



Políticas de migración laboral
Serie de estudios de casos
España

Agradecimientos:

El presente estudio de caso se basa en gran medida en la información facilitada por los siguientes expertos y expertas, a quienes agradecemos su tiempo y conocimientos:

- **Rubén Romero Masgosa**, [CONVIVE Fundación CEPAIM](#)
- **Beatriz Suárez**, [Andalucía Acoge](#)

Ha sido redactado por Rahul Chawla, técnico de incidencia, Lilana Keith, técnico de incidencia sénior, Mafalda Azevedo, Samia Bakkal y Marta Lara Rodríguez, pasantes del departamento de incidencia en PICUM. Ha sido editado por Michele LeVoy, directora de PICUM.

© PICUM, 2025

Diseño: www.chocolatejesus.be

Foto de portada: Wei Huang

Esta publicación ha sido posible gracias al amable apoyo de:



Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, las ideas y opiniones aquí expresadas pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente aquellas de la Unión Europea o del Programa Europeo de Empleo e Innovación Social "EaSI (2021-2027)". Ni la Unión Europea ni la entidad de concesión de subvenciones pueden ser consideradas responsables por ellas.

Este estudio de caso forma parte de una serie de resúmenes elaborados por PICUM sobre políticas nacionales específicas en materia de migración laboral y permisos de trabajo. Puede consultar la serie completa en [nuestra página web](#).¹

Si bien cada estudio se centra en un país, no ofrece una visión general exhaustiva de todos los permisos de trabajo disponibles en el país. Más bien, nos centramos en analizar las políticas y vías específicas más relevantes para las diferentes cualificaciones y sectores de trabajo.

En particular, también hemos tenido en cuenta si las políticas incluyen algunas de las características esenciales de las medidas exitosas en materia de migración laboral y permisos de trabajo, como se establece en el informe de PICUM de 2021: Recomendaciones políticas: diseño de políticas de migración laboral para promover el trabajo decente.²

Este estudio de caso examina los siguientes aspectos de la política de migración laboral en España a fecha de noviembre de 2025:

1. Sistema de migración laboral

- » Permisos únicos para el trabajo por cuenta ajena
- » Permisos únicos para el trabajo por cuenta propia
- » Permisos de trabajo para actividades de temporada
- » Gestión colectiva de contrataciones en origen

2. Regularización mediante el sistema de arraigo

1 Otros estudios de caso abordan políticas específicas de migración laboral en Francia, Nueva Zelanda, Canadá, Finlandia, Alemania, Irlanda, Polonia y Portugal.

2 Para consultar el informe completo, véase PICUM, [Diseño de políticas de migración laboral para promover el trabajo decente](#) (2021).

Apartado 1: Sistema de migración laboral

En noviembre de 2024, España introdujo una nueva reforma del Reglamento de su ley de extranjería, por la que se modifica el marco jurídico del país en materia de visados, permisos de trabajo, arraigo y reunificación familiar. Dicha reforma entró en vigor en mayo de 2025 e introduce asimismo nuevas categorías y procedimientos para los mecanismos de regularización.

El Gobierno español se propuso agilizar los procedimientos administrativos y aclarar las responsabilidades de las diferentes autoridades competentes durante los procesos migratorios.³ El

Gobierno también pretende armonizar la legislación nacional con los marcos europeos,⁴ entre otros, con la Directiva sobre el permiso único⁵ y la Directiva sobre estudiantes e investigadores.⁶

Dado que las reformas son muy recientes, aún quedan algunos detalles por definir. En ese sentido, el estudio de caso se centra en el análisis de las disposiciones legales en comparación con las recomendaciones de PICUM teniendo en cuenta las experiencias bajo el sistema anterior, ya que todavía no es posible analizar la aplicación de las nuevas normas en la práctica.⁷

Permisos únicos de trabajo

Los ciudadanos y ciudadanas no pertenecientes al EEE que deseen comenzar a trabajar en España pueden obtener un permiso combinado de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena (permiso único de trabajo).⁸ La autorización inicial se limitará a una zona geográfica específica (comunidad autónoma)

y a una ocupación.⁹ Además, está sujeta a una valoración de la situación nacional de empleo para determinar si se permite la contratación de la persona extranjera.¹⁰ Esta vía debe ser iniciada por el/la empleador/a.

3 Lucía González, [Claves de la reforma del Reglamento de Extranjería: visados, arraigo, reagrupación y permiso único desde el primer día](#), RTVE Noticias, 20 de mayo de 2025.

4 Ibid.

5 [Directiva \(UE\) 2024/1233](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, (refundición).

6 [Directiva \(UE\) 2016/801](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida).

7 Los primeros datos sobre los cambios en las solicitudes de permisos y regularizaciones entre la fecha de entrada en vigor de la reforma y el 31 de octubre pueden consultarse aquí [«Las solicitudes para residir y trabajar en España crecen cerca del 50% desde la entrada en vigor del nuevo Reglamento de la Ley de Extranjería»](#), Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España, 21 de noviembre de 2025.

8 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 72.

9 Ibid., artículo 73 (1)

10 Ibid., artículo 74 (1) a)

Requisitos de elegibilidad

Para que un/a empleador/a pueda solicitar un primer permiso único para una persona extranjera:

- El puesto de trabajo debe cumplir los criterios de la situación nacional de empleo, es decir:¹¹
 - » figurar en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura,¹² o
 - » el/la empleador/a debe demostrar que no ha podido contratar a alguien que ya contara con un permiso de trabajo en España.¹³
- Además, debe estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social y contar con medios económicos, materiales o personales suficientes para que el proyecto empresarial cumpla con las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo.¹⁴ Si el/la empleador/a ha sido sancionado por infringir la normativa legal, incluida la relativa a los permisos de trabajo,¹⁵ la solicitud podrá ser denegada.
- Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo deben ajustarse a las establecidas por la normativa vigente y al convenio colectivo aplicable para la misma actividad, categoría profesional y localidad.¹⁷

La persona extranjera podrá ser de cualquier nacionalidad y deberá tener al menos 16 años.¹⁸

Deberá tener la capacitación para realizar la actividad objeto del contrato y, en su caso, poseer la cualificación profesional legalmente exigida.¹⁹ No deberá encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España,²⁰ ni representar una amenaza para el orden público, la seguridad pública o la salud pública —circunstancia que se acreditará mediante la comprobación de la inexistencia de antecedentes penales (véase más abajo).²¹ No deberá encontrarse en situación irregular en España, pero podrá modificar una autorización de residencia temporal ya existente siempre que se cumplan los demás requisitos de elegibilidad,²² o haya residido en España durante más de un año (en cuyo caso no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo).²³ Estas solicitudes de modificación podrán ser presentadas por la persona titular del permiso o por el/la empleador/a.²⁴

11 En caso de circunstancias excepcionales en el mercado laboral, o cuando la situación nacional del empleo no resulte aplicable, la Dirección General de Gestión Migratoria podrá ordenar que se conceda la autorización de residencia y trabajo en otra zona territorial u ocupación. Véase [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 73 (1).

12 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 75 (1).

13 Ibid., artículo 75 (2)

14 Ibid., artículo 74 (1) d)

15 Ibid., artículo 77 (3)

16 Desde la entrada en vigor del nuevo reglamento de extranjería, se han registrado evaluaciones más estrictas de los recursos económicos de las empresas durante el proceso de contratación, lo que en algunos casos ha dificultado la contratación o ha dado lugar a denegaciones.

17 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 74 (1) c).

18 Ibid., artículo 72

19 Ibid., artículo 74 (1) f)

20 Ibid., artículo 74 (1) g)

21 Ibid., artículo 74 (1) h)

22 Ibid., artículo 191 (2)

23 Ibid., artículo 191 (4)

24 Ibid., artículo 191 (5)

Valoración de la situación nacional de empleo

La valoración de la situación nacional de empleo es un proceso complejo en el que participan varias instituciones. El Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura recoge los puestos de trabajo considerados como difíciles de cubrir por cada comunidad autónoma,²⁵ utilizando la clasificación nacional de ocupaciones, así como para las ciudades de Ceuta y Melilla.²⁶ Se basa en una valoración trimestral elaborada por el Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con la información suministrada por los servicios públicos de empleo autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.²⁷ Sigue existiendo un desajuste significativo entre la realidad del mercado laboral y los puestos de trabajo que figuran en el Catálogo.²⁸

También es posible contratar para puestos que no figuran en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura si el/la empleador/a puede demostrar que dicho puesto no puede cubrirse con trabajadores ya incorporados al mercado laboral español.²⁹ En este caso, el/la empleador/a debe presentar una oferta de trabajo ante el Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma donde se ubique el puesto de trabajo.³⁰ La oferta de empleo estará disponible ocho días, durante los cuales el Servicio Público de Empleo actuará como intermediario entre los/as candidatos/as y el/la empleador/a.³¹ Tras este periodo, el/la empleador/a deberá informar a las autoridades sobre quiénes fueron aceptados/as, quiénes rechazados/as y los motivos.³² El Servicio Público de Empleo podrá entonces expedir, en un plazo de tres días, la certificación de insuficiencia de personas demandantes, lo que permitiría a la entidad empleadora contratar a una persona extranjera.³³ No obstante, en algunas regiones, y para ciertas ocupaciones, resulta difícil superar esta prueba del mercado laboral.

25 Ibid., artículo 75 (1)

26 Ibid., artículo 75 (1)

27 Ibid., artículo 75 (1)

28 Véase, por ejemplo, el Catálogo de la segunda mitad de 2025 aquí: <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/empresas/informacion-para-empresas/profesiones-de-dificil-cobertura/profesiones-mas-demandadas.html>.

29 Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 75 (2).

30 Ibid., artículo 75 (2)

31 Ibid., artículo 75 (2)

32 Ibid., artículo 75 (2)

33 Ibid., artículo 75 (2)

Proceso de solicitud

El/la empleador/a es responsable de presentar la solicitud ante la oficina de extranjería de la provincia donde esté ubicado el centro de trabajo, ya sea personalmente o a través de un/a representante autorizado/a.³⁴

Además, deberá acompañarla de la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos de elegibilidad mencionados anteriormente³⁵ y presentar el contrato de trabajo firmado.³⁶ El/la empleador/a deberá abonar la tasa administrativa correspondiente,³⁷ que es de 203,84 € cuando la remuneración sea inferior al doble del salario mínimo, o de 407,71 € cuando sea igual o superior al doble del salario mínimo.³⁸³⁹ El/la empleador/a no está autorizado a repercutir esta tasa a la persona trabajadora,⁴⁰ si bien existen casos de malas prácticas en los que le exige el reembolso de dicha tasa.⁴¹

Respecto a la persona trabajadora, la solicitud deberá incluir un pasaporte o documento de viaje válido, documentación que acredite su formación y, cuando proceda, sus cualificaciones profesionales.⁴² Una vez presentada la documentación, las autoridades competentes la revisarán y, en caso de

deficiencias, concederán un plazo de diez días a la persona solicitante para subsanar o completar la solicitud.⁴³

A continuación, será admitida a trámite, fase durante la cual se comprobará la información de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y de la Tesorería General de la Seguridad Social respecto al cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social. Asimismo, se solicitará un informe al Registro Central de Penados sobre la persona trabajadora.⁴⁴ La existencia de antecedentes penales no supondrá, por sí misma, causa de denegación, sino que las autoridades competentes valorarán caso por caso para asegurarse de que la persona solicitante no suponga una amenaza para el orden público, la seguridad interior, la salud pública o las relaciones internacionales de ninguno de los Estados miembros de la Unión Europea.⁴⁵ Estos informes serán emitidos en el plazo de siete días.⁴⁶

La autoridad competente deberá emitir y notificar la decisión sobre la solicitud en un plazo de tres meses. Transcurrido el plazo sin haber obtenido respuesta, se entenderá desestimada.⁴⁷

34 Ibid., artículo 77 (1)

35 Ibid., artículo 77 (2) a) y c)

36 Ibid., artículo 77 (2) b)

37 [Orden PJC/617/2025, de 13 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería](#), nº 144, 16 de junio de 2025, artículo 3 (1).

