

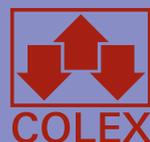
ACTUALIZADO AL REAL DECRETO
1155/2024, DE 19 DE NOVIEMBRE

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ORIGEN

PASO A PASO

Guía completa de cómo contratar a personas
trabajadoras extranjeras en su país de origen

EDICIÓN 2025



CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ORIGEN

Guía completa de cómo contratar a personas
trabajadoras extranjeras en su país de origen

EDICIÓN 2025

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

COLEX 2025

Copyright © 2025

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.

Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)

A Coruña, C.P. 15004

info@colex.es

www.colex.es

I.S.B.N.: 979-13-7011-260-8

Depósito legal: C 1218-2025

SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN	13
1. MARCO NORMATIVO	17
2. REQUISITOS PARA HACER UN CONTRATO DE TRABAJO A UN EXTRANJERO	23
2.1. ¿En qué situación puede encontrarse la persona trabajadora extranjera?	23
2.1.1. Ciudadanos de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo o Suiza	23
2.1.2. Persona trabajadora extranjera que se encuentra en España en situación regular	24
2.1.3. Persona trabajadora extranjera que se encuentra en España en situación irregular	27
2.1.4. Persona trabajadora extranjera con permiso de residencia temporal para becas o estudios	27
2.1.5. Persona trabajadora extranjera que se encuentra fuera de territorio español	28
2.1.6. Menores extranjeros	31
2.1.7. Persona trabajadora extranjera prestando servicios en teletrabajo desde su país	33
2.2. ¿Qué permisos debe tener un extranjero para poder trabajar en España?	34
2.2.1. Concepto de «permiso de trabajo» o «autorización administrativa de trabajo»	35
2.2.2. Autorizaciones que permiten al extranjero trabajar en España y su acreditación	35
2.3. ¿Qué trámites y aspectos deben tenerse en cuenta antes de contratar a un trabajador extranjero?	43
2.3.1. Trámites y requisitos de obligado conocimiento para empresa y trabajador.	43
2.3.2. Aspectos básicos sobre las distintas posibilidades	69
2.4. ¿Qué tener en cuenta a la hora de formalizar el contrato con un trabajador extranjero?	89
2.4.1. ¿Cómo ha afectado la reforma laboral 2021-2022 y las últimas modificaciones normativas a la contratación de extranjeros? . . .	91
2.4.2. Formalización del contrato de trabajo	96

3. ¿CUÁLES SON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN DE PERSONAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS?	99
3.1. Contratación individual de trabajadores extranjeros que no se encuentran ni residen en España	99
3.1.1. Principales características	100
3.1.2. Requisitos	100
3.1.3. Determinación de la situación nacional de empleo	103
3.1.4. Procedimiento	107
3.1.5. Cambio de empleador	110
3.1.6. Posible denegación de la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena y sus causas	111
3.1.7. Extinción y renovación	113
3.2. Contratación individual de trabajadores extranjeros para actividades de temporada	115
3.2.1. Principales características	116
3.2.2. Requisitos	116
3.2.3. Procedimiento	119
3.2.4. Posible denegación de la autorización y sus causas	122
3.2.5. Extinción de la autorización y sus causas	122
3.2.6. Llamamientos durante la vigencia de la autorización plurianual	123
3.2.7. Posible prórroga	124
3.2.8. Renovación	125
3.2.9. Derechos y garantías de las personas trabajadoras extranjeras	125
3.2.10. Posibilidad de cambio de empleador	127
3.3. Contratación colectiva de trabajadores extranjeros en origen	129
3.3.1. Principales características	129
3.3.2. Requisitos	130
3.3.3. Procedimiento	134
3.3.4. Características y regulación de la gestión colectiva de contrataciones en origen año 2025	137
3.4. Contratación de profesionales altamente cualificados	153
4. ¿CUÁLES SON LAS IMPLICACIONES LEGALES DE CONTRATAR A PERSONAS EXTRANJERAS EN SITUACIÓN IRREGULAR?	157
4.1. Responsabilidad empresarial por incumplimientos relacionados con trabajadores extranjeros	157
4.2. Consecuencias para la empresa de contratar trabajadores en situación irregular: LISOS, LOEX, LGSS, ET y CP	158
4.2.1. Implicaciones legales de la contratación de trabajadores extranjeros sin permisos en la LOEX	158
4.2.2. Implicaciones legales de la contratación de trabajadores extranjeros sin permisos en la LISOS	159

