



Treball per compte d'altri. Gestió col·lectiva de contractacions en origen. Sol·licitud nominativa de contractació estable i autoritzacions de residència i treball per a les persones seleccionades.

Data d'actualització: 20/02/2025

Informació general

Sobre la gestió col·lectiva de contractacions en origen

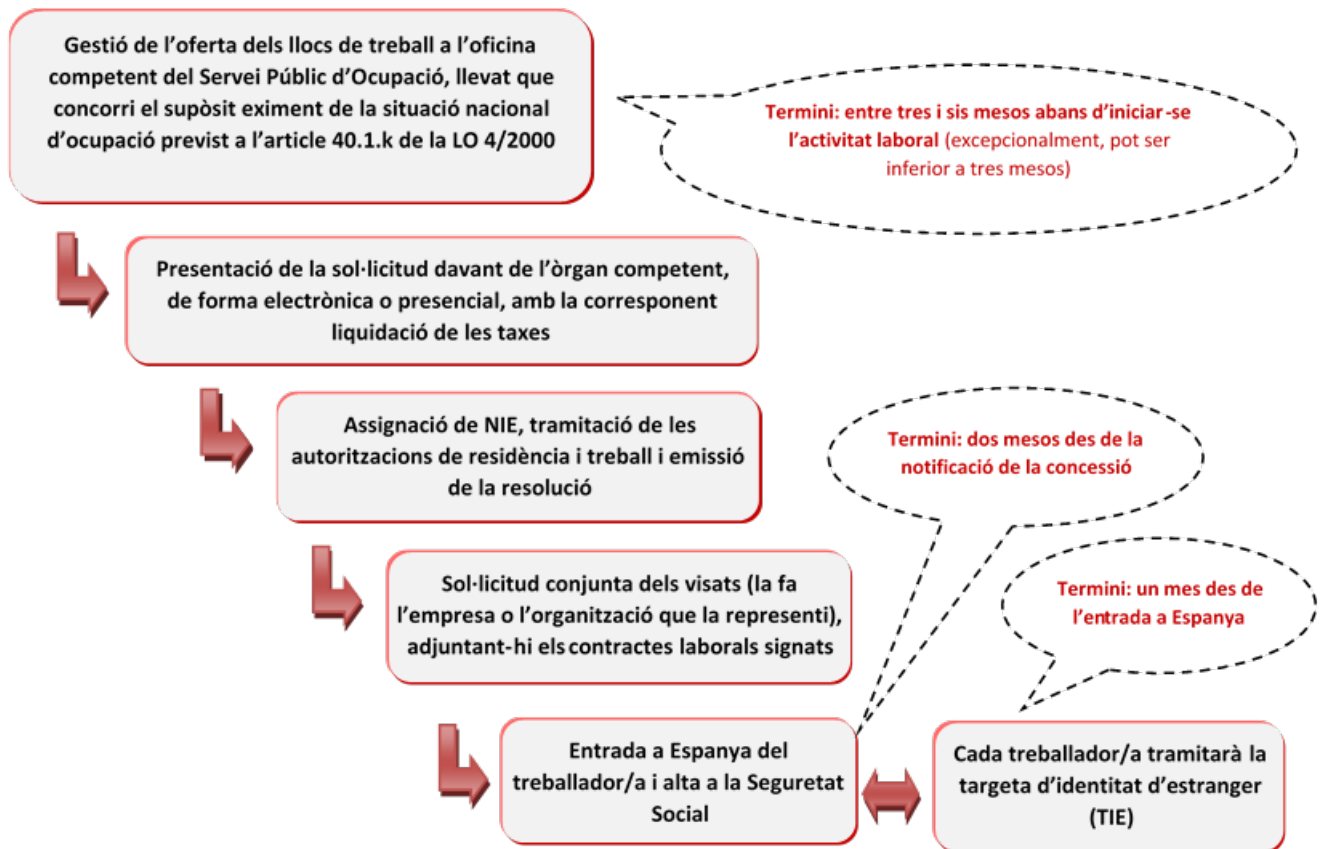
La gestió col·lectiva de contractacions en origen (GECCO) és una via de procediments concatenats per tramitar, simultàniament, una pluralitat d'autoritzacions de residència i treball per a persones estrangeres (mínim 5) per cobrir places de naturalesa homogènia. Aquest mecanisme està orientat a permetre la selecció de persones treballadores extracomunitàries que no es trobin a Espanya ni hi resideixin. La gestió col·lectiva de contractacions en origen es pot orientar a cobrir llocs de treball estacionals o de temporada (màxim 9 mesos d'activitat en un període de 12), una possibilitat que s'emmarca en l'anomenada migració circular (de la qual és competent l'Administració general de l'Estat). La gestió col·lectiva també es pot utilitzar per efectuar contractacions estables (és a dir: per a períodes d'activitat continuada d'un any com a mínim). Les gestions col·lectives (tant les de la migració circular com les de la contractació estable) poden ser genèriques o nominatives. Aquesta guia tracta sobre la sol·licitud nominativa de gestió col·lectiva per a contractacions estables.

