

Hasta 15-8-2022	A partir de 16-08-2022
<p><b>Artículo 42. Trabajo de titulares de una autorización de estancia.</b></p> <p>1. Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, <b>investigación o</b> formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y los requisitos previstos en el artículo 64, excepto el apartado 2.b) y el apartado 3.a).</p> <p>Asimismo, podrán ser autorizados a realizar actividades por cuenta propia, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 105, excepto el apartado 2.b) y 3.d).</p> <p>Dichas actividades deberán ser compatibles con la realización de aquéllas para las que, con carácter principal, se concedió la autorización de estancia. <b>Los ingresos obtenidos no podrán tener el carácter de recurso necesario para su sustento o estancia, ni serán considerados en el marco del procedimiento de prórroga de estancia.</b></p> <p>En su caso, no será preciso solicitar autorización para aquellas prácticas no laborales en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios para el que se otorgó la autorización de estancia y que se produzcan en el marco de los correspondientes convenios de colaboración entre dichas entidades y el centro docente o científico de que se trate.</p>	<p><b>Artículo 42. Trabajo de titulares de una autorización de estancia.</b></p> <p>1. Los extranjeros que dispongan de la correspondiente autorización de estancia por estudios, formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y los requisitos previstos en el artículo 64, excepto el apartado 2.b) y el apartado 3.a).</p> <p>Asimismo, podrán ser autorizados a realizar actividades por cuenta propia, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el artículo 105, excepto el apartado 2.b) y 3.d).</p> <p>Dichas actividades deberán ser compatibles con la realización de aquéllas para las que, con carácter principal, se concedió la autorización de estancia.</p> <p>En su caso, no será preciso solicitar autorización para aquellas prácticas no laborales en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios para el que se otorgó la autorización de estancia y que se produzcan en el marco de los correspondientes convenios de colaboración entre dichas entidades y el centro docente o científico de que se trate.</p> <p><i>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</i></p>

<p><b>2. Los contratos deberán formalizarse por escrito y se ajustarán a la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial. En el supuesto de ser a jornada completa, o en caso de actividades por cuenta propia a jornada completa, su duración no podrá superar los tres meses ni coincidir con los periodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales o el servicio de voluntariado.</b></p> <p>3. La autorización que se conceda no tendrá limitaciones geográficas, salvo que la actividad lucrativa coincida con periodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales, o el servicio de voluntariado. No tendrá tampoco limitaciones geográficas la autorización cuando, pese a su coincidencia con el periodo de realización de la actividad principal, se acredite que la forma de organización de la actividad laboral permitirá su compatibilidad con la consecución de aquélla por no requerir desplazamientos continuos.</p> <p>La limitación del ámbito geográfico de la autorización para trabajar, de ser establecida, coincidirá con carácter general con el ámbito territorial de estancia de su titular.</p> <p>Podrá excepcionarse la coincidencia de ámbito geográfico de las autorizaciones siempre que la localización del centro de trabajo o del centro en que se desarrolle la actividad por cuenta propia no implique desplazamientos continuos que supongan la ruptura del requisito de compatibilidad con la finalidad principal para la que se concedió la autorización de estancia.</p> <p>Cuando la relación laboral se inicie y desarrolle en el ámbito territorial de una sola Comunidad Autónoma y a ésta se le haya traspasado la competencia ejecutiva de tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo por</p>	<p><i>certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica.</i></p> <p><b>2. La actividad laboral no podrá ser superior a las treinta horas semanales.</b></p> <p>3. La autorización que se conceda no tendrá limitaciones geográficas, salvo que la actividad lucrativa coincida con períodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales, o el servicio de voluntariado. No tendrá tampoco limitaciones geográficas la autorización cuando, pese a su coincidencia con el periodo de realización de la actividad principal, se acredite que la forma de organización de la actividad laboral permitirá su compatibilidad con la consecución de aquélla por no requerir desplazamientos continuos.</p> <p>La limitación del ámbito geográfico de la autorización para trabajar, de ser establecida, coincidirá con carácter general con el ámbito territorial de estancia de su titular.</p> <p>Podrá excepcionarse la coincidencia de ámbito geográfico de las autorizaciones siempre que la localización del centro de trabajo o del centro en que se desarrolle la actividad por cuenta propia no implique desplazamientos continuos que supongan la ruptura del requisito de compatibilidad con la finalidad principal para la que se concedió la autorización de estancia.</p> <p>Cuando la relación laboral se inicie y desarrolle en el ámbito territorial de una sola Comunidad Autónoma y a ésta se le haya traspasado la competencia ejecutiva de tramitación y resolución de las autorizaciones iniciales de trabajo por</p>
--	---

<p>cuenta propia y ajena corresponderá a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos.</p> <p>4. La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la duración <b>del contrato de trabajo o, en su caso, con la proyectada para la actividad por cuenta propia. Dicha vigencia no podrá ser en ningún caso superior a la de la duración de la autorización de estancia.</b> La pérdida de vigencia de la autorización de estancia será causa de extinción de la autorización para trabajar.</p> <p>Las autorizaciones para trabajar se prorrogarán si subsisten las circunstancias que motivaron la concesión anterior, siempre y cuando se haya obtenido la prórroga de la autorización de estancia.</p>	<p>cuenta propia y ajena corresponderá a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma la admisión, tramitación, resolución de solicitudes y, eventualmente, de los recursos administrativos.</p> <p>4. La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la duración de la autorización de estancia. La pérdida de vigencia de la autorización de estancia será causa de extinción de la autorización para trabajar.</p> <p>Las autorizaciones para trabajar se prorrogarán si subsisten las circunstancias que motivaron la concesión anterior, siempre y cuando se haya obtenido la prórroga de la autorización de estancia.</p>
<p><b>Artículo 54. Medios económicos a acreditar por un extranjero para la obtención de una autorización de residencia por reagrupación a favor de sus familiares.</b></p> <p>(...)</p> <p>3. La exigencia de dicha cuantía podrá ser minorada cuando el familiar reagrupable sea menor de edad, cuando concurren circunstancias excepcionales acreditadas que aconsejen dicha minoración <b>en base</b> al principio del interés superior del menor, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, y se reúnan los restantes requisitos legales y reglamentarios para la concesión de la autorización de residencia por reagrupación familiar.</p>	<p><b>Artículo 54. Medios económicos a acreditar por un extranjero para la obtención de una autorización de residencia por reagrupación a favor de sus familiares.</b></p> <p>(...)</p> <p>3. La exigencia de dicha cuantía podrá ser minorada en los supuestos del artículo 53.c) y d) de este real decreto, cuando concurren circunstancias acreditadas que aconsejen dicha minoración <b>de acuerdo con</b> el principio del interés superior del menor, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, y <b>en atención a las circunstancias del caso concreto, valorando la edad, desarrollo físico y emocional del familiar reagrupado, la relación con su reagrupante, y el número de miembros de la unidad familiar, haciendo una interpretación favorable a la vida familiar, y además se reúnan los restantes requisitos legales y reglamentarios para la concesión de la autorización de residencia por reagrupación familiar.</b></p>

