

## Trabajo por cuenta ajena

### Cambio de empleador en autorización inicial de residencia y trabajo AUT01b

#### 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 79 del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre (BOE número 280, de 20.11.2024).

- **Supuestos en los cuales se puede admitir un cambio de empleador**

El procedimiento de cambio de empleador únicamente se puede aplicar a personas titulares de una autorización inicial de residencia y trabajo, concedida mediante el procedimiento [AUT01a](#)<sup>1</sup> o [MOD01a](#)<sup>2</sup>, y solo se puede aplicar durante los tres primeros meses de vigencia de la autorización mencionada. Superados estos tres primeros meses, la persona trabajadora puede cambiar libremente de empleador, siempre dentro de los límites del tipo de empleo autorizado y del ámbito territorial de esta autorización.

Transcurridos estos tres primeros meses, y mientras sea vigente la autorización inicial de residencia y trabajo, la persona trabajadora puede modificar el empleo o el ámbito territorial. A este afecto, hará falta que solicite el procedimiento [MOD07a](#)<sup>3</sup>.

Si la autorización no ha entrado en vigor, o no han transcurrido tres meses a contar de la entrada en vigor de la autorización, se puede solicitar un cambio de empleador siempre que conste acreditado alguno de los supuestos siguientes:

- **Que el primer empleador haya incumplido gravemente las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.** Este incumplimiento se debe subsumir en alguno de los supuestos previstos en el artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- **Que hayan tenido lugar circunstancias sobrevenidas, ajenas a la voluntad del primer empleador, que impidan el inicio o el desarrollo de la actividad laboral.** En este caso, la comunicación se debe efectuar en el plazo de quince días desde la constatación de estas circunstancias. Conviene recordar que, en el contrato de trabajo, se ha establecido una actividad seguida durando todo el periodo de vigencia de la autorización. En consecuencia, no se admitirán, como circunstancias sobrevenidas que impidan el inicio o el desarrollo de la actividad laboral, cambios de criterio o de opinión, valoraciones o evaluaciones (como no

<sup>1</sup> [https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/cerca\\_tramits/tramits/autoritzacions\\_compte\\_altri/aut01a/](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/cerca_tramits/tramits/autoritzacions_compte_altri/aut01a/)

<sup>2</sup> [https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/cerca\\_tramits/tramits/modificacio\\_resi\\_treball\\_compte\\_altri/mod01a/](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/cerca_tramits/tramits/modificacio_resi_treball_compte_altri/mod01a/)

<sup>3</sup> [https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/cerca\\_tramits/tramits/modificacio\\_ambit\\_territorial/mod07a/](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/cerca_tramits/tramits/modificacio_ambit_territorial/mod07a/)

haber superado el periodo de prueba) ni alegaciones abstractas relativas a situaciones temporales o coyunturales del empleador.

Si antes de solicitar el cambio de empleador ya se había presentado la comunicación de no alta con el empleador inicial, o de finalización del vínculo laboral con este empleador, y la Administración había emitido el certificado de titularidad de la autorización previsto en el artículo 79.5 del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre (de ahora en adelante, Reglamento de extranjería), no es necesario volver a documentar alguno de los supuestos indicados. Si se presenta la solicitud de cambio de empleador sin haber obtenido este certificado, hay que acreditar, documentalmente, alguno de los supuestos indicados.

- **Autorizaciones sobre las cuales se puede tramitar un cambio de empleador**

El cambio de empleador se puede tramitar en el caso de autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena (procedimiento AUT01a), y también en el caso de autorizaciones concedidas mediante algún procedimiento de modificación de los previstos en el artículo 191 del Reglamento de extranjería en los cuales se tengan que tener en cuenta los requisitos del artículo 74 de este Reglamento. En concreto, el cambio de empleador es posible en autorizaciones concedidas mediante el procedimiento de modificación previsto al artículo 191.2 (MOD01a) o 191.4 (MOD01b) del Reglamento de extranjería.

Es necesario tener presente que la solicitud de cambio de empleador en autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena (AUT01a), o en autorizaciones concedidas mediante el procedimiento de modificación del artículo 191.2 del Reglamento de extranjería (MOD01a), requiere que se documente, de nuevo, el análisis de la situación nacional de empleo. Este requisito emana del artículo 79.5 del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, según el cual se tendrán en cuenta las previsiones contenidas en el artículo 192 del mismo Real Decreto. En consecuencia, en estos casos habrá que gestionar la oferta del nuevo puesto de trabajo en el Servicio Público de Empleo o, alternativamente, un supuesto eximente de la situación nacional de empleo.

En autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena concedidas mediante el procedimiento de modificación del artículo 191.4 del Reglamento de extranjería ([MOD01b](#)<sup>4</sup>), la solicitud de cambio de empleador no requiere que se tenga que analizar de la situación nacional de empleo. En este caso, se puede solicitar el cambio de empleador sin tener que acreditar este requisito.

Finalmente, conviene recordar que las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena concedidas mediante el procedimiento de modificación del artículo 190 del Reglamento de extranjería ([MOD03a](#)<sup>5</sup>) tienen los efectos de una autorización renovada. En consecuencia, una vez notificada la resolución y efectuada el alta en la Seguridad Social por cuenta del empleador indicado en el procedimiento MOD03a, la autorización ya habrá entrado en vigor. A partir de este momento, se puede cambiar de empleador y de modalidad laboral, así como trabajar indistintamente tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, sin necesidad de comunicarlo previamente.

- **Plazos en relación con el procedimiento AUT01b**

Lo debe presentar la empresa o el empleador/a que quiera contratar a una persona trabajadora extranjera no residente. 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.

<sup>4</sup> [https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/cerca\\_tramits/tramits/modificacio\\_resi\\_treball\\_compte\\_altri/mod01b/](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/cerca_tramits/tramits/modificacio_resi_treball_compte_altri/mod01b/)

<sup>5</sup> [https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/cerca\\_tramits/tramits/modificacio\\_resi\\_treball\\_compte\\_altri/mod03/](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/cerca_tramits/tramits/modificacio_resi_treball_compte_altri/mod03/)

El plazo para presentar la solicitud de cambio de empleador dependerá del supuesto en el cual se fundamente esta solicitud. En este sentido, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- En el supuesto del artículo **79.2** del Reglamento de extranjería (es decir, que se ha producido el alta, pero el empleador ha incumplido gravemente las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo), la solicitud se debe presentar **dentro de los tres primeros meses** a contar de la entrada en vigor de la autorización. Transcurridos los primeros tres meses de vigencia de la autorización inicial, se puede cambiar de empleador sin necesidad de comunicar el incumplimiento del empleador ni solicitar un cambio de empleador. Sin embargo, si para ocupar el nuevo puesto de trabajo es necesario modificar las limitaciones en relación con la actividad laboral o el ámbito territorial de la autorización, hay que solicitar esta modificación mediante el procedimiento habilitado al efecto (MOD07a).
- En el supuesto del artículo **79.3** del Reglamento de extranjería (es decir, que han tenido lugar circunstancias sobrevenidas, ajenas a la voluntad del primer empleador, que impiden el inicio o el desarrollo de la actividad laboral), la solicitud se debe efectuar en el plazo de **quince días** a contar de la constatación de estas circunstancias. Si en este plazo de quince días la persona extranjera no dispone todavía de un segundo empleador (y, por lo tanto, todavía no es posible presentar la solicitud del procedimiento AUT01b), hace falta que la persona extranjera, o bien el primer empleador presente la comunicación de no alta o de finalización del vínculo laboral con el primer empleador. En este caso, el plazo para presentar la solicitud del procedimiento AUT01b será de tres meses a contar desde la fecha en que se haya presentado esta comunicación, siempre que el órgano competente haya emitido el certificado de titularidad de la autorización.

El plazo para resolver el procedimiento AUT01b es de un mes.

- **Presentación de solicitudes del procedimiento AUT01b**

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. Conviene tener en cuenta lo siguiente:

- En caso de que el solicitante sea una **persona jurídica**:
  - La solicitud se puede presentar mediante un certificado electrónico de representante de persona jurídica.
  - Si el administrador o apoderado de la empresa no dispone de certificado electrónico de representante de persona jurídica, tendrá que acceder al formulario mediante la opción **No tengo identificación digital**, y acreditar su condición de representante legal mediante la correspondiente escritura notarial. No será necesario aportar esta escritura si la representación legal se encuentra inscrita en el Registro Mercantil.
  - Las personas que actúan como presentadoras de la solicitud en representación de la empresa solicitante y las que no dispongan de las acreditaciones mencionadas ente los apartados anteriores, tendrán que acreditar la representación mediante la inscripción en [Representa](#)<sup>6</sup>, y acceder al formulario del trámite con el perfil **Actúo como presentador de la solicitud del empleador o empresa solicitante**.
- En caso de que el solicitante sea una **persona física**:
  - El empleador puede presentar la solicitud con su certificado digital.

---

<sup>6</sup> <https://web.gencat.cat/ca/tramits/suport-tramitacio/abans-de-fer-un-tramit/com-fer-un-tramit-en-representacio-de-tercers/>

- Asimismo, también podrá 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*, sea mediante una escritura notarial.