38 Ibid., anexo

39 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 74 (1) i).

40 [Orden PJC/617/2025, de 13 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería](#), nº 144, 16 de junio de 2025, Artículo 3 (2).

41 Información de CONVIVE Fundación CEPAIM, miembro de PICUM.

42 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 77 (2) d) y e).

43 Ibid., artículo 77 (4)

44 Ibid., artículo 77 (5)

45 Ibid., artículo 77 (5)

46 Ibid., artículo 77 (5)

47 Ibid., artículo 77 (6)

Una vez concedida la autorización, la persona trabajadora podrá solicitar un visado para entrar en España si aún no se encuentra en el país. En el plazo de tres meses desde su entrada legal en España o desde la concesión de la autorización, deberá darse

de alta en el sistema de la Seguridad Social.⁴⁸ Una vez hecho esto, tendrá un mes para solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.⁴⁹

Concesión del permiso

Este permiso inicial suele tener una validez de un año, salvo que la actividad laboral tenga una duración menor.⁵⁰

Está limitado al ejercicio de la actividad laboral especificada: la ocupación y el ámbito geográfico concreto del puesto de trabajo incluidos en la solicitud —pero no al puesto de trabajo específico ni a la entidad

empleadora.⁵¹ Las comunidades autónomas también podrán fijar el ámbito geográfico dentro de su territorio cuando tengan competencia en materia de permisos de trabajo.⁵² El tiempo de residencia con el permiso único computa para los cinco años exigidos para la autorización de residencia de larga duración.⁵³

Cambio de empleador/a

Transcurridos tres meses desde la vigencia de la autorización y durante el primer año, la persona trabajadora podrá cambiar de empleador/a siempre que el nuevo trabajo sea en la misma ocupación y zona geográfica.⁵⁴ No existe un procedimiento específico a seguir.

Asimismo, podrá autorizarse el cambio de empleador/a en cualquier momento si este/a incumple gravemente el contrato o si circunstancias ajenas

a su voluntad impiden el inicio o continuación del trabajo.⁵⁵

- Cuando el cambio sea necesario debido a circunstancias ajenas al control de la persona trabajadora, esta, o el/la empleador/a, deberán informar a la oficina de extranjería en un plazo de quince días, y dispondrá de tres meses para encontrar un/a nuevo/a empleador/a.⁵⁶

48 Ibid., artículo 77 (8)

49 Ibid., artículo 77 (9)

50 Ibid., artículo 73 (4)

51 Ibid., artículo 73 (4)

52 Ibid., artículo 73 (4)

53 Ibid., artículo 182 y 183 (1)

54 Ibid., artículo 79 (1)

55 Ibid., artículo 79 (2)

56 Ibid., artículo 79 (3)

- En caso de incumplimiento grave del contrato, la persona trabajadora deberá presentar pruebas de dicho incumplimiento a las autoridades de extranjería. Una vez que las pruebas se consideren suficientes para determinar que ha habido incumplimiento, dispondrá de tres meses para encontrar un/a nuevo/a empleador/a y para que este lo notifique a las autoridades de extranjería.⁵⁷

Durante el proceso de cambio de empleador/a, mantendrá el derecho a permanecer en España.⁵⁸

Si el nuevo trabajo implica un cambio de ocupación, sector de actividad o ámbito territorial, la persona trabajadora deberá solicitar una modificación de la autorización.⁵⁹ La oficina de extranjería tomará una decisión en el plazo de un mes. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa se entenderá concedida.⁶⁰

Antes de la reforma, las personas titulares de un permiso único podían cambiar de empleador/a en cualquier momento sin seguir ningún procedimiento

específico —más allá de que el/la empleador/a registre la relación laboral en la Seguridad Social como haría con cualquier nuevo contrato de trabajo con cualquier trabajador/a. Estas nuevas y complejas normas, que limitan las situaciones y los plazos en los que los trabajadores y trabajadoras pueden cambiar de empleador/a durante los tres primeros meses de su contrato e introducen nuevos procedimientos de notificación para hacerlo, suponen un retroceso en sus derechos en comparación con las normas anteriores. Si bien estos cambios se ajustan a la Directiva revisada de la UE sobre el permiso único, que prevé la posibilidad de establecer tales restricciones, su aplicación es facultativa y su transposición no debería haber dado lugar a tal retroceso en materia de derechos de las personas trabajadoras.⁶¹ Estas restricciones aumentarán su dependencia de los/as empleadores/as y dificultarán su capacidad para impugnar las vulneraciones de los derechos laborales durante los tres primeros meses de empleo.⁶²

Actividades adicionales

El permiso único también autoriza el ejercicio de una actividad por cuenta propia durante su vigencia, con la condición de que la actividad principal siga siendo el empleo por cuenta ajena, salvo que la relación

laboral se extinga por causas ajenas a la voluntad de la persona extranjera, en cuyo caso se deberá notificar a la oficina de extranjería en un plazo de tres días.⁶³

⁵⁷ Ibid., artículo 79 (2)

⁵⁸ Ibid., artículo 79 (6)

⁵⁹ Ibid., artículo 192

⁶⁰ Ibid., artículo 192 (1)

⁶¹ Directiva (UE) 2024/1233 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, (refundición), considerando 44.

⁶² Véanse, por ejemplo, Weatherburn, A., «The lived experiences of migrants in the EU with a single permit» (Vivencias de las personas migrantes titulares de un permiso único en la UE, en inglés), Université libre de Bruxelles: Bruselas, 2023.

⁶³ Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 73 (5).

Renovaciones

El permiso único de trabajo puede renovarse en los siguientes supuestos:

- Cuando continúe la relación laboral una vez que haya expirado la autorización inicial.⁶⁴
- Empleo a tiempo parcial durante el año: cuando la persona trabajadora haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año y:
 - » haya suscrito un nuevo contrato de trabajo con un/a nuevo/a empleador/a bajo las mismas condiciones que las permitidas en el permiso original,⁶⁵ o
 - » tenga un nuevo contrato con condiciones diferentes (por ejemplo, ocupación, zona geográfica) que también reúna los requisitos para la concesión inicial detallados en el artículo 74,⁶⁶ o
 - » la relación laboral anterior haya finalizado por motivos ajenos a su voluntad y la persona haya permanecido inscrita de forma ininterrumpida como demandante de empleo hasta la solicitud de renovación.⁶⁷
- Protección social: Cuando se le hayan concedido prestaciones por desempleo,⁶⁸ o reciba ayuda económica pública destinada a apoyar la integración social o laboral.⁶⁹

- Cuando el contrato de trabajo finalice o se suspenda⁷⁰ y:
 - » la persona trabajadora pueda acreditar que ha estado trabajando y de alta en la Seguridad Social durante al menos nueve meses en un periodo de doce;
 - » un/a familiar cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar a la persona trabajadora;⁷¹
 - » en los supuestos de extinción del contrato de trabajo como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género o violencia sexual.⁷²

Junto con la solicitud de renovación deberán presentarse los documentos acreditativos de que se reúnen las condiciones para su concesión, así como un informe emitido por las autoridades autonómicas competentes que acredite la escolarización de los/as menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria.⁷³ Si, a partir de la documentación presentada no quedara acreditada la escolarización, la oficina de extranjería lo notificará a la persona solicitante, que deberá presentar las pruebas requeridas en el plazo de un mes. De no hacerlo, la autorización no será renovada.⁷⁴

64 Ibid., artículo 80 (2) a)

65 Ibid., artículo 80 (2) b) 1

66 Ibid., artículo 80 (2) b) 2

67 Ibid., artículo 80 (2) b) 3

68 [Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), n° 10, 12 de enero de 2000, artículo 38 (6) b).

69 Ibid., artículo 38 (6) c)

70 Ibid., artículo 38 (6) d)

71 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, n° 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 80 (2) d).

72 Ibid., artículo 80 (2) d)

73 Ibid., artículo 80 (3)

74 Ibid., artículo 80 (4)

El/la empleador/a deberá abonar la tasa de renovación exigida⁷⁵ de 81,54 €. ⁷⁶

Al valorar la renovación, las autoridades también podrán tener en cuenta si la persona solicitante ha sido condenada por un delito y ha cumplido su condena, si ha sido indultada o se encuentra en libertad condicional y si ha cumplido con sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.⁷⁷ Sin embargo, los descubiertos en la cotización a la Seguridad Social no impedirán la renovación de la autorización, siempre que se acredite la realización habitual de la actividad.⁷⁸

Además, la persona solicitante podrá presentar información que demuestre sus esfuerzos de integración para respaldar la solicitud. Por lo general, se trata de un informe favorable de la comunidad autónoma en la que reside.⁷⁹ Si las autoridades regionales no emiten dicho informe en el plazo de un mes, podrá presentar otras pruebas aceptables que demuestren sus esfuerzos de integración.⁸⁰

Transcurrido el plazo de tres meses para resolver sobre una solicitud de renovación sin que se haya dictado resolución expresa, esta se entenderá estimada.⁸¹

La renovación del permiso único de trabajo por cuenta ajena tiene una validez de cuatro años, salvo que el permiso inicial tuviera una validez inferior a un año, en cuyo caso la renovación será válida durante la duración de la actividad laboral (hasta un año, tras el cual podrá solicitarse otra renovación), o que corresponda una autorización de residencia de larga duración. Autoriza a la persona titular a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia en cualquier parte del territorio nacional y en cualquier sector de actividad. Los efectos de la renovación de la autorización se retrotraerán al día siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.⁸²

⁷⁵ [Orden PJC/617/2025, de 13 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería](#), nº 144, 16 de junio de 2025, artículo 3 (1).

⁷⁶ *Ibid.*, anexo

⁷⁷ [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre 2024, artículo 80 (5).

