

Trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia

Guía de apoyo sobre cómo acreditar la capacitación profesional de las personas trabajadoras

Control de versiones

Fecha	Comentarios
14.05.2025	Versión inicial. Guía de apoyo adaptada al Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre

Información general

- **Base jurídica de esta guía**

Las personas trabajadoras extracomunitarias que quieran ejercer una actividad laboral o profesional, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, deben acreditar que disponen de la capacitación profesional para llevarla a cabo. Este requisito se encuentra en el artículo 74.1.f (cuenta ajena) y 84.b (cuenta propia) del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre (BOE número 280, de 20.11.2024).

Si el ejercicio de la actividad requiere disponer de una concreta habilitación profesional, como es el caso de las profesiones reguladas, es necesario que la persona trabajadora acredite que dispone de dicha habilitación, o bien del título homologado, y, si procede, de la colegiación. Este requisito se encuentra en el artículo 36.3 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

- **Situaciones posibles y tipos de empleos**

Con el fin de acreditar la capacitación de la persona trabajadora de acuerdo con las pautas de la presente guía, hay que tener en cuenta el empleo indicado en el contrato de trabajo, en el caso de expedientes de cuenta ajena, o la memoria del proyecto de actividad, en el caso de expedientes de cuenta propia. En los expedientes de cuenta ajena, también hay que tener en cuenta, si procede, los requisitos de capacitación profesional que el empleador haya establecido a la hora de gestionar la oferta del puesto de trabajo en el Servicio Público de Empleo.

A la hora de acreditar la capacitación, hay que distinguir entre dos tipos de empleos:

- **El empleo que figura en el contrato de trabajo o en el expediente se corresponde con una profesión regulada.** En este caso, la capacitación se debe acreditar de acuerdo con lo establecido en la regulación sectorial específica de dicha ocupación. En este sentido, puede ser que la normativa mencionada exija una concreta titulación universitaria (por ejemplo, médico/a, enfermero/a, arquitecto/a, abogado/a, maestro/a, etc.), o bien una formación o habilitación profesional específica susceptible de ser obtenida mediante estudios no universitarios (por ejemplo, instaladores/as electricistas, conductores/as que requieran el Certificado de Aptitud Profesional [CAP] o el permiso del Acuerdo europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera [ADR], etc.). En este primer bloque, también se deben tener en cuenta las profesiones para las cuales se requiere la inscripción

en un registro obligatorio (por ejemplo, el ROPEC para los profesionales del deporte, el RAIC para los agentes inmobiliarios, etc.).

- **El empleo que figura en el contrato laboral o en el expediente no se corresponde con una profesión regulada.** En este caso, la capacitación se puede acreditar mediante titulaciones oficiales sobre la materia en cuestión, y también la experiencia profesional siempre que se acredite de acuerdo con las pautas de la presente guía de apoyo.

A) El empleo que figura en el contrato de trabajo o en el expediente se corresponde con una profesión regulada

Una profesión regulada es aquella que, para poder ser ejercida en España o en Cataluña, requiere acreditar que se dispone del título o documento habilitante previsto por la normativa sectorial correspondiente. En este caso, es necesario que la persona trabajadora a favor de la cual se solicita la autorización de trabajo o de residencia y trabajo acredite que dispone de uno de los documentos acreditativos de la habilitación que se enumerarán a continuación (puede ser uno u otro, siempre en función de lo que prevea la normativa sectorial que regula la actividad laboral concreta que se tenga que desarrollar).

Ejemplos de documentos acreditativos de la habilitación:

1. Titulación académica adecuada (de nivel universitario o no, en función de la actividad laboral) expedida por los órganos competentes en España.
2. Titulación académica adecuada expedida en el extranjero, pero homologada por el órgano competente en España.
3. Carné profesional y/o inscripción en el registro competente exigidos con el fin de poder ejercer la actividad laboral en España/Cataluña.
4. Certificado de acreditación profesional emitido por entidades habilitadas por el [ENAC](https://www.enac.es/)¹ (Entidad Nacional de Acreditación).
5. Calificación profesional adquirida en otro u otros Estados miembros de la Unión Europea, en los términos que prevé el Real Decreto 581/2017, de 9 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI).
6. En el caso de conductores profesionales de pasajeros o mercancías, se aplicará lo que prevé el [Acuerdo Interministerial de 15 de noviembre de 2023](https://www.dgt.es/export/sites/web-DGT/galleries/downloads/nuestros_servicios/para-colaboradores-y-empresas/canjes-profesionales/Acuerdo-interdepartamental-conductores-extranjeros.pdf)², relativo a las autorizaciones para nacionales de países terceros que deseen trabajar en el sector del transporte terrestre en España. A este efecto, hay que aportar el permiso de conductor profesional y, si procede, un certificado oficial, convenientemente legalizado o apostillado (y, en su caso, complementado con la traducción jurada), mediante el cual se acrediten las fechas en las cuales se obtuvieron los

¹ <https://www.enac.es/>

² https://www.dgt.es/export/sites/web-DGT/galleries/downloads/nuestros_servicios/para-colaboradores-y-empresas/canjes-profesionales/Acuerdo-interdepartamental-conductores-extranjeros.pdf

permisos o las licencias de conductor/a profesional de las cuales sea titular la persona trabajadora.