SUMARIO

4.2.3. Implicaciones legales de la contratación de trabajadores extranjeros sin permisos a efectos de salario no percibido y posibles indemnizaciones por despido	162
4.2.4. Implicaciones legales de la contratación de trabajadores extranjeros sin permisos a efectos de seguridad social y posibles prestaciones	163
4.2.5. Implicaciones legales de la contratación de trabajadores extranjeros sin permisos en el Código Penal	166
4.3. Nociones básicas sobre las actuaciones de la inspección de trabajo en materia de extranjería	168
4.3.1. Actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: tipos, características, actuaciones y resoluciones	172
4.4. Posible sanción a la persona extranjera en situación irregular	180
5. CONSEJOS PARA EVITAR LOS ERRORES MÁS COMUNES AL CONTRATAR TRABAJADORES EXTRANJEROS	185
5.1. Revisión de la documentación inicial necesaria	185
5.2. Tener un conocimiento mínimo de los tipos de autorizaciones que permiten la contratación en origen	187
5.3. Situación nacional de empleo, catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y necesidad de acreditar la dificultad de cubrir los puestos vacantes con trabajadores nacionales	192
5.4. Comprobar que no se han incumplido las causas genéricas para la denegación de la autorización. Especial atención al cumplimiento del compromiso de retorno	193
5.5. Prever los cambios de estatus migratorio del trabajador y cómo actuar en caso de pérdida de la autorización de residencia y trabajo por el extranjero contratado	194
5.6. Tener presente los plazos para la tramitación de permisos y autorizaciones	195
5.7. Valorar el impacto fiscal del cambio de residencia	196
5.8. Informar cualquier incidencia que no permita el comienzo de la relación laboral en quince días	207
5.9. Formalización del contrato y obligaciones en materia de Seguridad Social	208

0. INTRODUCCIÓN

La contratación de talento extranjero en España es una estrategia empresarial valiosa que aporta diversidad, experiencia global y perspectivas únicas a los equipos de trabajo. Del mismo modo, puede resultar una necesidad a la hora de encontrar profesionales cualificados o mano de obra en distintas actividades. Para llevar a cabo este proceso de manera efectiva, es esencial entender y seguir cuidadosamente los procedimientos legales y administrativos asociados.

Desde la publicación de una oferta de empleo hasta la obtención de la autorización de trabajo y el registro en la Seguridad Social, cada paso juega un papel crucial en la integración exitosa de profesionales extranjeros en el entorno laboral español.

Nuestra obra proporciona una visión general de los pasos esenciales que las empresas deben seguir para contratar extranjeros, garantizando así el cumplimiento de las regulaciones laborales y facilitando una transición suave tanto para el empleador como para el empleado. Para ello abordaremos aspectos como:

1. Análisis del marco normativo para la contratación de trabajadores extranjeros en España

El marco normativo para la contratación de trabajadores extranjeros en España está compuesto por directrices de la Unión Europea, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOEX), su reglamento de desarrollo y la Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025 (Orden GECCO), que en conjunto buscan regular y facilitar la entrada y permanencia de trabajadores extranjeros en el país, adaptándose a las necesidades del mercado laboral y garantizando los derechos de los trabajadores.

Nuestra obra se enfoca en aclarar los **nuevos aspectos regulados por el 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 (RLOEX), en vigor desde el 20 de mayo de 2025.

2. Los requisitos para contratar a un extranjero

Una persona trabajadora extranjera en España puede encontrarse en diferentes situaciones administrativas, desde la residencia temporal hasta la residencia de larga duración. También puede estar en situación irregular o excepcional.