Sobre la traducció i legalització de documents

Cal presentar tots els documents públics estrangers degudament legalitzats i traduïts al català o al castellà. Per a més informació, consulteu l'apartat sobre [legalització i traducció de documents](#)¹ de la pàgina web d'Estrangeria.

¹ <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/informacio-complementaria/legalitzacio/>

El procés de tramitació: fases i terminis orientatius



Requisits per a la tramitació d'ofertes nominatives de caràcter estable

En relació amb les ofertes d'ocupació

- La sol·licitud de gestió d'ofertes nominatives d'ocupació s'ha de formular mitjançant el model oficial anomenat **annex III-A**, al qual s'ha d'adjuntar el model d'oferta d'ocupació nominativa denominat **annex III-C**. Cal identificar les persones seleccionades ordenant-les de forma alfabètica pel cognom. En cas necessari, es pot indicar "veure annex" i incorporar la relació completa de les persones seleccionades a l'**annex IV**, que s'adjuntarà a l'esmentat **annex III-C**.
- Cada sol·licitud (annex III-A) només pot contenir ofertes amb llocs de treball d'una única demarcació provincial** (és a dir, no es poden presentar sol·licituds amb ofertes que incloguin llocs de treball ubicats en més d'una província).
- Abans de presentar una sol·licitud de gestió col·lectiva en origen d'ofertes nominatives de caràcter estable, cal presentar i publicar les ofertes a l'oficina competent del Servei Públic d'Ocupació (SOC). Aquesta tramitació prèvia no serà necessària si els/les treballadors/es que figuren a l'oferta nominativa han estat titulars d'autoritzacions de treball per a activitats de temporada, durant dos anys naturals, i han retornat al seu país, de conformitat amb el que preveu l'article 40.1.k), de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener.
- Les ofertes d'ocupació de caràcter nominatiu han de contenir un nombre mínim de cinc llocs de treball. Podran presentar-se sol·licituds que, acumulant ofertes de dos o més ocupadors/es, sumin el nombre esmentat.

- S'han de presentar tantes ofertes com siguin necessàries. Així mateix, els llocs de treball inclosos dins d'una mateixa oferta d'ocupació han de reunir característiques homogènies, de manera que sigui possible tramitar-los de forma acumulada. En concret, els elements següents han de ser coincidents: el país al qual s'orienti la contractació, el codi d'ocupació, l'ocupador, la província del centre de treball i la data d'inici de l'activitat.
- Les ofertes han de descriure, amb precisió, les condicions laborals. En particular, han de quedar descrites les següents característiques: lloc i tipus de treball, durada, remuneració, hores de treball setmanals o mensuals, import dels permisos retribuïts, dates d'inici de l'activitat, forma de pagament i data prevista de la finalització de l'activitat. Aquestes dades no poden quedar substituïdes per referències genèriques al conveni col·lectiu o a altres normes laborals. Si l'oferta s'adreça a països amb un idioma oficial diferent de l'espanyol, les empreses han de facilitar una traducció de les condicions de l'oferta laboral a l'idioma que correspongui quan es faci la selecció de les persones treballadores.
- Les ofertes han de complir amb els requisits previstos en l'article 64, del Reglament d'estrangeria, aprovat mitjançant el Reial decret 557/2011, de 20 d'abril.
- Els/Les treballadors/es s'han d'haver seleccionat en països amb els quals Espanya ja té subscrits acords sobre regulació i ordenació de fluxos migratoris: Colòmbia, l'Equador, el Marroc, Mauritània, Ucraïna, Hondures, la República Dominicana i Guatemala; o, subsidiàriament, amb els que ha signat instruments de col·laboració en aquesta matèria: Gàmbia, Guinea, Guinea Bissau, Cap Verd, el Senegal, Mali, Níger, Mèxic, El Salvador, Filipines, Paraguai i l'Argentina; o bé als països amb els quals en subscrigui, si s'escau, en el període de vigència de l'Ordre esmentada (si en voleu més informació, vegeu l'apartat "Informació addicional" d'aquesta guia).

