

## Trabajo por cuenta ajena

Modificación de la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena: sector de actividad y/o ámbito territorial

MOD07a

### Control de versiones

Fecha	Comentarios
18.12.2025	Versión inicial adaptada al nuevo Reglamento de extranjería, aprobado mediante el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre.

### Información general

- **Base jurídica del procedimiento**

Este procedimiento está previsto en el artículo 192.1 del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre (BOE número 280, de 20.11.2024).

- **Sobre la presentación de la solicitud**

La debe presentar la persona extranjera titular de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena que se proponga realizar una actividad laboral en Cataluña para la cual necesite modificar el sector de actividad o el ámbito territorial de su autorización. La solicitud se debe presentar durante la vigencia de la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena. Hay que tener en cuenta lo siguiente:

- Si la modificación se resuelve favorablemente, la autorización que se conceda no ampliará la vigencia de la autorización modificada.
- El plazo para resolver este procedimiento de modificación es de un mes. Si transcurrido este plazo no se ha recibido la resolución, se puede entender que la solicitud ha sido concedida.

De acuerdo con el artículo 197.2 del Real Decreto 1155/2025, de 19 de noviembre, esta solicitud solo se puede presentar por medios electrónicos. Se debe presentar con firma digital mediante el trámite específico que se encuentra disponible en la Oficina Virtual de Trámites (OVT) de la Generalitat de Catalunya.

La persona interesada puede presentar la solicitud con su certificado digital. Asimismo, también puede autorizar a un representante para que presente la solicitud en su nombre. En este caso, el presentador de la solicitud tendrá que acreditar su condición de representante, sea mediante la inscripción en Representa o una escritura notarial.

- **Sobre el pago de la tasa para la tramitación de la autorización de trabajo**

En caso de que se tenga que abonar el importe de la tasa para la tramitación de la autorización de trabajo, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- Una vez rellenado y enviado el formulario de solicitud, la web mostrará un enlace para acceder a la pasarela de pago de esta tasa, la cual se podrá abonar mediante cualquiera de los métodos indicados en la misma página web del trámite en cuestión.
- Una vez abonada la tasa para la tramitación de la autorización de trabajo, **no hay que adjuntar a la solicitud ningún justificante de este pago**, ni tampoco presentar este justificante por ningún otro canal o registro. En el procedimiento MOD07a, el pago de la tasa para la tramitación de la autorización de trabajo se verificará de oficio.

- **Sobre la traducción y legalización de documentos**

Hay que presentar todos los documentos públicos extranjeros debidamente legalizados y traducidos al catalán o al castellano. Para más información, consultar el apartado sobre [legalización y traducción de documentos](#)<sup>1</sup> de la página web de Extranjería.

