Trabajo por cuenta ajena. Gestión colectiva de contrataciones en origen. Solicitud nominativa de contratación estable y autorizaciones de residencia y trabajo para las personas seleccionadas.

Fecha de actualización: 20/02/2025

Información general

Sobre la gestión colectiva de contrataciones en origen

La gestión colectiva de contrataciones en origen (GECCO) es una vía de procedimientos concatenados para tramitar, simultáneamente, una pluralidad de autorizaciones de residencia y trabajo para personas extranjeras (mínimo 5) para cubrir plazas de naturaleza homogénea. Este mecanismo está orientado a permitir la selección de personas trabajadoras extracomunitarias que no se encuentren ni residan en España. La gestión colectiva de contrataciones en origen se puede orientar a cubrir puestos de trabajo estacionales o de temporada (máximo 9 meses de actividad en un periodo de 12), una posibilidad que se enmarca en la llamada migración circular (de la cual es competente la Administración general del Estado). La gestión colectiva también se puede utilizar para efectuar contrataciones estables (es decir: para periodos de actividad continuada de un año como mínimo). Las gestiones colectivas (tanto las de la migración circular como las de la contratación estable) pueden ser genéricas o nominativas. Esta guía trata sobre la solicitud nominativa de gestión colectiva para contrataciones estables.

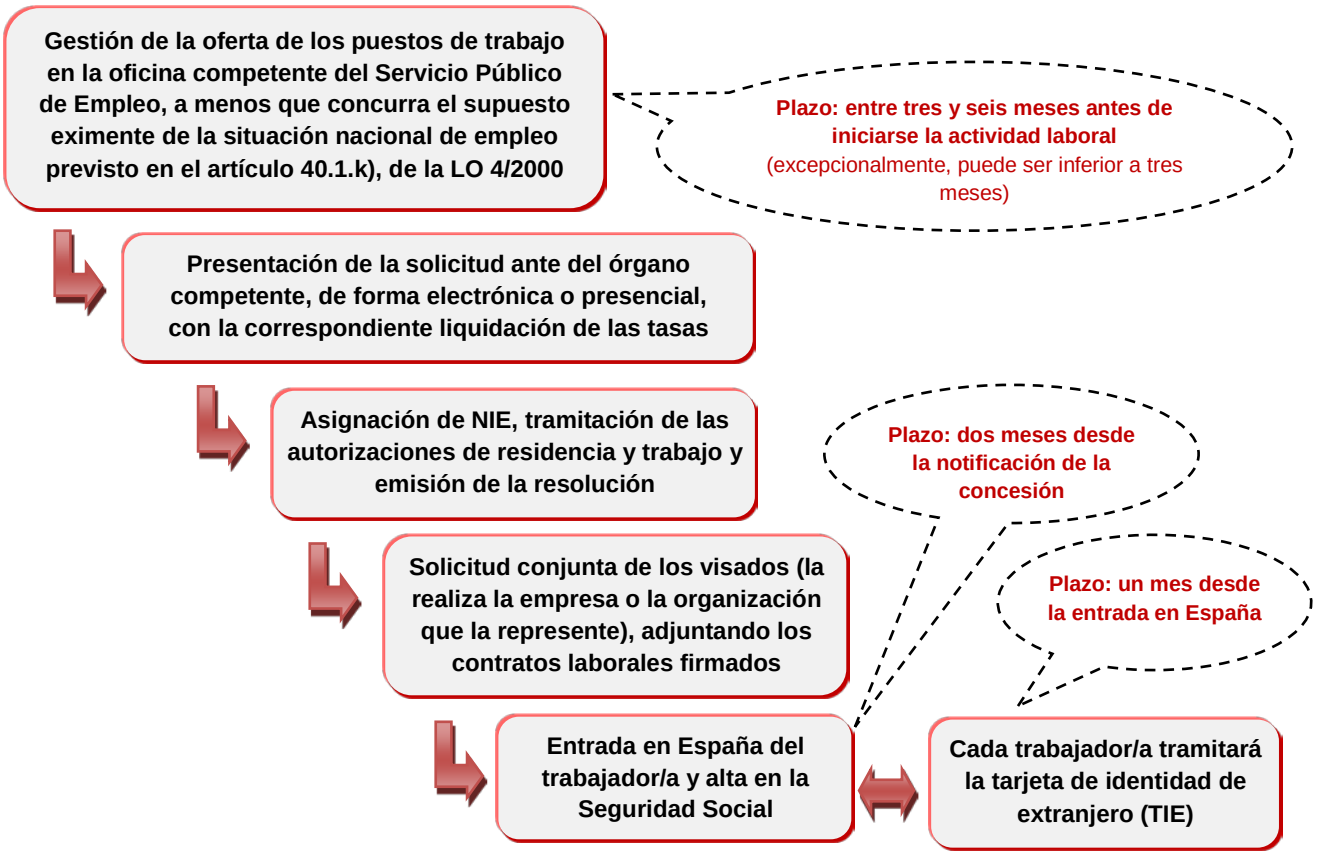
Sobre la traducción y legalización de documentos