<p>Igualmente, la cuantía podrá ser minorada en relación con la reagrupación de otros familiares por razones humanitarias apreciadas en relación con supuestos individualizados y previo informe favorable de la Dirección General <b>de Inmigración.</b></p> <p>(...)</p>	<p>Igualmente, la cuantía podrá ser minorada en relación con la reagrupación de otros familiares por razones humanitarias apreciadas en relación con supuestos individualizados previo informe de la Dirección General <b>de Migraciones.</b></p> <p><i>La flexibilización se referirá a la cuantía mínima exigida en el momento en el que se efectúa la solicitud de la autorización, y a la perspectiva de mantenimiento de los medios económicos durante el año posterior a la fecha de presentación de la solicitud.</i></p> <p><i>En atención a estos criterios, la cuantía a justificar será la siguiente:</i></p> <p><i>a) En caso de que se alcance la cuantía resultante de aplicar los umbrales previstos en el artículo 54.1 del este reglamento, la autorización será concedida.</i></p> <p><i>b) En caso de que no se alcance esa cuantía, se concederá la reagrupación familiar de los menores si el reagrupante acredita medios económicos provenientes de una fuente estable de ingresos igual o superior al salario mínimo interprofesional.</i></p> <p><i>c) Para aquellos casos en los que no se alcance dicha cuantía y en atención a la situación del reagrupado, para una unidad familiar de dos miembros, siendo uno de ellos un menor de edad se exigirá el 110% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual y, por cada menor de edad adicional, se exigirá un 10% adicional con el tope máximo del 150% de dicho ingreso.</i></p>
<p><b>Artículo 59. Residencia de los familiares reagrupados, independiente de la del reagrupante.</b></p> <p>1. El cónyuge o pareja reagrupado podrá obtener una autorización de residencia y trabajo independiente, cuando reúna alguno de los siguientes requisitos y no tenga deudas con la Administración tributaria o de Seguridad Social:</p> <p>(...)</p>	<p><b>Artículo 59. Residencia de los familiares reagrupados, independiente de la del reagrupante.</b></p> <p>1. El cónyuge o pareja reagrupado podrá obtener una autorización de residencia y trabajo independiente, cuando reúna alguno de los siguientes requisitos y no tenga deudas con la Administración tributaria o de Seguridad Social:</p> <p>(...)</p>

<p>b) Contar con uno o varios contratos <i>de trabajo, de duración mínima, desde el momento de la solicitud, de un año</i>, y de los que se derive una retribución no inferior al Salario Mínimo Interprofesional mensual, a <i>tiempo completo, por catorce pagas</i>.</p> <p>(...)</p>	<p>b) Contar con uno o varios contratos de trabajo, desde el momento de la solicitud, de los que se derive una retribución no inferior al salario mínimo interprofesional mensual <i>referido a la jornada legal de trabajo o el que derive del convenio colectivo aplicable</i>.</p> <p>(...)</p>
<p><b>Artículo 61. Renovación de las autorizaciones de residencia en virtud de reagrupación familiar.</b></p> <p>(...)</p> <p>11. La autorización de residencia por reagrupación familiar renovada se extenderá hasta la misma fecha que la autorización de que sea titular el reagrupante en el momento de la renovación.</p>	<p><b>Artículo 61. Renovación de las autorizaciones de residencia en virtud de reagrupación familiar.</b></p> <p>(...)</p> <p>11. La autorización de residencia por reagrupación familiar renovada se extenderá hasta la misma fecha que la autorización de que sea titular el reagrupante en el momento de la renovación. <i>Esta autorización habilitará para trabajar por cuenta ajena y propia.</i></p>
<p><b>Artículo 65. Determinación de la situación nacional de empleo.</b></p> <p>1. A los efectos de determinar dicha situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los servicios públicos de empleo autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas. El procedimiento de elaboración del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura será establecido por el <i>Ministerio de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.</i></p>	<p><b>Artículo 65. Determinación de la situación nacional de empleo.</b></p> <p>1. A los efectos de determinar dicha situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los servicios públicos de empleo autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas. El procedimiento de elaboración del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura será establecido por <i>Orden del titular del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, a propuesta de los titulares de los Ministerios de Inclusión,</i></p>

Este Catálogo estará basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo. También tendrá en consideración las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo.

Se considerarán como ocupaciones las consignadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones que esté en vigor. La concreción del detalle con que una ocupación se debe incluir en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura se realizará teniendo en cuenta el grado de especialización requerido para el desempeño de la actividad.

***Podrán no ser incluidas en Catálogo aquellas ocupaciones que por su naturaleza podrían ser cubiertas por personas inscritas como demandantes de empleo tras su participación en actuaciones formativas programadas por los Servicios públicos de empleo.***

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

2. Asimismo, se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya

***Seguridad Social y Migraciones y de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.***

Este Catálogo estará basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo. También tendrá en consideración las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo.

***Asimismo, en él se incorporarán automáticamente aquellas ocupaciones pertenecientes a los sectores económicos que se determinen por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.***

Se considerarán como ocupaciones las consignadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones que esté en vigor.

La concreción del detalle con que una ocupación se debe incluir en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura se realizará teniendo en cuenta el grado de especialización requerido para el desempeño de la actividad.

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

2. Asimismo, se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite ante la Oficina de Extranjería la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes

<p>incorporados en el mercado laboral interno.</p> <p>Para ello, deberá presentar una oferta de empleo en los <b>Servicios Públicos de Empleo</b>, que estará formulada de forma precisa y ajustada a los requerimientos del puesto de trabajo, sin contener requisitos que no tengan relación directa con su desempeño.</p> <p>El Servicio Público de Empleo en el que se haya presentado la oferta de empleo, en el marco de sus competencias en materia de intermediación laboral, la gestionará promoviendo el contacto entre el empleador y los demandantes de empleo que se adecuen a los requerimientos de la misma. Asimismo, durante un <b>periodo de tiempo de al menos quince días</b>, dará publicidad a la oferta de empleo en cualquiera de los espacios públicos destinados a la difusión de ofertas de que disponga el Servicio Público de Empleo, a fin de que los trabajadores que residen en cualquier parte del territorio español puedan concurrir a su cobertura.</p> <p><b>Transcurridos veinticinco días</b> desde la presentación de la oferta por el empleador, éste deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el resultado de la selección de candidatos que se ha presentado para cubrir los puestos de trabajo vacantes.</p> <p>El Servicio Público de Empleo emitirá, si procede, la certificación de insuficiencia de demandantes en un <b>plazo máximo de cinco días</b> contados a partir de la comunicación por parte del empleador del resultado de la selección.</p> <p>El certificado emitido por el Servicio Público de Empleo competente deberá contener información que identifique al empleador y la oferta y sobre el número</p>	<p>con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno.</p> <p><i>A estos efectos, la Oficina de Extranjería tendrá en consideración el informe presentado por los Servicios Públicos de Empleo así como la urgencia de la contratación acreditada por la empresa.</i></p> <p>Para ello, se deberá presentar una oferta de empleo en el portal <b>Empléate y los Servicios Públicos de Empleo</b>, que estará formulada de forma precisa y ajustada a los requerimientos del puesto de trabajo, sin contener requisitos que no tengan relación directa con su desempeño.</p> <p>El Servicio Público de Empleo en el que se haya presentado la oferta de empleo, en el marco de sus competencias en materia de intermediación laboral, la gestionará promoviendo el contacto entre el empleador y los demandantes de empleo que se adecuen a los requerimientos de la misma. Asimismo, durante un <b>periodo de tiempo de cinco días</b>, dará publicidad a la oferta de empleo en cualquiera de los espacios públicos destinados a la difusión de ofertas de que disponga el Servicio Público de Empleo, a fin de que los trabajadores que residen en cualquier parte del territorio español puedan concurrir a su cobertura.</p> <p><b>Transcurridos ocho días</b> desde la presentación de la oferta por el empleador, éste deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el resultado de la selección de candidatos que se han presentado para cubrir los puestos de trabajo vacantes, <b>indicando los candidatos que han sido admitidos y los que han sido rechazados, así como la causa del rechazo.</b></p> <p>El Servicio Público de Empleo emitirá la certificación de insuficiencia de demandantes en un <b>plazo máximo de tres días</b> contados a partir de la comunicación por parte del empleador del resultado de la selección.</p> <p>El certificado emitido por el Servicio Público de Empleo competente deberá contener información que identifique al empleador y la oferta y sobre el número</p>
---	---

