen los requisitos previstos por la legislación aplicable a efectos del alta en el correspondiente régimen de Seguridad Social como empleados del hogar discontinuos y que van a realizar un número de *horas de trabajo semanales no inferior a treinta* , en el cómputo global. Las prestaciones laborales concertadas a estos efectos deberán de abarcar un período mínimo de actividad de *6 meses* .

3. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 4/2000 y la Disposición Adicional Cuarta de su Reglamento, se admitirá la presentación de solicitudes en los lugares que determine el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

4. Las solicitudes basadas en lo dispuesto por la presente Disposición Transitoria se tramitarán con *carácter preferente* . La presentación de la solicitud supondrá el archivo de oficio de cualquier otra solicitud de residencia o de residencia y trabajo para el mismo extranjero presentada con anterioridad.

5. La Autoridad competente, a la vista de la documentación presentada, resolverá de forma motivada y notificará al *empresario o empleador* en los casos del apartado primero, y al propio *trabajador extranjero* en los casos del apartado segundo, la resolución sobre la autorización de trabajo y residencia solicitada. Cuando la resolución fuese favorable, la autorización concedida estará condicionada a que, en el *plazo de un mes* desde la notificación, se produzca la *afiliación y/o alta del trabajador en la Seguridad Social* . La notificación surtirá efectos para que se proceda al abono de las tasas correspondientes.

6. Cumplida la condición de afiliación y/o alta, la autorización comenzará su período de vigencia, que será de *un año* . Transcurrido el plazo de un mes desde la notificación de la autorización sin que se haya cumplido la condición señalada, la autorización quedará sin efecto. En este caso, se requerirá al empresario o empleador en los casos del apartado primero, y al propio trabajador extranjero en los casos del apartado segundo, para que indique las razones por las que no se ha iniciado la relación laboral, con la advertencia de que, si no alegase ninguna justificación o si las razones aducidas se considerasen insuficientes, podrán denegarse ulteriores solicitudes de autorización que presente.

7. Durante el mes inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la autorización, el extranjero deberá solicitar la *Tarjeta de Identidad de Extranjero* , que será expedida por el plazo de validez de la autorización.

8. La concesión de la autorización determinará el *archivo de los expedientes de expulsión pendientes de resolución* , así como la *revocación de oficio de las órdenes de expulsión* que hayan recaído sobre el extranjero titular de la autorización, cuando el expediente o la orden de expulsión correspondiente esté basada en las causas previstas en el artículo 53, apartados a) y b) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.