⁷⁸ *Ibid.*, artículo 80 (7)

⁷⁹ *Ibid.*, artículo 80 (6)

⁸⁰ *Ibid.*, artículo 80 (6)

⁸¹ *Ibid.*, artículo 80 (9)

⁸² *Ibid.*, artículo 81 (1)

Permisos únicos para trabajo por cuenta propia

Las personas de países no pertenecientes al EEE también pueden acceder a un permiso temporal de residencia y trabajo para personas autónomas (autorización de residencia temporal y trabajo por

cuenta propia).⁸³ El permiso inicial tiene una validez de un año⁸⁴ y se limita a una zona geográfica específica.⁸⁵

Requisitos de elegibilidad

Para obtener un permiso inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta propia, la persona extranjera deberá:

- ser mayor de dieciocho años,⁸⁶
- cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los/as nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada,⁸⁷
- poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional,⁸⁸
- acreditar la suficiencia de la inversión prevista para la implantación del proyecto y sobre la incidencia, en su caso, en la creación de empleo,

incluyendo como tal el auto empleo,⁸⁹

- no deberá encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España, ni representar una amenaza para el orden público, la seguridad pública o la salud pública (circunstancia que se acreditará mediante la comprobación de la inexistencia de antecedentes penales),⁹⁰
- no encontrarse irregularmente en territorio español,⁹¹ pero se puede modificar un permiso de residencia temporal existente siempre que se cumplan los demás requisitos de elegibilidad,⁹²
- no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.⁹³

83 Ibid., artículo 8

84 Ibid., artículo 83

85 Ibid., artículo 83

86 Ibid., artículo 82

87 Ibid., artículo 84 a)

88 Ibid., artículo 84 b)

89 Ibid., artículo 84 c)

90 Ibid., artículos 84 c) y d)

91 Ibid., artículo 38 b)

92 Ibid., artículo 191 (2)

93 Ibid., artículo 38 c)

Proceso de solicitud

Las personas extranjeras deberán presentar su solicitud y la documentación justificativa presencialmente, o por medios electrónicos si ya residen en España.⁹⁴ Además de acreditar que cumplen los requisitos de elegibilidad,⁹⁵ deberán presentar un pasaporte o documento de viaje válido reconocido por España, con una validez mínima de un año⁹⁶ y un certificado médico que confirme que no padecen ninguna enfermedad que pueda tener graves repercusiones para la salud pública.⁹⁷

La oficina de extranjería también solicitará un informe al Registro Central de Penados para verificar la ausencia de antecedentes penales en España, así como un informe policial.⁹⁸ La existencia de antecedentes no supondrá, por sí misma y de forma automática, causa de denegación de la autorización.⁹⁹

La persona solicitante deberá abonar la tasa de tramitación correspondiente ¹⁰⁰de 203,84 €. ¹⁰¹

Una vez concedida la autorización, podrá solicitar un visado si aún no se encuentra en España.

En el plazo de tres meses desde su entrada legal en España o desde la concesión de la autorización, la persona deberá afiliarse, darse de alta y cotizar de acuerdo con la normativa de la Seguridad Social aplicable.¹⁰² En caso de no hacerlo, se considerará que reside de forma irregular en España.¹⁰³ En el plazo de un mes desde el alta de la persona trabajadora, deberá solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.¹⁰⁴

94 Ibid., artículo 197

95 Las solicitudes serán rechazadas si no se cumplen los requisitos de elegibilidad, si se descubre que alguno de los documentos presentados es falso o si hay pruebas de que haya mediado mala fe, [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre 2024, artículo 85 (3).

96 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 38 d).

97 Ibid., artículo 38 i)

98 Ibid., artículo 38 e)

99 Ibid., artículo 85 (2)

100 [Orden PJC/617/2025, de 13 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería](#), nº 144, 16 de junio de 2025, artículo 3 (1).

101 Ibid., anexo

102 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre 2024, artículo 85 (7)

103 Ibid., artículo 85 (9)

104 Ibid., artículo 85 (8)

Concesión del permiso

El permiso inicial se limitará a un sector de actividad y a un ámbito geográfico (que el trabajador o trabajadora deberá seleccionar en el formulario de solicitud).¹⁰⁵ Cuando la comunidad autónoma tenga las competencias pertinentes, podrá determinar un ámbito geográfico más limitado dentro de su

territorio.¹⁰⁶ Si la actividad va a realizarse en más de una comunidad autónoma, se deberán cumplir criterios adicionales.¹⁰⁷ El tiempo de residencia con el permiso único para el trabajo por cuenta propia computa para los cinco años exigidos para la autorización de residencia de larga duración.¹⁰⁸

Renovaciones

Las solicitudes de renovación deberán presentarse durante los dos meses previos a la fecha de expiración del permiso actual. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento.¹⁰⁹ La presentación durante los tres meses posteriores a la expiración también prorrogará la validez del permiso hasta la resolución del procedimiento, si bien existe el riesgo de recibir una sanción administrativa.¹¹⁰ Asimismo, las personas solicitantes deberán acreditar la escolarización de los/as menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria.¹¹¹ A continuación, la oficina de extranjería comprobará las contribuciones tributarias y de Seguridad Social y obtendrá un informe policial.¹¹²

Las renovaciones se concederán en los siguientes supuestos:

- cuando se acredite la continuidad en la actividad laboral previa comprobación del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social (los descubiertos en la cotización a la Seguridad Social no impedirán la renovación),
- cuando un/a familiar cumpla con los requisitos económicos para reagrupar a la persona trabajadora por cuenta propia,
- cuando el órgano gestor competente haya reconocido que la persona trabajadora autónoma tiene derecho a la protección social por cese de actividad.
- cuando la actividad laboral se haya interrumpido por motivos ajenos a la persona trabajadora, incluidas situaciones de violencia sexual o de género (en el caso de personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes).¹¹³

¹⁰⁵ Ibid., artículo 83

¹⁰⁶ Ibid., artículo 83

¹⁰⁷ Ibid., artículo 85 (6)

¹⁰⁸ Ibid., artículo 182 y 183 (1)

¹⁰⁹ Ibid., artículo 86 (1)

¹¹⁰ Ibid., artículo 86 (1)

¹¹¹ Ibid., artículo 86 (3)

¹¹² Ibid., artículo 86 (5)

¹¹³ Ibid., artículo 86 (2)

Los esfuerzos de integración también podrán respaldar las solicitudes de renovación, principalmente mediante informes emitidos por los organismos competentes de la comunidad autónoma de residencia de la persona.¹¹⁴

Transcurrido el plazo de tres meses desde la solicitud sin que se haya dado una respuesta, la renovación se entenderá estimada.¹¹⁵ La persona solicitante deberá abonar la tasa de renovación exigida¹¹⁶ de 81,54 €. ¹¹⁷

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de cuatro años —salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración— y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia en cualquier parte del territorio nacional y en cualquier sector de actividad. Los efectos de la renovación de la autorización se retrotraerán al día siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.¹¹⁸

Autorización de trabajo «para actividades de temporada»

Los permisos de residencia y trabajo para actividades de temporada¹¹⁹ autorizan a las personas nacionales de países no pertenecientes al EEE a

residir en España y trabajar por cuenta ajena durante un periodo máximo de nueve meses dentro de un año natural.¹²⁰

Requisitos de elegibilidad

Para que una persona pueda realizar un trabajo con un permiso de trabajo de temporada, debe

formalizarse por escrito un contrato fijo-discontinuo, de conformidad con la legislación laboral española.¹²¹

114 Ibid., artículo 86 (6)

115 Ibid., artículo 87 (2)

116 [Orden PJC/617/2025, de 13 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería](#), nº 144, 16 de junio de 2025, artículo 3 (1).

117 Ibid., anexo

118 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 87 (1).

119 Se ha constatado que los programas de migración temporal aumentan considerablemente los riesgos de explotación laboral, servidumbre por deudas y dependencia de intermediarios. Incluso en situaciones en las que el trabajo está vinculado a las estaciones, como el caso de la agricultura, la necesidad de mano de obra no desaparece y estos programas generan precariedad para los trabajadores y trabajadoras tanto en el país de origen como en el de destino. Véase PICUM, [Diseño de políticas de migración laboral para promover el trabajo decente](#), PICUM, 2021.

120 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre de 2024, artículo 100; Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 'Hoja 23 – Autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada', Sede Electrónica de las Administraciones Públicas, última actualización mayo de 2025.

121 Ibid., artículo 102 (1) b)

El contrato deberá especificar claramente la duración de actividad laboral,¹²² que no podrá ser superior a nueve meses por año natural.¹²³ La situación nacional de empleo deberá permitir la contratación de personas extranjeras,¹²⁴ excepto para las recogidas en la previsión anual de ocupaciones aprobada en los procedimientos de gestión colectiva de contratos de trabajo que sigue su propio régimen.¹²⁵

Para obtener un permiso de trabajo para actividades de temporada,¹²⁶ la persona extranjera deberá tener

16 años o más y no residir ni hallarse en España.¹²⁷ Debe tener los certificados o licencias administrativas necesarios para el desarrollo de una actividad profesional regulada según la normativa sectorial aplicable.¹²⁸

Ambas partes deben cumplir también con las normas vigentes sanitarias, de régimen interior y convivencia en explotaciones y alojamientos o de riesgos laborales.¹²⁹

Proceso de solicitud

El proceso de solicitud sigue pasos similares a los establecidos para el permiso único de trabajo, siendo el/la empleador/a el responsable de presentar la solicitud y pagar la tasa de tramitación correspondiente.¹³⁰ La solicitud deberá presentarse al menos dos meses antes del inicio previsto de la actividad laboral.¹³¹

Además de la documentación estándar, hay una serie de condiciones adicionales que deben cumplirse

y cuya documentación correspondiente deberá ser aportada por el/la empleador/a:

- prueba de haber informado a la persona trabajadora de sus derechos,¹³²
- prueba de haber solicitado un seguro de asistencia sanitaria,¹³³
- confirmación de que se proporcionará un alojamiento adecuado,¹³⁴
- el compromiso de organizar el viaje de la persona

122 Ibid., artículo 102 (1) g)

123 Ibid., artículo 101 (1)

124 Consulte más arriba sobre la valoración de la situación nacional del empleo.

125 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre 2024, artículo 102 (2).