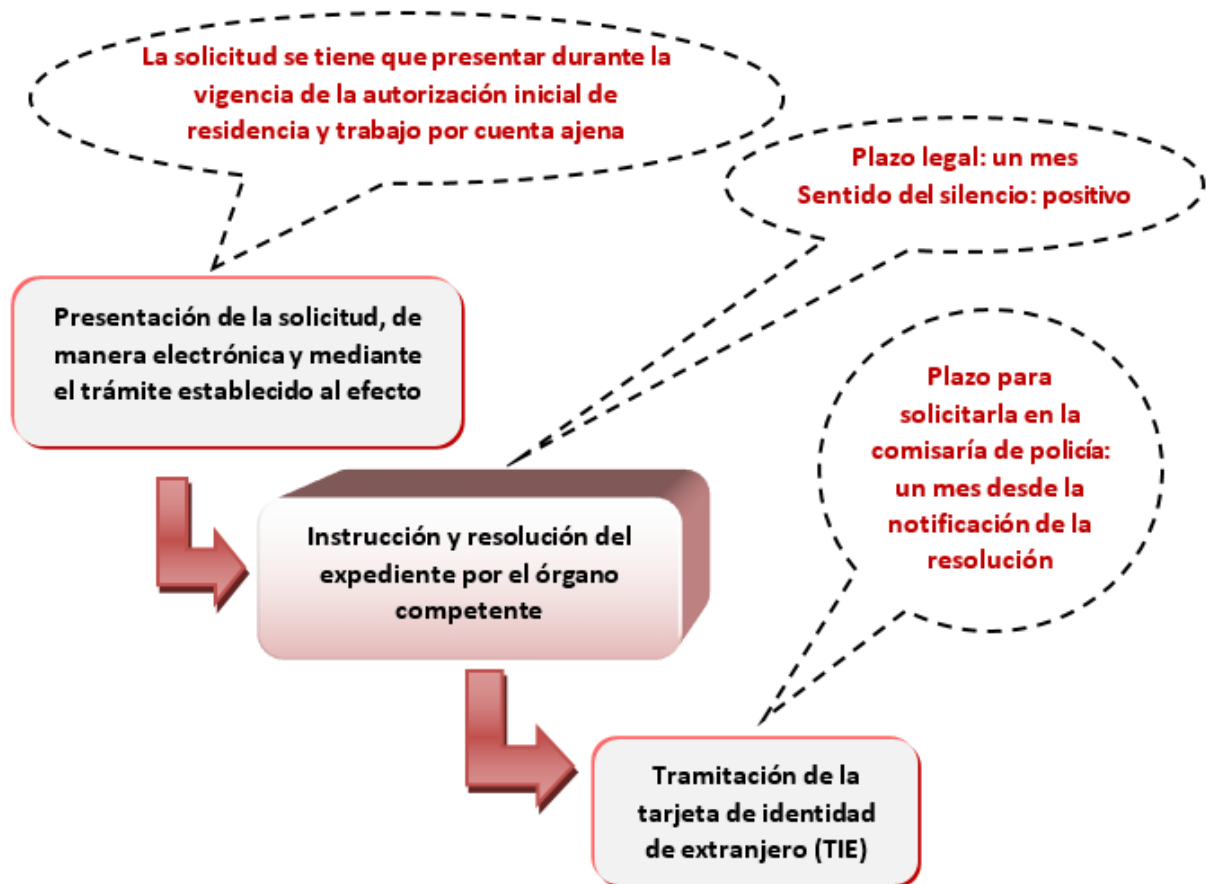
## Requisitos para la concesión de esta autorización

- Que la situación nacional de empleo permita la contratación de la persona trabajadora extranjera en los términos previstos en el Reglamento de extranjería, tal como se indica en esta guía.
- Que, junto con la solicitud, se presente contrato de trabajo firmado por la persona trabajadora y por el empleador. Las condiciones contractuales se deben ajustar a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable.
- Que el empleador se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- Que el empleador cuente con medios económicos, materiales o personal, suficientes para su proyecto empresarial y para costear las obligaciones asumidas en el contrato con la persona trabajadora extranjera.
- Que, si procede, se haya abonado la tasa para la tramitación de la autorización de trabajo.

---

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

## El proceso de tramitación: fases y plazos orientativos



## Expediente: formalización del trámite y documentación

### 1. Formulario de solicitud

Hay que presentar la solicitud mediante el formulario electrónico que se encuentra disponible al hacer clic en el siguiente enlace:

[Modificación del ámbito territorial y/o empleo de la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, o del empleador, durante los primeros tres meses de vigencia de la mencionada autorización](#)<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> <https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/24359-Modificacio-de-lambit-territorial-i-o-ocupacio-de-lautorizacio-inicial-de-residencia-temporal-i-treball-per-compte-daltri-o-de-locupador?category=&temesNom=Treball>

Cuando se rellene este formulario, que sustituye cualquier versión anterior del impreso de solicitud del procedimiento MOD07a, habrá que seleccionar esta opción (MOD07a). El formulario en cuestión también permite generar, si procede, el documento de autoliquidación de la tasa para la tramitación de la autorización de trabajo. Antes de acceder al formulario de solicitud, conviene verificar que se dispone de toda la documentación necesaria para presentar la solicitud. A este efecto, hay que tener en cuenta la información disponible en la siguiente tabla resumen.

Por otra parte, si mientras se rellena el formulario se constata alguna circunstancia que impide completar el proceso de presentación de la solicitud, se puede marcar la opción *Guarda el borrador* con el fin de recuperarlo posteriormente (al recuperarlo, hay que revisar que no se haya perdido ningún dato) y finalizar el proceso de presentación. En todo caso, la solicitud debe constar efectivamente presentada dentro del plazo previsto al efecto (véase el apartado *Información general*).