Por consiguiente, antes de presentar la solicitud de autorización de residencia y trabajo a favor de una persona trabajadora extranjera, hay que comprobar, previamente, si el empleo que debe fundamentar la solicitud tiene la consideración de profesión regulada. En este caso, a efectos de acreditar la capacitación de la persona trabajadora, se debe aportar el documento habilitante previsto en la norma sectorial que regula el ejercicio del empleo concreto que figura en el contrato de trabajo, en el caso de expedientes de cuenta ajena, o la memoria del proyecto de actividad, en el caso de expedientes de cuenta propia.

Asimismo, si es necesaria la colegiación o la inscripción en un registro obligatorio, dicho requisito también tiene que constar documentado a efectos de acreditar la capacitación profesional.

B) El empleo que figura en el contrato de trabajo o en el expediente no se corresponde con una profesión regulada

B.1) Necesaria acreditación de la capacitación profesional

Si bien la capacitación de la persona trabajadora se debe acreditar en relación con cualquier tipo de actividad laboral o profesional que se quiera ejercer, es especialmente importante que conste documentada en relación con aquellos empleos sobre los cuales existen, en Cataluña o en España, acciones formativas oficiales, tanto de formación profesional³ como de formación ocupacional⁴, que capaciten para desarrollar estas concretas actividades. Es el caso, por ejemplo, de la mayoría de los oficios, como carpinteros/as de aluminio, oficiales del sector de la construcción, etc.

Aunque la formación no sea obligatoria para el ejercicio de la actividad, la existencia de esta formación es un hecho que demuestra la especificidad del empleo o profesión que se pretende desarrollar. En estos casos, la capacitación se debe acreditar mediante alguna de las opciones siguientes, o las dos:

- Títulos académicos que justifiquen el conocimiento necesario para ejercer la actividad, y/o
- La acreditación de la experiencia profesional suficiente para desarrollar la profesión.

1) Titulaciones académicas oficiales de centros de enseñanza o de formación profesional

A fin de que produzcan efectos en el procedimiento de autorización, es necesario que se aporten debidamente legalizados o apostillados. En caso de que consten redactados en una lengua extranjera, deben estar complementados con la traducción jurada efectuada por un profesional reconocido por las autoridades españolas.

2) Acreditación de la experiencia profesional para el ejercicio de la actividad

Si se opta por justificar la capacitación con una prueba de la experiencia profesional desarrollada por la persona trabajadora extranjera, con el fin de acreditar el cumplimiento del

³ <https://triaeducativa.gencat.cat/ca/fp/index.html>

⁴ <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/persones/vull-formar-me/cercadors-formacio-especialitats/index.html>

requisito mencionado en el procedimiento de autorización de residencia y trabajo, hay que aportar, **acumulativamente**, la documentación que se enumera a continuación:

2.1) Documento oficial, emitido por las autoridades del país de origen o de residencia de la persona trabajadora extranjera, análogo a la «vida laboral» que expide la Tesorería General de la Seguridad Social en España, en el que consten informados los periodos de actividad laboral con las diferentes empresas o personas empleadoras con las que haya prestado servicios. Alternativamente, se puede presentar un documento expedido por una autoridad pública (por ejemplo, un certificado de aportaciones o contribuciones a sistemas públicos de protección, previsión o seguridad social) que acredite la actividad laboral o profesional que se quiera alegar para demostrar la experiencia de la persona trabajadora.

A fin de que produzca efectos en el procedimiento de autorización, es necesario que la documentación oficial indicada en el párrafo anterior se aporte debidamente legalizada o apostillada. Asimismo, en caso de que conste redactada en una lengua extranjera, se debe complementar con la traducción jurada efectuada por un profesional reconocido por las autoridades españolas.

2.2) Certificados de trabajo emitidos por las empresas en las que la persona trabajadora ha alcanzado la experiencia profesional que se debe acreditar para el ejercicio de la actividad laboral. Estos certificados deben identificar de forma suficiente la actividad laboral concreta desarrollada por el trabajador en la empresa y las franjas temporales en las que esta persona ha prestado sus servicios. Los periodos de actividad laboral certificados por la empresa deben coincidir con los que figuren en el documento oficial descrito en el apartado 2.1.