Es necesario presentar todos los documentos públicos extranjeros debidamente legalizados y traducidos al catalán o al castellano. Para más información, consulte el apartado sobre legalización y traducción de documentos[1] de la página web de Extranjería.

G146NAT-046T-00

[1] https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/informacio-complementaria/legalitzacio/

El proceso de tramitación: fases y plazos orientativos



Requisitos para la tramitación de ofertas nominativas de carácter estable

En relación con las ofertas de empleo

- La solicitud de gestión de ofertas nominativas de empleo debe formularse mediante el modelo oficial denominado **anexo III-A**, al que es preciso adjuntar el modelo de oferta de empleo nominativa denominado **anexo III-C.** Es necesario identificar las personas seleccionadas ordenándolas de forma alfabética por el apellido. En caso necesario, se puede indicar “ver anexo” e incorporar la relación completa de las personas seleccionadas en el **anexo IV**, que se adjuntará al mencionado **anexo III-C**.
- **Cada solicitud (anexo III-A) solo puede contener ofertas con puestos de trabajo de una única demarcación provincial** (es decir, no se pueden presentar solicitudes con ofertas que incluyan puestos de trabajo ubicados en más de una provincia).
- Antes de presentar una solicitud de gestión colectiva en origen de ofertas nominativas de carácter estable, es necesario presentar y publicar las ofertas en la oficina competente del Servicio Público de Empleo (SOC). Esta tramitación previa no será necesaria si los/las trabajadores/as que figuran en la oferta nominativa han sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales, y han regresado a su país, de conformidad con previsto en el artículo 40.1.k), de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.
- Las ofertas de empleo de carácter nominativo deben contener un número mínimo de cinco puestos de trabajo. Podrán presentarse solicitudes que, acumulando ofertas de dos o más empleadores/as, sumen el número mencionado.

- Deben presentarse tantas ofertas como sean necesarias. Asimismo, los puestos de trabajo incluidos dentro de una misma oferta de empleo deben reunir características homogéneas, de forma que sea posible tramitarlos de forma acumulada. En concreto, los elementos siguientes deben ser coincidentes: el país al que se oriente la contratación, el código de ocupación, el/la empleador/a, la provincia del centro de trabajo y la fecha de inicio de la actividad.
- Las ofertas deben describir, con precisión, las condiciones laborales. En particular, deben quedar descritas las características siguientes: puesto y tipo de trabajo, duración, remuneración, horas de trabajo semanales o mensuales, importe de los permisos retribuidos, fechas de inicio de la actividad, forma de pago y fecha prevista de la finalización de la actividad. Estos datos no pueden quedar sustituidos por referencias genéricas al convenio colectivo o a otras normas laborales. Si la oferta se dirige a países con un idioma oficial diferente del español, las empresas deberán facilitar una traducción de las condiciones de la oferta laboral al idioma que corresponda cuando se haga la selección de las personas trabajadoras.
- Las ofertas deben cumplir con los requisitos previstos en el artículo 64, del Reglamento de extranjería, aprobado mediante el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.
- Los/las trabajadores/as deben ser seleccionados/as en países con los que España ya tiene suscritos acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios: Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania, Honduras, la República Dominicana y Guatemala; o subsidiariamente con los que ha firmado instrumentos de colaboración en esta materia: Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Cabo Verde, Senegal, Mali, Níger, México, El Salvador, Filipinas, Paraguay y Argentina; o bien en los países con que suscriba, en su caso, en el periodo de vigencia de la citada Orden (si desea más información, vea el apartado “Información adicional” de esta guía).