**Tabla resumen de la documentación que hay que presentar:**

<b>Tipo de documento</b>	<b>Supuesto en el cual es obligatorio presentar el documento</b>
Copia nítida, completa y actualizada del pasaporte (todas las páginas).	Siempre.
Copia nítida de la tarjeta de identidad de extranjero (TIE).	Documento no obligatorio.
Contrato de trabajo en el modelo oficial establecido y firmado por las dos partes.	Siempre.
Poder notarial de otorgamiento de la representación del empleador/a a la persona que actúa como presentador de la solicitud.	Solo si la persona física que presenta la solicitud no se ha acreditado como representante legal de la empresa ni se encuentra inscrita en el Registro electrónico de representación de la Generalitat (Representa).
Acreditación de la representación en el registro electrónico de representación de la Generalitat ( <a href="#">Representa</a> <sup>1</sup> ).	Únicamente en el caso que se haya marcado la casilla según la cual la representación está inscrita en Representa.

<b>Tipo de documento</b>	<b>Supuesto en el cual es obligatorio presentar el documento</b>
Acreditación de alguno de los supuestos que exime de justificar que la situación nacional de empleo permite la contratación.	Si se da alguna de estas condiciones: <ol style="list-style-type: none"><li>1) Cuando la actividad figura en el catálogo trimestral de ocupaciones de difícil cobertura.</li><li>2) Cuando se acredita que se da alguno de los supuestos específicos del artículo 40 de la Ley orgánica de extranjería.</li><li>3) Cuando la persona trabajadora es nacional de Chile o Perú.</li><li>4) Los deportistas y entrenadores profesionales.</li></ol>
Copia auténtica de la solicitud de la gestión de la oferta en el SOC para cubrir el puesto de trabajo.	Si no se da ninguno de los supuestos que eximen de analizar la situación nacional de empleo y, por lo tanto, el empleador ha presentado la oferta de trabajo en el Servicio de Empleo de Cataluña (SOC).
Certificado del SOC sobre la inexistencia de candidatos.	Si no se da ninguno de los supuestos que eximen de analizar la situación nacional de empleo y, por lo tanto, el empleador ha presentado la oferta de trabajo en el SOC.  En caso de que este certificado se hubiera expedido más de tres meses antes de presentarse la solicitud de autorización inicial de residencia y trabajo, se considerará obsoleto.
Poder notarial que otorgue facultades de rol directivo a favor de la persona trabajadora extranjera.	Si se da la condición de que la persona trabajadora extranjera ejerce funciones directivas o de representación legal de la empresa, en caso de que se alegue el supuesto del artículo 40.2 de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero <sup>3</sup> .
Perfil del puesto de trabajo de que se trate. Hay que indicar los conocimientos, titulaciones, experiencia profesional previa en puestos de trabajos similares y relacionados.	Si se da la condición de que la persona trabajadora extranjera ejerce funciones de personal directivo.

<sup>3</sup> El personal altamente cualificado se rige por los procedimientos específicos de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

<b>Tipo de documento</b>	<b>Supuesto en el cual es obligatorio presentar el documento</b>
Currículum de la persona trabajadora. Las afirmaciones que contenga se tendrán que acreditar en el apartado relativo a la capacitación de la persona trabajadora (fila siguiente).	Si se da la condición de que la persona trabajadora extranjera ejerce funciones de personal directivo.
Acreditación de la solvencia del empleador con la última declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).	Si se da la condición de que el empleador solicitante es una persona física, la presentación de la declaración del IRPF es obligatoria.
Última declaración del IRPF de familiares que convivan en el mismo domicilio y que aporten ingresos a la unidad familiar o, excepcionalmente, documentación acreditativa de la percepción de pensiones u otras prestaciones públicas.	Solo en el caso de unidades familiares de dos o más miembros que quieran aportar sus ingresos como complemento a los del empleador/a que es una persona física. Documento no obligatorio.
Acreditación del vínculo de parentesco de los familiares que convivan con el empleador y que aporten ingresos a la unidad familiar.	Solo si se han aportado los ingresos de otros miembros de la unidad familiar del empleador/a, que es una persona física; a menos que el empleo sea de trabajo del hogar.
Volante de convivencia donde consten las personas que convivan con el empleador.	Si el empleador es una persona física, con independencia de cuál sea la actividad que tenga que desarrollar la persona trabajadora. Documento no obligatorio.
Solvencia de la empresa con la última declaración del impuesto de sociedades, o las autoliquidaciones del impuesto sobre el valor añadido (IVA) correspondientes a los cuatro últimos trimestres.	Si el empleador es una persona jurídica.
Declaración responsable del empleador persona física en la que manifiesta no haber tenido unos ingresos superiores a 30.000 euros durante el año fiscal anterior.	Si se alega que el empleador que le contrata (no como empleado del hogar a tiempo parcial) ha tenido unos ingresos inferiores a 30.000 euros en el último ejercicio fiscal.