En relació amb el subjecte legitimat per sol·licitar la gestió col·lectiva d'ofertes d'ocupació

- Estan legitimats per sol·licitar-la els/les ocupadors/es que vulguin contractar treballadors/es estrangers/es que no es trobin a Espanya ni hi resideixin. Els/Les ocupadors/es poden presentar les corresponents sol·licituds directament o a través de les organitzacions empresarials que els representin, si prèviament els atorguen la representació legal mitjançant el formulari annex I. Les organitzacions esmentades no poden tenir, com a activitat única, principal o accessòria, la selecció de treballadors/es a fi de cedir-los posteriorment amb finalitats lucratives.

En relació amb la sol·licitud de gestió col·lectiva d'ofertes nominatives per a la migració estable

- Les sol·licituds de gestió d'ofertes nominatives d'ocupació de migració estable s'ha de formalitzar mitjançant el formulari annex III-A, el qual s'ha de presentar juntament amb l'oferta d'ocupació (formulari annex III-C i, si escau, annex IV) i la documentació que, en cada cas, calgui incorporar. Si el centre de treball és en una província catalana, caldrà presentar la sol·licitud mitjançant el tràmit anomenat "Sol·licitud de gestió col·lectiva de contractacions estables en origen, genèriques o nominatives, i autoritzacions de residència i treball per a les persones seleccionades". Aquest tràmit es troba disponible a l'Oficina Virtual de Tràmits (OVT) de la Generalitat de Catalunya.
- Les sol·licituds s'han de presentar amb una antelació mínima de tres mesos respecte de l'inici de l'activitat laboral que s'hi prevegi, sens perjudici que es presentin abans, però en cap cas amb una antelació superior als sis mesos respecte de la data d'inici de l'activitat laboral.
- Es podrà sol·licitar la gestió d'ofertes nominatives en els supòsits següents:
 1. Quan la selecció la faci a l'exterior una empresa que pertanyi al mateix grup o sigui de la mateixa titularitat que l'empresa contractant i no tingui com a activitat única, principal o accessòria la selecció de treballadors/es.
 2. Quan les persones treballadores hagin estat titulars d'una autorització de residència temporal i treball prèvia a Espanya, concedida d'acord amb el procediment de gestió col·lectiva de contractacions en origen, hagin retornat al seu país d'origen i no es trobin a Espanya ni hi

resideixin, o bé quan hagin estat titulars d'una autorització de residència temporal i treball prèvia a Espanya.

3. Quan així ho determini la Direcció General de Gestió Migratòria. A aquests efectes, el/la sol·licitant haurà de presentar un informe que descrigui, exhaustivament, les circumstàncies excepcionals que, a parer seu, justifiquin la necessitat d'efectuar una oferta de caràcter nominatiu. En aquest sentit, el/la sol·licitant ha d'adjuntar tota la documentació que consideri adient per a la Direcció General de Gestió Migratòria.

En relació amb les taxes de tramitació de l'autorització de residència i treball

- La tramitació de les ofertes nominatives de les corresponents autoritzacions inicials de residència temporal i treball s'iniciarà tan bon punt s'hagi verificat el pagament de les taxes corresponents, tant la de residència com la de treball.

Expedient: documentació acreditativa a presentar juntament amb la sol·licitud

Bloc 1: documentació annexa que cal presentar directament amb la sol·licitud

1. Sol·licitud de gestió d'oferta nominativa d'ocupació (annex III-A)

Els/Les ocupadors/es podran presentar les corresponents sol·licituds directament o a través de les organitzacions empresarials que legalment els representin, si prèviament els atorguen la representació legal mitjançant el document de l'annex I. Les organitzacions esmentades no poden tenir, com a activitat única, principal o accessòria, la selecció de treballadors/es per cedir-los posteriorment amb finalitats lucratives.