126 Ibid., artículo 100

127 Ibid., artículo 102 (1) a)

128 Ibid., artículo 102 (1) j)

129 Ibid., artículo 102 (1) i)

130 Ibid., artículo 103 (1) y 77

131 Ibid., artículo 103 (2)

132 Ibid., artículo 103 (3) a)

133 Ibid., artículo 103 (3) b)

134 Ibid., artículo 103 (3) c)

trabajadora, y

- una declaración responsable que acredite la solvencia económica del/de la empleador/a y el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.¹³⁵

El/la empleador/a también deberá presentar una declaración responsable firmada por la persona trabajadora donde acredite el compromiso de retorno¹³⁶ y el cumplimiento de los procedimientos de retorno aplicables.¹³⁷

La oficina de extranjería deberá emitir una resolución motivada y notificarla a la persona solicitante en el plazo máximo de un mes. Si no se emite ninguna resolución en ese plazo, la solicitud se considerará denegada.¹³⁸

Una vez notificada la aprobación, deberá solicitar el visado correspondiente ante la autoridad española competente en el plazo de un mes.¹³⁹ El/la empleador/a deberá dar de alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social en el plazo de tres días desde su entrada en España.¹⁴⁰

Concesión del permiso

Las autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada tendrán una duración de cuatro años y habilitarán a sus titulares, durante su periodo de vigencia, a trabajar por un periodo de actividad máximo de nueve meses por año natural,¹⁴¹ y se limita a un ámbito geográfico autonómico y a una ocupación.¹⁴² El permiso obliga al/a la empleador/a, siempre que se sigan cumpliendo todos los requisitos, a llamar a la persona titular del permiso para trabajar cada año durante la vigencia del mismo en el marco del contrato de trabajo^{143,144}

Prórroga de la actividad laboral

El periodo de actividad laboral anual podrá prorrogarse cuando las personas titulares de la autorización finalicen su relación con el/la empleador/a que las contrató inicialmente. La prórroga podrá ser con el/la mismo/a empleador/a o con otro/a distinto/a, para el mismo o diferente ámbito geográfico, pero referida siempre a la misma ocupación y sector. Se admiten prórrogas sucesivas si no superan los nueve meses en el periodo de actividad laboral y hay continuidad entre la finalización de la primera y el inicio de la segunda o sucesivas.¹⁴⁵

¹³⁵ Ibid., artículo 103 (3) e)

¹³⁶ Ibid., artículo 103 (3) d)

¹³⁷ Ibid., artículo 103 (3) f)

¹³⁸ Ibid., artículo 103 (4)

¹³⁹ Ibid., artículo 103 (5)

¹⁴⁰ Ibid., artículo 103 (6)

¹⁴¹ Ibid., artículo 101 (1)

¹⁴² Ibid., artículo 101 (1)

¹⁴³ Ibid., artículo 102 (4)

¹⁴⁴ En la práctica, esto no siempre es así. Véase «Permisos de trabajo para actividades de temporada en la práctica».

¹⁴⁵ [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre 2024, artículo 111](#)

Si el periodo de actividad finalizara durante el procedimiento de prórroga, se permitirá a la persona trabajadora permanecer en España hasta que se haya adoptado una decisión sobre la solicitud, siempre que esta se haya presentado dentro del periodo de validez de dicha autorización, no haya sido por causas imputables al trabajador y no haya expirado el periodo de nueve meses de actividad por año natural.¹⁴⁶

Cambio de empleador/a

Las personas titulares de una autorización de trabajo para actividades de temporada podrán cambiar de empleador/a antes de la finalización de su contrato:

- 1. Transcurridos tres meses de actividad laboral en virtud de su contrato vigente.** El/la nuevo/a empleador/a deberá presentar una solicitud para contratar a la persona trabajadora antes de que finalice el periodo de empleo acordado con el/la empleador/a anterior. La nueva actividad podrá desarrollarse en una región u ocupación diferente, siempre que la situación nacional de empleo lo permita dentro del mismo sector.¹⁴⁷
- 2. En cualquier momento, si el/la empleador/a inicial incumple gravemente las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo,** según lo establecido en la legislación laboral española. En este supuesto, la persona trabajadora tendrá un plazo de tres meses desde que se constaten

indicios suficientes de la existencia del grave incumplimiento para encontrar un/a nuevo/a empleador/a, y para que este se dirija a la autoridad competente para comunicar el cambio respecto a la posición del/de la empleador/a anterior (si la ocupación es la misma) o presentar una nueva solicitud de permiso de trabajo para actividades de temporada o un permiso único de trabajo.¹⁴⁸ La nueva solicitud no exigirá comprobación de la situación nacional de empleo, pero sí que se cumplan los demás requisitos exigidos para la autorización, excepto el requisito de que la persona trabajadora no se encuentre en España específicamente para trabajar en actividades de temporada.¹⁴⁹

- 3. Cuando circunstancias ajenas a la voluntad del/de la empleador/a impidan el desarrollo de la actividad laboral.** En tales casos, la persona extranjera o el/la empleador/a deberá comunicar tales circunstancias a la oficina de extranjería, en un plazo máximo de quince días.¹⁵⁰ Esto abrirá un plazo de un mes en el que un/a nuevo/a empleador/a podrá manifestar su intención de sustituir al/a la anterior.¹⁵¹

En todos los casos, la duración total del trabajo de temporada dentro de un año, incluidos los periodos de empleo con distintos/as empleadores/as, no podrá superar los nueve meses.¹⁵² Cuando se produce un cambio de empleador/a, la oficina de extranjería deberá resolver la solicitud en el plazo de quince

¹⁴⁶ Ibid., artículo 112 (5)

¹⁴⁷ Ibid., artículo 110 (1)

¹⁴⁸ Ibid., artículo 110 (2)

¹⁴⁹ Ibid., artículo 110 (2)

¹⁵⁰ Ibid., artículo 110 (3)

¹⁵¹ Ibid., artículo 110 (3)

¹⁵² Ibid., artículo 110 (4)

días. Si no se emite ninguna resolución en ese plazo, la solicitud se considerará denegada.¹⁵³ La persona trabajadora conservará el derecho a permanecer en

España mientras espera una decisión, siempre que el cambio de empleador/a se haya solicitado dentro del plazo legalmente establecido.¹⁵⁴

Renovaciones

Los permisos de trabajo de temporada también pueden renovarse tras su expiración por periodos adicionales de cuatro años.¹⁵⁵ Podrán solicitarla tanto el/la mismo/a empleador/a como otro/a diferente, siempre que se cumplan todos los requisitos reglamentarios, incluido el de no solicitarla desde dentro de España. La renovación deberá referirse al mismo sector de actividad, si bien se permiten cambios en la ocupación o el ámbito geográfico. Será autorizada por la misma autoridad que concedió el permiso inicial o la que corresponda según el ámbito geográfico.¹⁵⁶

La oficina de extranjería deberá emitir una resolución motivada y notificarla a la persona solicitante en el plazo máximo de un mes.¹⁵⁷ Si no se emite ninguna resolución en ese plazo, la solicitud se considerará aprobada.

Cuando reciba la notificación de concesión de la autorización, la persona trabajadora deberá solicitar el correspondiente visado ante la oficina consular

española competente en el plazo máximo de un mes.¹⁵⁸ Una vez en España, el/la empleador/a deberá darle de alta en la Seguridad Social en el plazo de tres días.¹⁵⁹

Si el periodo de actividad finalizara durante el procedimiento de renovación, se permitirá a la persona trabajadora permanecer en España hasta que se haya adoptado una decisión sobre la solicitud, siempre que se haya presentado dentro del periodo de validez de dicha autorización, que el retraso no haya sido por causas imputables a la persona trabajadora y que no se haya superado el límite máximo anual de nueve meses.¹⁶⁰

El procedimiento de renovación sigue siendo responsabilidad del/de la empleador/a y, por lo general, se exige que la persona trabajadora no se encuentre en España durante el proceso.

153 Ibid., artículo 110 (5)

154 Ibid., artículo 110 (6)

155 Ibid., artículo 112 (1)

156 Ibid., artículo 112 (1)

157 Ibid., artículo 112 (2)

158 Ibid., artículo 112 (3)

159 Ibid., artículo 112 (4)

160 Ibid., artículo 112 (5)

Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen (GECCO)

La gestión colectiva es el procedimiento para la concesión de múltiples autorizaciones iniciales de residencia y trabajo a personas trabajadoras extranjeras que se encuentren fuera de España, a partir de ofertas presentadas por empleadores/as.¹⁶¹ El procedimiento puede utilizarse tanto para permisos «estables» (es decir, permiso único para trabajo por cuenta ajena, con una duración de un año) como para permisos «circulares» o «de temporada» (es decir, un permiso de cuatro años, que permite a las personas extranjeras trabajar un máximo de nueve meses en un año natural). Asimismo, puede utilizarse para visados de búsqueda de empleo.¹⁶²

Estos procedimientos de contratación se dirigen generalmente a países con los que España ha firmado acuerdos sobre la regulación y gestión de los flujos migratorios.¹⁶³ España ha firmado acuerdos bilaterales con diferentes países, entre ellos Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania, Honduras, Senegal y la República Dominicana, con el objetivo de poner en marcha el sistema GECCO.¹⁶⁴ La gestión colectiva de contrataciones en origen implica consultas con las provincias, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Comisión Laboral de Inmigración.

Al igual que ocurre con los permisos de trabajo de temporada no regulados por el marco GECCO, los intermediarios y las autoridades locales no pueden cobrar por el proceso, por lo que, en teoría, el proceso de selección es gratuito para las personas trabajadoras. Los/Las empleadores/as deben proporcionar un contrato firmado antes de que la persona entre en España, y entregar una copia traducida a quienes no entiendan español. Además, deberán cubrir los gastos de viaje desde el país de origen a España, desde el punto de llegada hasta el alojamiento, y proporcionar alojamiento a los trabajadores y trabajadoras sujetos a migración circular.¹⁶⁵ Además, si reciben formación en España o en el país de origen para desempeñar el trabajo, esta deberá ser gratuita.¹⁶⁶

El marco GECCO se utiliza para gestionar la mayor parte de la migración laboral «de temporada» en España,¹⁶⁷ y, como resultado, los permisos de trabajo que se describen a continuación son similares en cuanto a requisitos y derechos a las autorizaciones para actividades de temporada descritos anteriormente. A continuación, se presentan las diferencias entre los derechos concedidos y el proceso de solicitud.

¹⁶¹ Ibid., artículo 113 (1)

¹⁶² Ibid., artículo 114

¹⁶³ [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre 2024, artículo 103 (7).

¹⁶⁴ Información de la sesión de aprendizaje mutuo con CONVIVE Fundación Cepaim y Red Acoge, 8 de abril de 2025, véase también la [Orden ISM/1488/2024](#), de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025, artículo 15 (2).

¹⁶⁵ [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre 2024, artículo 118 (1, 2, 3).

¹⁶⁶ Ibid, artículo 120

¹⁶⁷ Migration Partnership Facility (MPF), Re-thinking approaches to labour migration. Potentials and gaps in EU member states' migration infrastructures, ICMPD: Brussels, 2024 (Mecanismo de Asociación para la Migración (MPF), Repensando los enfoques de la migración laboral. Potenciales y brechas en las infraestructuras migratorias de los Estados miembros de la UE, ICMPD: Bruselas, 2024, en inglés).