En relación con el sujeto legitimado para solicitar la gestión colectiva de ofertas de empleo

- Están legitimados para solicitarla los/las empleadores/as que quieran contratar trabajadores/as extranjeros/as que no se encuentren ni residan en España. Los/Las empleadores/as podrán presentar las correspondientes solicitudes directamente o a través de las organizaciones empresariales que los representen, si previamente les otorgan la representación legal mediante el formulario anexo I. Las citadas organizaciones no pueden tener, como actividad única, principal o accesoria, la selección de trabajadores/as con el fin de cederlos posteriormente con finalidades lucrativas.

En relación con la solicitud de gestión colectiva de ofertas nominativas para la migración estable

- Las solicitudes de gestión de ofertas nominativas de empleo de migración estable deben formalizarse mediante el formulario anexo III-A, el cual debe presentarse junto con la oferta de empleo (formulario anexo III-C) y la documentación que, en cada caso, sea preciso incorporar. Si el centro de trabajo está en una provincia catalana, se deberá presentar la solicitud mediante el trámite denominado “Solicitud de gestión colectiva de contrataciones estables en origen, genéricas o nominativas, y autorizaciones de residencia y trabajo para las personas seleccionadas”. Este trámite se encuentra disponible en la Oficina Virtual de Trámites (OVT) de la Generalitat de Catalunya.
- Las solicitudes deben presentarse con una antelación mínima de tres meses al inicio de la actividad laboral prevista, sin perjuicio de que se presenten antes, pero en ningún caso con una antelación superior a los seis meses respecto a la fecha de inicio de la actividad laboral.
- Se podrá solicitar la gestión de ofertas nominativas en los supuestos siguientes:

  1. Cuando la selección la realice en el exterior una empresa que pertenezca al mismo grupo o sea de la misma titularidad que la empresa contratante y no tenga como actividad única, principal o accesoria la selección de trabajadores/as.

2. Cuando los trabajadores/as hayan sido titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo previa en España, concedida de acuerdo con el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen, hayan regresado a su país de origen y no se encuentren ni residan en España, o bien cuando hayan sido titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo previa en España.
3. Cuando así lo determine la Dirección General de Gestión Migratoria. A estos efectos, el/la solicitante deberá presentar un informe que describa, exhaustivamente, las circunstancias excepcionales que, según su opinión, justifiquen la necesidad de efectuar una oferta de carácter nominativo. En este sentido, el/la solicitante debe adjuntar toda la documentación que considere adecuada para la Dirección General de Gestión Migratoria.

En relación con las tasas de tramitación de la autorización de residencia y trabajo

- La tramitación de las ofertas nominativas de las correspondientes autorizaciones iniciales de residencia temporal y trabajo se iniciará tan pronto como se haya verificado el pago de las tasas correspondientes, tanto la de residencia como la de trabajo.

Expediente: documentación acreditativa a presentar

Bloque 1: documentación anexa que se debe presentar directamente con la solicitud

1. Solicitud de gestión de oferta nominativa de empleo (anexo III-A)

Los/Las empleadores/as podrán presentar las correspondientes solicitudes directamente o a través de las organizaciones empresariales que legalmente los representen, si previamente les otorgan la representación legal mediante el documento del anexo I. Las organizaciones mencionadas no pueden tener, como actividad única, principal o accesoria, la selección de trabajadores/as con el fin de cederlos posteriormente con finalidades lucrativas.