2. Si escau, declaració de representativitat a favor d'una organització empresarial (annex I)

Bloc 2: documentació annexa que cal presentar per a cadascuna de les ofertes incloses en una mateixa sol·licitud

Un cop hagueu presentat la sol·licitud amb la documentació indicada a l'apartat anterior (bloc 1), s'obrirà, de manera immediata i durant un màxim de dos dies, un accés a l'àrea privada oportuna. Aquest accés permetrà adjuntar la resta de documents que siguin necessaris dels que s'enumeren tot seguit:

1. Oferta d'ocupació nominativa formalitzada en el formulari (annex III-C)

Els requisits professionals indicats en aquest annex (experiència, idiomes, permís de conduir, etc.), així com les característiques dels llocs de treball (sou brut, centre de treball, etc.), han de coincidir, totalment, amb els requisits i les característiques que l'ocupador/a va establir a l'hora de sol·licitar la gestió de l'oferta en el Servei Públic d'Ocupació (vegeu el punt 5 d'aquest apartat). En cas contrari, no es valorarà favorablement la sol·licitud.

2. Relació de les persones treballadores seleccionades (annex IV)

Mitjançant l'annex IV, en format Excel, és necessari enumerar totes les persones treballadores que hagin estat seleccionades. Els camps obligatoris, ombrejats en color verd, són: nom, primer cognom, sexe (H/D), data de naixement, nacionalitat, localitat de naixement, país de naixement, estat civil, número de passaport, data d'expiració del passaport, NIE i Agència. És necessari respectar els formats predefinits dels camps, i també seleccionar els valors de les taules en aquells que tinguin alguna llista tancada d'opcions possibles.

3. Número d'identificació fiscal i document acreditatiu de la raó social de l'ocupador

4. Documentació acreditativa de la concurrència de supòsit de gestió d'oferta nominativa

En funció de l'opció que correspongui de les que s'enumeren tot seguit, cal aportar la informació indicada en cada cas:

Opció 1. Quan la selecció la faci a l'exterior una empresa que pertanyi al mateix grup o sigui de la mateixa titularitat que l'empresa contractant, i no tingui com a activitat única, principal o accessòria la selecció de treballadors/es, cal aportar documentació que acrediti que ambdues empreses pertanyen al mateix grup empresarial o que en són titulars totes dues.

Opció 2. Quan les persones treballadores hagin estat titulars d'una autorització prèvia de residència temporal i treball a Espanya, concedida d'acord amb el procediment de gestió col·lectiva de contractacions en origen, hagin retornat, i no es trobin a Espanya ni hi resideixin, o bé quan hagin estat titulars d'una autorització prèvia de residència temporal i treball a Espanya, cal aportar documentació que acrediti que han retornat al seu país d'origen.

Opció 3. Quan la Direcció General de Gestió Migratòria hagi de determinar la idoneïtat de l'oferta d'ocupació de caràcter nominatiu, cal aportar un informe que descrigui, exhaustivament, les circumstàncies excepcionals que, a parer del/la sol·licitant, justifiquin la necessitat d'efectuar una oferta de caràcter nominatiu. Així mateix, el/la sol·licitant ha d'adjuntar tota la documentació que consideri adient per tal de sostenir les afirmacions o manifestacions que contingui l'informe esmentat.

5. Documentació acreditativa de la solvència de l'ocupador/a que sol·licita l'oferta

Cal aportar documents una breu memòria econòmica (us en podeu descarregar un model orientatiu a la mateixa web on trobareu la resta de formularis o annexos) i els acreditatius del fet que l'ocupador/a compta amb els mitjans econòmics, materials o personals suficients per al seu projecte empresarial i per assumir les obligacions del contracte. Exemples: declaració de l'impost de societats de l'empresa sol·licitant relativa al darrer exercici fiscal (o declaració de l'impost sobre la renda de les persones físiques [IRPF] en cas que l'ocupador/a sigui una persona física), autoliquidacions de l'impost sobre el valor afegit corresponents als dotze mesos immediatament anteriors a la presentació de la sol·licitud, informe històric de vida laboral de cadascun dels codis de compte de cotització que l'empresa tingui actius actualment, etc.

