

GUÍA GESTIÓN EFICAZ DE LOS RRHH EXTRANJEROS



CEA Confederación de
Empresarios de Andalucía

GUÍA PARA LA GESTIÓN EFICAZ DE LOS RECURSOS HUMANOS EXTRANJEROS

La globalización de los mercados, la desaparición de las fronteras, los movimientos migratorios y la evolución de la sociedad son factores que han introducido cambios sustanciales en la concepción tradicional del trabajo y han generado nuevas oportunidades de negocio.

En este contexto, determinados colectivos están adquiriendo especial relevancia en los modelos tradicionales de producción, destacando la cada vez mayor presencia de la mujer y de los inmigrantes. Asimismo, hay que reseñar el aumento de la presencia de las microempresas y empresarios autónomos en las relaciones de producción.

Por todo ello, y a fin de dotar a estos colectivos de recursos y herramientas que permitan su consolidación y profesionalización, la Confederación de Empresarios de Andalucía, en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, edita unas Guías monográficas eminentemente prácticas que se correspondan con la nueva realidad social de nuestra comunidad y redunden en un beneficio de la sociedad en general.

Índice

1. INTRODUCCIÓN.

- 1.1. ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.
- 1.2. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR RECURSOS HUMANOS EN LA PLANIFICACIÓN EMPRESARIAL?
- 1.3. FUNCIONES Y FASES DE LA GESTIÓN EFICAZ DE LOS RECURSOS HUMANOS.

2.- CONCEPTOS BÁSICOS EN RELACIÓN CON LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS.

- 2.1. CLASIFICACIÓN POR NACIONALIDADES DE LA MANO DE OBRA EXTRANJERA QUE LLEGA A NUESTRO PAÍS.
- 2.2. FÓRMULAS DE ACCESO A LOS PERMISOS DE TRABAJO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS.
 - 2.2.1. RÉGIMEN GENERAL.
 - 2.2.2. EL CONTINGENTE.
 - 2.2.3. LAS REGULARIZACIONES EXTRAORDINARIAS.
 - 2.2.4. LAS VÍAS ESPECIALES.
- 2.3. TIPOS DE VISADOS QUE EXISTEN, Y TIPOS DE VISADOS QUE DEBE TENER EL TRABAJADOR EXTRANJERO PARA PODER SER CONTRATADO.
 - 2.3.1. DE TRÁNSITO.
 - 2.3.2. DE ESTANCIA.
 - 2.3.3. DE ESTANCIA POR ESTUDIOS.
 - 2.3.4. DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.
 - 2.3.5. DE RESIDENCIA.
 - 2.3.6. DE RESIDENCIA Y TRABAJO.

2.4. DENTRO DEL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA, MODIFICACIONES RECIENTES RESPECTO DE LOS NUEVOS PAÍSES ADHERIDOS A LA MISMA, ¿EN QUÉ AFECTA ESTO A LOS TRABAJADORES BÚLGAROS, CHIPRIOTAS, IRLANDESES, INGLESES O RUMANOS?

2.5. ¿QUÉ DOCUMENTACIÓN DEBE APORTARSE A UN EMPRESARIO PARA QUE PUEDA CONTRATAR GARANTEMENTE A UN EXTRANJERO?

3. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS INMIGRANTES EN ANDALUCÍA.

3.1. BREVES NOCIONES SOBRE EL 2º PLAN INTEGRAL PARA LA INMIGRACIÓN EN ANDALUCÍA.

3.2. SUBVENCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES PARA 2009.

3.3. ASOCIACIONES DE INMIGRANTES ASENTADAS EN TERRITORIO ANDALUZ.

3.4. ACTUALES POLÍTICAS INCENTIVADAS PARA EL RETORNO DEL INMIGRANTE:

3.4.1. CAPITALIZACIÓN DE PRESTACIONES.

3.4.2. POSIBILIDAD DE CONSERVAR LOS DERECHOS ACUMULADOS.

3.5. PREOCUPACIÓN POR EL AUMENTO DEL PARO ENTRE LA POBLACIÓN ANDALUZA.

3.6. ¿QUÉ POSIBILIDADES REALES HAY ACTUALMENTE PARA CONVERTIRSE EN TRABAJADOR AUTÓNOMO EXTRANJERO EN NUESTRA COMUNIDAD?

4. CONCLUSIONES

1. Introducción.

1.1 ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

La gestión de los recursos humanos (en adelante RRHH) se encarga de obtener y coordinar a las personas de una determinada organización, de forma que consigan las metas establecidas. Para ello es muy importante cuidar las relaciones humanas. Así, pues, esta ciencia trata en general de la adecuada logística, aplicación, mantenimiento y desarrollo de las personas, y debe su nacimiento al constante crecimiento y complejidad de las tareas y de la gestión en la organización.

La gestión eficaz de los RRHH o management, (acepción anglosajona del término) toma, ya desde la Revolución Industrial, una importancia vital en la vida social de las empresas debido a la creciente complejidad de la economía, la interdependencia de los mercados, la gran competitividad, la velocidad del cambio tecnológico, las nuevas necesidades de las organizaciones y personas, y la mayor educación de la fuerza laboral, que hacen que la gestión sea un proceso dinámico de adaptación al clima externo e interno, poniendo en evidencia la importancia que adquiere el proceso estratégico.

Valga el siguiente esquema como ejemplo de lo que una buena gestión de los RRHH de una determinada empresa puede llegar a transformarse en beneficios tangibles para la misma:

| FACTOR | HECHOS | RESULTADO |
|-----------|---|---|
| Tiempo | Reducción de horas extras. | Mejora de la productividad. |
| | Diseño de puestos adecuado a las necesidades laborales de la empresa. | Reducción de tiempo perdido y de costes innecesarios. |
| Ambiente | Buena atmósfera de trabajo. | Mejora de la vida laboral. |
| | Programa de sugerencias y de participación. | Motiva a los empleados aumentando la productividad. |
| Selección | Se contratan a las mejores personas disponibles. | Mejora la productividad. |
| Formación | Programas de formación para la plantilla. | Mejora la productividad y aumenta el valor de la empresa. |
| Seguridad | Aplicación de programas de seguridad e higiene. | Disminución de accidentes y enfermedades, al igual que los gastos a ello asociados. |

El objetivo de la presente guía, pese a la crisis económica coyuntural que actualmente padecemos, no es otro que el ofrecerle al empresario un pequeño manual eminentemente

práctico, en el cual se exponen los criterios básicos en la gestión de los RRHH, los pasos a seguir para contratar un extranjero en nuestra comunidad, así como ofrecer una visión global de la situación actual del trabajador foráneo.