En caso de que el certificado conste redactado en una lengua extranjera, hay que aportar, también, la traducción jurada del documento efectuada por un profesional reconocido por las autoridades españolas. En principio, no es necesario que estos certificados consten contrastados por un funcionario o fedatario público y, posteriormente, legalizados o apostillados, ya que complementan el documento oficial indicado en el apartado 2.1 (un documento oficial que, como se ha dicho, debe constar legalizado o apostillado y, si procede, traducido por un traductor jurado). Sin perjuicio de esto, los órganos competentes pueden requerir las formalidades que consideren adecuadas si constatan alguna circunstancia que lo justifique.

B.2) Tiempo de experiencia considerado suficiente en el ejercicio de la actividad laboral

Si no hay una exigencia específica del empleador sobre el tiempo de experiencia profesional requerido para ejercer la actividad laboral consideraremos suficiente haber desarrollado, **como mínimo durante 6 meses**, la actividad laboral para la que se pretende contratar a la persona trabajadora. Para profesiones de **baja cualificación** (empleados del hogar, peones, dependientes de comercio no especializados, reponedor de supermercado, etc.), el periodo mínimo de experiencia acreditada es de **3 meses**.

Si el empleador ha exigido, en el marco de la gestión previa de la oferta en el Servicio de Empleo de Cataluña (SOC), un periodo mínimo de experiencia profesional, este será el periodo

que hay que tener como referencia para considerar acreditado el requisito de la capacitación laboral.

B.3) Profesiones de baja cualificación

En relación con aquellas profesiones para las que no existen acciones formativas oficiales, tanto de formación profesional como de formación ocupacional, que capaciten para desarrollar estas concretas actividades (por ejemplo, peones, dependientes o servicio de trabajo del hogar), es preciso aportar, por lo menos, certificados de trabajo o cualquier documento acreditativo de la experiencia profesional.

En caso de que, en el marco de la gestión de la oferta ante el SOC, el empleador en España ha exigido un perfil profesional específico, es preciso acreditar, con los documentos mencionados anteriormente (y, si procede, con los documentos indicados en el apartado B.1), que la persona trabajadora extranjera cumple con los requisitos exigidos por el empleador.

B.4) Certificados de formaciones intraempresariales o no regladas

Es habitual que, para acreditar determinados aspectos de la capacitación del trabajador, se aporten, con la solicitud, certificados justificativos de haber realizado una formación, dentro del ámbito de la empresa, sobre algunas habilidades específicas (por ejemplo, dominio de programas o aplicaciones informáticas, uso de maquinaria, etc.).

En este caso, si se aporta el documento análogo a la «vida laboral», legalizado o apostillado, con el que se pueda constatar que el trabajador formaba parte de la plantilla de la empresa en el periodo de realización de la formación, no es necesario que dichos certificados consten contrastados por un funcionario o fedatario público y, posteriormente, legalizados o apostillados, ya que complementan el documento oficial indicado en el apartado 2.1 de esta guía. Sin perjuicio de esto, los órganos competentes pueden requerir las formalidades que consideren adecuadas si constatan alguna circunstancia que lo justifique.

Estos certificados pueden servir como acreditaciones de que el trabajador cumple con determinados requisitos de perfil profesional exigido por el empleador en España (por ejemplo, en el contexto de la gestión de la oferta tramitada en el SOC).

En caso de certificados de formación no reglada con los que se pretendan acreditar aspectos concretos de la capacitación del trabajador (por ejemplo, conocimiento del uso de un programa informático o de una máquina), se podrán considerar válidas en el marco de la tramitación del procedimiento de autorización de residencia y trabajo o de trabajo. No obstante, siempre habrá que documentar la mayor parte de los elementos acreditativos de la capacitación mediante titulaciones oficiales legalizadas o apostilladas, o bien la experiencia profesional demostrada con el documento análogo a la «vida laboral», también legalizada o apostillada, y el certificado de trabajo de las empresas en las que la persona trabajadora haya prestado servicios.

B.4) Relación entre el perfil profesional requerido y el sector de actividad efectivo del empleador que presenta la solicitud de autorización de residencia y trabajo

Es necesario que la empresa interesada en la contratación de un perfil profesional específico tenga actividad real y efectiva en el sector de actividad correspondiente. En este sentido, no basta con que el sector de actividad relacionado con el empleo indicado en la solicitud de autorización

residencia y trabajo figure en el objeto social de la sociedad, según la información que conste en la base de datos del Registro Mercantil.

En este sentido, cabe tener en cuenta que el objeto social de una empresa o entidad puede ser muy extenso, mientras que la actividad real que desarrolla dicha sociedad tendrá una concreta identificación en la base de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). En consecuencia, el código CNAE de la empresa deberá tener concordancia o relación directa con la actividad que conste en el contrato de trabajo.