Requisitos de elegibilidad

El número y los tipos de puestos de trabajo que deben cubrirse se basan en una previsión del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.¹⁶⁸ Las personas que soliciten un permiso «estable» deberán cumplir los mismos requisitos que los establecidos para el permiso único de trabajo por cuenta ajena (descritos en el artículo 74).¹⁶⁹ Quienes

soliciten el permiso «circular» deberán cumplir los mismos requisitos que las demás personas solicitantes de permisos para trabajadores de temporada (detallados en los artículos 102 y 106).¹⁷⁰ Básicamente, se aplican los mismos requisitos de elegibilidad que cuando se solicitan fuera del marco GECCO, tal y como se ha descrito anteriormente.¹⁷¹

Procedimiento de solicitud

Los/las empleadores/as enviarán las solicitudes para gestionar colectivamente las ofertas de empleo al organismo competente —que podrán ser las dependencias de trabajo e inmigración o las oficinas de extranjería que tengan delegada la competencia de la comunidad autónoma—. ¹⁷² Las solicitudes aceptadas se remitirán a la Dirección General de Gestión Migratoria, que iniciará los procedimientos de preselección necesarios en el país de origen y autorizará el inicio del proceso de selección.¹⁷³ El/la empleador/a tendrá derecho a delegar este proceso

en agencias de contratación en el país de origen.¹⁷⁴ La Dirección General se pondrá en contacto con la Comisaría General de Extranjería y Fronteras para asignar a los trabajadores y trabajadoras un número de identificación extranjero (y comunicarles, si fuera necesario, los posibles motivos de denegación de la autorización).¹⁷⁵ A continuación, el órgano competente lo notificará al/a la empleador/a,¹⁷⁶ que presentará las solicitudes de visado a la oficina consular correspondiente.¹⁷⁷

¹⁶⁸ Ibid., artículo 115

¹⁶⁹ Ibid., artículo 116 (1)

¹⁷⁰ Ibid., artículo 116 (2)

¹⁷¹ Ibid., artículo 116

¹⁷² Ibid., artículo 122 (1)

¹⁷³ Ibid., artículo 122 (5)

¹⁷⁴ Ibid., artículo 122 (7)

¹⁷⁵ Ibid., artículo 122 (9)

¹⁷⁶ Ibid., artículo 122 (10)

¹⁷⁷ Ibid., artículo 122 (11)

Concesión del permiso

El procedimiento GECCO puede utilizarse para permisos de un año («estables») y de cuatro años («circulares»), así como para visados de búsqueda de empleo.¹⁷⁸ Sin embargo, se utiliza principalmente para permisos de cuatro años que conceden derechos y obligaciones similares a los del permiso de trabajo para actividades de temporada. Los procedimientos de prórroga, cambio de empleador/a y renovación que se detallan a continuación y en la Orden Ministerial que regula el GECCO para 2025 se refieren a los permisos de trabajo de temporada.

Cambio de empleador/a

La Orden GECCO 2025 incluye disposiciones que permiten el cambio de empleador/a y de ubicación

geográfica, si bien la ocupación y el sector de actividad deben seguir siendo los mismos.¹⁷⁹ La solicitud la pueden presentar tanto el/la empleador/a inicial como el/la nuevo/a, con la conformidad de las personas trabajadoras afectadas.¹⁸⁰

Si cambian de empleador/a, pero siguen empleadas de forma continua sin interrupción entre contratos, el periodo de actividad laboral podrá prorrogarse, siempre que no supere el total de nueve meses por año natural, incluidas las prórrogas anteriores.¹⁸¹

Esta orden armoniza el procedimiento de cambio de empleador/a con el previsto para el permiso de trabajo de temporada no gestionado a través del procedimiento GECCO.

Renovaciones

Las autorizaciones de trabajo para actividades de temporada gestionadas a través del procedimiento GECCO pueden renovarse más allá del periodo inicial de cuatro años, por periodos adicionales de la misma duración. La solicitud debe ser presentada por el/la empleador/a inicial —no es posible renovar a través de GECCO con un/a nuevo/a empleador/a, se debe solicitar un nuevo permiso—, con el consentimiento de la persona trabajadora y la documentación que acredite la necesidad de la prórroga.¹⁸²

Quienes hayan sido titulares de una autorización de cuatro años podrán solicitar posteriormente un permiso de residencia y trabajo de dos años que les

permitirá trabajar para otros/as empleadores/as o por cuenta propia.¹⁸³ La solicitud deberá presentarse cuando la persona trabajadora haya regresado a su país de origen, durante los seis meses posteriores a la finalización de la vigencia de la autorización de trabajo.¹⁸⁴ Los trabajadores y trabajadoras deberán presentar un certificado de antecedentes penales de los países en los que hayan residido durante los últimos cinco años, así como un contrato de trabajo que garantice el 100 % del salario mínimo. Este permiso podrá prorrogarse por dos años más y renovarse, lo que eventualmente ofrecerá una vía para obtener la residencia de larga duración.¹⁸⁵

¹⁷⁸ Ibid., artículo 114

¹⁷⁹ [Order ISM/1488/2024](#), de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025, artículo 7 (1).

¹⁸⁰ Ibid., artículo 7 (2)

¹⁸¹ Ibid., artículo 7 (6)

¹⁸² Ibid., artículo 8 (1, 2)

¹⁸³ Ibid., artículo 9 (1)

¹⁸⁴ Ibid., artículo 9 (3a, 3b)

¹⁸⁵ Ibid., artículo 4

Permisos de trabajo «de temporada» en la práctica

Si bien la normativa relativa a los permisos de trabajo «de temporada» y el marco GECCO establecen diversas protecciones para las personas trabajadoras, en la práctica, muchas de ellas sufren violaciones de sus derechos laborales y no pueden denunciar las malas condiciones sin poner en riesgo su continuidad de residencia y empleo en España.¹⁸⁶

Las complicaciones del procedimiento de cambio de empleador/a y la dependencia de los/as empleadores/as para su tramitación empujan a las personas trabajadoras hacia la precariedad y al riesgo de quedarse en situación irregular. En particular, el hecho de que los permisos GECCO solo puedan ser renovados por el/la mismo/a empleador/a significa que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras «de temporada» tienen un acceso muy limitado en la práctica a los derechos laborales.¹⁸⁷

El hecho de que el alojamiento sea proporcionado por el/la empleador/a implica que también dependan de este para su vivienda, lo que aumenta los riesgos y las dificultades a la hora de defender sus derechos laborales y las condiciones prometidas.

El enfoque en la migración «circular», con la limitación de trabajar nueve meses al año y la condición de que el permiso esté supeditado al retorno de la persona trabajadora a su país, también empuja a algunas a vivir y trabajar de forma irregular en España para mantenerse a sí mismas y a sus familias.¹⁸⁸

186 Información de la sesión de aprendizaje mutuo con CONVIVE Fundación Cepaim y Red Acoge, 8 de abril de 2025.

187 Molinero-Gerbeau, Y., 'Exploitation embedded in Spain's seasonal worker programme' («La explotación implícita en el programa de trabajadores y trabajadoras de temporada de España, en inglés) OpenDemocracy, 22 de octubre de 2024.

188 Ibid.

Selección de recomendaciones políticas	Indicadores	
1. Procedimientos ágiles y eficientes:		
Buena administración: Los procedimientos para obtener y renovar visados y permisos deberían agilizarse mediante requisitos administrativos razonables.	1.1 Número de etapas en el procedimiento de solicitud	Permisos únicos de trabajo: Esto se cumple en cierta medida. Los requisitos administrativos y el procedimiento son en gran medida razonables. Sin embargo, sigue siendo muy difícil para las personas trabajadoras de determinadas ocupaciones acceder a permisos únicos, a pesar de la demanda, debido al criterio de valoración de la «situación nacional del empleo» y a las dificultades que plantea la contratación internacional. En particular, el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura no refleja con precisión la realidad, y puede resultar difícil superar la prueba del mercado laboral. Existen varios motivos para poder renovar los permisos, aunque algunas de las condiciones y medios de prueba son difíciles de cumplir para algunos trabajadores y trabajadoras. Las tasas de las solicitudes iniciales dependen de los ingresos de la persona trabajadora (203,84 € o 407,71 € para remuneraciones iguales o superiores al doble del salario mínimo) y deben ser abonadas por los/as empleadores/as. Asimismo, deberán abonar las tasas de renovación, que serán más bajas (81,54 €), pero pueden suponer un obstáculo para algunas personas trabajadoras. Permisos de trabajo para actividades de temporada: Esto se cumple en cierta medida. Existen numerosos requisitos y condiciones para la concesión de permisos de trabajo de temporada. Si bien muchos de ellos tienen por objeto proteger a los trabajadores y trabajadoras, algunos son innecesarios, como la exigencia de que la persona no resida en España. Además, resulta difícil acceder a un permiso fuera del sistema de gestión colectiva (GECCO).
Se debe proporcionar públicamente a las posibles empresas y personas trabajadoras información sobre los procedimientos de solicitud, los requisitos y las normas aplicables en un lenguaje claro y accesible.	1.2 Accesibilidad de la información sobre los procedimientos y reglas aplicables	Esto no se cumple. La información está disponible principalmente en español y figura en documentos jurídicos, si bien algunos procedimientos también se describen en la página web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Gobierno español. Además, la ausencia de una fuente de información centralizada dificulta la obtención de información clara.

Selección de recomendaciones políticas	Indicadores	
Basados en una oferta de empleo: Una oferta de empleo cuyas condiciones estén en consonancia con los convenios colectivos o la legislación laboral aplicable debería ser suficiente para todos los puestos de trabajo y sectores.	1.3 Requisitos de elegibilidad/no elegibilidad para acceder a un permiso con una oferta de trabajo	Esto se queda corto. Tanto para el permiso único de trabajo como para el permiso de trabajo de temporada, el puesto también debe cumplir con el requisito de la valoración de la «situación nacional de empleo», es decir, debe figurar en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura o superar una prueba del mercado laboral, salvo que se expida en el marco de la gestión colectiva (GECCO). En este caso, sigue existiendo una limitación de los puestos de trabajo elegibles, basada en una lista anual de previsión de ocupaciones.
Estabilidad para el/la empleador/a y para las personas trabajadoras: Los permisos deberían tener una duración razonable, de al menos dos años.	1.4 Duración del permiso	Permisos únicos de trabajo: Esto se cumple en cierta medida. El permiso inicial solo es válido por un máximo de un año. No obstante, cuando se renueva, la vigencia es de cuatro años, lo que proporciona estabilidad. Sin embargo, para algunas personas trabajadoras puede resultar difícil cumplir con los requisitos para la renovación. Permisos de trabajo para actividades de temporada: Esto se queda corto. El permiso se concede por cuatro años. El/la empleador/a está obligado, siempre que se sigan cumpliendo todos los requisitos, a llamar al titular del permiso para trabajar cada año durante la vigencia del mismo. Sin embargo, la autorización solo permite a la persona trabajar un máximo de nueve meses por año natural en España, y se supone que debe abandonar el país cuando no esté trabajando, durante un mínimo de tres meses al año, lo que genera importantes dificultades e inestabilidad para los trabajadores y trabajadoras.