1.2. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR RECURSOS HUMANOS EN LA PLANIFICACIÓN EMPRESARIAL?

Hace dos o tres décadas se definía a la ciencia que desarrollaba el estudio de los recursos humanos simplemente como aquella que proporcionaba la fuerza laboral a una organización.

Esta definición ha evolucionado y ahora los RRHH son considerados como la ciencia que se encarga del estudio que ayuda a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener y conservar el número y el tipo adecuado de colaboradores.

Por ende, los recursos humanos ahora son considerados como una pieza clave en el desarrollo de las empresas, ya que permiten a estas la realización de sus metas elevando su papel a una posición estratégica.

Actualmente la información y el talento humano son fundamentales en la competitividad de las organizaciones, es por ello que cada día se afianza más la idea de que el recurso humano es un factor determinante del éxito empresarial. No existe una organización exitosa que no haya basado sus resultados en una adecuada provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de sus recursos humanos.

Dentro de los conceptos abordados acerca de los recursos humanos por diferentes autores, se manifiesta la coincidencia de que estos son el pilar fundamental en cualquier organización. Tener personas no constituye un objetivo de las organizaciones, las personas han de ser medios o recursos para que la organización alcance sus objetivos y aunque no son los únicos recursos, sí son los únicos recursos vivos capaces de procesar a otros recursos inertes.

1.3. FUNCIONES Y FASES DE LA GESTIÓN EFICAZ DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Con independencia del tamaño de la empresa y de su actividad, encontramos diversas funciones básicas que han de ser realizadas para la gestión eficaz de los recursos humanos, sea cual sea el origen de los mismos, independientemente de la estructura del departamento gestor, esté formado por una sola persona, un departamento o una subcontrata externa (consultora).

1º Función empleo: Proporciona a la empresa en todo momento el personal necesario, tanto cuantitativo como cualitativo, para desarrollar óptimamente los

procesos de producción con un criterio de rentabilidad económica. Pueden ser aditivos (adicionar personal a la empresa) o sustractivos (disminuir personal de la organización).

2º Función de administración de personal: Encargada del manejo burocrático desde que una personal ingresa en la empresa hasta que la abandona, y que igualmente se encargue de todo el proceso administrativo inherente al mismo, es decir, desde la contratación del trabajador, hasta su cese efectivo dentro de la organización.

3º Función de retribución: con esta función debemos tratar de conseguir una estructura salarial dotada de tres características básicas:

- a) El salario debe ser el elemento motivador básico para el empleado.
- b) Dicho salario ha de ser internamente equitativo, de forma que dote a la empresa de una estructura jerárquica clara.
- c) E igualmente debe ser externamente competitivo, de manera que se puedan incorporar los mejores profesionales.

4º Función de dirección y desarrollo de RRHH: Referida a la innata necesidad de crecimiento que todo individuo ha de tener dentro de una determinada organización empresarial.

5º Función de relación laboral: Que debe tener como objetivo primordial el resolver los ineludibles conflictos laborales que puedan surgir en el seno de una compañía.

6º Función de servicios sociales: Consiste en el establecimiento de unas medidas voluntarias por parte de la empresa para la mejora del clima laboral.

Todas estas funciones que acabamos de analizar, tienen su reflejo en las determinadas fases por las que ha avanzado el estudio de los recursos humanos:

I. Una fase administrativa, sobre la base de una orientación fundamentalmente productivista, con una abundante mano de obra y en la que los problemas de fabricación reclaman una atención prioritaria, por lo que la gestión se orienta hacia el control y el estímulo de los rendimientos, apoyándose en dos ejes: las remuneraciones y las acciones disciplinarias.

Los dos rasgos característicos de esta etapa son: a) la consideración del recurso humano como un coste que hay que minimizar, y b) la adopción de una orientación reactiva.

II. Una fase de gestión, en la que se comienzan a considerar las necesidades de tipo social y psicológicas de las personas, buscando la adaptación del hombre a la organización, aunque continúa presente la consideración del recurso humano como un coste a minimizar, pero las acciones tienen un carácter proactivo.

III. Una fase de desarrollo, que busca conciliar las necesidades económicas de la organización con las necesidades de sus integrantes; la consideración de las personas como un elemento determinante del desarrollo de la empresa, y la motivación y eficiencia del personal dependiendo, fundamentalmente, de la forma en que éste es empleado. Es a partir de esta fase, donde las acciones tienen un carácter más proactivo, al considerar que el recurso humano se puede optimizar.

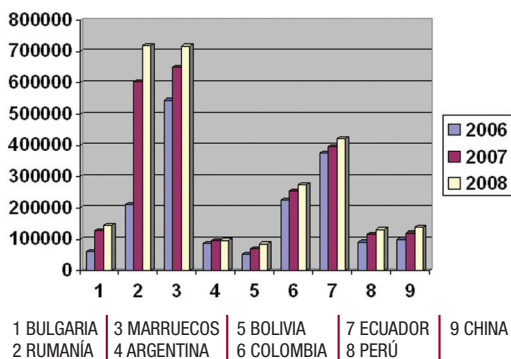
IV. Hasta llegar a la Gestión Estratégica, los rasgos distintivos de esta fase, serían: la orientación proactiva de los recursos y la concepción del personal como un recurso por optimizar. La gestión de los RRHH debe estar ligada por tanto a la estrategia de la empresa y debemos considerarse a los trabajadores como la fuente principal de la ventaja competitiva de una determinada organización, concibiendo el recurso humano como un factor determinante en la mejora de la posición competitiva de la empresa.

2. Conceptos básicos en relación con la contratación de extranjeros.

2.1. CLASIFICACIÓN POR NACIONALIDADES DE LA MANO DE OBRA EXTRANJERA QUE LLEGA A NUESTRO PAÍS.

Resulta evidente, que el fenómeno migratorio ha supuesto en nuestro país un cambio radical en todos los sentidos, ya no es singular o extraordinario ver en nuestras calles gente de culturas y etnias diferentes a las nuestras. Esto, como vemos, no es de extrañar, ya que el pasado año estaban censados en el padrón un total de 5.220.600 extranjeros, número como decimos nada desdeñable, si tenemos en cuenta que las mismas fuentes (el Instituto Nacional de Estadística), datan la población total española en 46.157.850 habitantes. Ello nos indica que mas del 11 % de nuestra población es de origen extranjero.

Exponemos a continuación un gráfico comparativo, que nos muestra la población extranjera residente en España, según el país de procedencia. Incluimos únicamente los 9 países con mayor representación entre la población española.