2. En su caso, declaración de representatividad a favor de una organización empresarial (anexo I)

Bloque 2: documentación anexa que se debe presentar para cada una de las ofertas incluidas en una misma solicitud

Una vez se haya presentado la solicitud con la documentación indicada en el apartado anterior (bloque 1), se abrirá, de manera inmediata y durante un máximo de dos días, un acceso al área privada oportuna. Dicho acceso pemitirá adjuntar el resto de documentos que sean necesarios de los que se enumeran a continuación:

1. Oferta de empleo nominativa formalizada en el formulario (anexo III-C)

Los requisitos profesionales indicados en este anexo (experiencia, idiomas, permiso de conducir, etc.), así como las características de los puestos de trabajo (sueldo bruto, centro de trabajo, etc.), deben coincidir, totalmente, con los requisitos y las características que el/la empleador/a estableció a la hora de tramitar la solicitud de gestión de la oferta en el Servicio Público de Ocupación (véase el punto 5 de este apartado). En caso contrario, no se valorará favorablemente la solicitud.

2. Relación de los trabajadores/as seleccionados/as (anexo IV)

Mediante el anexo IV, en formato Excel, es necesario enumerar todas las personas trabajadoras que hayan sido seleccionadas. Los campos obligatorios, sombreados en color verde, son: nombre, primer apellido, sexo (V/M), fecha de nacimiento, nacionalidad, localidad de nacimiento, país de nacimiento, estado civil, número de pasaporte, fecha de expiración del pasaporte, NIE y Agencia. Es necesario respetar los formatos predefinidos de los campos, así como seleccionar los valores de las tablas en aquellos que tengan alguna lista cerrada de opciones posibles.

3. Número de identificación fiscal y documento acreditativo de la razón social del/la empleador/a

4. Documentación acreditativa de la concurrencia de supuesto de gestión de oferta nominativa

En función de la opción que corresponda, es necesario aportar la información indicada en cada caso:

Opción 1. Cuando la selección la realice en el exterior una empresa que pertenezca al mismo grupo o sea de la misma titularidad que la empresa contratante, y no tenga como actividad única, principal o accesoria la selección de trabajadores/as, se debe aportar documentación que acredite que ambas empresas pertenecen al mismo grupo empresarial o que ambas son titulares del mismo.

Opción 2. Cuando los/las trabajadores/as hayan sido titulares de una autorización previa de residencia temporal y trabajo en España, concedida de acuerdo con el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen, hayan regresado a su país de origen, y no se encuentren en ni residan en España, o bien cuando hayan sido titulares de una autorización previa de residencia temporal y trabajo en España, el/la solicitante debe aportar documentación que acredite que hayan regresado a su país de origen.

Opción 3. Cuando la Dirección General de Gestión Migratoria deba determinar la idoneidad de la oferta de empleo de carácter nominativo, es necesario aportar un informe que describa, exhaustivamente, las circunstancias excepcionales que, en opinión del/la solicitante, justifiquen la necesidad de efectuar una oferta de carácter nominativo. Asimismo, el/la solicitante debe adjuntar toda la documentación que considere adecuada con el fin de sostener las afirmaciones o manifestaciones que contenga el informe mencionado.

5. Documentación acreditativa de la solvencia del/la empleador/a que solicita la oferta

Es necesario aportar una breve memoria económica (se puede descargar un modelo orientativo en la misma web donde se encuentran los demás formularios o anexos) y los documentos acreditativos de que el/la empleador/a cuenta con los medios económicos, materiales o personales suficientes para su proyecto empresarial y para asumir las obligaciones del contrato. Ejemplos: declaración del impuesto de sociedades de la empresa solicitante relativa al último ejercicio fiscal (o declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas [IRPF] en caso de que el/la empleador/a sea una persona física), autoliquidaciones del impuesto sobre el valor añadido correspondientes a los doce meses inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud, informe histórico de vida laboral de cada uno de los códigos de cuenta de cotización que la empresa tenga activos actualmente, etc.