Conocer en qué situación puede encontrarse la persona trabajadora extranjera, qué permisos debe poseer o puede solicitar y los distintos requisitos a cumplir será una de las primeras necesidades a la hora de planear la contratación. Para identificar los distintos supuestos nuestra guía responderá a las siguientes preguntas: **¿En qué situación puede encontrarse la persona trabajadora extranjera? ¿Qué permisos debe tener un extranjero para poder trabajar en España? ¿Qué trámites y aspectos deben tenerse en cuenta antes de contratar a un trabajador extranjero?**

3. Formalización del contrato

La reforma laboral 2021-2022 y las últimas modificaciones normativas a la contratación de extranjeros en la agricultura serán analizadas para configurar de forma clara y concisa las características del contrato en cada caso. Prestaremos especial atención a:

- La presentación de una oferta de trabajo al SPEE.
- Copia por escrito en un idioma que pueda entender la persona trabajadora tanto de la oferta de trabajo como del contrato.
- La información al trabajador de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y, todas aquellas otras que la normativa laboral establezca para el tipo de contrato correspondiente como el lugar y el tipo de trabajo; la duración de temporada; las horas de trabajo y la fecha de inicio del trabajo.

4. Distintos procedimientos para contratar trabajadores extranjeros en origen

Tras la entrada en vigor del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, el proceso para la contratación individual de trabajadores extranjeros que no se encuentran ni residen en España se regula principalmente a través de **cuatro grandes posibilidades**:

- **Contratación individual de trabajadores extranjeros que no se encuentran ni residen en España:** este tipo de autorización permite a un empleador contratar a una persona trabajadora extranjera mayor de 16 años por un periodo superior a noventa días e inferior a cinco años, regulada en los arts. 36, 38 y 40 de la LOEX y arts. 72 a 79 del RLOEX.
- **Contratación individual de trabajadores extranjeros para actividades de temporada:** orientada a cubrir necesidades temporales en sectores específicos, como la agricultura. Los empleadores deben

presentar una oferta de empleo que cumpla con los requisitos establecidos, incluyendo la duración del contrato y las condiciones laborales.

- **Gestión colectiva de contrataciones en origen:** permite la tramitación y concesión simultánea de múltiples autorizaciones de residencia y trabajo para personas extranjeras que no se hallen ni residan en España. Este proceso está orientado exclusivamente a la migración con fines laborales.
- **Contratación de profesionales altamente cualificados:** regulada por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre. Un profesional altamente cualificado es un trabajador que realiza tareas que requieren conocimientos y habilidades avanzadas, o un ejecutivo o directivo que supervisa a un equipo de subordinados.

5. Consecuencias para la empresa de contratar trabajadores en situación irregular

Tanto la Ley de Extranjería como la LISOS imponen considerables multas ante distintos incumplimientos. La práctica también nos indica la incidencia de aspectos regulados en normativa de Seguridad Social, Estatuto de los Trabajadores y Código Penal. Las veremos todas prestando especial atención a la actuación de la inspección de trabajo en materia de extranjería y a las consecuencias para la empresa y persona trabajadora extranjera de una contratación en situación irregular.

6. Consejos para evitar los errores más comunes al contratar trabajadores extranjeros

Por último, analizaremos los errores más comunes a la hora de contratar a personas trabajadoras extranjeras e indicaremos una serie de claves de interés:

- Revisión de la documentación inicial necesaria.
- Tener un conocimiento mínimo de los tipos de autorizaciones que permiten la contratación en origen.
- Situación nacional de empleo, catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y necesidad de acreditar la dificultad de cubrir los puestos vacantes con trabajadores nacionales.
- Comprobar que no se han incumplido las causas genéricas para la denegación de la autorización. Especial atención al cumplimiento del compromiso de retorno.
- Prever los cambios de estatus migratorio del trabajador y cómo actuar en caso de pérdida de la autorización de residencia y trabajo por el extranjero contratado.
- Tener presente los plazos para la tramitación de permisos y autorizaciones.

- Valorar el impacto fiscal del cambio de residencia.
- Formalización del contrato y obligaciones en materia de Seguridad Social.
- Prestación por desempleo.

1.