Como vemos, la población rumana es la que está representada en mayor número en España, con 718.844 ciudadanos, seguida de los marroquíes con un número muy similar de habitantes, 717.416 ciudadanos, en este caso.

A 31 de diciembre de 2008, en Andalucía residía un total de 551.771 extranjeros, concentrada básicamente

en tres grupos: población de la Europa Comunitaria (43,25%), población africana (26,03%) y población de América Latina (18,18%).

En cuanto a su distribución territorial en Andalucía, la población procedente de la Europa Comunitaria se agrupa fundamentalmente en las provincias de Almería y Málaga, siendo esta última provincia la que acoge mayor número de población comunitaria de toda la comunidad autónoma. La población procedente de África se concentra mayoritariamente en Almería y en menor medida en Málaga. Por su parte, la población latinoamericana se distribuye de manera más uniforme entre las provincias de Málaga, Almería y Sevilla.

Cinco de los diez países de origen con mayor presencia en Andalucía son miembros de la Unión Europea, concretamente Reino Unido, Italia, Alemania, Francia y Rumania, ascendiendo los nacionales de este último país a 718.844 habitantes residiendo en España durante 2008. Del continente africano se destaca Marruecos, y como representantes de América Latina aparecen Ecuador, Colombia y Argentina. Por último, el país más representativo de Asia es China.

2.2. FÓRMULAS DE ACCESO A LOS PERMISOS DE TRABAJO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS.

Hemos de diferenciar en la actualidad dos tipos de inmigración en nuestro país, independientemente del objetivo final que se persiga con el acceso al mismo; esto es, hemos de diferenciar a los ciudadanos que no precisan de visado consular previo para la entrada en España, y los ciudadanos que sí precisan de dicho visado.

Con esto nos estamos refiriendo, en primer lugar a los ciudadanos nacionales de algún país de la Unión Europea, los cuales pueden entrar y permanecer en España, bien con fines

turísticos, bien en busca de negocios particulares, de visita familiar u otros fines asimilados, y para los cuales, dichos ciudadanos europeos no precisan obtener visado consular con anterioridad a su entrada en nuestro país.

En segundo lugar, encontramos nos encontramos con nacionales de algún estado que no pertenece a la Unión Europea, estos ciudadanos por el contrario, si se encuentran sometido a la obligación de obtener un visado para cruzar, tanto las fronteras exteriores de la Unión Europea, así como también precisaría de otra autorización administrativa específica para poder entrar y permanecer en España.

En la presente guía nos centraremos básicamente en este segundo grupo de ciudadanos, para lo cual, el elenco normativo en el que nos moveremos lo comprenden básicamente la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y el Reglamento de desarrollo la citada ley, aprobado por el Real Decreto 2.393/2004.

2.2.1. Régimen general.

Este supuesto contempla al trabajador extranjero que desea acceder de forma legal a un puesto de trabajo en España. Así pues la normativa es clara al respecto, podrá acceder a un puesto de trabajo en España el extranjero mayor de 16 años autorizado a permanecer en España por un periodo superior a 90 días e inferior a cinco años, y a ejercer una actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia o ajena.

El llamado régimen general es el procedimiento que prevé la normativa sobre inmigración para la tramitación de permisos de ayuda y residencia mediante la presentación de ofertas de empleo nominativas por parte de los empleadores españoles.

El régimen general parte del supuesto de que el trabajador extranjero se encuentra en su país de origen y que el empresario que lo necesita contacta con él y emite ante las autoridades españolas una oferta de trabajo que además tiene que ser nominativa. Es decir, el empresario no pide a un oficial de primera, pide a alguien con nombre y apellidos que, además, vive en Tánger, por ejemplo. ¿Cómo se comprueba esto? Por medio del visado.

El ciudadano extranjero deberá obtener una autorización administrativa previa al nacimiento de la relación laboral en nuestro país. Como ya veremos más adelante, dicha autorización administrativa, en caso de que sea concedida supone el otorgamiento al ciudadano extranjero de un visado. Desde el año 2003 no es

posible contratar a un extranjero que se encuentre en nuestro país. Algo muy habitual y sencillo antes de esa fecha era contratar a quien había entrado a España con un visado de turista.

Dichas solicitudes deberán presentarse y ser expedidas por las Oficinas de Extranjeros o, en su defecto, en las Áreas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de las Subdelegaciones del Gobierno o de las Delegaciones del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales, en las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares, cuando se trate de actividades por cuenta propia y en la Dirección General de Inmigración en los supuestos previstos normativamente.

Lo que caracteriza al régimen general diferenciándolo de otros procedimientos es siguiente:

- Se necesita un contrato u oferta de empleo emitida por un empleador residente en España
- La oferta ha de referirse a un trabajador concreto, esto es, ha de ser nominativa.
- La oferta de trabajo nunca podrá formularse para extranjeros que se encuentren en España de forma irregular.

- **¿Quién puede entonces solicitar el régimen general?** Como hemos visto ha de solicitarlo el empleador en España, que deberá ser la persona que firme la solicitud de autorización de trabajo.

- **¿Cuándo y donde se puede solicitar?** Se podrá solicitar en cualquier momento en que exista un empleador dispuesto a formular una oferta de trabajo a alguien que reside en el extranjero; y el lugar de presentación dependerá de la provincia, de si tiene delegación o subdelegación de Gobierno, de que exista o no oficina de extranjeros...

Otro dato importante a reseñar es que la situación nacional del empleo permita la contratación del trabajador extranjero, al que se le ha de garantizar una actividad laboral continuada durante todo el periodo de vigencia de su visado, que ha de ser como mínimo de un año.

Por último, destacar que la empresa solicitante deberá estar al corriente de pago respecto a la Seguridad Social, y tampoco podrá tener deudas ni obligaciones de carácter tributario.

2.2.2. El contingente.

El contingente es el procedimiento regulado para que un extranjero que no se encuentre en España ni tenga una autorización de residencia obtenga una autorización de trabajo y residencia, siempre que se trate de una actividad en la que el Gobierno español ha determinado previamente que necesita mano de obra extranjera. Los contingentes son conocidos también popularmente como los “cupos”.

El contingente es el otro gran procedimiento, (junto con el “Régimen General” y las regularizaciones extraordinarias) para solicitar autorización de trabajo en España. El contingente se dirige a ciudadanos extranjeros no comunitarios.

Mediante el contingente se otorgan autorizaciones de trabajo y residencia por cuenta ajena. No se conceden nunca por este sistema, autorizaciones de residencia no laboral ni autorizaciones para trabajar por cuenta propia.