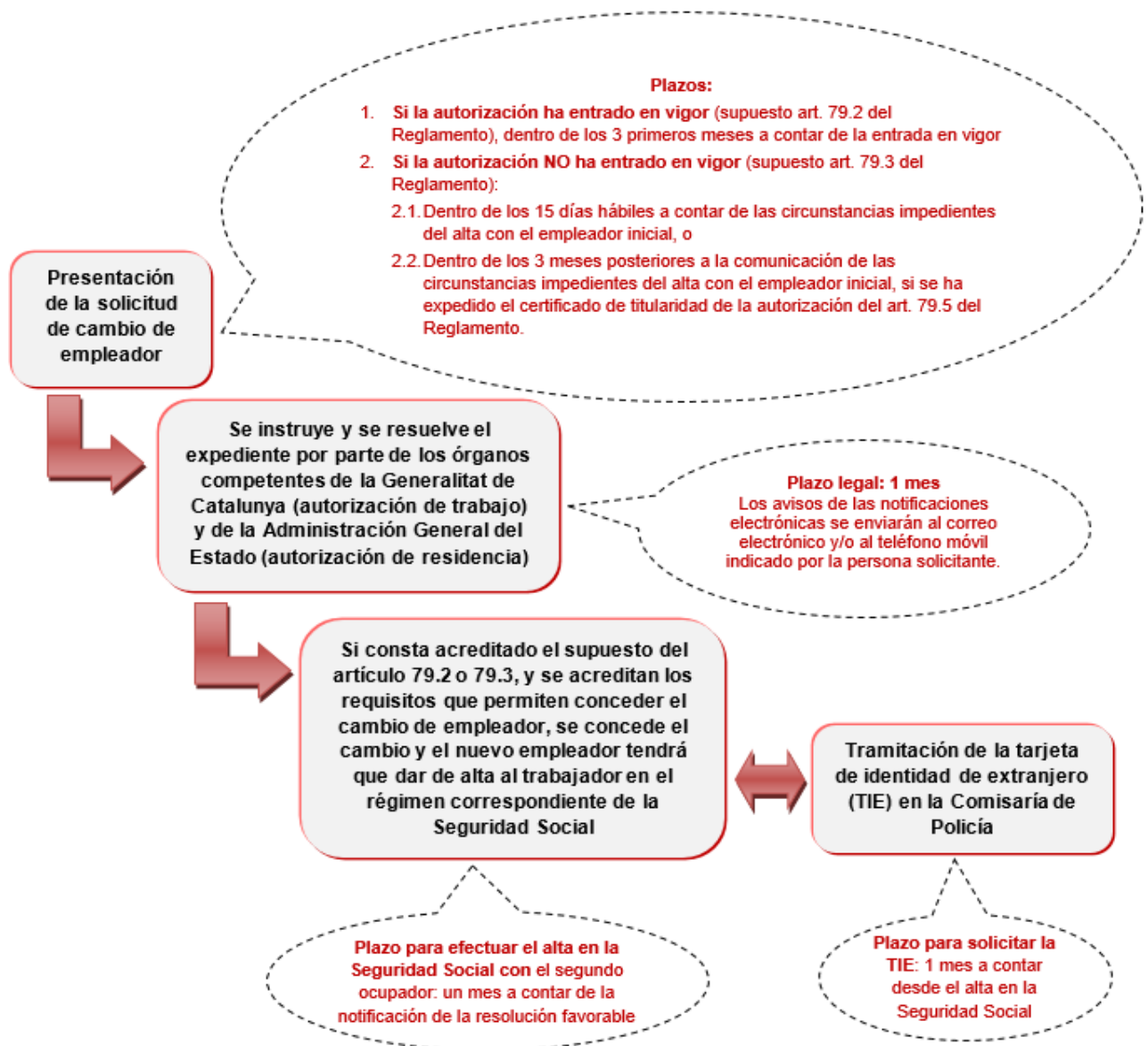
- **Exención de tasas**

El procedimiento AUT01b está exento de tasas.

- **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>7</sup> de la página web de Extranjería.

## El proceso de tramitación: fases y plazos orientativos



<sup>7</sup> <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/estrangeria/informacio-complementaria/legalitzacio/>

## 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.

## Expediente: formalización del trámite y documentación

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/u ocupación 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>8</sup>

Cuando se rellene este formulario, habrá que seleccionar la opción (AUT01b). 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, hay que asegurarse de haber reunido toda la documentación necesaria para presentar la solicitud. A este efecto, es necesario 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.

### 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.
Contrato de trabajo en el modelo oficial establecido y firmado por las dos partes.	Siempre.