En resumen, es necesario aportar la breve memoria económica y los documentos que sustenten las afirmaciones contenidas en dicha memoria (impuesto sobre sociedades, autoliquidaciones del impuesto sobre el valor añadido, etc.). Toda esta documentación (memoria y documentos fiscales) deberá reflejar que la empresa o entidad empleadora dispone de la solvencia necesaria para mantener su proyecto empresarial y, además, asumir las obligaciones contractuales con los/las trabajadores/as que deben ocupar los puestos que ofrece.

Ejemplo de memoria breve de solvencia económica

Gastos: debe tenerse en cuenta tanto la retribución anual bruta de cada puesto de trabajo como la correspondiente cuota empresarial de la Seguridad Social. Con carácter general, esta cuota será de un 31,98% del sueldo bruto (23,60% de contingencias comunes, más 0,58% del mecanismo de equidad intergeneracional, más 1,50% mínimo de contingencias profesionales [este coeficiente dependerá del tipo de actividad laboral que se tenga que desarrollar], más 5,50% de paro, más 0,20% de FOGASA, más 0,60% de formación profesional). Por lo tanto, a un sueldo bruto anual de, por ejemplo, 18.200 euros (es decir, 1.300 mensuales multiplicados por 14 pagas), hay que añadir un 31,98% de dicho importe en concepto de cuota empresarial, es decir: 5.820,36 euros. En consecuencia, el gasto anual por cada trabajador/a ascenderá a 24.020,36 euros (18.200 de sueldo bruto, más 5.820,36 de cuota empresarial).

Partiendo de este importe, si se formula una oferta para cubrir, al menos, 5 puestos de trabajo de características homogéneas, el gasto total anual que representa la contratación derivada del conjunto de la oferta asciende a un total de 120.101,80 euros (24.020,36 multiplicado por 5).

Ingresos o rendimientos netos: en caso de que la empresa aporte su última declaración del impuesto de sociedades (modelo 200 de la Agencia Estatal de Administración Tributaria [AEAT]), se analizará el resultado del ejercicio en cuestión (casilla 500). Si esta cifra supera el coste indicado en el párrafo anterior (239.148,00 euros), la valoración final relativa a la solvencia económica será favorable. En caso contrario, la empresa deberá argumentar la suficiencia de su actividad económica acreditando otros datos objetivos, como, en su caso, las relativas a la facturación, es decir: las autoliquidaciones del impuesto sobre el valor añadido (IVA). Por ejemplo, se puede valorar el hecho de que la base imponible del IVA devengado de los últimos doce meses supere la base imponible del IVA deducible de este mismo periodo, y que el excedente sea una cantidad igual o superior a los costes laborales que se derivarían de la contratación de todos los/las trabajadores/as extranjeros/as. En el caso de empleadores/as que sean personas físicas, el documento de referencia para analizar su capacidad económica es la declaración anual del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF, modelo 100 del AEAT).

En el momento de formalizar la solicitud, el/la empleador/a ya debe disponer de los medios económicos, materiales o personales necesarios para su proyecto empresarial y para asumir las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Por este motivo, no es suficiente con que el/la empleador/a manifieste que el volumen de facturación aumentaría en caso de que las personas trabajadoras se incorporaran a su plantilla; es necesario que documente que ya dispone de los recursos necesarios necesarios para asumir los costes derivados de la contratación.

6. Breve memoria relativa a las condiciones laborales y a la capacitación de las personas trabajadoras

Por cada oferta de puestos de trabajo de naturaleza homogénea, hay que justificar y documentar que la retribución indicada en el procedimiento de gestión de la oferta ante el Servicio Público de Empleo (SOC) es coincidente con el salario propio de la categoría profesional y del sector de actividad al cual se dedica la empresa. Asimismo, la empresa también debe exponer si el empleo requiere algún tipo de formación o habilitación previa.