La Ley Orgánica 4/2000, se refiere o regula lo que normalmente llamamos “contingente” como la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada. Dicha normativa regula esta situación estableciendo una serie de condicionantes para la contratación del trabajador, como por ejemplo la duración máxima del contrato, que no podrá exceder de un año, el tipo de contrato a firmar con el extranjero, que ha de ser por obra y servicio. Asimismo estipula las condiciones en las que debe trabajar el extranjero, que debe disponer de un alojamiento adecuado, debe tener organizados los viajes de llegada y regreso... Y por último, también dispone la normativa una serie de obligaciones que debe cumplir el trabajador, como poseer la licencia administrativa que se le exija para el ejercicio de la actividad profesional, o la obligación de retornar a su país de origen, una vez finalizada la relación laboral.

Es importante señalar que mediante el procedimiento que llamamos contingente, solo se concederán autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, no se conceden autorizaciones de residencia no laboral, ni autorizaciones para trabajar por cuenta propia.

Para 2009, el contingente fue aprobado por la Resolución de 26 de diciembre de 2008, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, que regula el número de trabajadores, las condiciones y formas del trabajo y tipos de empleos que el país necesita para el presente año.

2.2.3. Las regularizaciones extraordinarias.

Las regularizaciones extraordinarias, como su propio nombre indica, son procedimientos especiales en virtud de los cuales se puede conceder a ciudadanos extranjeros permisos de trabajo o de residencia. La característica principal de este procedimiento reside en que el ciudadano al que se le otorga residía ya previamente en situación irregular en nuestro país. Normalmente no se les exige que retornen al país de origen para que soliciten desde allí el visado, aunque normalmente el ejecutivo antes de tomar una decisión de este tipo barema mucho la situación de desempleo del país.

Estas regularizaciones especiales también se han llamado oficiosamente como “retorno voluntario” o “aplicación generosa del criterio de arraigo”. Estos son procedimientos especiales no recogidos en la legislación sobre inmigración, y permiten la regularización rápida de un gran número de ciudadanos extranjeros, aunque bien es cierto que el Reglamento de Extranjería recoge en su disposición adicional tercera un procedimiento de “normalización” de extranjeros en situación irregular. Esta fórmula, recogida en el Reglamento de Extranjería, exige una serie de requisitos:

- 1.- Llevar tres años de residencia ininterrumpida en España;
- 2.- carecer de antecedentes penales;
- 3.- no tener prohibida la entrada en España;
- 4.- contar, en el momento de la solicitud de arraigo, con un contrato de trabajo (o contrato condicionado) por un periodo mínimo de un año; y
- 5.- acreditar vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presentar un informe del Ayuntamiento que acredite su inserción social.

2.2.4. Las vías especiales.

Las vías especiales responden a circunstancias extraordinarias, como son;

1. Razones de protección internacional.
2. Razones humanitarias.
3. Casos en los que se precisa la colaboración de determinados ciudadanos con las autoridades españolas.

1. En los casos en que se conceda un visado a un extranjero por **razones de protección internacional**, la autorización deberá ser emitida por el Ministerio

del Interior para todos aquellos que se encuentren en nuestro país amparados por la ley reguladora del Derecho de Asilo y la condición de refugiado, así como a los extranjeros desplazados amparados por el Real Decreto 1.325/2003, de 24 de octubre. El ciudadano extranjero deberá aportar documentación suficiente que acredite estar en algún supuesto de protección.

2. La residencia temporal por **razones humanitarias** únicamente puede solicitarse por aquellos extranjeros víctimas de delitos de violencia ejercida en el ámbito familiar, de delitos contra los derechos de los trabajadores y de delitos en los que aparezca la agravante de comisión por motivos racistas o antisemitas.

También podrá solicitarse por aquellos extranjeros que sufran una enfermedad grave sobrevenida en España que precise asistencia médica especializada, de imposible acceso en su país, y aquellos cuyo regreso a su país de origen pueda poner en peligro su seguridad o la de su propia familia.

El solicitante será el que tenga que demostrar en cada caso, bien mediante sentencias judiciales, bien mediante órdenes de protección u informes médicos en su caso, que se haya en una situación de asilo humanitario.

En estos casos, si se deseara trabajar habría que solicitar además la autorización de trabajo, simultáneamente con la solicitud de autorización de residencia por circunstancias excepcionales o bien durante el período de vigencia de ésta.

3. Por último, también podrán acceder a nuestro país los **ciudadanos llamados para** colaborar con las autoridades administrativas, fiscales, policiales o judiciales o cuando concurran **razones de interés público o seguridad nacional** que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España (es un supuesto restrictivo y lo suelen solicitar las propias autoridades).

2.3. TIPOS DE VISADOS QUE EXISTEN, Y TIPOS DE VISADOS QUE DEBE TENER EL TRABAJADOR EXTRANJERO PARA PODER SER CONTRATADO.

Una visa o visado es una norma entre países para legalizar una entrada o una estancia de personas en un país donde éste no tenga nacionalidad o libre tránsito, ya sea por convenios bilaterales entre el país de la nacionalidad de la persona y el país de destino, todo fundamentado por una razón bien definida. El visado es un documento que se coloca adjunto a los pasaportes por las autoridades para indicar que el documento ha sido examinado y considerado válido para las personas que entran o salen de un país.

De entre todos los visados que pueden expedir los consulados se suele hacer una clasificación distinguiendo **los visados de tránsito, de estancia o de residencia** que veremos a continuación.

2.3.1. De tránsito.

Este visado sirve para que una persona que deba hacer escala en un país para luego ir a otro, pueda permanecer en esta escala por lo general en un máximo de 5 días, o permanecer en el aeropuerto.

2.3.2. De estancia.

Es el visado común del turista, para personas que deseen visitar dicho país para el propósito de conocerlo, en calidad de turista, y no se permite que la persona haga negocios dentro del país al cual se visita o trabajar en este. A excepción de otras visas ésta es generalmente es gratis. Suelen darse para una duración de entre 1 a 3 meses, prorrogable otros 3 más por cada año con un máximo de 6 por año. No habilita para trabajar ni para residir en España.

2.3.3. De estancia por estudios.

Como indica su nombre, para los efectos de una persona que está matriculada en un centro educacional en España, es una visa para estudiar en nuestro país, no será nunca un visado de residencia. Normalmente suele tener igual duración que los estudios o trabajos de formación o investigación que se vayan a realizar, que constituyen el fin único y principal de este visado.

Según el Instituto Nacional de Estadística, el número de visados de estudios otorgados durante el pasado año ascendió a 49.546.