<sup>8</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>

<b>Tipo de documento</b>	<b>Supuesto en el cual es obligatorio presentar el documento</b>
Copia nítida de la tarjeta de identidad de extranjero (TIE).	Documento no obligatorio.
Documento público que otorgue la representación legal de la empresa a la persona que tiene atribuida esta condición.	Solo cuando el empleador sea una persona jurídica y no se haya aducido la representación legal de la empresa mediante el uso del certificado digital de persona jurídica ni la inscripción en el Registro Mercantil.
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.
Acreditación de alguno de los supuestos que exime de justificar que la situación nacional de empleo permite la contratación.	<p>Si se da alguna de estas condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Cuando la actividad figura en el catálogo trimestral de empleos 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 al Servicio de Empleo de Cataluña (SOC).
Certificado del SOC sobre la inexistencia de candidatos.	<p>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.</p> <p>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.</p>
Poder notarial que otorgue facultades de rol directivo a favor de la persona trabajadora extranjera.	Si se da la condición 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.

<b>Tipo de documento</b>	<b>Supuesto en el cual es obligatorio presentar el documento</b>
Memoria descriptiva de la empresa que especifique claramente las razones que justifican la necesidad de la contratación.	Si se da la condición de que la persona trabajadora extranjera ejerce funciones de <a href="#">personal directivo</a> <sup>9</sup> .
Perfil del puesto de trabajo del 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.
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 en el cual 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 a 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 los cuatro últimos trimestres.	Si el empleador solicitante es una persona jurídica.

<sup>9</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.

Tipo de documento	Supuesto en el cual es obligatorio presentar el documento
Descripción detallada del incumplimiento de las obligaciones del contrato laboral por parte del empleador original (art. 79.2), o de las circunstancias sobrevenidas, ajenas a la voluntad del primer empleador, que impidan el inicio o el desarrollo de la actividad laboral (79.3).	Únicamente si la persona interesada <b>no</b> ha presentado ninguna comunicación previa a la presentación de esta solicitud de AUT01b. Se debe completar con todos los documentos que acrediten la situación o circunstancia sobrevenida en cuestión.
Certificado acreditativo del ámbito territorial y empleo de la autorización original entregado.	Únicamente si la persona interesada <b>sí</b> que ha presentado una comunicación previa a la presentación de esta solicitud de AUT01b, y ha obtenido el certificado en cuestión. Documento no obligatorio.
Copia de la resolución de autorización inicial de residencia y trabajo original.	Documento no obligatorio.

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

Copia nítida, completa y actualizada del pasaporte en vigor (todas las páginas).

### 2. Contrato de trabajo

Contrato de trabajo formalizado de acuerdo con la tipología prevista a 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 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](#)<sup>10</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 de 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>10</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>11</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 tengan 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.

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

<sup>11</sup> <https://www.boe.es/eli/es/res/2005/08/12/>

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 en 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**

Se entiende que la relación laboral que se establece entre la empresa y la persona que ejerce funciones de alta dirección o directivas, en función de la posición que la persona trabajadora adopta dentro del ámbito de la empresa en relación con las facultades y 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 constata que demuestra que dispone de la titulación exigida, de la experiencia en la realización de las funciones indicadas al 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, 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 la ocupación de entrenador y deportista profesional continúe recogida 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>12</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.

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 y que quieran contratar por un plazo mínimo de un año, en calidad de entrenadores y deportistas profesionales (o colectivos equiparados), a personas trabajadoras extranjeras que estén en posesión de una licencia deportiva que les habilite para participar en competiciones deportivas oficiales.

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 lo 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 la ocupación de entrenador y deportista profesional continúe recogida 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.

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

- 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:
  - División de honor masculina.
  - División 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**

El empleador/a está obligado a comunicar el desistimiento de la solicitud de autorización si, mientras se resuelve la autorización o el visado, desaparece la necesidad de contratación de la persona extranjera o se modificaran las condiciones del contrato de trabajo que sirvió de fundamento en la solicitud.

La concesión de este tipo de autorización habilita para el inicio de la actividad laboral en Cataluña y para residir y trabajar durante el periodo de vigencia del contrato, siempre que el empleador/a que ha formalizado la solicitud dé de alta la persona trabajadora en la Seguridad Social. A partir de esta alta, la autorización se vuelve eficaz.

La autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena autorizará también para el ejercicio de una actividad por cuenta propia durante su vigencia, siempre que la actividad principal sea la actividad por cuenta ajena. Esta última condición podrá quedar sin efectos si la actividad por cuenta ajena se ha extinguido de forma sobrevenida por razones ajenas a la voluntad de la

persona extranjera, una circunstancia que la persona extranjera tendrá que comunicar al órgano competente de la Generalitat de Catalunya en el plazo de tres días.