

## Contratación de trabajadores extranjeros en España

En un mundo cada vez más globalizado donde la creación del know-how está deslocalizada, las empresas requieren con mayor habitualidad contratar personal extranjero para cubrir posiciones permanentes o para cumplir proyectos de duración determinada. La Ley española ofrece un marco extenso y abundante en requisitos y excepciones. El éxito de la contratación extranjera depende en gran medida de la correcta elección de la vía de contratación, las cuales en la práctica pueden clasificarse en dos categorías:

### a) Permiso de trabajo por Cuenta Ajena.

Se trata de un permiso regulado en el régimen general de extranjería. Su tramitación se canaliza a través de los procedimientos comunes establecidos en la Ley, motivo por el cual sus plazos de resolución, son extensos (tres meses, que suelen extenderse en la práctica) y en la mayoría de las veces, requiere de las empresas demostrar que no existe personal español capacitado para ocupar la vacante (situación nacional de empleo).

La validez inicial máxima de este permiso es de 1 año, limitado siempre por la duración del contrato de trabajo, renovable por otros dos años. Es posible agrupar a los familiares que vayan a residir en España con el trabajador extranjero, si bien, no se puede solicitar simultáneamente, sino que se debe esperar a que la solicitud esté aprobada.

Teniendo en cuenta otras opciones previstas en la Ley española, actualmente, el trámite ordinario no resulta el más ágil, salvo en aquellos casos en los que no se requiera analizar la situación nacional de empleo como ocurre con nacionales de Perú o Chile, países con los que España tiene un acuerdo bilateral a este respecto, o cuando el extranjero ya está en España con otro tipo de permiso de residencia o estancia, siempre teniendo en cuenta cada caso y el tiempo de residencia o estancia en España del ciudadano extranjero.

Es importante señalar que la validez del permiso queda supeditada a la obtención del correspondiente visado en país de origen y alta en la seguridad social a la entrada en España.



## b) Permiso de trabajo para profesionales altamente cualificados.

Se trata de un permiso pensado para la contratación de personal extranjero de alta cualificación, con plazos de resolución inferiores y menos requisitos burocráticos ajenos a la calificación técnica del mismo empleado. En grandes rasgos, la administración, centra su análisis en:

- **Aptitudes técnicas:** Funciones que desempeñará el trabajador, su carácter de altamente cualificado, titulación superior (grado o posgrado) de universidades y escuelas de negocios de reconocido prestigio, así como cuantos documentos contribuyan a acreditar la experiencia o capacitación del trabajador. Las profesiones regladas se exigirá la correspondiente homologación.
- **Condiciones salariales y "necesidad de la empresa de cubrir ese puesto con esa persona".** La Administración ha especificado que en el contrato de trabajo u oferta firme de empleo el salario sea de al menos 54200 euros para directores y gerentes y de 40100 euros para otros técnicos y profesionales. No obstante, estas cantidades se les aplicará un coeficiente reductor de 0.75 para PYMES consideradas y acreditadas como de sector estratégico y para trabajadores hasta 30 años de edad.

Este permiso otorga a su solicitante derecho a residir y trabajar por un periodo máximo inicial de 2 años, limitado por la fecha de fin de contrato, prorrogable por periodos de otros dos años cada uno. Asimismo, este permiso concede la posibilidad de solicitar los permisos de familiares del trabajador conjuntamente con su solicitud. Este permiso da derecho a trabajo a todos los solicitantes en edad laboral.

Los plazos de resolución de este permiso son bastante más ágiles ya que el trámite puede hacerse online y se prevé un plazo de resolución de 20 días hábiles, Entendiéndose que en caso de que no responda la administración en dicho plazo, el permiso queda concedido.

Otra de las ventajas es la posibilidad de evitar la necesidad de tener que solicitar visado en el país de origen.

Desde la aprobación de la Ley en septiembre de 2013, esta vía se ha convertido en la opción de preferencia de grandes empresas para la contratación de personal extranjero. En 2019, los sectores con mayor demanda de trabajadores extranjeros IT y Telco, desde la inteligencia artificial a las arquitecturas, tratamiento de datos y área de seguridad, esenciales para cualquier estrategia de negocio y tecnología, y los países de origen más habituales Venezuela, Brasil y Colombia. Otra de las ventajas es la posibilidad de evitar la necesidad de tener que solicitar visado en el país de origen realizando la solicitud "in country" en los casos en los que fuera posible, así como la posibilidad de solicitar los permisos de familiares del trabajador conjuntamente con su solicitud. Este permiso da derecho a trabajo a todos los solicitantes en edad laboral.



**Patricia Pascual**

ppascual@seegman

Encargada Departamento de Movilidad Internacional

Asesora a clientes internacionales en diseño de estrategias de impatriación y expatriación.

Abogada colegiada especializada en movilidad global corporativa y normativa migratoria. Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense, LLB en derecho inglés por la Universidad de Kent y diversos cursos de especialización en extranjería, materia de movilidad global corporativa y normativa migratoria.



**Leonardo Britto**

lbritto@seegman

Director de la práctica de derecho de inversión.

Asesora a clientes internacionales en el establecimiento de inversiones en España.

Abogado especialista en el asesoramiento a inversores internacionales con intereses principalmente en España, Europa y Latinoamérica en asuntos societarios, derecho de inversiones y resolución de conflictos.