En resum, cal aportar la breu memòria econòmica i els documents que sustentin les afirmacions contingudes en aquesta memòria (impost de societats, autoliquidacions de l'impost sobre el valor afegit, etc.). Tota aquesta documentació (memòria i documents fiscals) haurà de reflectir que l'empresa o entitat ocupadora disposa de la solvència necessària per mantenir el seu projecte empresarial i, a més a més, assumir les obligacions contractuals amb les persones treballadores que han d'ocupar els llocs que ofereix.

Exemple de memòria breu de solvència econòmica

Despeses: cal tenir en compte tant la retribució anual bruta de cada lloc de treball com la corresponent quota empresarial a la Seguretat Social. Amb caràcter general, aquesta quota serà d'un 31,98% del sou brut (23,60% de contingències comunes, més 0,58 % del mecanisme d'equitat intergeneracional, més 1,50% mínim de contingències professionals [aquest coeficient dependrà del tipus d'activitat laboral que s'hagi de desenvolupar], més 5,50% d'atur, més 0,20% de FOGASA, més 0,60% de formació professional). Per tant, a un sou brut anual de, per exemple, 18.200 euros (és a dir, 1.300 mensuals multiplicats per 14 pagues), cal afegir-hi un 31,98% d'aquest import en concepte de quota empresarial, és a dir: 5.820,36 euros. En conseqüència, la despesa anual per cada treballador/a ascendirà a 24.020,36 euros (18.200 de sou brut, més 5.820,36 de quota empresarial).

Partint d'aquest import, si es formula una oferta per cobrir, almenys, 5 llocs de treball de característiques homogènies, la despesa total anual que representa la contractació derivada del conjunt de l'oferta suma un total de 120.101,80 euros (24.020,36 multiplicat per 5).

Ingressos o rendiments nets: en cas que l'empresa aporti la seva última declaració de l'impost de societats (model 200 de l'Agència Estatal d'Administració Tributària [AEAT]), s'analitzarà el resultat de l'exercici en qüestió (casella 500). Si aquesta xifra supera el cost indicat en el paràgraf anterior (240.058,00 euros), la valoració final relativa a la solvència econòmica serà favorable. En cas contrari, l'empresa haurà d'argumentar la suficiència de la seva activitat econòmica acreditant altres dades objectives, com ara, si escau, les relatives a la facturació, és a dir: les autoliquidacions de l'impost sobre el valor afegit (IVA). Per exemple, es pot valorar el fet que la base imposable de l'IVA meritat dels últims dotze mesos superi la base imposable de l'IVA deduïble d'aquest mateix període, i que l'excedent és una quantitat igual o superior als costos laborals que es derivarien de la contractació de tots el/les treballadors/es estrangers/es. En el cas d'ocupadors/es que siguin persones físiques, el document de referència per analitzar la seva capacitat econòmica és la declaració anual de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF, model 100 de l'AEAT).

En el moment de formalitzar la sol·licitud, l'ocupador/a ja ha de disposar dels mitjans econòmics, materials o personals necessaris per al seu projecte empresarial i per assumir les obligacions derivades del contracte de treball. Per aquest motiu, no n'hi ha prou que l'ocupador/a manifesti que el volum de facturació augmentaria en cas que les persones treballadores s'incorporessin a la seva plantilla; cal que documenti que ja disposa dels recursos necessaris per assumir els costos derivats de la contractació.

6. Breu memòria relativa a les condicions laborals i a la capacitació de les persones treballadores

Per cada oferta de llocs de treball de naturalesa homogènia, cal justificar i documentar el fet que la retribució indicada en el procediment de gestió de l'oferta al Servei Públic d'Ocupació és coincident amb el salari propi de la categoria professional i del sector d'activitat al qual es dedica l'empresa. Així mateix, l'empresa també ha d'exposar si l'ocupació requereix algun tipus de formació o d'habilitació prèvia.

D'acord amb aquestes indicacions, cal que s'aporti una breu memòria sobre les condicions laborals i la capacitació o habilitació professional requerida. El document en qüestió, sobre el qual no hi ha cap formulari normalitzat, ha de contenir, com a mínim, la informació que s'indica tot seguit.