<p>de puestos de trabajo ofertados y de trabajadores puestos a disposición del empleador. <b>Incluirá igualmente la cifra de personas inscritas en la provincia como demandantes de empleo para la ocupación de que se trate. Incluirá también una valoración sobre si se trata de una ocupación que podría ser cubierta por personas inscritas como demandantes de empleo tras su participación en actuaciones formativas programadas por los Servicios públicos de empleo.</b></p> <p>La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración <b>informará la normativa de desarrollo de lo dispuesto en este Reglamento sobre el contenido mínimo de los Certificados de los Servicios Públicos de Empleo.</b></p> <p>En la valoración del certificado, la Oficina de Extranjería competente para la tramitación de la solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena tendrá en consideración, especialmente, la relación entre el número de trabajadores puestos a disposición del empleador y el de puestos de trabajo ofertados por éste, <b>así como la valoración de si el puesto podría ser cubierto tras una actividad formativa programada por el Servicio Público de Empleo.</b></p>	<p>de puestos de trabajo ofertados y de trabajadores puestos a disposición del empleador.</p> <p>La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración <b>realizará un seguimiento de la aplicación de lo dispuesto en este Reglamento sobre la determinación de la Situación Nacional de Empleo.</b></p> <p>En la valoración del certificado, la Oficina de Extranjería competente para la tramitación de la solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena tendrá en consideración, especialmente, la relación entre el número de trabajadores puestos a disposición del empleador y el de puestos de trabajo ofertados por éste.</p>
<p><b>Artículo 71. Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.</b></p> <p>2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.</p> <p><b>b) Cuando se acredite la realización habitual de la actividad laboral para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:</b></p> <p>1.º Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para</p>	<p><b>Artículo 71. Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.</b></p> <p>2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.</p> <p><b>b) Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de meses por año, y el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:</b></p> <p>1.º Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o</p>



<p>trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.</p> <p>2.º Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos en el artículo 64 y con inicio de vigencia condicionado a la concesión de la renovación.</p> <p><b>c) Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, siempre y cuando acredite, acumulativamente:</b></p> <p><b>1.º</b> Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad.</p> <p><b>2.º</b> Que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.</p> <p><b>3.º</b> Que en el momento de solicitud de la renovación tiene un contrato de trabajo en vigor.</p> <p><b>d)</b> Cuando el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 38.6 b) y c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.</p> <p><b>e)</b> De acuerdo con el artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, <b>en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.</b></p> <p><b>f) Igualmente, en desarrollo del artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero,</b> cuando:</p> <p>1.º El trabajador 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.</p> <p>2.º El cónyuge cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador. Se procederá igualmente a la renovación, cuando el requisito sea</p>	<p>asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.</p> <p>2.º Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos en el artículo 64 y con inicio de vigencia condicionado a la concesión de renovación.</p> <p><b>3.º</b> Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad y que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.</p> <p><b>c)</b> Cuando el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 38.6 b) y c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.</p> <p><b>d)</b> De acuerdo con el artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero cuando:</p> <p>1.º El trabajador 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.</p>
---	---

<p>cumplido por la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal en los términos previstos en materia de reagrupación familiar.</p>	<p>2.º El cónyuge cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador. Se procederá igualmente a la renovación, cuando el requisito sea cumplido por la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal en los términos previstos en materia de reagrupación familiar.</p> <p><i>3.º En los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.</i></p>
<p><b>Artículo 72. Efectos de la renovación de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.</b></p> <p>1. La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de <b>dos años</b>, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior. (...)</p>	<p><b>Artículo 72. Efectos de la renovación de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.</b></p> <p>1. La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de <b>cuatro años</b>, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional, <b>por cuenta ajena y por cuenta propia</b>. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior. (...)</p>
<p><b>Capítulo IV. Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada (artículos 97 a 102)</b></p>	<p><b>Suprimido a partir del 27-7-2023</b></p>
<p><b>Artículo 105. Requisitos</b></p> <p>3. Por otra parte será necesario cumplir las siguientes condiciones en materia de trabajo:</p> <p>a) Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.</p> <p>b) Poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como en su caso la colegiación cuando así se requiera.</p> <p><b>c) Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea</b></p>	<p><b>Artículo 105. Requisitos.</b></p> <p>3. Por otra parte será necesario cumplir, con carácter previo, las siguientes condiciones en materia de trabajo:</p> <p>a) Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.</p> <p>b) Poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como en su caso la colegiación cuando así se requiera.</p> <p><b>c) Acreditar la suficiencia de la inversión prevista para la implantación del proyecto y sobre la incidencia, en su caso,</b></p>

<p><i>suficiente y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo.</i></p> <p><i>d) Que el extranjero cuente con recursos económicos suficientes para su manutención y alojamiento. En caso de que los recursos acreditados deriven del ejercicio de la actividad por cuenta propia, su valoración se realizará una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad. Las cuantías a acreditar serán aquellas previstas en relación con solicitudes de autorización de residencia temporal por reagrupación familiar, en función de las personas que el interesado tenga a su cargo.</i></p> <p>e) Haber abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta propia.</p>	<p><i>en la creación de empleo, incluyendo como tal el auto empleo.</i></p> <p>c) Haber abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta propia</p>
<p><b>Artículo 109. Renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia.</b> (...)</p> <p>7. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia <i>de dos años</i>, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.</p> <p>Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior</p>	<p><b>Artículo 109. Renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia.</b> (...)</p> <p>7. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de <i>cuatro años</i>, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, <i>y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia</i>. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.</p>
<p><b>Artículo 124. Autorización de residencia temporal por razones de arraigo.</b></p> <p>Se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo laboral, social o familiar cuando se cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>1. Por arraigo laboral, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco</p>	<p><b>Artículo 124. Autorización de residencia temporal por razones de arraigo.</b></p> <p>Se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo laboral, social, familiar o <i>para la formación</i> cuando se cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>1. Por arraigo laboral, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que</p>

<p>años, y que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses.</p> <p>A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar <b>una resolución judicial que la reconozca o la resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.</b></p> <p>2. Por arraigo social, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años. Además, deberá cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:</p> <p>a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.</p> <p>b) Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador <b>y el empresario en el momento de la solicitud para un periodo que no sea inferior a un año. Dicha contratación habrá de estar basada en la existencia de un solo contrato</b>, salvo en los siguientes supuestos:</p>	<p>haya residido durante los últimos cinco años, que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses, <b>y que se encuentren en situación de irregularidad en el momento de la solicitud.</b></p> <p>A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar <b>cualquier medio de prueba que acredite la existencia de una relación laboral previa realizada en situación legal o residencia. A estos efectos, acreditará la realización, en los últimos 2 años, de una actividad que suponga, en caso de actividad por cuenta ajena, como mínimo una jornada de 30 horas semanales en el periodo de 6 meses o de 15 horas semanales en un periodo de 12 meses, y en el caso del trabajo por cuenta propia, una actividad continuada de, al menos, seis meses.</b></p> <p>2. Por arraigo social, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años. Además, deberá cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:</p> <p>a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.</p> <p>b) Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario <b>que garantice al menos el salario mínimo interprofesional o el salario establecido, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, en el momento de la solicitud, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global y garantizar al menos el salario mínimo interprofesional. El contrato podrá tener una duración de mínimo 20 horas en los casos que se acredite tener a cargo menores o personas que precisen medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica.</b> Podrá presentarse más de un contrato de trabajo en los siguientes supuestos:</p>
---	--