Si el formulario de solicitud no contiene un apartado específico para poder incorporar alguno o algunos de los documentos enumerados en la tabla anterior, sean o no de presentación obligatoria, estos documentos se pueden adjuntar al apartado *Otra documentación* (si procede, en formato de carpeta comprimida [.rar o .zip]).

## **1. Documentos de identificación de la persona extranjera**

Copia nítida, completa y actualizada del pasaporte, título de viaje o cédula de inscripción en vigor.

## **2. Contrato de trabajo**

Contrato de trabajo formalizado de acuerdo con la tipología prevista en la normativa laboral vigente, sin enmiendas ni anotaciones manuscritas y firma visible de las dos partes de la relación laboral. En el caso de sociedades con administradores mancomunados, el contrato de trabajo debe estar firmado por todos ellos (además de la persona trabajadora). Las condiciones fijadas en el contrato se deben ajustar a las que establece la normativa laboral vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad. El nombre del empleo debe coincidir con una de las consignadas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO 2011).

### **Observaciones**

- La duración del contrato debe garantizar la actividad laboral durante el periodo de vigencia de la autorización. Si el contrato es de duración determinada, hace falta que el convenio colectivo de aplicación establezca explícitamente esta circunstancia. La causa de la temporalidad tendrá que quedar especificada en el contrato, así como la referencia al convenio colectivo de aplicación. Hace falta, también, que el contrato cumpla el resto de requisitos establecidos al artículo 15 del Real Decreto legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores).
- La fecha de inicio del contrato está condicionada al inicio de la eficacia de la autorización que se solicita.

### **Cláusula que el contrato debe incluir en relación con los dos puntos anteriores:**

«Vista la vinculación de este contrato con la solicitud de una autorización de residencia y trabajo a favor de la persona trabajadora, se deja constancia de que la fecha de inicio del contrato será aquella en que la autorización solicitada tome eficacia, y que la empresa o el empleador/a se compromete a mantener la actividad laboral de la persona trabajadora de manera continuada durante todo el periodo de vigencia de la autorización».

- Debe constar expresamente la retribución que percibirá la persona trabajadora, expresada en euros, y el número anual de pagas en que se distribuye. En contratos a tiempo parcial, la retribución debe ser, al menos, igual al salario mínimo interprofesional (SMI) a tiempo completo, en cómputo anual.

### **3. Acreditación de la situación nacional de empleo (Gestión y cobertura de la oferta de trabajo)**

Con carácter general, hay que 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 nacionales o bien con personas extranjeras residentes en el Estado español. Más información en Información complementaria [sobre la situación nacional de empleo](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/informacio-complementaria/situacio-nacional-ocupacio/)<sup>4</sup>.

#### **Documentación acreditativa que hay que incluir en el expediente:**

- Certificado de los servicios públicos de empleo, en el cual se recoja el resultado de la gestión de la oferta presentada (hay que solicitarlo en la oficina de trabajo donde hizo las gestiones). En caso de que este certificado se hubiera expedido más de tres meses antes de presentarse la solicitud de autorización inicial de residencia y trabajo, se considerará obsoleto.
- Copia auténtica emitida por el Servicio de Empleo de Cataluña de la solicitud de gestión de la oferta de trabajo presentada por el empleador ante la oficina de trabajo (OT).
- Documentos que acrediten que la persona trabajadora extranjera cumple todos los requisitos exigidos por el empleador/a a los demandantes de trabajo en la oferta presentada en la oficina de trabajo.