6.1. Condicions laborals: retribució

L'empresa ha de demostrar que el salari indicat a les ofertes laborals s'ajusta al que preveu el conveni col·lectiu aplicable. En aquest punt de la memòria, cal detallar la informació següent:

- a) La referència explícita al conveni col·lectiu aplicable (títol complet i enllaç al conveni).
- b) La referència precisa a la categoria o grup professional de la persona treballadora, així com l'apartat del conveni col·lectiu on figura aquesta categoria o grup professional.
- c) L'enumeració completa de tots els conceptes retributius aplicables a la categoria o grup professional en qüestió, amb indicació de l'annex i apartat corresponent, així com els imports de cadascun d'aquests conceptes.
- d) La indicació dels percentatges anuals d'incrementos retributius aplicats cada any des de l'aprovació del conveni.

La informació requerida en els punts anteriors es pot facilitar mitjançant una taula. La retribució indicada a l'oferta de treball, que haurà de coincidir amb la del futur contracte, haurà de ser igual o superior a la suma de tots els conceptes retributius aplicables, convenientment actualitzats en el moment de gestionar l'oferta del lloc de treball. Si una oferta inclou llocs de treball de categories o grups professionals diferents, caldrà exposar les dades anteriors desglossades per cada categoria o grup en qüestió.

6.2. Capacitació de les persones treballadores

En aquest apartat cal exposar si, per exercir la professió indicada a l'oferta del lloc de treball, i d'acord amb la normativa sectorial vigent, és necessari que les persones treballadores hagin obtingut, necessàriament, alguna titulació o habilitació professional prèvia, expedida o reconeguda per les autoritats competents espanyoles. També cal indicar si és necessària la inscripció de la persona treballadora en algun registre professional sectorial. En qualsevol cas, caldrà especificar el títol, el carnet o el registre professional que correspongui. Si la normativa sectorial aplicable a l'ocupació no exigeix cap d'aquestes condicions prèvies per desenvolupar el lloc de treball indicat a l'oferta, caldrà declarar-ho explícitament en aquesta mateixa memòria.

7. Acreditació de la capacitació i titulació professional dels treballadors

En el supòsit d'ocupacions que requereixin una mínima qualificació, és necessari aportar, de cadascuna de les persones treballadores seleccionades, la documentació acreditativa de la seva capacitació i, si escau, de la titulació exigida o de l'habilitació professional necessària per exercir l'activitat laboral. En cas que sigui procedent, la documentació haurà de constar degudament legalitzada i completada amb la traducció jurada.

8. Si escau, acreditació de la situació nacional d'ocupació (gestió i cobertura de l'oferta de treball)

Amb caràcter general, cal acreditar que la situació nacional d'ocupació permet la contractació de la persona estrangera; és a dir, que no es pot cobrir el lloc de treball amb persones inscrites al servei públic d'ocupació, siguin nacionals o residents a l'Estat espanyol.

Documentació acreditativa que cal aportar:

- Certificat del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en el qual es reculli el resultat de la gestió de l'oferta presentada (cal sol·licitar-lo a l'oficina de treball on s'hagi realitzat la gestió).
- Còpia autèntica emesa pel Servei d'Ocupació de Catalunya de la sol·licitud de gestió de l'oferta de treball presentada per l'ocupador/a davant l'oficina de treball (OT).
- Documents que acreditin que la persona treballadora estrangera compleix tots els requisits exigits per l'ocupador/a en l'oferta presentada a l'oficina de treball.

9. Si escau, acreditació del supòsit eximent de gestionar la situació nacional d'ocupació

Existeix un supòsit en el qual no és necessari acreditar la gestió de l'oferta dels llocs de treball en el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. En concret, es pot ometre l'anàlisi de la situació nacional d'ocupació quan s'aporti documentació que acrediti que els/les treballadors/es han estat titulars d'autoritzacions de treball per a activitats de temporada, durant dos anys naturals, i que han complert amb l'obligació de retornar al seu país, de conformitat amb el que preveu l'article 40.1.k), de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener. En aquest cas, cal aportar el document que acrediti que es van presentar davant l'oficina consular que va expedir el visat corresponent a l'autorització de residència i treball de durada determinada.