2.3.4. De búsqueda de empleo.

Los visados para búsqueda de empleo autorizarán a desplazarse al territorio español, para buscar trabajo durante el período de estancia de tres meses. Si, transcurrido dicho plazo, no hubiera obtenido un contrato, el extranjero quedará obligado a salir del territorio nacional.

Estos visados están regulados por el sistema del contingente y son gestionados por los consulados. Para estos visados tienen preferencia los hijos y nietos de españoles. Es cierto que no son muy habituales y dependen siempre de estar incluidos o no en el contingente. A los efectos de verificar la salida del territo-

rio nacional, el extranjero deberá presentarse ante los responsables del control fronterizo por el que se efectuase la salida, para que se estampe sobre su pasaporte un sello de salida.

2.3.5. De residencia.

Son visados que se otorgan cuando el extranjero desea establecer su lugar de residencia en España, bien para trabajar, o bien para vivir en nuestro país sin necesidad de hacerlo (pensionistas, menores...). Es imprescindible la tenencia del visado para obtener cualquier autorización, o bien que la Administración exceptúe este requisito.

Se puede obtener el visado de residencia para la reagrupación familiar, el visado de residencia para la realización de actividades no lucrativas, el visado de residencia para asilo, o el muy excepcional visado de residencia para ejercer una actividad exceptuada de la obligación de obtener autorización de trabajo. Según el Instituto Nacional de Estadística, el número de visados de residencia otorgados por nuestras autoridades para 2008 ascendió a 288.140.

2.3.6. De residencia y trabajo.

Es igual que el anterior, pero la finalidad pretendida debe ser trabajar por cuenta ajena o propia, y residir en nuestro país más de 3 meses.

1º En los casos en que **el trabajador lo sea por cuenta ajena**, debe existir previamente un empleador o empresa que solicite en su favor dicha autorización de residencia y trabajo. En caso de que sea aprobada, el ciudadano debe acudir al consulado para solicitar el visado, aportando entre otras cosas un **certificado médico, un certificado de antecedentes penales, el pasaporte, y la resolución favorable que se le notificó al empleador.**

2º Si el extranjero busca residir en nuestro país **ejerciendo una profesión por cuenta propia**, deberá solicitarla el mismo ante el consulado español, y deberá acreditar en su caso, **la inversión que pretende realizar, un proyecto de establecimiento, rentabilidad, puestos de trabajo a crear, acreditar si fuese necesaria la titulación oficial homologada...**

El número de visados de trabajo concedidos durante 2008 ascendió aun total de 130.917, frente a los 135.460 visados de trabajo otorgados en 2007.

2.4. DENTRO DEL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA, MODIFICACIONES RECIENTES RESPECTO DE LOS NUEVOS PAÍSES ADHERIDOS A LA MISMA, ¿EN QUÉ AFECTA ESTO A LOS TRABAJADORES BÚLGAROS, CHIPRIOTAS, IRLANDESES, INGLESES O RUMANOS?

Recientemente, en concreto el 10 de julio del presente año, el Consejo de Ministros aprobó modificar el Real Decreto que regulaba la entrada, la libre circulación y la residencia en España para los ciudadanos de la Unión Europea, y otros estados que son parte en el acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Hemos de recordar, que desde 2007, fecha en que entraron a formar parte de la Unión Europea los dos últimos países integrantes de la misma, esto es, Rumania y Bulgaria, la Unión la conforman actualmente 27 países.

Así, pues, con la entrada en vigor del Real Decreto 1.161/2009, supone que a los efectos de la posesión de la tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión expedida por cualquier Estado miembro de la Unión Europea o por otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo exima a los familiares de la obligación de la obtención de visado de entrada.

Básicamente la modificación afecta a los ciudadanos residentes en países tales como Bulgaria, Chipre, Irlanda, Reino Unido o Rumania. Cuando un nacional de uno de estos países residía en España, sus familiares debían obtener un visado de entrada en nuestro país. Con esta modificación, residiendo en nuestro país un nativo de dichas nacionalidades en posesión de su correspondiente permiso de residencia, exime al resto de miembros de la familia de obtener el visado de entrada, es decir, que si presentan el permiso de residencia de un familiar, al resto de la familia no se le requerirá el sello de entrada o salida en el pasaporte.

2.5. ¿QUÉ DOCUMENTACIÓN DEBE APORTÁRSELE A UN EMPRESARIO PARA QUE PUEDA CONTRATAR GARANTEMENTE A UN EXTRANJERO?

Como acabamos de analizar, existen dos tipos de situaciones, el trabajador extranjero se puede encontrar fuera de nuestras fronteras, y somos nosotros como empresarios los que solicitamos sus servicios, y para ello solicitamos que le sea otorgado el correspondiente permiso de residencia y trabajo, o bien el trabajador extranjero que deseamos contratar ya se encuentra en nuestro país, en cuyo caso debemos comprobar antes de contratarlo para evitar las posibles consecuencias negativas que esto nos podría acarrear.

Hagamos un somero repaso de los pasos a seguir para contratar al extranjero no residente;

- a) **El empresario deberá presentar personalmente** personalmente o por quien

tenga atribuida la representación de la empresa legalmente, la correspondiente solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena ante el Registro del órgano competente para su tramitación, corresponde a la provincia donde se vaya a ejercer la actividad laboral.

b) **Igualmente deberá aportar la siguiente documental:**

- D.N.I. del representante legal.
- C.I.F.
- Documento de la inscripción de la empresa en la Seguridad Social.
- Contrato de trabajo
- Documentos que acrediten la solvencia de la empresa.

c) Una vez recibida la solicitud por la **Autoridad competente, procederá a la instrucción del procedimiento** y a su inmediata tramitación.

Una vez hechas las comprobaciones oportunas, la Administración resolverá de forma motivada y notificará al empleador la resolución sobre la autorización de residencia y trabajo solicitada.

Una vez hechas las comprobaciones oportunas, la Administración resolverá de forma motivada y notificará al empleador la resolución sobre la autorización de residencia y trabajo solicitada.

d) **Si la resolución es favorable**, y en el plazo de un mes desde la notificación al empresario, el trabajador debe presentar en su país personalmente el visado en el consulado donde resida.

e) Una vez **concedido el visado** el trabajador ya puede viajar a España donde posteriormente, tendrá que solicitar su permiso de residencia y trabajo.

Analicemos ahora el otro supuesto y las posibles consecuencias que de su incumplimiento pudieran derivarse, esto es, que nosotros como empresarios nos planteemos la contratación de un trabajador que ya se encuentra en España.