<p>1.º En el caso del sector agrario, cabrá la presentación <b>de dos contratos</b>, con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos <b>de duración mínima de seis meses</b>.</p> <p>2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos, <b>todos ellos de duración mínima de un año, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a treinta horas en el cómputo global</b>.</p> <p>c) Tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social, emitido por la Comunidad Autónoma en cuyo territorio tengan su domicilio habitual. A estos efectos, los vínculos familiares se entenderán referidos exclusivamente a los cónyuges o parejas de hecho registradas, ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa. <b>En los supuestos de arraigo social acreditado mediante informe</b>, que deberá ser emitido y notificado al interesado en el plazo máximo de treinta días desde su solicitud, <b>en éste deberá constar</b>, entre otros factores de arraigo que puedan acreditarse por las diferentes Administraciones competentes, el tiempo de permanencia del interesado en su domicilio habitual, en el que deberá estar empadronado, los medios económicos con los que cuente, los vínculos con familiares residentes en España, y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Comunidad Autónoma deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente. A dichos efectos, el órgano autonómico competente podrá realizar consulta al Ayuntamiento donde el extranjero tenga su domicilio habitual sobre la información que pueda constar al mismo.</p>	<p>1.º En el caso del sector agrario, cabrá la presentación <b>de dos o más contratos</b>, con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos.</p> <p>2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma o <b>distinta</b> ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos.</p> <p>c) Tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social, emitido por la Comunidad Autónoma en cuyo territorio tengan su domicilio habitual. A estos efectos, los vínculos familiares se entenderán referidos exclusivamente a los cónyuges o parejas de hecho registradas, ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa. <b>El informe de arraigo social</b>, que deberá ser emitido y notificado al interesado en el plazo máximo de treinta días desde su solicitud, <b>hará constar</b>, entre otros factores de arraigo que puedan acreditarse por las diferentes Administraciones competentes, el tiempo de permanencia del interesado en su domicilio habitual, en el que deberá estar empadronado, los medios económicos con los que cuente, los vínculos con familiares residentes en España, y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Comunidad Autónoma deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente. A dichos efectos, el órgano autonómico competente podrá realizar consulta al Ayuntamiento donde el extranjero tenga su domicilio habitual sobre la información que pueda constar al mismo.</p>
---	---

<p>El informe de arraigo referido anteriormente podrá ser emitido por la Corporación local en la que el extranjero tenga su domicilio habitual, cuando así haya sido establecido por la Comunidad Autónoma competente, siempre que ello haya sido previamente puesto en conocimiento de la <b>Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración</b>.</p> <p>El informe de la Corporación local habrá de ser emitido y notificado al interesado en el plazo de treinta días desde la fecha de la solicitud. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Corporación local deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente. El órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de contar con un contrato de trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes.</p> <p>En caso de cumplirse los requisitos previstos en el artículo 105.3 de este Reglamento, se podrá alegar que los medios económicos derivan de una actividad <b>desarrollar</b> por cuenta propia. En caso de que el informe no haya sido emitido en plazo, circunstancia que habrá de ser debidamente acreditada por el interesado, podrá justificarse este requisito por cualquier medio de prueba <b>admitido en Derecho</b>.</p> <p>3. Por arraigo familiar:</p> <p>a) Cuando se trate de padre o madre de un menor de nacionalidad española, siempre que el progenitor solicitante tenga a cargo al menor y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paternofiliales respecto al mismo.</p>	<p>El informe de arraigo referido anteriormente podrá ser emitido por la Corporación local en la que el extranjero tenga su domicilio habitual, cuando así haya sido establecido por la Comunidad Autónoma competente, siempre que ello haya sido previamente puesto en conocimiento de la <b>Secretaría de Estado de Migraciones</b>.</p> <p>El informe de la Corporación local habrá de ser emitido y notificado al interesado en el plazo de treinta días desde la fecha de la solicitud. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Corporación local deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente. El órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de contar con un contrato de trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes <b>que supongan, al menos, el 100% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual</b>.</p> <p>En caso de cumplirse los requisitos previstos en el artículo 105.3 de este Reglamento, se podrá alegar que los medios económicos derivan de una actividad <b>desarrollada</b> por cuenta propia. En caso de que el informe no haya sido emitido en plazo, circunstancia que habrá de ser debidamente acreditada por el interesado, podrá justificarse este requisito por cualquier medio de prueba.</p> <p>3. Por arraigo familiar:</p> <p>a) Cuando se trate de padre o madre, <b>o tutor</b> de un menor de nacionalidad española, <b>siempre que la persona progenitora o tutora solicitante</b> tenga a cargo y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paternofiliales respecto al mismo. <b>Asimismo, cuando se trate de persona que preste apoyo a la persona con discapacidad de nacionalidad española para el ejercicio de su capacidad jurídica, siempre que la persona solicitante que presta dicho apoyo tenga a cargo a la persona con discapacidad y conviva con</b></p>
---	---

**b)** Cuando se trate de hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.

*ella. En este supuesto se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.*

*b) Cuando se trate del cónyuge o pareja de hecho acreditada de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española. También cuando se trate de ascendientes mayores de 65 años, o menores de 65 años a cargo, descendientes menores de 21 años, o mayores de 21 años a cargo, de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española, o de su cónyuge o pareja de hecho. Se concederá una autorización por cinco años que habilita a trabajar por cuenta ajena y propia.*

*c) Cuando se trate de hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.*

*4. Por arraigo para la formación, podrán obtener una autorización de residencia por un periodo de 12 meses, los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años. Además, deberán cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:*

*a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.*

*b) Comprometerse a realizar una formación reglada o a obtener 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 o una promovida por los Servicios Públicos de Empleo y orientada al desempeño de ocupaciones incluidas en el Catálogo al que se refiere el artículo 65.1, o bien, en el ámbito de la formación permanente de las universidades, comprometerse a la realización de cursos de ampliación o actualización de competencias y habilidades formativas o profesionales así como de otras enseñanzas propias de*

<p>4. Por Orden del titular del Ministerio de la Presidencia a propuesta de los titulares de los Ministerios del Interior <b>y de Trabajo e Inmigración y previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración</b>, se podrá determinar la aplicación de la situación nacional de empleo a las solicitudes de autorización</p>	<p><i>formación permanente. A estos efectos, la matriculación deberá haberse realizado en un plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización de residencia.</i></p> <p><i>El solicitante deberá aportar acreditación de dicha matriculación en un plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización. En caso contrario, la Oficina de Extranjería podrá extinguir dicha autorización. En los casos que la matriculación esté supeditada a periodos concretos de matriculación, deberá remitir a la Oficina de Extranjería prueba de la matrícula en un periodo máximo de tres meses desde la finalización de dicho plazo.</i></p> <p><i>Esta autorización de residencia podrá ser prorrogada una única vez por otro periodo de 12 meses en los casos que la formación tenga una duración superior a doce meses o su duración exceda la vigencia de la primera autorización concedida.</i></p> <p><i>Una vez superada la formación, y durante la vigencia de la autorización de residencia, el interesado presentará la solicitud de autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjería junto con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el salario mínimo interprofesional, o el establecido por el convenio colectivo de aplicación, en el momento de la solicitud, y prueba de haber superado la formación prevista en la solicitud de residencia. La Oficina de Extranjería concederá en estos casos una autorización de dos años que habilitará a trabajar.</i></p> <p>5. Por Orden del titular del Ministerio de la Presidencia, <i>Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática</i>, a propuesta de los titulares de los Ministerios del Interior, <i>de Inclusión Seguridad Social y Migraciones y de Trabajo y Economía Social y previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración</i>, se</p>
---	---



