EL NUEVO REGLAMENTO EN MATERIA DE EXTRANJERÍA. EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN COMO EJES DE LA POLÍTICA MIGRATORIA ESPAÑOLA.

JULIA DORMIDO ABRIL
Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid

Uno de los asuntos más complejos y delicados a los que se enfrenta el poder ejecutivo cada año es el de atender el fenómeno migratorio, el cual necesita ser ordenado no sólo por la situación geográfica de nuestro país, sino por la mano de obra que recibe para cubrir los puestos de trabajo no ocupados por la población residente. De ahí, que la problemática redunde sobre la entrada y permanencia en España de los nacionales de terceros países o no provenientes de la Unión Europea ni del Espacio Económico Europeo o del espacio Schengen sin que gocen de algún tipo de autorización.

El pasado 20 de noviembre se publicó en el BOE el 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 –en adelante, el Reglamento– que entrará en vigor el próximo 25 de mayo de 2025. En un afán por constituir un marco normativo sólido para los derechos y las libertades de los extranjeros en nuestro país, el citado texto desarrolla –con creces– lo dispuesto en la Ley Orgánica –en adelante, LOEX–. El Reglamento pretende simplificar y agilizar los diferentes procedimientos de concesión de visados y autorizaciones regulados por su predecesor, el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, así como mejora la concreción jurídica de las figuras y situaciones cubiertas por determinados permisos, el estatus migratorio del extranjero y de sus familiares, entre otras cuestiones. De todas ellas, se destacan a continuación algunos aspectos clave del Reglamento.

El primero, consiste en una remodelación de los diferentes visados contemplados en el art. 25 bis LOEX, en concreto, el de estancia de larga duración por estudios, movilidad de alumnos, servicios de voluntariado o actividades formativas a través del cual se posibilita al extranjero que realice una formación en el marco de la educación

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

superior o secundaria postobligatoria que alargue su permanencia en nuestro país. Ello, se encuentra en conexión con el art. 52 del Reglamento, relativo a la autorización de estancia de larga duración del mismo nombre, en el que se apuesta firmemente por la formación reglada y de calidad, aunque se han endurecido los requisitos sobre la misma. Asimismo, la persona que cuente con dicha autorización podrá, según el art. 57 del Reglamento, compaginar su actividad formativa con la laboral, siempre que ésta no supere las 30 horas semanales. En tal supuesto, conviene señalar que el art. 11 ET ha establecido que para el primer año de vigencia del contrato de formación en alternancia el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación, por lo que habrá que ver cómo engarza lo dispuesto en el Reglamento para la autorización de residencia por estudios con dicho límite legal.

Por otra parte, se crea el visado para la búsqueda de empleo que habilita la permanencia durante un periodo de 12 meses para los hijos o nietos de español de origen, así como para los que busquen empleo en ocupaciones y ámbitos territoriales determinados, lo cual conecta con la gestión de las contrataciones en origen que podrá limitar el número de expedición de aquellos. Sobre las contrataciones en origen, el Reglamento ha introducido cambios de cierto calado, pues, de un lado, se contempla la posibilidad de que éstas produzcan de manera individualizada, o lo que es lo mismo, según el art. 100, las empresas podrán contratar a un trabajador extranjero por periodos máximos de 9 meses en un año para ejercer una actividad de temporada mediante la formalización de un contrato fijo-discontinuo con una duración máxima de 4 años. Sin duda, llama la atención que a través de dicha autorización se pueda poner fin –por adelantado– a un contrato indefinido. De otro lado, la gestión –colectiva– de tales contrataciones se podrá tramitar a partir de 10 trabajadores y por medio de alguna de las tres clasificaciones previstas: la migración de carácter estable, la circular y los visados anteriormente citados.

Por último, la norma vuelve a centrarse en una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales entre las que se encuentra, de un lado, el arraigo y, de otro, la protección internacional, razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público. Se trata de autorizaciones temporales por contar con una vigencia de un año, aunque pueden ser prorrogadas por el mismo periodo –salvo el arraigo familiar que tendrá una duración de 5 años–. Además, habilitan al extranjero a trabajar por cuenta propia o ajena en cualquier lugar de España y en cualquier ocupación, aunque el número de horas semanales de actividad laboral se verán limitadas a 30 en el caso del arraigo sociolaboral. Asimismo, los cuatro tipos de arraigo regulados en el Real Decreto 557/2011 han pasado a ser cinco. El conocido como arraigo laboral –según la anterior clasificación– se ha segregado en el de segunda oportunidad y el sociolaboral, recogiendo así la mayor parte de situaciones a las que ha dado respuestas a través de sus sentencias el Tribunal Supremo. La apuesta por la formación como fórmula para la consecución de un empleo sigue presente en el art. 127 del Reglamento,

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

motivo por el que se exige que se lleve a cabo cualquiera de las actividades formativas previstas para la autorización antes comentada.

Por último, se ha pretendido reafirmar la escisión entre el arraigo y el asilo, no siendo la primera una autorización subsidiaria en caso de no concesión de la segunda. La admisión a trámite de la solicitud de protección internacional llevará aparejada la autorización de entrada y la permanencia provisional del solicitante, pudiendo trabajar una vez que hayan transcurrido 6 meses desde la fecha de la solicitud, siempre que no estuviera resuelta por causa no imputable al interesado.

Ahora bien, a pesar de los pasos dados, sigue siendo necesario adoptar futuras reformas normativas que redunden sobre algunas de las cuestiones enumeradas, tal y como es la petición de asilo, sobre todo si se tiene en cuenta el contexto político internacional en el que nos encontramos, de manera que se otorgue la debida protección a aquellos colectivos que presenten un mayor riesgo de ser perseguidos por sus países de origen, así como por otros Estados. Asimismo, queda pendiente la reforma de la vigente LOEX, a efectos incorporar todas las directrices de la UE plasmadas en la Directiva (UE) 2024/1233 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, y en el Pacto sobre Migración y Asilo, adoptado por el Consejo de la UE el 14 de mayo de 2024, además de aclarar la cuestión relativa a los efectos del contrato cuando el extranjero carece de la autorización de residencia y trabajo.

Por el momento, se espera que el Reglamento tenga un impacto positivo en muchos sectores en los que la demanda de mano de obra es patente, como es el medio rural o en la construcción. Del mismo modo, la regularización de la extranjeros en situación irregular a través del arraigo permitirá que estos puedan llevar a cabo una actividad laboral, que se produzcan las correspondientes afiliaciones y altas a la Seguridad Social y que, por tanto, contribuyan con el mantenimiento de nuestro sistema.

CITA: DORMIDO ABRIL, J., “El nuevo reglamento en materia de extranjería. El empleo y la formación como ejes de la política migratoria española”, Briefs AEDTSS, número 107, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).