Selección de recomendaciones políticas	Indicadores	
Solicitudes desde el país: Las personas deberían poder solicitar los diversos permisos de residencia y trabajo previstos en la legislación nacional desde el país, independientemente de su situación administrativa, incluso si se encuentran en situación irregular. Deben suprimirse las restricciones que les impidan cambiar de un estatuto o permiso a otro.	1.6 Solicitudes desde el país, incluso en situación irregular 1.7 Los estatutos o permisos pueden cambiar su naturaleza	Permiso único de trabajo: Esto se cumple en cierta medida. Es posible solicitar un permiso único desde dentro del país, pero solo si se cuenta con una autorización de residencia válida; las personas con visados de corta estancia y quienes se encuentran en situación irregular en España no pueden optar a él. No obstante, las personas indocumentadas pueden regularizar su situación a través de los distintos mecanismos de regularización (véase, en particular, el sistema de arraigo), y es posible acceder posteriormente al permiso único. Además, existe un visado de búsqueda de empleo para hijos/as y nietos/as de personas españolas de origen y para determinadas ocupaciones y zonas geográficas, bajo ciertas condiciones, que puede facilitar las solicitudes desde el país para estos grupos. Permiso de trabajo para actividades de temporada: Esto no se cumple. La persona trabajadora no puede estar residiendo en España (ni siquiera de manera regular) en el momento de solicitar el permiso. Esto también se aplica a los permisos gestionados a través de GECCO.
2. Autonomía para las personas trabajadoras		
Procedimientos iniciados por las personas trabajadoras: Los trabajadores y trabajadoras deberían poder solicitar los permisos por ellos mismos.	2.1 Autonomía para el proceso de solicitud/ solicitud realizada por la persona trabajadora o el/la empleador/a	Esto no se cumple. Tanto en el caso del permiso único como en el del permiso de trabajo de temporada, es el/la empleador/a quien presenta la solicitud.

Selección de recomendaciones políticas	Indicadores	
Movilidad en el mercado laboral: Los permisos no deberían estar vinculados a un/a solo/a empleador/a. La gente debería poder cambiar de empleador/a, de tipo de trabajo y de sector, y trabajar para más de un/a empleador/a con el mismo permiso sin necesidad de autorización por parte de su empleador/a ni de la agencia intermediaria.	2.2. Procedimiento para cambiar de empleador/a 2.3 Procedimiento para cambiar de tipo de trabajo 2.4 Procedimiento para cambiar de sector de actividad 2.5 Posibilidad de trabajar para más de un/a empleador/a 2.6 Plazo antes de cambiar de empleador/a	Permiso único de trabajo: Esto se cumple en cierta medida. Las personas trabajadoras pueden cambiar de empleador/a sin realizar ningún procedimiento específico (más allá del alta que gestionan los/as empleadores/as para todos sus trabajadores y trabajadoras), pero solo dentro de la misma ocupación y región y solo después de los tres primeros meses de empleo, a menos que se produzca un incumplimiento grave del contrato por parte del/de la empleador/a o por circunstancias ajenas al control de la persona trabajadora y del/de la empleador/a que impidan el inicio o la continuación del trabajo (en cuyo caso podrá cambiar de empleador/a en los tres primeros meses siguiendo los siguientes procedimientos): <u>En caso de incumplimiento grave del contrato</u>, la persona trabajadora deberá proporcionar a las autoridades de extranjería indicios suficientes de la existencia de dicho incumplimiento y dispondrá de tres meses desde que sea reconocido por las autoridades para encontrar un/a nuevo/a empleador/a y para que el/la nuevo/a empleador/a lo notifique a las autoridades. <u>Por circunstancias ajenas al control de las partes</u>, la persona trabajadora o el/la empleador/a deberán informar a la oficina de extranjería en un plazo de 15 días, y dispondrá de tres meses para encontrar un/a nuevo/a empleador/a. Estas limitaciones solo se introdujeron con la reciente reforma de la normativa y suponen un retroceso en los derechos de las personas trabajadoras en comparación con el sistema anterior, en el que podían cambiar de empleador/a en cualquier momento sin necesidad de seguir ningún procedimiento específico. Los procedimientos aplicables a las excepciones y el breve plazo para encontrar un nuevo empleo (tres meses) son complejos y puede empujar a algunas personas a la dependencia y a la irregularidad. Si desea cambiar de ocupación o de región, deberá solicitar una modificación de la autorización que tendrá que tramitarse en el plazo de un mes.

Selección de recomendaciones políticas	Indicadores	
		Permiso de trabajo para actividades de temporada: Esto se queda corto. Las normas para las personas trabajadoras con permisos de trabajo de temporada son similares a las de los permisos únicos, si bien son más restrictivas en los siguientes aspectos: <u>Cuando se cambia de empleador/a después de tres meses, el/la nuevo/a empleador/a deberá presentar una solicitud para contratar a la persona trabajadora antes de que finalice el periodo de empleo acordado con el/la empleador/a anterior y cumplir con «el requisito de la valoración de la situación nacional de empleo», incluso cuando el nuevo empleo sea en la misma ocupación y región.</u> <u>En circunstancias ajenas al control de las partes, el/la nuevo/a empleador/a solo dispondrá de un mes para manifestar su intención de contratarla.</u> Es importante señalar que, en caso de incumplimiento grave del contrato, al igual que ocurre con las personas titulares de un permiso único, solo se requiere la notificación por parte del/de la nuevo/a empleador/a si se trata de la misma ocupación, y si el/la nuevo/a empleador/a solicita una nueva autorización de trabajo de temporada o un permiso único de trabajo, no se aplica el requisito de «la valoración de la situación nacional de empleo». En todo caso, la duración de la actividad laboral con una autorización de trabajo de temporada no podrá exceder los nueve meses en el año natural.
Independencia de los/as empleadores/as: Cuando los trabajadores y trabajadoras pierden o dejan su trabajo, los permisos deberían seguir siendo válidos durante un plazo razonable para que puedan encontrar buscar un empleo alternativo.	2.7. Periodos de desempleo / búsqueda de trabajo durante la vigencia del permiso y tras su expiración	Permiso único de trabajo: Esto se cumple. Los permisos siguen siendo válidos durante el periodo de desempleo. Asimismo, existen diversas condiciones en las que el permiso puede renovarse cuando la persona haya estado desempleada o se encuentre actualmente desempleada. Permiso de trabajo para actividades de temporada: Esto no se cumple. Se supone que las personas titulares de un permiso deben abandonar España cuando no tengan empleo, salvo en los periodos específicos descritos anteriormente en los que pueden cambiar de empleador/a.

Selección de recomendaciones políticas	Indicadores	
El apoyo económico y práctico debería ser accesible durante este periodo, al menos en las mismas condiciones que para las personas nacionales. Asimismo, debería prestarse especial atención a las situaciones en las que el/la empleador/a proporciona también alojamiento a la persona trabajadora.	2.8. Disponibilidad de apoyo económico y práctico durante el periodo de desempleo	Permiso único de trabajo: Esto se cumple. Permiso de trabajo para actividades de temporada: Esto no se cumple.
3. Igualdad y unidad familiar		
No discriminación: El acceso al empleo y a los permisos correspondientes no debería ser discriminatorio en base a ninguno de los motivos protegidos por la legislación en materia de derechos humanos. Si existe un trato preferencial para determinadas nacionalidades, esto debería justificarse en relación con desventajas preexistentes.	3.1 Restricciones en el acceso a permisos por motivos prohibidos 3.2 Justificación del trato preferencial, si procede	Permiso único de trabajo: Esto se cumple. Estos permisos también están disponibles para personas a partir de los 16 años. Permiso de trabajo para actividades de temporada: Esto se cumple en cierta medida. No existe discriminación por motivos de edad, género o nacionalidad en la normativa. Sin embargo, la mayoría de los permisos se expiden en el marco de la gestión colectiva (GECCO) y, por lo tanto, se conceden a personas de determinadas nacionalidades, en virtud de acuerdos de cooperación en materia de gestión migratoria. Asimismo, se han priorizado determinados perfiles que se consideran más propensos a regresar (por ejemplo, mujeres migrantes con hijos/as a su cargo en su país de origen).
Unidad familiar: Los trabajadores y trabajadoras migrantes deberían poder disfrutar de su vida familiar como cualquier otra persona. Deben eliminarse las restricciones que impidan a quienes tengan bajos ingresos traer a sus familias.	3.5 Posibilidades y restricciones de acceso a permisos para familiares	Permiso único de trabajo: Este requisito se cumple en gran medida. Los permisos requieren un contrato de trabajo que garantice al menos el salario mínimo, que en 2025 equivale al 150 % del «IPREM», el indicador utilizado en los procedimientos administrativos. El requisito de ingreso para la reagrupación familiar es el 150 % del IPREM, entre quien lo solicita y el miembro de la familia que se reúne, con un 50 % más por cada miembro de la familia adicional. Permiso de trabajo para actividades de temporada: No se cumple. No existe ninguna disposición relativa a la reagrupación familiar para las personas titulares de permisos de trabajo de temporada.

Selección de recomendaciones políticas	Indicadores	
Los cónyuges/parejas también deberían tener acceso al mercado laboral.	3.6 Acceso al mercado laboral para miembros de la familia	Permiso único de trabajo: Esto se cumple. Permiso de trabajo para actividades de temporada: N/a
5. Inclusión social		
Vías para el permiso de residencia de larga duración: Deberían existir vías para obtener la residencia de larga duración después de varios años. Todos los periodos de residencia deberían contar a efectos del estatuto de residencia de larga duración.	5.1 La residencia cuenta a efectos del permiso de residencia de larga duración o permanente	Permiso único de trabajo: Esto se cumple en gran medida. La residencia bajo el permiso único cuenta para la obtención del permiso de residencia de larga duración, y las renovaciones de la autorización inicial de un año son válidas por cuatro años, lo que proporciona una vía directa a la residencia de larga duración, que requiere cinco años de residencia. Sin embargo, aunque el periodo de residencia irregular puede utilizarse para regularizar la situación en virtud del sistema de arraigo, este periodo no cuenta para la residencia de larga duración. Permiso de trabajo para actividades de temporada: Esto se queda corto. El permiso de trabajo de temporada concedido en el marco del GECCO ofrece una vía para obtener un permiso de residencia y trabajo de dos años que cuenta para el estatus de residencia de larga duración. Sin embargo, los cuatro años de trabajo de temporada no cuentan para la residencia de larga duración debido a la falta de continuidad.

Apartado 2: Regularización mediante el sistema de arraigo

Las personas indocumentadas que residen en España pueden solicitar permisos de residencia temporal por circunstancias excepcionales en las siguientes situaciones:

- Casos de arraigo¹⁸⁹
- Ser víctimas de violencia sexual¹⁹⁰
- Colaboración contra redes organizadas¹⁹¹
- Ser víctimas de la trata de seres humanos;¹⁹²
- Si cumplen los criterios del programa de regularización a corto plazo anunciado en enero de 2026 (detalles próximamente).

La reforma del reglamento,¹⁹³ que entró en vigor el 20 de mayo de 2025, adapta el sistema de arraigo. En algunos aspectos, se ha simplificado, aplicándose requisitos generales comunes a todos los subtipos.