10. Si escau, concreció de les condicions laborals, si aquestes no són idèntiques

Si es tracta d'ofertes que, sota un mateix codi d'ocupació de la classificació ocupacional del Sistema d'Informació dels Serveis Públics d'Ocupació (SISPE), inclouen llocs de treball de diferents categories que impliquen condicions laborals diferents, com ara el salari, la jornada, l'horari o altres variacions, s'ha d'aportar, juntament amb el model d'oferta d'ocupació que correspongui, una relació amb el desglossament de les diferents categories de llocs, el nombre i la concreció de les diferents condicions laborals aplicables a



cadascuna d'aquestes places vacants. Per elaborar aquesta relació, no hi ha cap model o formulari normalitzat.

Taxes

Una vegada assignats els NIE de les persones treballadores seleccionades, l'òrgan competent emetrà i lliurarà les cartes de pagament relatives a les taxes generades per a la tramitació de les corresponents autoritzacions de residència i treball.

La manca d'abonament de la taxa per tramitar l'autorització en el termini corresponent podrà ser considerada motiu de denegació de l'autorització sol·licitada, així com de sol·licituds ulteriors, mentre no sigui satisfeta i se n'acrediti el pagament.

Informació addicional

A. Selecció de les persones treballadores a l'exterior

Únicament es pot admetre una sol·licitud de gestió col·lectiva d'ofertes nominatives d'ocupació si concorre algun dels supòsits següents:

- Quan la selecció s'hagi realitzat a l'exterior per una empresa que pertanyi al mateix grup, o sigui de la mateixa titularitat, que l'empresa contractant. L'empresa que hagi efectuat la selecció no pot tenir, com a activitat única o principal o accessòria, la selecció de treballadors/es.
- Quan les persones treballadores hagin estat titulars d'una autorització de residència temporal i treball prèvia a Espanya per a activitats de temporada i, de conformitat amb el que preveu l'Ordre sobre la gestió col·lectiva de contractacions en origen², hagin acreditat el retorn al seu país d'origen (és a dir, que no es trobin o resideixin a Espanya).
- Quan així ho determini la Direcció General de Gestió Migratòria. A aquest efecte, l'òrgan davant el qual es presenti la sol·licitud de gestió d'oferta nominativa d'ocupació ha de remetre la sol·licitud a la Direcció General de Gestió Migratòria, juntament amb la documentació prevista en l'article 19.2.c), de l'Ordre sobre la gestió col·lectiva de contractacions en origen. La Direcció General de Gestió Migratòria valorarà les circumstàncies al·legades i autoritzarà o denegarà l'admissió a tràmit de la sol·licitud, retornant-la a l'òrgan davant el qual aquesta es va presentar, que resoldrà en conseqüència.

D'acord amb els articles 39.3, de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, i 169.5, del Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, les empreses han d'haver seleccionat els/les treballadors/es en països amb els quals Espanya tingui subscrits acords sobre regulació i ordenació de fluxos migratoris: Colòmbia, l'Equador, el Marroc, Mauritània, Ucraïna, Hondures, la República Dominicana i Guatemala; o, subsidiàriament, instruments de col·laboració en aquesta matèria: Gàmbia, Guinea, Guinea Bissau, Cap Verd, el Senegal, Mali, Níger, Mèxic, El Salvador, Filipines, Paraguai i l'Argentina; o bé als països amb els quals en subscrigui, si s'escau, en el període de vigència de l'Ordre esmentada. En casos excepcionals, les empreses poden haver seleccionat els/les treballadors/es en altres països, però cal que ho hagi autoritzat prèviament la Direcció General de Gestió Migratòria a la vista de la justificació que hagués formulat l'empresa.

² Ordre ISM/1488/2024, de 27 de desembre, per la qual es regula la gestió col·lectiva de contractacions en origen per a 2025:
<https://www.boe.es/eli/es/o/2024/12/27/ism1488>

B. Sol·licitud de visat de residència i treball

En el termini màxim dels dos mesos a comptar des de la notificació de la resolució de concessió de l'autorització de residència temporal i treball, el/la treballador/a o, en el seu nom, l'ocupador/a, l'organització empresarial o els seus representants acreditats, hauran de presentar a la missió diplomàtica o oficina consular competent les sol·licituds de visat de tots els/les treballadores de forma conjunta, un cop abonades les taxes corresponents a aquesta tramitació.