<p>de residencia temporal por razones de arraigo social.</p>	<p>podrá determinar la aplicación de la situación nacional de empleo a las solicitudes de autorización de residencia temporal por razones de arraigo social.</p>
<p><b>Artículo 127. Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de colaboración con autoridades públicas, razones de seguridad nacional o interés público.</b></p> <p>Se podrá conceder una autorización a las personas que colaboren con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales en cuestiones ajenas a la lucha contra redes organizadas, o cuando concurran razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España. A estos efectos, dichas autoridades podrán instar a los órganos competentes la concesión de la autorización de residencia a la persona que se encuentre en alguno de estos supuestos.</p>	<p><b>Artículo 127. Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de colaboración con autoridades públicas, razones de seguridad nacional o interés público.</b></p> <p><b>1.</b> Se podrá conceder una autorización a las personas que colaboren con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales en cuestiones ajenas a la lucha contra redes organizadas, o cuando concurran razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España. A estos efectos, dichas autoridades podrán instar a los órganos competentes la concesión de la autorización de residencia a la persona que se encuentre en alguno de estos supuestos.</p> <p><b>2. La Dirección General de Migraciones podrá conceder una autorización de colaboración con la administración laboral competente a aquellas personas que acrediten ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante cualquier medio de prueba, estar trabajando en situación irregular durante un periodo mínimo de seis meses en el último año, y que cumplan con los requisitos del artículo 64.2. de este reglamento, a excepción del apartado a). Esta autorización tendrá un año de duración y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. La solicitud podrá ser presentada por la persona interesada o de oficio por parte de la autoridad laboral, e incorporará la resolución judicial o administrativa relativa al acta de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o un acta de conciliación en la que el empleador reconozca la irregularidad de la contratación</b></p>
<p><b>Artículo 162. Extinción de la autorización de residencia temporal</b></p>	<p><b>Artículo 162. Extinción de la autorización de residencia temporal</b></p>

<p>(...)</p> <p>2. La autorización de residencia temporal se extinguirá por resolución del órgano competente para su concesión, conforme a los trámites previstos en la normativa vigente para los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones, cuando se constate la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>(...)</p> <p>Nueva letra</p>	<p>(...)</p> <p>2. La autorización de residencia temporal se extinguirá por resolución del órgano competente para su concesión, conforme a los trámites previstos en la normativa vigente para los procedimientos de otorgamiento, modificación y extinción de autorizaciones, cuando se constate la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>(...)</p> <p><i>f) Cuando el extranjero haya sido condenado en firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis del Código Penal</i></p>
<p><b>Artículo 166. Extinción de la autorización de residencia de larga duración.</b></p> <p>1. La extinción de la autorización de residencia de larga duración y de la autorización de residencia de larga duración-UE se producirá en los casos siguientes:</p> <p>(...)</p> <p>Nueva letra</p>	<p><b>Artículo 166. Extinción de la autorización de residencia de larga duración.</b></p> <p>1. La extinción de la autorización de residencia de larga duración y de la autorización de residencia de larga duración —UE se producirá en los casos siguientes:</p> <p><i>f) Cuando el extranjero haya sido condenado en firme por la comisión de alguna de las conductas previstas en los artículos 177 bis y 318 bis del Código Penal. En la aplicación de esta causa de extinción se atenderá al principio de proporcionalidad.</i></p>
<p><b>Artículo 167. Gestión colectiva de contrataciones en origen.</b></p> <p><i>1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen <b>en el periodo de un año.</b></i></p> <p>En caso de que, transcurrido <i>el</i> año respecto al que se establezca la cifra, el número de contrataciones en origen sea</p>	<p><b>Artículo 167. Gestión colectiva de contrataciones en origen.</b></p> <p>1. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar <i>anualmente</i> una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>En caso de que, transcurrido <i>un</i> año respecto al que se establezca la cifra, el número de contrataciones en origen sea</p>

<p>inferior a las inicialmente previstas, <b>el Ministerio de Trabajo e Inmigración, previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración</b>, podrá prorrogar la vigencia de la cifra que reste.</p> <p>2. La gestión colectiva permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallen o residan en España, llamados a desempeñar empleos estables y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas <b>genéricas presentadas por los empresarios</b>.</p> <p><b>3. El Ministerio de Trabajo e Inmigración establecerá los supuestos en los que también será posible tramitar ofertas nominativas a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</b></p>	<p>inferior a las inicialmente previstas, <b>el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración</b>, podrá prorrogar la vigencia de la cifra que reste.</p> <p>2. La gestión colectiva permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallen o residan en España, para ocupar empleos estables y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas <b>presentadas por los empresarios. La orden anual por la que se establece la contratación en origen podrá prever las siguientes figuras:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) <b>Migración de carácter estable</b></li><li>b) <b>Migración circular</b></li><li>c) <b>Visados de búsqueda de empleo</b></li></ul> <p><b>3. Las autorizaciones de trabajo previstas en la contratación colectiva en origen para la migración circular tendrán una duración de cuatro años y habilitarán a trabajar por un periodo máximo de nueve meses en un año en un único sector laboral. La vigencia de estas autorizaciones estará supeditada al compromiso de retorno del trabajador al país de origen, y al mantenimiento de las condiciones que justificaron la concesión de la autorización. Estas autorizaciones se concederán para un único empleador, sin perjuicio de las especificidades que pueda establecer la orden anual que regula la gestión colectiva de contrataciones en origen en relación con los requisitos de las concatenaciones entre provincias y cambios de empleador.</b></p> <p><b>4. Las autorizaciones de trabajo para la migración circular podrán prorrogarse tras la finalización de su vigencia, por iguales periodos. Los trabajadores que acrediten haber cumplido con el compromiso de retorno durante la vigencia de la autorización de trabajo podrán solicitar en el periodo de 6 meses desde la finalización de esta autorización, una autorización de residencia y trabajo que tendrá una</b></p>
--	---