De acuerdo con estas indicaciones, es necesario que se aporte una breve memoria sobre las condiciones laborales y la capacitación o habilitación profesional requerida. El documento en cuestión, sobre el cual no existe ningún formulario normalizado, debe contener, como mínimo, la información que se indica a continuación.

6.1. Condiciones laborales: retribución

La empresa debe demostrar que el salario indicado en las ofertas laborales se ajusta al que consta en el convenio colectivo aplicable. En este punto de la memoria, es necesario detallar la información siguiente:

a) La referencia explícita al convenio colectivo aplicable (título completo y enlace al convenio).

b) La referencia precisa a la categoría o grupo profesional de la persona trabajadora, así como el apartado del convenio colectivo donde figura dicha categoría o grupo profesional.

c) La enumeración completa de todos los conceptos retributivos aplicables a la categoría o grupo profesional en cuestión, con indicación del anexo y apartado correspondiente, así como los importes de cada uno de estos conceptos.

d) La indicación de los porcentajes anuales de incrementos retributivos aplicados cada año desde la aprobación del convenio.

La información requerida en los puntos anteriores se puede facilitar mediante una tabla. La retribución indicada en la oferta de trabajo, que deberá coincidir con la del futuro contrato, deberá ser igual o superior a

la suma de todos los conceptos retributivos aplicables, convenientemente actualizados en el momento de gestionar la oferta del puesto de trabajo. Si una oferta incluye puestos de trabajo de categorías o grupos profesionales distintos, habrá que exponer los datos anteriores desglosados por cada categoría o grupo en cuestión.

6.2. Capacitación de las personas trabajadoras

En este apartado hay que exponer si, para ejercer la profesión indicada en la oferta del puesto de trabajo, y de acuerdo con la normativa sectorial vigente, es necesario que las personas trabajadoras hayan obtenido, necesariamente, alguna titulación o habilitación profesional previa, expedida o reconocida por las autoridades competentes españolas. También hay que indicar si es necesaria la inscripción de la persona trabajadora en algún registro profesional sectorial. En cualquier caso, se deberá especificar el título, el carnet o el registro profesional que corresponda. Si la normativa sectorial aplicable a la ocupación no exige ninguno de estas condiciones previas para desarrollar el puesto de trabajo indicado a la oferta, deberá declararlo explícitamente en esta misma memoria.

7. Acreditación de la capacitación y titulación profesional de las personas trabajadoras

En el supuesto de ocupaciones que requieran una mínima cualificación, es necesario aportar, de cada una de las personas trabajadoras seleccionadas, la documentación acreditativa de su capacitación y, si procede, de la titulación o habilitación profesional exigida para el ejercicio de la actividad laboral. En su caso, la documentación deberá constar debidamente legalizada y completada con la traducción jurada.

8. En su caso, acreditación de la situación nacional de empleo (gestión y cobertura de la oferta de trabajo)

Con carácter general, es necesario acreditar que la situación nacional de empleo permite la contratación de la persona extranjera; es decir, que no se puede cubrir el puesto de trabajo con personas inscritas en el Servicio Público de Empleo, sean nacionales o residentes en el Estado español.

Documentación acreditativa que debe aportar:

- Certificado del Servicio Público de Empleo de Cataluña, en el que se recoja el resultado de la gestión de la oferta presentada (debe solicitarlo en la oficina de trabajo donde se haya realizado la gestión).
- Copia auténtica emitida por el Servicio Público de Empleo de Cataluña de la solicitud de gestión de la oferta de trabajo presentada por el/la empleador/a ante la oficina de trabajo (OT).
- Documentos que acrediten que la persona trabajadora extranjera cumple todos los requisitos exigidos por el/la empleadora en la oferta presentada en la oficina de trabajo.