#### **Supuestos en los que no hay que acreditar la situación nacional de empleo:**

- Cuando el empleo del puesto de trabajo figura en el Catálogo trimestral de ocupaciones de difícil cobertura.
- Cuando se acredita que se da alguno de los supuestos específicos del artículo 40 de la Ley orgánica de extranjería, en particular, los siguientes:
  - a) Cónyuge o hijo de extranjero residente en España con autorización renovada, hijo de español nacionalizado o comunitario con un año de residencia (art. 40.1.a).
  - b) Tener a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española (art. 40.1.f).
  - c) Hijo o nieto de español de origen (art. 40.1.h).
  - d) Haber sido titular de autorizaciones de trabajo de temporada, durante dos años naturales, y que haya vuelto a su país (art. 40.1.k).
  - e) Haber renunciado a la autorización de residencia y trabajo en virtud de un programa de retorno voluntario (art. 40.1.l).
  - f) Cobertura de puestos de personal directivo de confianza (art. 40.2.a).
  - g) Artista de reconocido prestigio (art. 40.2.d).

---

<sup>4</sup> <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/informacio-complementaria/situacio-nacional-ocupacio/>

- Cuando es aplicable un acuerdo internacional que así lo prevea (actualmente hay con los estados de Chile y de Perú).
- Los deportistas y entrenadores profesionales, que compiten en ligas indicadas o no en el [Acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de julio de 2005](#)<sup>5</sup>, están excluidos de acreditar la situación nacional de empleo.

#### **Observaciones**

- Si se alega un supuesto en que no es necesario acreditar la situación nacional de empleo, se deben documentar las circunstancias que justifiquen la existencia del supuesto en cuestión.
- En los supuestos en que se tenga que acreditar el vínculo de parentesco: certificado de nacimiento, certificado de matrimonio o, si procede, certificado del registro de parejas correspondiente; debidamente traducido y legalizado, u otro documento admitido en derecho.
- En los supuestos en que se tenga que acreditar la nacionalidad española: DNI o pasaporte. Si no es obligatorio disponer de ninguno de estos dos documentos, hay que aportar otros medios de prueba admitidos en derecho.
- En los supuestos en que se tenga que acreditar que la persona extranjera tiene a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española: documentación admitida en derecho que acredite la dependencia económica.

#### **4. Acreditación de los medios económicos del empleador**

##### **a) Solo si el empleador/a es una persona física**

1. Medios económicos, materiales o personales disponibles del empleador para llevar a cabo el proyecto empresarial y para atender las obligaciones derivadas del contrato firmado.
2. Medios económicos suficientes para atender sus necesidades y las de los familiares que convivan con el empleador. Los valores mínimos son los que establece esta tabla:

<b>Familiares a cargo</b>	<b>SMI con referencia mensual* (%)</b>
Empleador sin carga familiar	50%
Empleador y 1 familiar	100%
Empleador y 2 o más familiares	25% por cada miembro adicional

\*SMI anual dividido entre doce.

---

<sup>5</sup> <https://www.boe.es/eli/es/res/2005/08/12/>

El empleador debe acreditar una cantidad de ingresos que represente, al menos, el porcentaje del SMI mencionado en el cuadro anterior en relación con todos los meses de duración del contrato.

Los documentos acreditativos de los medios económicos son los siguientes:

- Copia de la declaración de la renta del empleador/a que corresponda al último año fiscal. En caso de que se trate de la contratación de una persona trabajadora del hogar, excepcionalmente, también se admiten otras pruebas documentales válidas (nóminas, certificados del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), etc.). Si el mismo empleador/a tiene más de un empleado/ada del hogar, hace falta que la solvencia económica sea suficiente y proporcional al número de personas contratadas, en relación con las obligaciones adquiridas.
- Si procede, copia de la declaración de la renta de otros familiares que convivan en el domicilio del empleador/a y que aporten ingresos a la unidad familiar (estos ingresos solo se pueden considerar para atender las necesidades de la unidad familiar). En caso de que se quiera contratar a una persona trabajadora del hogar en unidades familiares formadas por dos o más miembros se podrán admitir, también, las declaraciones del IRPF de otras personas que convivan con el empleador/a (siempre que consten en su volante de convivencia). Excepcionalmente, en defecto de la declaración del IRPF, se valorará otra documentación acreditativa de la percepción de pensiones u otras prestaciones públicas.
- Acreditación del vínculo de parentesco, si es el caso debidamente legalizado, entre los familiares mencionados en el punto anterior y el empleador/a solicitante, a menos que se trate de la contratación de una persona trabajadora del hogar.
- El órgano instructor consultará de oficio telemáticamente el volante de convivencia del padrón municipal de habitantes.