Simplemente debemos tener cuidado comprobando lo siguiente:

I. El permiso de residencia y trabajo, debe de estar en vigor, denominado también como número de identificación de extranjeros, de forma abreviada (N.I.E) es un número compuesto por una X siete números y una letra.

II. Hay varios tipos de permiso; si el trabajador tiene un permiso inicial, el perio-

do de validez es de un año, sólo para la provincia para la que se fue expedido y para realizar la actividad para la que fue concedido.

III. En el caso de que el trabajador tenga un permiso B renovado C o permanente, el trabajador puede trabajar en cualquier parte de España y para cualquier actividad.

IV. El permiso tiene que estar en vigor, si está caducado el trabajador puede renovarlo dentro de los tres meses posteriores a su caducidad.

V. Con la carta de concesión del permiso o de su renovación, el trabajador puede trabajar de forma legal, aunque físicamente no tenga aún la tarjeta de residencia.

VI. Si el extranjero obtuvo el permiso con la regularización para una actividad determinada y antes de la renovación quiere modificar la actividad o el ámbito geográfico, puede solicitarlo mediante la petición de un cambio de actividad.

Vemos que en un principio es sencillo, ya que únicamente se trata de que el trabajador tenga en vigor el permiso de trabajo, pero **¿Cuáles son las principales consecuencias que nos puede acarrear la contratación de un extranjero “ilegal”?**

1º De entrada urge precisar, decir que por ley el contrato celebrado con dicho trabajador es nulo, al haber firmado contra disposición legal expresa, sin perjuicio del derecho del trabajador a recibir el salario correspondiente a los servicios prestados. Aun así, el ciudadano por trabajar de manera ilegal, se estaría exponiendo a una sanción de entre 300 a 6.000 €, e incluso una multa de expulsión del territorio español.

2º Por otra parte, el empresario que contrata a extranjeros sin haber obtenido con carácter previo el correspondiente permiso de trabajo incurre en una infracción muy grave por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados, sancionable con multa de 6.010,13 a 60.101,21 euros (arts. 54 y 55 L 4/00).

El procedimiento sancionador se inicia por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y corresponde la imposición de las sanciones al subdelegado del Gobierno o, en las Comunidades uniprovinciales, al Delegado del Gobierno.

3º Asimismo, el empresario que se sirve de trabajadores extranjeros puede incurrir en responsabilidad penal. Así, se castiga con penas de prisión de 2 a 5 años y multa de 6 a 12 meses, a razón de 30 días al mes y entre 1,20 y 300,51 euros al día:

“Emplear a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudican, suprimen o restringen los derechos que tienen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.”

De esta manera, se considera que el empresario está promoviendo la inmigración clandestina.

3. Situación actual de los inmigrantes en Andalucía.

3.1. BREVES NOCIONES SOBRE EL 2º PLAN INTEGRAL PARA LA INMIGRACIÓN EN ANDALUCÍA.

Como bien sabemos, la inmigración desde países menos desarrollados es un fenómeno que no puede ser ignorado en las sociedades occidentales. Por el contrario, se hace evidente la necesidad de establecer políticas y estrategias coordinadas que garanticen una correcta gestión de los flujos, su adecuación al mercado de trabajo y una integración efectiva de la población inmigrante en las sociedades de acogida. Ante esta situación, la Junta de Andalucía ha reorganizado su estructura institucional para facilitar una respuesta transversal, coordinada y dinámica en materia de políticas migratorias.

Este 2º Plan de Integración tiene una proyección temporal de 2006 a 2009, y fue creado entre otros motivos, porque el fenómeno migratorio en Andalucía ha experimentado cambios relevantes que motivan su creación, renovando al anterior plan integral (2001-2004).

El 2º Plan Integral para la Inmigración en Andalucía tiene como objetivo fundamental favorecer la plena integración social, laboral y personal de la población inmigrante, y asegurar su acceso a los servicios básicos (sanidad, educación, empleo, vivienda, servicios sociales...). Con este fin, es necesario fomentar la coordinación, la cooperación y el seguimiento de las actuaciones de las administraciones y los agentes sociales y económicos en este ámbito, así como mejorar el conocimiento y la sensibilización social en torno al fenómeno migratorio. Por último, esta perspectiva se incorpora a las políticas de cooperación internacional al desarrollo, a fin de contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas en los países de origen.

El plan se concreta en el desarrollo coordinado de diversas medidas estructuradas en torno a once áreas de actuación: Educación, Empleo, Sanidad, Servicios sociales, Vivienda, Ocio y cultura, Atención jurídica, Formación, Investigación, Sensibilización social y Cooperación al desarrollo.

Así, pues, la Consejería presupuestó la inversión en 34,9 millones de euros destinados a la contratación de inmigrantes, con el objetivo de mejorar la accesibilidad a la red de servicios del Servicio Andaluz de Empleo para las personas inmigrantes.

En lo que respecta al orden laboral, que es el que más nos atañe, el Plan proponía actuaciones tendentes a mejorar la formación para el empleo, la orientación laboral, la incorporación al mercado de trabajo o el fomento del autoempleo, entre otras acciones, bajo la premisa de igualdad de oportunidades. Asimismo se tendrían en cuenta aquellas actuaciones que mejoraran las condiciones laborales, en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.

La partida presupuestaria inicial para este 2º Plan Integral, fue de 1.177 millones de euros, destinados en medidas para la plena integración del colectivo extranjero en la sociedad andaluza, de los cuales y como ya hemos citado, casi 35 millones iban destinados a la integración laboral de los inmigrantes. Pese a ello, y como ya veremos mas adelante, la crisis económica ha hecho que este plan no llegara a cumplir totalmente los objetivos en el contenidos, y sirva para ello, el significativo aumento del paro entre la población inmigrante en Andalucía, disparándolo al 96,61 % para el pasado año, siendo la comunidad autónoma andaluza donde hubo un mayor aumento del número de desempleados extranjeros.

3.2. SUBVENCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES PARA 2009.

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes es una institución estatal con sede en Madrid, dependiente de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Es una institución que se encargar de fomentar la celebración de congresos, cursos y actividades enfocadas a la población extranjera en España. Las subvenciones están cofinanciadas por el Fondo Europeo para la Integración (FEI).

Asimismo, esta misma institución otorgará en 2009 un total de 19.636.153,55 millones de euros en concepto de subvenciones al área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con proyección internacional. Uno de los objetivos de las subvenciones será fomentar la integración social y laboral del colectivo de personas inmigrantes.

Parte de estas subvenciones, se otorgarán en régimen de concurrencia competitiva, mediante programas integrados en el régimen general de acceso para los inmigrantes, independientemente de las que se otorguen por razones humanitarias, o de protección internacional.