Entre la entrada en vigor de la reforma y el 31 de octubre de 2025, 95 000 personas regularizaron su situación por la vía del arraigo.¹⁹⁴

Sustituye o modifica los subtipos anteriores e introduce una nueva categoría, creando un total de cinco formas de arraigo:¹⁹⁵

- El arraigo sociolaboral;
- El arraigo social;
- El arraigo socioformativo;
- El arraigo segunda oportunidad;
- El arraigo familiar.

A continuación, se describen los cinco tipos de arraigo que se encuentran actualmente en vigor.

189 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), Boletín Oficial del Estado, nº 280, 20 de noviembre 2024, artículo 125.

190 Ibid., artículo 137 –141

191 Ibid., artículos 142 – 147

192 Ibid., artículos 148 – 155

193 La Reforma del Reglamento de Extranjería introducida por el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre de 2024, actualiza el marco normativo para la gestión de la migración en España, concretamente reformando la Ley Orgánica 4/2000 ([Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#)).

194 'Las solicitudes para residir y trabajar en España crecen cerca del 50% desde la entrada en vigor del nuevo Reglamento de la Ley de Extranjería.' Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España, 21 de noviembre de 2025.

195 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), artículo 125.

Requisitos de elegibilidad

Requisitos generales para las solicitudes de autorización por motivos de arraigo

Además de los criterios específicos para cada tipo de arraigo, deben cumplirse los siguientes requisitos comunes para todas las solicitudes de arraigo:¹⁹⁶

- Las personas solicitantes deben haber residido en España durante al menos dos años antes de presentar la solicitud (con la excepción del arraigo familiar) y no tener la condición de solicitantes de protección internacional, tanto en el momento de presentar la solicitud del arraigo como durante la tramitación de la misma.
 - » En el caso de las personas que hayan solicitado protección internacional y esta haya sido rechazada, no se computará el tiempo de permanencia en España durante la tramitación de la solicitud de protección.
 - » El periodo de residencia se contará a partir de dos meses después de la notificación de la denegación de la solicitud de protección internacional (es decir, una vez transcurrido el plazo de recurso).
- Además, las personas solicitantes no deberán representar una «amenaza para el orden público, la seguridad o la salud pública», ni tener antecedentes penales en España ni en ninguno de los países en los que haya residido en los últimos cinco años anteriores a su entrada en España.¹⁹⁷
- Tampoco deberán ser consideradas «inadmisibles» en países con los que España tenga un acuerdo recíproco, ni encontrarse en el periodo de compromiso de no retorno a España (si procede).

Arraigo sociolaboral

El nuevo arraigo sociolaboral exige a los/as solicitantes presentar al menos un contrato de trabajo que garantice, como mínimo, el salario mínimo interprofesional (SMI), proporcional a las horas trabajadas, y un mínimo de 20 horas de trabajo semanales en el conjunto de todos los contratos.¹⁹⁸

Este arraigo ofrece flexibilidad al permitir presentar varios contratos, incluidos los de temporada o

temporales, o trabajar para diferentes empleadores/as al mismo tiempo. Asimismo, los/as empleadores/as deberán demostrar la viabilidad de los contratos, al igual que con otros permisos de trabajo en virtud del artículo 74.¹⁹⁹ La reforma también elimina la necesidad de un informe de arraigo, lo que simplifica el proceso de solicitud para esta categoría.²⁰⁰ Sin embargo, muchas personas en situación irregular que trabajan en sectores con altos niveles de

¹⁹⁶ Ibid., artículo 126

¹⁹⁷ Este registro se refiere únicamente a los actos considerados delitos según la legislación española, por lo que la entrada y/o residencia irregulares no se computan en este caso. Información de la sesión de aprendizaje mutuo con PICUM, CEPAIM y Red Acoge, 8 de abril de 2025.

¹⁹⁸ Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, artículo 127 (b).

¹⁹⁹ Ibid., artículo 127 (b)

²⁰⁰ Ibid., artículo 127

economía sumergida (en particular, la hostelería, la venta ambulante, el trabajo sexual, el trabajo doméstico y la agricultura) no pueden proporcionar

contratos de trabajo formales para regularizarse por esta vía.

Arraigo social

El nuevo arraigo social requiere:

- demostrar vínculos familiares —cónyuge, pareja registrada o familiares de primer grado— que residan en España. La familia debe tener acceso a recursos económicos equivalentes al 100 % del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples²⁰¹ (IPREM)²⁰² o
- presentar un informe favorable de integración social de las autoridades regionales. Este informe debe confirmar la participación en programas formativos, el respeto de los valores constitucionales y los derechos humanos y el dominio del idioma, cuando proceda. Cuando el informe de integración se retrase más de 30 días, los/as solicitantes podrán aportar pruebas alternativas para cumplir este requisito.²⁰³

Arraigo socioformativo

El nuevo arraigo socioformativo²⁰⁴ exige que las personas solicitantes presenten un informe de integración y estén matriculadas o cursando en ese momento²⁰⁵ alguno de los siguientes programas o cursos de formación:

- Educación secundaria postobligatoria
- Certificaciones profesionales
- Programas de formación para ocupaciones de alta demanda
- Programas de educación para adultos.

201 Índice público utilizado por el Gobierno español para fijar los umbrales económicos de los procedimientos administrativos

202 [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, artículo 127 \(c\).](#)

203 Ibid., artículo 127 (c)

204 Ibid., artículo 127 (d)

205 Según los requisitos anteriores de arraigo para la formación, quienes ya estuvieran cursando estos programas no eran elegibles. Debían estar matriculados/as oficialmente en el momento de presentar la solicitud.

Arraigo de segunda oportunidad

Esta nueva categoría de arraigo²⁰⁶ ha sido creada para dar respuesta a situaciones en las que las personas migrantes han perdido su permiso de residencia por motivos ajenos a su voluntad. Este arraigo exige a las personas solicitantes demostrar que han sido titulares de un permiso de residencia temporal

y que no han podido renovarlo por motivos ajenos al orden público o la seguridad.

Esta vía beneficia especialmente a las personas que no pudieron cumplir los requisitos de renovación por falta de ingresos o empleo.

Arraigo familiar

El arraigo familiar ha sufrido importantes ajustes y ahora se aplica exclusivamente a las personas cuidadoras o tutoras oficiales de nacionales de la UE, elEEE o Suiza (y no de nacionales españoles/as). A diferencia de otras categorías, no se exige un periodo mínimo de residencia.²⁰⁷

Para poder optar a él, las personas deben:²⁰⁸ demostrar que tienen responsabilidades parentales o de cuidado sobre hijos e hijas nacionales de la UE que residan en España, o brindar apoyo a un familiar

con discapacidad con el que convivan, garantizando su capacidad para vivir de forma independiente.

Se han establecido nuevas normas sobre reagrupación familiar para los/as familiares de ciudadanos y ciudadanas españoles.²⁰⁹ Estas normas son independientes del arraigo familiar, pero los/as familiares que cumplan los requisitos²¹⁰ y residan en situación irregular en España podrán solicitar el permiso, excepto los hijos e hijas mayores de 18 años, que deberán solicitarlo desde su país de origen.

206 Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, artículo 127(a).

207 Ibid., artículo 127 (e)

208 Ibid., artículo 127 (e)

209 Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, CAPÍTULO VII. Residencia temporal de familiares de personas con nacionalidad española.

210 Los/as familiares que pueden optar a él son los/as cónyuges o parejas registradas. Los hijos e hijas cumplen automáticamente los requisitos si son menores de 26 años y residen con la persona española o dependen económicamente de ella. Los/as mayores de 26 años deben demostrar su dependencia económica o una discapacidad que requiera asistencia. Los/as ascendientes, como los padres, pueden optar a ella si pueden demostrar su dependencia económica o por motivos humanitarios, como problemas graves de salud. Asimismo, los padres, madres, tutores/as legales o cuidadores/as de menores españoles también pueden ser elegibles, siempre que cumplan con los criterios legales en virtud de la legislación española. Otros/as familiares no incluidos en las categorías anteriores también podrán solicitarlo si demuestran una necesidad acreditada de apoyo basada en la dependencia, la convivencia o en problemas graves de salud o discapacidad. En dichos casos, deberán aportar pruebas que justifiquen su situación.

Proceso de solicitud

En todos los casos, la solicitud debe presentarse de forma presencial (los/as menores o las personas con discapacidad que necesiten asistencia pueden solicitarlo a través de su representante). Se requiere un formulario de solicitud cumplimentado, junto con un pasaporte o un documento de identidad válido reconocido en España.

Se debe acreditar un periodo de residencia de dos años en España, ya sea mediante documentos de empadronamiento u otra documentación, como facturas.

Asimismo, se requiere un certificado de antecedentes penales de todos los países en los que haya residido durante los últimos cinco años.

Hay una tasa de tramitación de 38,28€²¹¹, dependiendo de la región.

Según el tipo de arraigo que se solicite, también será necesario acreditar la situación correspondiente (por ejemplo, contrato de trabajo y datos de la empresa, informe de integración, prueba del permiso anterior, etc.).²¹² Los documentos de otros países deberán estar traducidos al español por un traductor jurado. Las decisiones deberán emitirse en un plazo de tres meses, si bien, dependiendo de la comunidad autónoma, algunas decisiones pueden tardar hasta ocho meses.

Concesión del permiso

El permiso de residencia concedido mediante regularización por arraigo es un permiso específico de residencia y trabajo temporal válido por un año, excepto el arraigo familiar, que proporciona una autorización válida por cinco años.

No existen restricciones geográficas, sectoriales ni de otro tipo en relación con el trabajo, salvo el cumplimiento de la normativa laboral y otras normas aplicables, y también es posible trabajar por cuenta propia.²¹³ La excepción es el permiso concedido por arraigo socioformativo, que permite a la persona titular trabajar un máximo de 30 horas semanales.²¹⁴

211 Orden PJC/617/2025, de 13 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería, nº 144, 16 de junio de 2025, anexo.

212 Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, artículo 130.

213 Ibid., artículo 131

214 Ibid., artículo 131 (b)

Renovaciones

Estos permisos pueden prorrogarse y transformarse en otros tipos de autorizaciones de residencia y trabajo temporal.