9. En su caso, acreditación del supuesto eximente de gestionar la situación nacional de empleo

Existe un supuesto en el cual no es necesario acreditar la gestión de la oferta de los puestos de trabajo en el Servicio Público de Empleo de Cataluña. En concreto, se puede omitir el análisis de la situación nacional de empleo cuando se aporte documentación que acredite que los/las trabajadores/as han sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales, y que han cumplido con la obligación de retornar a su país, de conformidad con lo previsto en el artículo 40.1.k), de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. En este caso, debe aportarse el documento que acredite que se presentaron ante la oficina consular que expidió el visado correspondiente a la autorización de residencia y trabajo de duración determinada.

10. En su caso, concreción de las condiciones laborales, si estas no son idénticas

Si se trata de ofertas que, bajo un mismo código de ocupación de la clasificación ocupacional del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), incluyen puestos de trabajo de diferentes categorías que implican condiciones laborales diferentes, como el salario, la jornada, el horario u otras variaciones, es necesario aportar, junto con el modelo de oferta de empleo que corresponda, una relación

con el desglose de las diferentes categorías de puestos de trabajo, el número y la concreción de las diferentes condiciones laborales aplicables a cada una de estas plazas vacantes. Para elaborar esta relación, no existe ningún modelo o formulario normalizado.

Tasas

Una vez asignados los NIE de los/las trabajadores/as seleccionados/as, el órgano competente emitirá y entregará las cartas de pago relativas a las tasas para la tramitación de las correspondientes autorizaciones de residencia y trabajo.

La falta de abono de la tasa para tramitar la autorización en el plazo correspondiente podrá ser considerada motivo de denegación de la autorización solicitada, así como de solicitudes ulteriores, mientras no se acredite su pago.

Información adicional

A. Selección de las personas trabajadoras en el exterior

Únicamente se puede admitir una solicitud de gestión colectiva de ofertas nominativas de empleo si concurre alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando la selección se realice en el exterior por una empresa que pertenezca al mismo grupo, o sea de la misma titularidad, que la empresa contratante. La empresa que haya efectuado la selección no puede tener, como actividad única o principal o accesoria, la selección de trabajadores/as.
- Cuando los/las trabajadores/as hayan sido titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo previa en España para actividades de temporada y, de conformidad con lo que prevé la Orden sobre la gestión colectiva de contrataciones en origen[2], hayan acreditado el retorno en su país de origen (es decir, no se deben encontrar o residir en España).
- Cuando así lo determine la Dirección General de Gestión Migratoria. A estos efectos, el órgano ante el que se presente la solicitud de gestión de oferta nominativa de empleo remitirá dicha solicitud a la Dirección General de Gestión Migratoria, acompañada de la documentación prevista en el artículo 19.2.c), de la Orden sobre la gestión colectiva de contrataciones en origen. Dirección General de Gestión Migratoria valorará las circunstancias alegadas y autorizará o denegará la admisión a trámite de la solicitud, devolviéndola al órgano ante el que esta se presentó, que resolverá en consecuencia.

De acuerdo con los artículos 39.3, de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y 169.5, del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, las empresas deben haber seleccionado a los/las trabajadores/as en países con los que España ya tiene suscritos acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios: Colombia, el Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania, Honduras, la República Dominicana y Guatemala; o, subsidiariamente, instrumentos de colaboración en esta materia: Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Cabo Verde, Senegal, Mali, Níger, México, El Salvador, Filipinas, Paraguay y Argentina; o bien en países con los que los suscriba, en su caso, en el periodo de vigencia de la citada Orden. En casos excepcionales, las empresas pueden haber seleccionado a los/las trabajadores/as en otros países, pero es necesario que lo haya autorizado previamente la Dirección General de Gestión Migratoria a la vista de la justificación que hubiese formulado la empresa.

[2] Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025: https://www.boe.es/eli/es/o/2024/12/27/ism1488

B. Solicitud de visado de residencia y trabajo

En el plazo máximo de dos meses a contar desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo, el/la trabajador/a o, en su nombre, el/la empleador/a, la organización empresarial o sus representantes acreditados/as, deberán presentar en la misión diplomática u oficina consular competente las solicitudes de visado de todos los/las trabajadores/as de forma conjunta, una vez abonadas las tasas correspondientes a esta tramitación.