MARCO NORMATIVO

A la hora de analizar la gestión colectiva de las contrataciones en origen de extranjeros debemos tener presente, junto al cumplimiento de la normativa propiamente laboral como el Estatuto de los Trabajadores o los convenios colectivos:

1. Derecho de la Unión Europea

A modo no exhaustivo podemos citar:

- Artículo 3, apartado 2, del **Tratado de la Unión Europea (TUE)**.
- Artículos 4.2.a) y 20, 26 y 45 a 48 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**.
- **Directiva 2004/38/CE**, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros.
- **Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011**, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.
- **Reglamento (UE) n.º 2019/1149**, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea.
- **Directiva (UE) 2014/36 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014** sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros.
- **Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de octubre de 2021** relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo.
- **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.

- **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*.

2. LOEX

La **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero**, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOEX) regula de forma diferenciada los tres aspectos que iremos desgranando en la obra:

- **Contratación individual de trabajadores extranjeros que no se encuentran ni residen en España.** La autorización de trabajo de duración determinada es una especialidad dentro de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial en línea con la normativa laboral. Ante este tipo de contratación será necesario verificar que el trabajador tenga permiso de residencia y trabajo vigente. Si el trabajador no tiene este permiso, el empleador debe iniciar el proceso de solicitud de permiso para el trabajador, que incluye presentar una oferta de trabajo y otros documentos. Dentro de este aspecto, a nuestro criterio de gran importancia, la LOEX regula la **entrada y salida del territorio español** (arts. 25-28), la **autorización de estancia y residencia** (arts. 29-35) o las **autorizaciones para la realización de actividades lucrativas** (arts. 36-43).

- **Contratación individual de trabajadores extranjeros para actividades de temporada.** El artículo 42 de la LOEX sintetizan la regulación del régimen especial para los trabajadores de temporada desde los siguientes aspectos clave:

- **Autorización de residencia y trabajo.** El Gobierno tiene la responsabilidad de regular la autorización de residencia y trabajo para los trabajadores extranjeros dedicados a actividades de temporada o campaña, asegurando su entrada y salida del territorio nacional.
- **Condiciones adecuadas.** Se debe garantizar que los trabajadores temporeros sean alojados en condiciones de dignidad e higiene adecuadas.
- **Asistencia de servicios sociales.** Las Administraciones públicas promoverán el acceso de los trabajadores a servicios sociales adecuados.
- **Preferencia en ofertas de empleo.** Las ofertas de empleo de temporada estarán orientadas preferentemente hacia aquellos países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación de flujos migratorios.
- **Concatenación de trabajadores.** Las Comunidades Autónomas, los Ayuntamientos y los agentes sociales facilitarán circuitos que permitan la continuidad laboral de los trabajadores de temporada, en colaboración con la Administración General del Estado.
- **Condiciones para trabajo temporal.** Se establecerán reglamentariamente las condiciones que permitan que los trabajadores en plantilla de empresas que operen en el extranjero puedan trabajar temporalmente en España para la misma empresa o grupo.

- **Contratación colectiva de trabajadores extranjeros en origen.** El artículo 39 de la LOEX establece que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones podrá aprobar, de acuerdo con la situación nacional de empleo, una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de esa vía de gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellas personas trabajadoras extranjeras que no se hallen o residan en España. Igualmente, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, podrá establecer un número de visados de búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos e hijas o nietos o nietas de español de origen o a determinadas ocupaciones.

La gestión colectiva de contrataciones en origen en la LOEX pasa, por tanto, por tres aspectos de obligado conocimiento:

- **Previsión anual de ocupaciones.** El Ministerio de Trabajo e Inmigración podrá aprobar una previsión anual de las ocupaciones, así como las cifras de empleos a cubrir mediante contratación en origen. Esta previsión se limitará a aquellos que no residan en España y podrá incluir visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen o a específicas ocupaciones. Se tendrán en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas y se adoptará tras consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.
- **Procedimiento de concesión de autorizaciones.** La concesión de la autorización inicial de residencia y trabajo se realizará mediante un procedimiento de tramitación colectiva. Este procedimiento involucra la presentación de múltiples autorizaciones por empleadores respecto a trabajadores seleccionados en sus países de origen, coordinándose con Comunidades Autónomas competentes.
- **Orientación de las ofertas de empleo.** Las ofertas de empleo a través de este procedimiento se orientarán preferentemente a los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación de flujos migratorios.