Como vimos, para el acceso del inmigrante a España mediante el régimen general, se le debía intentar proporcionar a éste una vivienda en la que residir, necesaria para que

podría desarrollar aquí su actividad. Pues bien, parte de las subvenciones mencionadas tendrán como objetivo el equipamiento y la adaptación de inmuebles con dicho fin.

Estas subvenciones deben ser solicitadas por entidades locales (municipio, mancomunidad de municipios o comarca), que cumplan ciertos requisitos poblacionales marcados por la normativa reguladora, tales como un número de habitantes superior a 20.000, y al menos un 6 % de los mismos de origen extranjero.

3.3. MENCIÓN DE LAS DIFERENTES ASOCIACIONES DE INMIGRANTES ASENTADAS EN TERRITORIO ANDALUZ.

Aunque la presente guía, como ya hemos citado con anterioridad, tiene como objetivo el ser un compendio eminentemente práctico para el empresario, que le ayude a conocer los criterios básicos en la gestión de los RRHH, a conocer igualmente el procedimiento en virtud del cual poder contratar mano de obra extranjera, así como ofrecerle una visión global de la situación actual del trabajador foráneo en Andalucía, hemos de señalar que las asociaciones de inmigrantes, algunas asentadas aquí desde hace ya mucho tiempo, pueden ser de gran utilidad para empresas en las que haya, o vaya a haber ciudadanos extranjeros trabajando, ya que a dichas asociaciones pueden acudir, tanto empresario como trabajador, para resolver problemas concretos en lo que al tema migratorio se refiere.

3.4. ACTUALES POLÍTICAS INCENTIVADAS PARA EL RETORNO DEL INMIGRANTE.

A finales del pasado año, el ejecutivo aprobó mediante Real Decreto, medidas tendentes a posibilitar el retorno a sus países de origen para los trabajadores extracomunitarios que hubiesen residido en nuestro país. La iniciativa busca fomentar que los inmigrantes desempleados vuelvan voluntariamente a sus países, en un periodo en el que en España aumenta el paro.

3.4.1. Capitalización de prestaciones.

De esta manera, el ejecutivo aprobó el pasado 31 de octubre de 2008 el Real Decreto que establece los requisitos y condiciones que deben cumplir los inmigrantes desempleados que deseen regresar a su país. El texto afecta a los nacionales de los 20 países no comunitarios con los que España tiene firmados convenios bilaterales de Seguridad Social. Gracias a él, los extranjeros que tengan derecho a percibir una prestación contributiva podrán recibirla de manera acumulada y anticipada si regresan voluntariamente a su lugar de origen.

Más de 100.000 personas extranjeras que residen en nuestro país podrían acogerse al plan de retorno voluntario para inmigrantes en paro. Este proyecto

pretende ayudar, principalmente, a los inmigrantes afectados por la crisis financiera que han perdido sus puestos de trabajo. En su mayoría, trabajadores del sector de la construcción. Todos ellos podrán cobrar, en dos plazos, el subsidio de desempleo que les corresponde. A cambio, una condición: regresar a su país y no volver a España por un período de tres años. La idea es **fomentar la inmigración circular** y dar a las personas inmigrantes la oportunidad de **empezar de nuevo en sus lugares de origen** con cierta **formación, experiencia profesional** y una cantidad de **dinero suficiente** para facilitar su integración. A simple vista, parece no haber cabos sueltos, pero algunas asociaciones de inmigrantes aseguran que los hay.

Los nacionales a quienes se aplican estas medidas son aquellos procedentes de Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Federación Rusa, Filipinas, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

En cuanto a los requisitos que deben reunir, estos son:

- 1º Estar inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo correspondiente.
- 2º Hallarse en situación legal de desempleo como consecuencia de la extinción de la relación laboral.
- 3º Tener reconocido el derecho a la prestación por desempleo contributiva, sin compatibilizarlo con un trabajo a tiempo parcial.
- 4º Asumir el compromiso de retornar a su país de origen y no regresar a España en el plazo de tres años para residir y/o realizar una actividad lucrativa o profesional por cuenta propia o ajena.
- 5º No cumplir con alguno de los supuestos de prohibición de salida del territorio nacional previstos en la legislación de extranjería.

Tras la entrada en vigor del plan de retorno voluntario, la competencia en el pago de la prestación por desempleo corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal. Es en este organismo donde se realiza la recepción de solicitudes, tramitación, reconocimiento, pago y declaración de extinción del derecho a la prestación.

El abono de la prestación se efectuará en dos plazos: **el 40% en España y el 60% restante en el país de origen**, transcurrido un plazo de 30 días naturales

a partir de la realización del primer pago y en un plazo máximo de 90 días. **Una vez que se reciba el primer pago, no se podrá dar marcha atrás en el proceso.**

3.4.2. Posibilidad de conservar los derechos acumulados.

Como vemos, el extranjero que decida retornar a su país de origen, deberá permanecer en él un periodo mínimo de 3 años para no perder la capitalización de las prestaciones por desempleo. Otra medida tendente a ello, es que para poder exigir la segunda parte del abono, la persona beneficiaria deberá comparecer personalmente en la representación diplomática o consular española en su país de origen. Será así como acredite su retorno.

La norma establece un plazo de 30 días naturales para regresar al país de origen, a partir de la fecha de realización del primer pago. Posteriormente, habrá que cumplir el compromiso de no retornar a España en tres años. Pasado ese tiempo, quienes hubieran tenido residencia temporal y se hubieran acogido a la modalidad de abono acumulado y anticipado de la prestación, podrán solicitar de nuevo las autorizaciones administrativas para trabajar y residir en España. Además, tendrán derecho preferente para incorporarse al contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios, siempre que acrediten los requisitos establecidos en la normativa vigente. Los residentes permanentes beneficiarios del plan podrán regresar a España tras la finalización de su compromiso de no retorno y recuperarán su condición de residentes permanentes mediante un procedimiento simplificado.

3.5. PREOCUPACIÓN POR EL AUMENTO DEL PARO ENTRE LA POBLACIÓN ANDALUZA.

La sociedad de estudios Analistas Económicos de Andalucía prevé para finales de 2009 que la tasa de paro andaluza ronde el 29 por ciento, lo que supone un total de 1,2 millones de desempleados, además que se estima un descenso del 3,9 por ciento del Producto Interior Bruto (PIB), un recorte de nueve décimas respecto a la anterior previsión. En este sentido, las previsiones advierten que hasta finales de 2010 y principios de 2011 no se espera poder retomar las tasas de crecimiento positivas, aunque durante los meses de junio y julio de 2009 se ha experimentado por primera vez desde que comenzó la crisis un repunte de la contratación.