Amb la sol·licitud de visat, caldrà adjuntar els documents següents, en els quals també hi haurà de constar la signatura de les persones treballadores:

- a) Imprès oficial de sol·licitud de visat nacional signat per la persona interessada pel seu representant.
- b) Una fotografia recent, de mida carnet, en color, sobre fons clar, sense brillantors ni peces de roba que cobreixin l'oval de la cara.
- c) Passaport ordinari o títol de viatge, reconegut com a vàlid a Espanya, amb una vigència mínima de quatre mesos i un mínim de dues pàgines en blanc.
- d) Certificat d'antecedents penals, que ha de ser expedit per les autoritats del país d'origen o del país o països on hagi residit durant els darrers cinc anys, en què no han de constar condemnes per delictes previstos a l'ordenament espanyol. El certificat haurà d'estar legalitzat o postil·lat, segons el que correspongui. Si escau, haurà d'anar acompanyat d'una traducció oficial al castellà, igualment legalitzada o postil·lada.
- e) Certificat mèdic amb la finalitat d'acreditar que no pateix cap de les malalties que poden tenir repercussions greus de salut pública de conformitat amb el que disposa el Reglament sanitari internacional de 2005. El certificat haurà d'estar legalitzat o postil·lat, segons el que correspongui i, si escau, haurà d'anar acompanyat d'una traducció oficial al castellà, igualment legalitzada o postil·lada.
- f) La resolució de concessió de l'autorització de residència temporal i treball.
- g) Els contractes de treball segons els models aprovats pel Servei Públic d'Ocupació Estatal i els annexos establerts a l'annex V, relatius a les persones treballadores incloses en la resolució, signats per ambdues parts.
- h) En el cas que es presenti la sol·licitud a través de representant, un document que n'acrediti la representació. La designació de representant per a aquest tràmit, quan sigui diferent del representant legal de l'ocupador/a o organització empresarial, s'ha de fer en el document establert com a annex II, i aquest l'ha de segellar l'òrgan competent per a la tramitació de l'oferta de treball, o, si no n'hi ha, la Direcció General de Gestió Migratòria, la Conselleria o la Secció de Treball, Migracions i Seguretat Social de la missió diplomàtica de què es tracti, o bé l'oficina consular. El/La representant designat/da en aquest annex haurà de trametre el consentiment de dades personals a l'oficina consular o conselleria laboral encarregada de l'emissió de visats.
- i) Justificant del pagament de la taxa de visat i justificant del pagament de les altres taxes exigibles. Si la sol·licitud de visat es presenta en un centre de visats corresponent a un proveïdor de serveis extern, s'ha d'abonar també la taxa de serveis prestats.

C. Entrada a Espanya del treballador/a i alta en el règim corresponent de la Seguretat Social

Quan els/les treballadors/es estrangers/es hagin entrat a Espanya amb el corresponent visat de treball i compleixin tots els requisits normativament establerts per a l'exercici de l'activitat professional, en el termini d'un mes hauran de ser donats d'alta en el règim corresponent la Seguretat Social. L'autorització començarà a tenir vigència el dia en què es produeixi l'alta a la Seguretat Social.



S'exceptuen de l'alta a la Seguretat Social com a condició per a l'entrada en vigor de l'autorització els casos previstos a l'article 17.2, de l'Ordre sobre la gestió col·lectiva de contractacions en origen³. Aquest precepte es refereix a la possibilitat de concedir autoritzacions de residència provisional per a la formació (és a dir, sense habilitació per treballar), amb una vigència màxima de sis mesos, per tal que la persona treballadora obtingui la certificació o habilitació necessària per exercir la professió per a la qual se la vol contractar.

En cas que la persona treballadora entri a Espanya des d'un estat membre de l'espai de Schengen, per declarar-ne l'entrada s'ha de personar, en un termini de tres dies hàbils des que hi hagi entrat, a qualsevol comissaria del Cos Nacional de Policia o oficina d'estrangeria, tot això segons el que preveu el títol I, del Reglament de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener.

D. Obtenció de la targeta d'identitat d'estranger (TIE)

En el termini d'un mes des de l'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, la persona treballadora ha de sol·licitar la targeta d'identitat d'estranger, personalment i davant de l'oficina d'estrangeria o la comissaria de policia corresponents.

³ Ordre ISM/1488/2024, de 27 de desembre, per la qual es regula la gestió col·lectiva de contractacions en origen per a 2025:
<https://www.boe.es/eli/es/o/2024/12/27/ism1488>