En el caso de empleadores/oras que necesiten los servicios de la persona trabajadora con el fin de cuidar y atender el domicilio de personas dependientes, se admite, excepcionalmente, que otros familiares que no residan en el mismo domicilio puedan contribuir a los gastos de contratación. Para hacerlo, además de la documentación prevista con carácter general, hay que aportar:

- Acreditación actualizada de la situación de necesidad (p. ej. certificado médico, etc.).
- Con respecto al familiar contribuyente:
  - Familiar español: fotocopia del DNI.
  - Familiar extranjero residente: fotocopia de la TIE en vigor o del Certificado de Inscripción en el Registro central de extranjeros para los residentes comunitarios.
  - Copia del documento oficial que acredite el vínculo de parentesco.
- Acreditación de los medios económicos del familiar contribuyente:

- Copia de la declaración de la renta del familiar contribuyente que corresponda al último año fiscal.
- Carta de responsabilidad económica firmada por el familiar contribuyente, mediante la cual se comprometa a realizar la aportación económica necesaria para garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.
- Declaración responsable del familiar contribuyente en la cual manifieste si tiene o no personas trabajadoras del hogar empleadas en su domicilio a jornada completa (y en caso positivo, qué número).
- Volante de convivencia actualizado relativo al domicilio del familiar contribuyente.

**b) Solo para empresas que sean personas jurídicas con menos de cuatro personas trabajadoras**

- Copia de las últimas cuatro declaraciones trimestrales del impuesto sobre el valor añadido (IVA) presentadas por la empresa ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

**c) Solo para sociedades cooperativas**

- Copia del libro de registro de los socios y socias cooperativistas.

**5. Información específica para la tramitación de autorizaciones para puestos de confianza**

Para que el puesto de trabajo se pueda considerar de alta dirección (y, por tanto, de confianza), hace falta que las funciones que se asignen a la persona trabajadora sean las propias de un puesto de alta dirección. También se tiene en cuenta que las características de la relación laboral sean congruentes con las del cargo, y que la empresa tenga una estructura coherente con la existencia de este puesto de trabajo. Finalmente, también se analiza la posición que la persona trabajadora tendrá dentro de la estructura orgánica de la empresa, así como las facultades y los poderes que posee.

El procedimiento para la tramitación de autorizaciones para la cobertura de puestos directivos de confianza, debidamente acreditados, está exento de aportar la documentación indicada en el apartado de esta guía sobre «Acreditación de la situación nacional de empleo (Gestión y cobertura de la oferta de trabajo)».

Documentación que hay que presentar:

- Acreditación documental de que la persona trabajadora propuesta dispone de un poder notarial que otorgue facultades de rol directivo en el ámbito de la empresa (hay que aportar fotocopias, a menos que el poder se encuentre inscrito en el Registro Mercantil).
- Memoria descriptiva de la empresa en que se especifiquen, de manera clara, las razones por las cuales se pretende la contratación de la persona trabajadora extranjera (ampliación de actividades, lanzamiento de nuevos productos, etc.).

- Perfil del puesto de trabajo de que se trate, en el cual se indiquen, además, los conocimientos, titulaciones, experiencia profesional previa en puestos de trabajos similares y relacionados, así como el resto de requisitos concretos necesarios para el ejercicio de las funciones directivas.
- Currículum de la persona trabajadora y la documentación que demuestre la disponibilidad de la titulación exigida, de la experiencia en la realización de las funciones indicadas en el perfil del puesto, o de haber ocupado puestos de trabajo similares, con indicación y justificación expresa de los periodos y empresas en los cuales desarrolló estas tareas.

## **6. Información específica para la tramitación de autorizaciones para entrenadores y deportistas profesionales**

### **a) Procedimiento general**

Los entrenadores y deportistas profesionales, que compiten en ligas que no figuran en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de julio del 2005, deben acreditar que:

- La persona trabajadora extranjera es un entrenador o deportista profesional y está en posesión de la correspondiente licencia federativa.
- La persona trabajadora extranjera se dedica a la práctica del deporte.
- Que la actividad deportiva es por cuenta y dentro del ámbito de organización de una entidad deportiva.
- Que la actividad deportiva es a cambio de una retribución (que no es una compensación de los gastos derivados de la práctica deportiva) y que represente o puede representar su medio fundamental de vida.