Para pasar a un permiso único, se requiere acreditar una relación laboral de al menos tres meses durante el periodo de vigencia del permiso, que podrá verificarse mediante las cotizaciones a la Seguridad Social o la inscripción en el servicio público de empleo y la búsqueda activa de trabajo.²¹⁵

En el caso del arraigo socioformativo, la renovación o prórroga del permiso depende de la obtención de un informe del centro de formación correspondiente que certifique el paso al segundo curso de los ciclos de formación profesional de grado básico o medio. Si la formación se completa antes de que finalice el año, la prórroga estará condicionada a la presentación del certificado o título obtenido y a la búsqueda activa de empleo, debiendo estar inscrito/a en el servicio público de empleo.²¹⁶

²¹⁵ Ibid., artículo 132

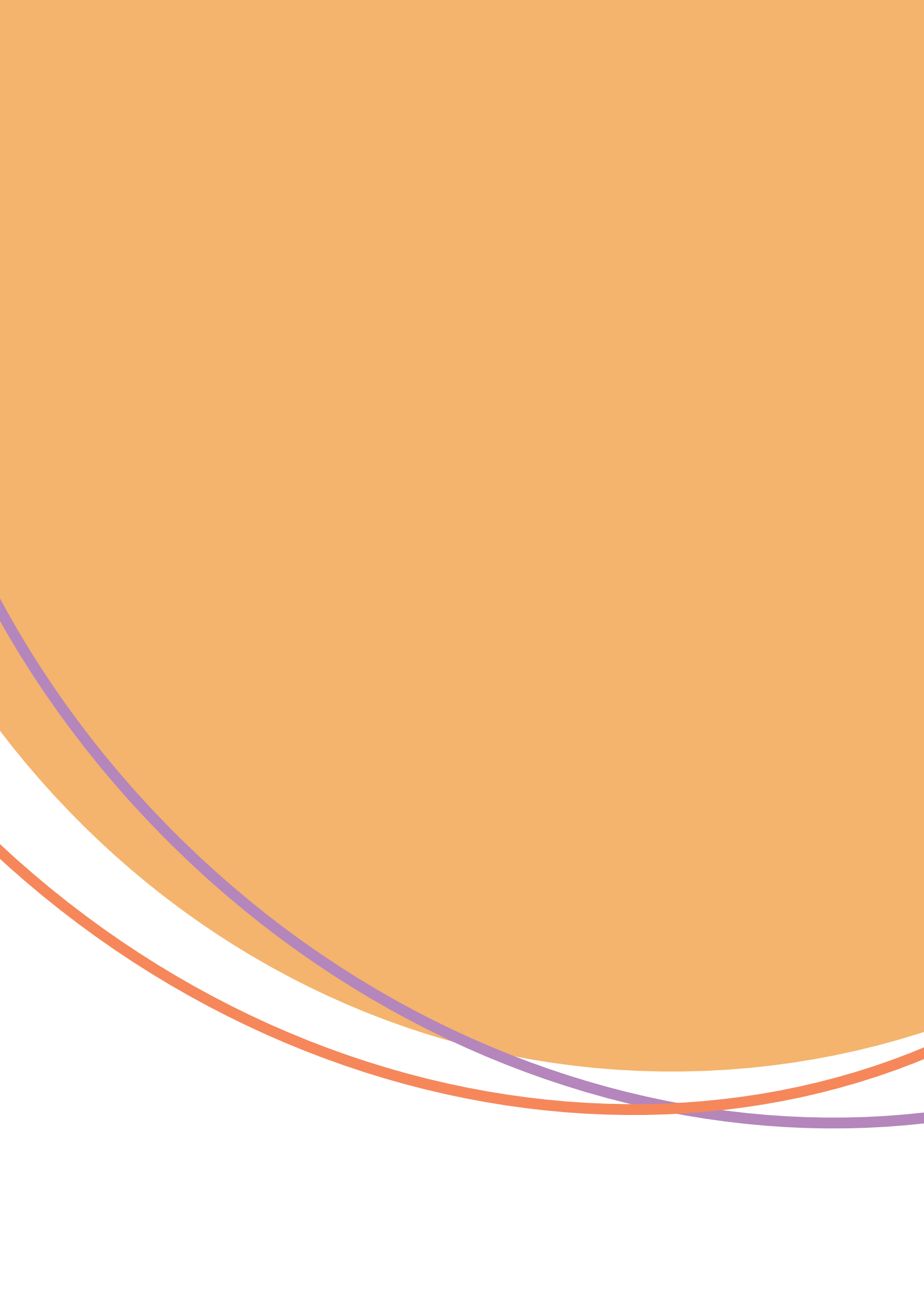
²¹⁶ Ibid., artículo 132

Análisis del sistema de arraigo en comparación con las recomendaciones e indicadores clave de PICUM

Selección de recomendaciones políticas	Indicadores	
1 Procedimientos ágiles y eficientes		
Buena administración: Los procedimientos para obtener y renovar visados y permisos deberían agilizarse mediante requisitos administrativos razonables.	1.1 Número de etapas en el procedimiento de solicitud	Esto se cumple en gran medida. Existe un proceso de solicitud unificado y criterios generales de elegibilidad que se aplican, con algunas excepciones, a todas las vías de regularización del sistema de arraigo. Cada vía cuenta con criterios adicionales, con requisitos probatorios que muchas personas en situación irregular pueden cumplir. Sin embargo, otras muchas no pueden cumplir los requisitos. Concretamente, muchas personas en situación irregular trabajan en sectores con altos niveles de economía sumergida (en particular, la hostelería, la venta ambulante, el trabajo sexual, el trabajo doméstico y la agricultura), por lo que se enfrentan a barreras estructurales para cumplir con los criterios de elegibilidad y los requisitos administrativos. Las tasas de tramitación alcanzan los 39 euros.
Se debe proporcionar públicamente a las posibles empresas y personas trabajadoras información sobre los procedimientos de solicitud, los requisitos y las normas aplicables en un lenguaje claro y accesible.	1.2 Accesibilidad de la información sobre los procedimientos y reglas aplicables	Esto se queda corto. La información solo está disponible en español y hay que buscar los tipos de arraigo por categoría antes de poder visualizar la página correspondiente en la web del Gobierno. Además, cierta información solo es accesible en formato pdf (lo que dificulta la traducción automática).
Basados en una oferta de empleo: Una oferta de empleo cuyas condiciones estén en consonancia con los convenios colectivos o la legislación laboral aplicable debería ser suficiente para todos los puestos de trabajo y sectores.	1.3 Requisitos de elegibilidad/no elegibilidad para acceder a un permiso con una oferta de trabajo	Esto se cumple en gran medida. El arraigo sociolaboral es la vía que está directamente vinculada al empleo y requiere la presentación de uno o varios contratos de trabajo que sumen un mínimo de 20 horas semanales con el salario mínimo por hora correspondiente. No hay restricciones en cuanto a la ocupación, el sector o la región, ni se aplican las pruebas de mercado laboral ni las cuotas. Sin embargo, como se ha señalado anteriormente, las personas que trabajan en sectores clave a menudo no pueden presentar contratos de trabajo formales.
Estabilidad para el empleador y para las personas trabajadoras: Los permisos deberían tener una duración razonable, de al menos dos años.	1.4 Duración del permiso	Esto se queda corto. Los permisos de arraigo tienen una duración de un año. No obstante, es posible renovarlos y pasar a otras formas de residencia temporal y permisos de trabajo.

Selección de recomendaciones políticas	Indicadores	
Solicitudes desde el país: Las personas deberían poder solicitar los diversos permisos de residencia y trabajo previstos en la legislación nacional desde el país, independientemente de su situación administrativa, incluso si se encuentran en situación irregular. Deben suprimirse las restricciones que les impiden cambiar de un estatuto o permiso a otro.	1.6 Solicitudes desde el país incluyendo a las personas en situación irregular 1.7 Los estatutos o permisos pueden cambiar su naturaleza	Esto se cumple en cierta medida. Los permisos de arraigo exigen que la persona solicitante resida en España en situación irregular. Sin embargo, las recientes reformas excluyen a los/as solicitantes de protección internacional, así como el tiempo de residencia transcurrido durante la tramitación de la solicitud. Esto se cumple.
2. Autonomía para las personas trabajadoras		
Procedimientos iniciados por las personas trabajadoras: Los trabajadores y trabajadoras deberían poder solicitar los permisos por ellos mismos y ellas mismas.	2.1 Autonomía para el proceso de solicitud/ solicitud realizada por la persona trabajadora o el/la empleador/a	Esto se cumple.
Movilidad en el mercado laboral: Los permisos no deberían estar vinculados a un/a solo/a empleador/a. La gente debería poder cambiar de empleador/a, de tipo de trabajo y de sector, y trabajar para más de un/a empleador/a con el mismo permiso sin necesidad de autorización por parte de su empleador/a ni de la agencia intermediaria.	2.2 Procedimiento para cambiar de empleador/a 2.3 Procedimiento para cambiar de tipo de trabajo 2.4 Procedimiento para cambiar de sector 2.5 Posibilidad de trabajar para más de un/a empleador/a 2.6 Plazo antes de cambiar de empleador/a	Esto se cumple. Las personas trabajadoras no tienen restricciones en cuanto a la ubicación o el sector de actividad, siempre que se cumplan las normas laborales aplicables. También pueden trabajar por cuenta propia.
Independencia de los/as empleadores/as: Cuando los trabajadores y trabajadoras pierden o dejan su trabajo, los permisos deberían seguir siendo válidos durante un plazo razonable para que puedan buscar un empleo alternativo.	2.7 Periodos de desempleo/ búsqueda de trabajo durante la validez del permiso y después de que haya expirado	Esto se cumple. Los permisos de arraigo mantienen su validez durante el periodo de desempleo y pueden convertirse en un permiso único si la persona solicitante está inscrita en el servicio público de empleo y busca trabajo de forma activa.

Selección de recomendaciones políticas	Indicadores	
El apoyo económico y práctico debería ser accesible durante este periodo, al menos en las mismas condiciones que para las personas nacionales. Asimismo, debería prestarse especial atención a las situaciones en las que el/la empleador/a proporciona también alojamiento a la persona trabajadora.	2.8 Disponibilidad de apoyo económico y práctico mientras la persona está desempleada	Esto no se cumple. La percepción de prestaciones por desempleo está condicionada a haber acumulado un año de trabajo cotizado. Este requisito es el mismo que para las personas nacionales, pero en el caso de las titulares de permisos de arraigo, el trabajo realizado de forma irregular no se contabiliza para alcanzar ese año. Dado que los permisos tienen una duración prevista de un año, resulta imposible que las personas migrantes puedan acceder a prestaciones por desempleo mientras buscan trabajo durante la vigencia de su permiso inicial.
3. Igualdad y unidad familiar		
Unidad familiar: Los trabajadores y trabajadoras migrantes deberían poder disfrutar de su vida familiar como cualquier otra persona. Deben eliminarse las restricciones que impidan a quienes tengan bajos ingresos traer a sus familias.	3.5 Posibilidades y restricciones de acceso a permisos para familiares	Esto no se cumple. La reagrupación familiar está supeditada a un año de residencia legal. Dado que los permisos tienen una vigencia de un año, los/as titulares de los mismos no pueden traer o regularizar a sus familiares con su permiso inicial, hasta que este se renueve o cambie por otro permiso.
5. Inclusión social		
Vías para el permiso de residencia de larga duración: Deberían existir vías para obtener la residencia de larga duración después de varios años. Todos los periodos de residencia deberían contar a efectos del estatuto de residencia de larga duración.	5.1 La residencia cuenta a efectos del permiso de residencia de larga duración o permanente	Esto se cumple. La residencia con un permiso de arraigo cuenta para la residencia de larga duración.





PICUM

For undocumented migrants,
for social justice.

Rue du Congrès 37
1000 Brussels, Belgium
Tel: +32 2 883 68 12
info@picum.org
www.picum.org