	<p><i>duración de dos años, prorrogables por otros dos, que autorizará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.</i></p>
<p><b>Artículo 168. Elaboración de la previsión anual de gestión colectiva de contrataciones en origen.</b></p> <p>1. Corresponderá a la <b>Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración</b> la elaboración de la propuesta de previsión anual de puestos de trabajo, por ocupación laboral, que podrán ser cubiertos a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>Para ello, deberá tenerse en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal, así como las propuestas que, previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas y empresariales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas. Dichas propuestas se realizarán tras haber recibido las solicitudes de las organizaciones empresariales de ámbito provincial y las consideraciones que les hubieran hecho llegar las organizaciones sindicales más representativas de idéntico ámbito.</p> <p>2. La propuesta realizada por la <b>Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración será adoptada previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración</b>, a la que con periodicidad trimestral le serán remitidos datos estadísticos sobre las autorizaciones solicitadas y concedidas, así como las solicitudes y concesiones de visados de búsqueda de empleo y las autorizaciones derivadas de éstos, <b>en base a</b> la Orden ministerial de gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>Elaborada la propuesta, será presentada por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración ante la Comisión Interministerial de Extranjería para que informe sobre la procedencia de aprobar la Orden.</p>	<p><b>Artículo 168. Elaboración de la previsión anual de gestión colectiva de contrataciones en origen.</b></p> <p>1. Corresponderá a la <b>Secretaría de Estado de Migraciones</b> la elaboración de la propuesta de previsión anual de puestos de trabajo, por ocupación laboral, que podrán ser cubiertos a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>Para ello, deberá tenerse en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal, las propuestas que, previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas y empresariales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas. Dichas propuestas se realizarán tras haber recibido las solicitudes de las organizaciones empresariales de ámbito provincial y las consideraciones que les hubieran hecho llegar las organizaciones sindicales más representativas de idéntico ámbito.</p> <p>2. La propuesta realizada por <b>la Secretaría de Estado de Migraciones será adoptada previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración</b>, a la que con periodicidad trimestral le serán remitidos datos estadísticos sobre las autorizaciones solicitadas y concedidas, así como las solicitudes y concesiones de visados de búsqueda de empleo y las autorizaciones derivadas de éstos, <b>de acuerdo con</b> la Orden ministerial de gestión colectiva de contrataciones en origen.</p> <p>Elaborada la propuesta, será presentada por la Secretaría de Estado de Migraciones ante la Comisión Interministerial de Extranjería para que informe sobre la procedencia de aprobar la Orden</p>

**Artículo 169. Contenido de la norma sobre gestión colectiva.**

1. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen comprenderá la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que pueden ser cubiertos a través de este procedimiento por trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España.
2. Asimismo, podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen, así como un número de visados para la búsqueda de empleo limitados a determinadas ocupaciones en un ámbito territorial concreto.
3. La Orden ministerial que apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen podrá regular de manera diferenciada las previsiones sobre **contratación estable** y sin establecer una cifra de puestos a trabajo a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales, particularidades en el procedimiento de contratación de **trabajadores de temporada o por obra o servicio regulado en el capítulo VI del título IV.**

Sin perjuicio de lo anterior, dichas particularidades podrán ser establecidas, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, por **Orden del titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración** específicamente aprobada a dichos efectos, en caso de que, a raíz de las propuestas de las Comunidades Autónomas y en atención a la situación nacional de empleo, se determine la no procedencia de establecer una cifra de contrataciones **de carácter estable** para una determinada anualidad.

4. A lo largo del año se podrá revisar el número y distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen, para adaptarlo a la evolución del mercado de trabajo.
5. Las ofertas de empleo **genéricas** presentadas **en base a** la norma sobre gestión colectiva de contrataciones en

**Artículo 169. Contenido de la norma sobre gestión colectiva.**

1. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen comprenderá la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que pueden ser cubiertos a través de este procedimiento por trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España.
2. Asimismo, podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen, así como un número de visados para la búsqueda de empleo limitados a determinadas ocupaciones en un ámbito territorial concreto.
3. La Orden ministerial que apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen podrá regular de manera diferenciada las previsiones sobre **migración de carácter estable** y sin establecer una cifra de puestos a trabajo a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales, particularidades en el procedimiento de contratación de **trabajadores para un determinado sector.**

Sin perjuicio de lo anterior, dichas particularidades podrán ser establecidas, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, por **Orden del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones** específicamente aprobada a dichos efectos, en caso de que, a raíz de las propuestas de las Comunidades Autónomas y en atención a la situación nacional de empleo, se determine la no procedencia de establecer una cifra de contrataciones **de carácter estable** para una determinada anualidad.

4. A lo largo del año se podrá revisar el número y distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen, para adaptarlo a la evolución del mercado de trabajo.
5. Las ofertas de empleo presentadas **de acuerdo con** la norma sobre gestión

<p>origen se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.</p>	<p>colectiva de contrataciones en origen se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios</p>
<p><b>Artículo 170. Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</b></p> <p>1. Las diferentes actuaciones de gestión, selección e intervención social y concesión de autorizaciones de residencia y trabajo, entre otras, que sean consecuencia de la ejecución de la gestión colectiva de contrataciones en origen, se desarrollarán en los términos que <b>el Ministerio de Trabajo e Inmigración</b> establezca en la correspondiente Orden.</p>	<p><b>Artículo 170. Especialidades de los procedimientos relativos a autorizaciones en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen.</b></p> <p>1. Las diferentes actuaciones de gestión, selección e intervención social y concesión de <i>autorizaciones de trabajo, o de residencia y trabajo</i>, entre otras, que sean consecuencia de la ejecución de la gestión colectiva de contrataciones en origen, se desarrollarán en los términos que el <i>Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones</i> establezca en la correspondiente Orden.</p> <p><i>En todo caso, será necesario cumplir los siguientes requisitos:</i></p> <p><i>1.º Los establecidos en el artículo 64 de este Reglamento y el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.</i></p> <p><i>2.º El retorno del trabajador extranjero a su país de origen, en los términos previstos por el contrato fijo-discontinuo y en la vigencia de su visado, y la notificación de dicho retorno en los términos previstos en la Orden anual.</i></p> <p><i>3.º La puesta a disposición del trabajador por parte del empleador de un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor y siempre que quede garantizada, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento, en los términos previstos en la Orden anual.</i></p> <p><i>4.º La organización por el empleador de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, y la asunción, como mínimo, del coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar del alojamiento, así como las actuaciones diligentes para garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen.</i></p>

<p>2. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen establecerá el procedimiento para la contratación de los trabajadores extranjeros.</p> <p>En todo caso, los contratos de trabajo deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español, y deberán contener, al menos, <b>los aspectos previstos en el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo</b>, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.</p> <p>3. Los empresarios que pretendan contratar a través del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen deberán presentar las solicitudes personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial que, para estos supuestos, podrán ser organizaciones empresariales.</p> <p>4. En los procesos de selección en origen de los trabajadores realizados, en su caso, conforme a los procedimientos previstos en los acuerdos de regulación de flujos migratorios, podrán participar los empresarios, directa o indirectamente, siempre que lo soliciten, así como los representantes de la <b>Dirección General de Inmigración</b> encargados específicamente de estas tareas. Igualmente, podrán participar, en calidad de asesores y cuando las Administraciones de ambos países se lo soliciten, representantes de</p>	<p>2. La Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen establecerá el procedimiento para la contratación de los trabajadores extranjeros, <b>y los requisitos que deban cumplir las empresas para la obtención de estas autorizaciones.</b></p> <p>En todo caso, los contratos de trabajo deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español, y deberán contener, al menos, <b>los aspectos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo</b>, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.</p> <p>3. Los empresarios que pretendan contratar a través del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen deberán presentar las solicitudes personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial que, para estos supuestos, podrán ser organizaciones empresariales. <b>La orden anual de contratación en origen podrá determinar los requisitos y procedimiento de autorización de cambios de empleador y de provincia. Estas modificaciones no podrán suponer una ampliación del número de meses trabajados por año, ni alterar el sector para el que se concedió.</b></p> <p>4. En los procesos de selección en origen de los trabajadores realizados, en su caso, conforme a los procedimientos previstos en los acuerdos de regulación de flujos migratorios, podrán participar los empresarios, directa o indirectamente, siempre que lo soliciten, así como los representantes de la <b>Dirección General de Migraciones</b> encargados específicamente de estas tareas. Igualmente, podrán participar, en calidad de asesores y cuando las Administraciones de ambos países se lo soliciten, representantes de</p>
---	---

<p>organizaciones sindicales más representativas y empresariales españolas y/o del país en el que se desarrolle el proceso de selección.</p> <p>La <b><i>Dirección General de Inmigración presentará a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración</i></b>, con periodicidad trimestral, un informe relativo al desarrollo de los procesos de selección de trabajadores en origen realizados durante el correspondiente periodo.</p> <p>5. La <b><i>Dirección General de Inmigración</i></b> trasladará a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras el acta de la selección realizada, para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización, y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero a los trabajadores en el plazo máximo de dos días hábiles. Excepcionalmente, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible, circunstancia que será comunicada a la <b><i>Dirección General de Inmigración</i></b>.</p> <p>Asimismo la <b><i>Dirección General de Inmigración solicitará informe al Registro Central de Penados</i></b>, con idéntico plazo y conforme a las anteriores previsiones.</p> <p>6. Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores que hayan sido seleccionados o preseleccionados. A través del medio más adecuado, se procurará el suministro de la información suficiente al trabajador sobre sus derechos y deberes como tal.</p>	<p>organizaciones sindicales más representativas y empresariales españolas y/o del país en el que se desarrolle el proceso de selección.</p> <p>La <b><i>Dirección General de Migraciones presentará a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración</i></b>, con periodicidad trimestral, un informe relativo al desarrollo de los procesos de selección de trabajadores en origen realizados durante el correspondiente periodo.</p> <p>5. La <b><i>Dirección General de Migraciones</i></b> trasladará a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras el acta de la selección realizada, para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización, y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero a los trabajadores en el plazo máximo de dos días hábiles. Excepcionalmente, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible, circunstancia que será comunicada a la <b><i>Dirección General de Migraciones</i></b>.</p> <p>Asimismo, <b><i>el Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno o, en el caso de Subdelegaciones del Gobierno, la Dependencia provincial del Área de Trabajo e Inmigración, solicitará informe al Registro Central de Penados</i></b>, con idéntico plazo y conforme a las anteriores previsiones.</p> <p>6. Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores que hayan sido seleccionados o preseleccionados. A través del medio más adecuado, se procurará el suministro de la información suficiente al trabajador sobre sus derechos y deberes como tal.</p> <p><b><i>Para aquellas ocupaciones que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el</i></b></p>
---	---



	<p><i>desempeño del trabajo, la autorización de trabajo estará supeditada a la obtención de este requisito. En estos supuestos podrá concederse una autorización de residencia de seis meses para la formación, que no habilitará para trabajar, con el objetivo de obtener dicha certificación. Durante la vigencia de la autorización de residencia deberá presentar la acreditación de haber completado la formación ante el Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno o, en el caso de Subdelegaciones del Gobierno, la Dependencia provincial del Área de Trabajo e Inmigración, que concederá la autorización de trabajo en las condiciones previstas en este Título. En los casos que no se supere dicha formación, el trabajador estará obligado a retornar a su país de origen.</i></p>
<p><b>Artículo 199. De la situación de estancia por estudios, investigación, formación o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo.</b></p> <p>1. Los extranjeros que se encuentren en España en situación de estancia <b>en base</b> a lo previsto en el artículo 37.1, letras a), b) y d), podrán acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64, excepto el apartado 3.a), y se acredite, <b>además, que el extranjero:</b></p> <p><b>a) Ha permanecido en España durante al menos tres años como titular de una autorización de estancia.</b></p> <p><b>b) Ha superado los estudios, o ha concluido el trabajo de investigación, la formación o las prácticas con aprovechamiento.</b></p> <p><b>c) No ha sido becado o subvencionado por organismos públicos o privados dentro de programas de cooperación o de desarrollo españoles o del país de origen.</b></p> <p>El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una</p>	<p><b>Artículo 199. De la situación de estancia por estudios, investigación, formación o prácticas a la situación de residencia y trabajo o de residencia con exceptuación de la autorización de trabajo.</b></p> <p>1. Los extranjeros que se encuentren en España en situación de estancia de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1, letras a), b) y d), podrán acceder a la situación de residencia y trabajo sin necesidad de solicitar visado cuando el empleador, como sujeto legitimado, presente la solicitud de autorización y se cumplan los requisitos laborales exigidos en el artículo 64, excepto el apartado 3.a. <b>y haya superado los estudios, la formación o las prácticas, con aprovechamiento.</b></p> <p>El extranjero que se acoja a esta posibilidad podrá igualmente solicitar una autorización de residencia a favor de los</p>

<p>autorización de residencia a favor de los familiares en situación de estancia previstos en el artículo 41 que se encuentren conviviendo con él en el momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida, será de residencia por reagrupación familiar.</p> <p>2. Las previsiones establecidas en este artículo serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados.</p> <p>A dichos efectos, el titular de la autorización de estancia deberá cumplir los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.</p> <p>3. La autorización concedida tendrá la consideración de autorización inicial. La eficacia de la autorización de residencia y trabajo estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. La eficacia de la autorización de residencia concedida a favor de los familiares estará condicionada a la de la autorización principal y su vigencia estará vinculada a la de ésta.</p> <p>En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la autorización su titular deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente, ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes.</p>	<p>familiares en situación de estancia previstos en el artículo 41 que se encuentren conviviendo con él en el momento de la solicitud, siempre y cuando acredite suficiencia económica y disponibilidad de vivienda adecuada. La autorización en su caso concedida, será de residencia por reagrupación familiar.</p> <p>2. Las previsiones establecidas en este artículo serán igualmente de aplicación para el acceso a una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, de residencia con excepción de la autorización de trabajo, de residencia y trabajo para investigación, o de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados.</p> <p>A dichos efectos, el titular de la autorización de estancia deberá cumplir con los requisitos laborales para la obtención del correspondiente tipo de autorización o los relativos al supuesto de excepción de trabajo que se alegue, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento, resultando aplicable el procedimiento establecido en función de la autorización de que se trate.</p> <p>3. La autorización concedida tendrá la consideración de autorización inicial. La eficacia de la autorización de residencia y trabajo estará condicionada al posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo de un mes desde la notificación de su concesión. La eficacia de la autorización de residencia concedida a favor de los familiares estará condicionada a la de la autorización principal y su vigencia estará vinculada a la de ésta.</p> <p>En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la autorización su titular deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente, ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes.</p>
--	--

**4. Excepcionalmente y previo informe favorable de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración podrá reducirse el plazo de tres años recogido en el apartado 1, cuando se trate de extranjeros cuya residencia en España se considere oportuna por razón de la relevancia excepcional de los méritos profesionales y científicos acreditados por aquéllos.**

**No será aplicable el requisito previsto en el apartado 1.a) de este artículo, en los siguientes supuestos:**

**a) Extranjeros que hayan superado el periodo de ejercicio profesional en prácticas y/o el periodo complementario de formación contemplado en la normativa reguladora de las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea. En dicho caso, la autorización de estancia adquirirá el carácter de autorización provisional de residencia y trabajo por cuenta ajena, una vez admitida a trámite la solicitud de modificación, y hasta que se resuelva el procedimiento. La denegación de la modificación supondrá la automática pérdida de vigencia de la autorización provisional, sin necesidad de pronunciamiento administrativo expreso.**

**b) Extranjeros en posesión del título homologado de Licenciado en Medicina, siempre que la actividad a desarrollar tras la modificación sea su acceso a la escala de complemento del Cuerpo Militar de Sanidad.**

5. La autorización de residencia y trabajo, así como, en su caso, la autorización de residencia para los familiares, deberá solicitarse durante la vigencia de la autorización de estancia principal. La solicitud realizada en plazo prorrogará, en caso de caducidad, la vigencia de la autorización de estancia hasta que recaiga resolución sobre ella.

**En cualquier caso, el requisito de tres años de permanencia en situación de**

**4. En los supuestos de los extranjeros que hayan obtenido la resolución favorable para el reconocimiento del título de especialista en Ciencias de la Salud, regulado en el Real Decreto 459/2010, de 16 de abril, por el que se regulan las**

**condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea, la autorización de estancia adquirirá el carácter de autorización provisional de residencia y trabajo por cuenta ajena, una vez admitida a trámite la solicitud de modificación, y hasta que se resuelva el procedimiento. La denegación de la modificación supondrá la automática pérdida de vigencia de la autorización provisional, sin necesidad de pronunciamiento administrativo expreso.**

5. La autorización de residencia y trabajo, así como, en su caso, la autorización de residencia para los familiares, deberá solicitarse durante **los sesenta días previos o los noventa posteriores a la** vigencia de la autorización de estancia principal. La solicitud realizada en plazo prorrogará, en caso de caducidad, la vigencia de la autorización de estancia hasta que recaiga resolución sobre ella.

<p><i>estancia por estudios será requerible a la fecha en la que, en su caso, se conceda la modificación de la situación.</i></p> <p><b>En ningún caso se podrá presentar una solicitud antes de los noventa días naturales previos a la fecha en que previsiblemente el extranjero cumplirá el requisito de permanencia en situación de estancia por estudios durante tres años.</b></p> <p>6. Cuando en el marco del procedimiento se establezca que el extranjero no reúne los requisitos exigibles de acuerdo con este precepto, pero sí los relativos a la concesión de la autorización inicial de residencia de que se trate, el órgano competente dictará resolución en relación con ésta, <i>condicionada a la obtención del correspondiente visado</i>, en los términos generalmente aplicables a la autorización en cuestión.</p>	<p>6. Cuando en el marco del procedimiento se establezca que el extranjero no reúne los requisitos exigibles de acuerdo con este precepto, pero sí los relativos a la concesión de la autorización inicial de residencia de que se trate, el órgano competente dictará resolución en relación con ésta, en los términos generalmente aplicables a la autorización en cuestión.</p>
<p><b>Artículo 201. Compatibilidad de la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la de residencia y trabajo por cuenta propia, o de autorizaciones de trabajo por cuenta propia de ámbito geográfico distinto.</b></p> <p>1. Los extranjeros que deseen realizar simultáneamente actividades lucrativas por cuenta propia y ajena habrán de obtener las correspondientes autorizaciones de trabajo, de conformidad con los requisitos generales establecidos para la obtención de cada una de ellas en este Reglamento, <i>previa acreditación de la compatibilidad del ejercicio de ambas actividades lucrativas, en relación con su objeto y características, duración y jornada laboral.</i></p> <p>(...)</p>	<p><b>Artículo 201. Compatibilidad de la situación de residencia y trabajo por cuenta ajena y la de residencia y trabajo por cuenta propia, o de autorizaciones de trabajo por cuenta propia de ámbito geográfico distinto.</b></p> <p>1. Los extranjeros que deseen realizar simultáneamente actividades lucrativas por cuenta propia y ajena habrán de obtener las correspondientes autorizaciones de trabajo, de conformidad con los requisitos generales establecidos para la obtención de cada una de ellas en este Reglamento</p> <p>(...)</p>
<p><b>Disposición adicional tercera. Lugares de presentación de las solicitudes</b></p> <p>(...)</p> <p>2. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizará ante la misión diplomática u oficina consular en cuya</p>	<p><b>Disposición adicional tercera. Lugares de presentación de las solicitudes</b></p> <p>(...)</p> <p>2.. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizará ante la misión diplomática u oficina consular en cuya</p>

<p>demarcación resida, salvo lo dispuesto de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los procedimientos de solicitud de visado descritos en este Reglamento. Las solicitudes relativas a los visados deberán presentarse ante los órganos competentes para su tramitación o electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, si media causa que lo justifique podrá determinar otra misión diplomática u oficina consular en la que corresponda presentar la solicitud de visado.</p>	<p>demarcación resida, salvo lo dispuesto de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en los procedimientos de solicitud de visado descritos en este Reglamento. Las solicitudes relativas a los visados deberán presentarse ante los órganos competentes para su tramitación o electrónicamente mediante las aplicaciones específicas de tramitación que existan.</p> <p><i>Asimismo, se podrán presentar en los locales de un proveedor de servicios externo con el que el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación mantenga un contrato de concesión de servicios, con sujeción a las condiciones previstas en la normativa comunitaria sobre visados.</i></p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, si media causa que lo justifique podrá determinar otra misión diplomática u oficina consular en la que corresponda presentar la solicitud de visado</p>
<p><b>Disposición adicional decimocuarta. Recursos.</b></p> <p>Las resoluciones que dicten los órganos competentes de los Ministerios de Asuntos Exteriores y <b>de Cooperación, del Interior, y de Trabajo e Inmigración, los Delegados del Gobierno y Subdelegados del Gobierno</b>, bajo la dependencia funcional de estos dos últimos Ministerios, con base en lo dispuesto en este Reglamento, sobre concesión o denegación de visados, prórrogas de estancia o autorizaciones de residencia y de trabajo, cédulas de inscripción, así como sobre sanciones gubernativas y expulsiones de extranjeros, pondrán fin a la vía administrativa, y contra éstas podrán interponerse los recursos administrativos o jurisdiccionales legalmente previstos. Se exceptúan las resoluciones sobre denegación de entrada y devolución, las cuales no agotan la vía administrativa.</p>	<p><b>Disposición adicional decimocuarta. Recursos.</b></p> <p>Las resoluciones que dicten los órganos competentes de los Ministerios de Asuntos Exteriores, <b>Unión Europea y Cooperación, del Interior, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, los Delegados del Gobierno y Subdelegados del Gobierno</b>, bajo la dependencia funcional de estos dos últimos Ministerios, con base en lo dispuesto en este Reglamento, sobre concesión o denegación de visados, prórrogas de estancia o autorizaciones de residencia y de trabajo, cédulas de inscripción, así como sobre sanciones gubernativas y expulsiones de extranjeros, pondrán fin a la vía administrativa, y contra éstas podrán interponerse los recursos administrativos o jurisdiccionales legalmente previstos. Se exceptúan las resoluciones sobre denegación de entrada y devolución, las cuales no agotan la vía administrativa.</p>

***Los actos y resoluciones administrativas adoptados serán recurribles con arreglo a lo dispuesto en las leyes, y su régimen de ejecutividad será el previsto con carácter general en la legislación vigente, salvo lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, para la tramitación de expedientes de expulsión con carácter preferente.***

***Asimismo, pondrán fin a la vía administrativa las resoluciones adoptadas por el órgano competente del Ministerio del Interior de denegación, anulación o revocación de la autorización de viaje prevista en el Reglamento (UE) 2018/1240 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de septiembre de 2018 por el que se establece un Sistema Europeo de Información y Autorización de Viajes (SEIAV).»***