Esta acreditación exige de aportar la documentación indicada en el apartado «Acreditación de la situación nacional de empleo», mientras el empleo de entrenador y deportista profesional continúe recogido en el Catálogo trimestral vigente de ocupaciones de difícil cobertura.

### **b) Procedimiento específico para determinadas federaciones deportivas o ligas profesionales**

El procedimiento que prevé el [Acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de julio de 2005](https://www.boe.es/eli/es/res/2005/08/12/)<sup>6</sup> autoriza con carácter provisional el inicio de la relación laboral con anterioridad a la resolución de la solicitud, siempre que se hagan los trámites previstos en el Acuerdo mencionado y se proceda con carácter previo al cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de Seguridad Social. Esta autorización provisional tiene validez hasta que se notifique la resolución definitiva de la solicitud.

---

<sup>6</sup> <https://www.boe.es/eli/es/res/2005/08/12/>

Pueden acogerse a este procedimiento, en calidad de empleadores/oras, los clubs deportivos, asociaciones deportivas, sociedades anónimas deportivas o el resto de entidades inscritas en las competiciones indicadas a continuación. Mediante este procedimiento, podrán contratar, como entrenadores o deportistas profesionales (o colectivo equiparado), a las personas extranjeras que estén en posesión de una licencia deportiva que las habilite a participar en competiciones deportivas oficiales. En el caso del procedimiento MOD07a, la duración de la contratación tendrá que garantizar una actividad continuada por el tiempo que quede de la autorización de la cual es titular la persona extranjera.

Hay que aportar una certificación expedida por la correspondiente federación deportiva, liga profesional o entidad asimilada, y visada por el Consejo Superior de Deportes, en la cual se haga constar:

- El reconocimiento de la empresa solicitante como entidad deportiva inscrita y autorizada para participar en las actividades y competiciones deportivas establecidas o, si procede, la capacidad de la entidad deportiva para poder contratar como deportista profesional, en aplicación de las normas específicas sobre participación en competiciones deportivas, a la persona trabajadora extranjera objeto de la solicitud.
- Que el deportista se encuentra en posesión de una licencia que le habilita para el ejercicio de la actividad deportiva.

Esta certificación exige también de aportar la documentación indicada en el apartado «Gestión y cobertura de la oferta de trabajo», mientras el empleo de entrenador y deportista profesional continúe recogido en el Catálogo trimestral vigente de ocupaciones de difícil cobertura.

Competiciones que quedan amparadas por el Acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de julio de 2005.

- Baloncesto:
  - Liga ACB (Asociación de Clubs de Baloncesto Masculinos).
  - Liga LEB (Liga española de baloncesto masculino).
  - Liga femenina de baloncesto.
- Balonmano:
  - División de honor «A» masculina (Liga ASOBAL).
  - División de honor femenina.
- Ciclismo:
  - Clubs o equipos incluidos en la UCI PRO TOUR.
- Fútbol:
  - Liga nacional de fútbol profesional (1ª y 2ª división de fútbol masculino).
  - Primera división de fútbol femenino.
  - División de honor de la liga de fútbol sala masculino.
  - División de honor de la liga de fútbol sala femenino.

- Voleibol:
  - Divisió de honor masculina.
  - Divisió de honor femenina.

## **7. Información específica para la tramitación de autorizaciones para menores en edad laboral (16 o 17 años)**

Hay que aportar adicionalmente la documentación siguiente:

- Un documento público (debidamente legalizado y traducido, si procede) que identifique las circunstancias del menor y quién será la persona responsable en España. En este mismo documento se puede hacer constar la autorización de los padres para que el menor trabaje en España.
- Acreditación del vínculo de parentesco entre el menor y las personas que dan su consentimiento en el documento mencionado en el punto anterior.
- Aceptación de la responsabilidad por parte de la persona responsable (que si es extranjera debe tener la residencia legal en España). Esta aceptación puede constar en el documento público mencionado anteriormente, o bien en otro documento público otorgado notarialmente en España.

### **Información adicional**

La concesión de esta autorización habilita para ampliar el ámbito territorial de la autorización, o para modificar el sector de la actividad empresarial o profesional en Cataluña.