El número de ocupados ha disminuido en el último año un 7,5 por ciento, situándose por debajo de los tres millones, lo que está afectando mayoritariamente al sector de la construcción, al empleo asalariado y temporal, así como a trabajadores de baja cualificación.

Durante el segundo trimestre de 2009, las provincias que registraron un mayor descenso de la actividad económica fueron Málaga, Almería y Huelva; mientras que Córdoba y Sevilla han registrado las tasas menos negativas.

La destrucción de empleo, por su parte, ha sido más intensa en Córdoba y Málaga, de manera que según las previsiones, Huelva y Málaga serán las provincias que sufran una mayor caída del empleo, superando esta última una tasa de paro del 30 por ciento.

El paro entre los trabajadores inmigrantes aumentó en Andalucía un 86 por ciento en el mes de junio en relación con el mismo mes de 2008, de forma que actualmente hay en la Comunidad un total de 58.330 desempleados extranjeros, que suponen el 12 por ciento del total de desempleados extranjeros en España, cifrados en 485.043 personas. Actualmente Andalucía sigue siendo la cuarta comunidad por cifra absoluta de trabajadores inmigrantes en paro, tras Cataluña (100.989), Madrid (85.536) y Comunidad Valenciana (70.306).

Por sectores, de los 58.330 desempleados registrados en junio en Andalucía, 26.860 pertenecen al sector Servicios; 14.532 a la Construcción; 7.677 al colectivo Sin Empleo Anterior; 6.225 a la Agricultura y 3.036 a la Industria.

Asimismo, de los 58.330 desempleados extranjeros que existen actualmente en la Comunidad, la mayor parte proceden de países extracomunitarios, en concreto 36.577 desempleados, mientras que los 21.753 restantes proceden de países comunitarios.

Por último, por provincias, la mayor parte de desempleados se concentra en Málaga, con 18.678 desempleados extranjeros en el mes de junio; seguida de Almería (14.636 extranjeros); Sevilla (6.582); Granada (6.535); Cádiz (4.315); Huelva (3.644); Córdoba (2.114); y Jaén, con 1.826 desempleados extranjeros en el sexto mes de 2009.

3.6. ¿QUÉ POSIBILIDADES REALES HAY ACTUALMENTE PARA CONVERTIRSE EN TRABAJADOR AUTÓNOMO EXTRANJERO EN NUESTRA COMUNIDAD?

Definimos al trabajador autónomo como aquella persona física que ejerce de forma habitual, en nombre propio, por sí mismo o por medio de representante, una actividad empresarial, profesional o económica, a título lucrativo, sin que exista sujeción por ello a un contrato de trabajo y a pesar de utilizar el servicio remunerado de otras personas a su cargo.

Tras esta definición, conviene resaltar un aspecto fundamental: para que un extranjero pueda convertirse en trabajador autónomo, ha de tramitar un permiso de residencia y trabajo. Ahora bien, si el ciudadano extranjero se encontraba en nuestro país trabajando por cuenta ajena, y decide establecerse como trabajador autónomo, será él mismo quien deba tramitar la solicitud de una autorización de trabajo y residencia por cuenta propia de

la misma vigencia que correspondería si se hubiera solicitado la renovación del permiso de trabajo.

Si el trabajador se encuentra en el extranjero, y desea establecerse como trabajador por cuenta propia en España, deberá presentar la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, en modelo oficial, ante la Oficina Consular española correspondiente a su lugar de residencia. Además deberá aportar diversa documental, como una copia del pasaporte, un certificado de antecedentes penales, certificado sanitario, los distintos certificados que acrediten la titulación de la profesión que pretende ejercer en su caso, acreditar que posee una suficiencia económica acorde con la inversión que pretende realizar, y presentar un proyecto indicando la actividad económica que va a ejercer, la viabilidad de la misma, y en su caso, los puestos de trabajo que pretende crear en nuestro país.

En la actualidad, si contemplamos las empresas creadas en nuestro territorio, regentadas por inmigrantes, observamos que tienden a saturarse. Esto es debido en la mayoría de los casos a que los negocios que establecen ofrecen actividades similares, y que además suelen concentrarse en un mismo entorno geográfico, y buscan básicamente su clientela entre la población inmigrante.

Centrándonos en datos estadísticos, observamos que el número de trabajadores autónomos extranjeros, al igual que los autónomos españoles, se ha reducido considerablemente debido a la actual crisis económica en la que nos encontramos inmersos. Así, tras observar los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística observamos que el número de trabajadores autónomos extranjeros afincados en nuestro país disminuyó el pasado año en casi 2.000 personas, situándose actualmente en los 221.609 trabajadores autónomos, datos a 31 de diciembre de 2008.

Como vemos los datos no son muy alentadores, aun así, la Junta de Andalucía aprobó el pasado 23 de marzo un programa de incentivos para la creación, consolidación y modernización de iniciativas emprendedoras del trabajo autónomo, efectuándose las convocatorias para el período 2009-2013. A estas ayudas podrán acceder tanto el trabajador autónomo nacional como extranjero, siempre y cuando las soliciten cumpliendo los trámites y requisitos.

4. Conclusiones.

Como se puede apreciar tras la lectura de la presente guía, la misma pretende ser un pequeño manual que ilustre al empresario para conseguir una gestión eficaz de los recursos humanos extranjeros, teniendo en cuenta diversos factores:

En primer lugar, ofrece una panorámica previa de lo que supone la gestión eficaz de los recursos humanos, como elemento fundamental en la planificación empresarial.

En segundo lugar, la guía ofrece unas directrices eminentemente prácticas sobre los pasos a seguir en la actualidad, haciendo uso de la normativa vigente, para contratar a un ciudadano extranjero. Como se observa, se analizan las diferentes fórmulas de acceso de trabajadores foráneos a nuestro país, centrándose básicamente en las más útiles desde el punto de vista empresarial (el régimen general y el contingente), e igualmente se examinan los diferentes tipos de visados existentes, bajo un punto de vista didáctico para el empresario.

Por último, la guía aborda el tema de la contratación y gestión de extranjeros, haciendo referencia a los distintos planes de ayuda proyectados tanto por el ejecutivo central, como por la Junta de Andalucía, y da una visión general sobre las actuales políticas de retorno del trabajador extranjero, que haya perdido su empleo, aprobadas por el Gobierno el pasado ejercicio.



CEA Confederación de
Empresarios de Andalucía



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO