

Circular Laboral número 2/2005

Regularización de trabajadores extranjeros: el proceso de
normalización en el Reglamento de Extranjería.

Orden de desarrollo de las normas de cotización a la Seguridad
Social.

1.- Regularización de trabajadores extranjeros: el proceso de normalización en el Reglamento de Extranjería

El pasado día siete de enero de 2005 el BOE publicó el RD 2393/2004 de fecha 30 de diciembre de 2004 por el que se aprobaba 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 (nuevo Reglamento de Extranjería).

En grandes líneas, lo más novedoso y destacable del Reglamento es el establecimiento de un proceso de regularización de los trabajadores extranjeros que “sin papeles” se encuentren actualmente en España a través de dos vías:

- Mediante el denominado proceso de normalización, que hace referencia a los trabajadores extranjeros que se encuentren en España desde al menos 6 meses antes de la entrada en vigor del RD (7.2.05), que tengan una oferta cierta de empleo de 6 o más meses y reúnan ciertos requisitos (Disposición Transitoria Tercera)
- Regularización por el denominado arraigo laboral, que exige un empadronamiento previo de al menos 2 años y Resolución judicial o acta de Inspección de Trabajo en la que se certifique la existencia de relaciones laborales del trabajador de al menos un año de duración.

Es la primera de las dos vías, la denominada “proceso de normalización”, el aspecto actualmente más importante del referido reglamento y al que nos vamos a referir en sus aspectos más prácticos en la presente circular.

Autorización de residencia por proceso de normalización

La solicitud y sus requisitos

Durante el período comprendido entre el 7 de febrero y el 7 de mayo del presente año, los interesados en el denominado proceso de normalización deberán presentar sus solicitudes. Las solicitudes, en modelos oficiales, se presentan por el propio empresario interesado, salvo en los supuestos del servicio doméstico discontinuo en el que es el propio trabajador el obligado.

El Reglamento establece una serie de requisitos, tanto para el empleador como para el trabajador, para acceder a la referida autorización

Entre los requisitos de los trabajadores destacamos los siguientes:

- Empadronamiento en un municipio español antes del 8.8.04, con permanencia continuada en España desde esa fecha.
- Carencia de antecedentes penales

Entre los referidos al empleador señalamos:

- La empresa solicitante debe estar inscrita en el correspondiente Régimen de la SS y encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y ante la Seguridad Social.
- Haber formalizado un contrato de trabajo con el trabajador extranjero en el que se garantice una prestación laboral mínima de 6 meses (existencia de particularidades en relación a sectores de actividad y contratos a tiempo parcial)

Con la solicitud se deberán aportar los correspondientes documentos acreditativos del cumplimiento de los requisitos exigidos por el reglamento.

La Resolución

La autorización de residencia y trabajo concedida estará condicionada a que en el plazo de un mes se produzca la afiliación y/o alta en la SS y el correspondiente abono de tasas. Una vez cumplido este requisito, el trabajador deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

Una vez cumplido el requisito de afiliación y/o alta en la Seguridad Social, la autorización comenzará su período de vigencia, que será de un año.

Finalmente, el Reglamento establece un procedimiento especial para los trabajadores del servicio domestico discontinuo caracterizado por el hecho de que es el propio trabajador en que formaliza la solicitud.

2.- Orden de desarrollo de las normas de cotización a la Seguridad Social.

La Orden TAS/77/2005, de 18 de enero desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social referidas al presente año. Se reproducen las bases y los tipos de cotización ya contenidos en la Ley 2/2004 de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado , a la que ya hicimos referencia en nuestra anterior circular, adaptándose las bases de cotización establecidas con carácter general a los supuestos de contratación a tiempo. En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales continúa siendo de aplicación las vigentes tarifas de primas vigentes. En lo sustancial la presente Orden no presenta grandes novedades, al igual que la referida Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Como siempre nos ponemos a su disposición para aclarar cualquier tipo de duda o para analizar conjuntamente cualquier situación relacionada con las situaciones descritas.

Barcelona, febrero de 2005.

MILINERS
ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS
Departamento Laboral