Con la solicitud de visado, es necesario adjuntar los documentos siguientes, en los que también deberá constar la firma de los/las trabajadores/as:

a) Impreso oficial de solicitud de visado nacional firmado por el/la interesado/a o por su representante.

b) Una fotografía reciente, de tamaño carné, en color, sobre fondo claro, sin brillos ni prendas de ropa que cubran el óvalo de la cara.

c) Pasaporte ordinario o título de viaje, reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de cuatro meses y un mínimo de dos páginas en blanco.

d) Certificado de antecedentes penales, que debe ser expedido por las autoridades del país de origen o del país o países donde haya residido durante los últimos cinco años, en el que no deben constar condenas por delitos previstos en el ordenamiento español. El certificado deberá estar legalizado o apostillado, según lo que corresponda. Si procede, deberá ir acompañado de una traducción oficial al castellano, igualmente legalizada o apostillada.

e) Certificado médico con la finalidad de acreditar que no sufre ninguna de las enfermedades que pueden tener repercusiones graves de salud pública de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento sanitario internacional de 2005. El certificado deberá estar legalizado o apostillado, según lo que corresponda y, si procede, deberá ir acompañado de una traducción oficial al castellano, igualmente legalizada o apostillada.

f) La resolución de concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo.

g) Los contratos de trabajo según los modelos aprobados por el Servicio Público de Empleo Estatal y los anexos establecidos en el anexo V, relativos a los/las trabajadoras incluidos en la resolución, firmados por ambas partes.

h) En caso de que se presente la solicitud a través de representante, un documento que acredite la representación. La designación de representante para este trámite, cuando sea diferente del/la representante legal del/la empleador/a u organización empresarial, debe realizarse en el documento establecido como anexo II, y este lo debe sellar el órgano competente para la tramitación de la oferta de trabajo, o, en su defecto, la Dirección General de Gestión Migratoria, la Consejeria o Sección de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de la misión diplomática de que se trate, o bien la oficina consular. El/La representante designado/a en este anexo deberá enviar el consentimiento de datos personales a la oficina consular o consejería laboral encargada de la emisión de visados.

i) Justificante del pago de la tasa de visado y justificante del pago de las otras tasas exigibles. Si la solicitud de visado se presenta en un centro de visados correspondiente a un proveedor de servicios externo, debe también abonarse la tasa de servicios prestados.

C. Entrada en España del/la trabajador/a y alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social

Cuando los/las trabajadores/as extranjeros/as hayan entrado en España con el correspondiente visado de trabajo y cumplan todos los requisitos normativamente establecidos para el ejercicio de la actividad profesional, en el plazo de un mes deberán ser dados de alta en el régimen correspondiente la Seguridad Social. La autorización empezará su vigencia el día en que se produzca el alta en la Seguridad Social.

Se exceptúan del alta en la Seguridad Social como condición para la entrada en vigor de la autorización los casos previstos en el artículo 17.2, de la Orden sobre la gestión colectiva de contrataciones en origen[3]. Este precepto se refiere a la posibilidad de conceder autorizaciones de residencia provisional para la formación (es decir, sin habilitación para trabajar), con una vigencia máxima de seis meses, con el fin de que la persona trabajadora obtenga la certificación o habilitación necesaria para ejercer la profesión para la que se la desea contratar.

En caso de que la persona trabajadora entre en España desde un estado miembro del espacio de Schengen, para declarar su entrada se debe personar, en un plazo de tres días hábiles desde dicha entrada, en cualquier comisaría del Cuerpo Nacional de Policía u oficina de extranjería, según lo previsto en el título I, del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

D. Obtención de la tarjeta de identidad de extranjero (TIE)

En el plazo de un mes desde el alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, la persona trabajadora debe solicitar la tarjeta de identidad de extranjero, personalmente y ante la Oficina de Extranjería o la comisaría de Policía correspondientes.

[3] Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025: https://www.boe.es/eli/es/o/2024/12/27/ism1488