3. RLOEX

Con carácter general el Reglamento de Extranjería desarrolla las premisas de la LOEX en lo relacionado con las condiciones y procedimientos para que las personas extranjeras puedan residir, trabajar y regularizar su situación.

El 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 (RLOEX), en vigor desde el 20/05/2025), regula en su título VI la gestión colectiva de contrataciones en origen, mientras que los dos títulos anteriores (títulos IV y V) lo permiten de forma individual.

El nuevo reglamento de extranjería ha supuesto importantes modificaciones en materia de autorizaciones de residencia, procedimientos administrativos, reagrupación familiar, arraigo, así como en aspectos relativos a la integración de

las personas extranjeras. A modo de sucinto resumen en relación con la contratación de extranjeros en origen podemos destacar los siguientes cambios:

- **Reforma de la contratación en origen –tanto individual como colectiva– y la residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.** Los arts. 88 a 101 del RLOEX regulan la contratación en origen tanto individual como colectiva.
- **Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.** La autorización inicial se limita a un ámbito geográfico autonómico y a una ocupación específica, salvo en los casos en los que no resulte aplicable la situación nacional de empleo. Se modifican las cuantías de los medios económicos que debe acreditar el empleador, ajustándose al número de miembros de la unidad familiar (arts. 72 a 81 del RLOEX).
- **Visados para la búsqueda de empleo.** Se crean visados específicos para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen, así como para determinadas ocupaciones y ámbitos territoriales. Estos visados permiten una residencia de doce meses en España para la búsqueda de empleo y están exentos de la valoración de la situación nacional de empleo.
- **Cambio de empleador.** Se permite el cambio de empleador en ciertos supuestos, como después de tres meses de vigencia de la autorización y durante el primer año, siempre que sea en la misma ocupación, o cuando concurren circunstancias sobrevenidas que impidan el desarrollo de la actividad laboral.
- **Residencia y trabajo para actividades de temporada.** Se establece una autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada con una duración de cuatro años, habilitando a trabajar por un periodo máximo de nueve meses cada año natural. Se detallan los requisitos que debe cumplir el empleador, como proporcionar alojamiento adecuado y suscribir un seguro de asistencia sanitaria.
- **Residencia temporal de familiares de personas con nacionalidad española.** Se amplían los supuestos para solicitar esta autorización, permitiendo que los familiares de españoles puedan solicitar la residencia temporal desde España, siempre que cumplan con los requisitos establecidos.
- **Incorporación de nuevos tipos de arraigo.** Se introducen nuevos tipos de arraigo, como el de «segunda oportunidad» [art. 127.a) del RLOEX] y el «sociolaboral» [art. 127.b) del RLOEX], que permiten a personas extranjeras acceder a la residencia y el trabajo.

CUESTIONES

¿Las solicitudes presentadas antes del 20 de mayo de 2025 qué normativa deben seguir?

Las solicitudes presentadas antes del 20 de mayo de 2025 se resolverán con la normativa anterior, salvo que el interesado solicite la aplicación de lo dispuesto en 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 y siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada tipo de solicitud (D.T. 2.ª del RLOEX).

4. Orden GECCO (Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen)

La Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025 (Orden GECCO), facilita que las empresas españolas puedan contratar a trabajadores en sus países de origen, cumpliendo con los requisitos establecidos de forma anual.

Los procedimientos relativos a la gestión colectiva de contrataciones en origen se dirigen a cubrir las vacantes en las que, atendiendo al análisis de la situación nacional de empleo, se requiere la contratación de personas trabajadoras extranjeras en origen. Las ofertas de empleo presentadas por los empleadores o empleadoras irán dirigidas a la contratación de trabajadores o trabajadoras a través de migración de carácter estable y migración circular, en los términos previstos en el RLOEX. Esta orden prevé dos modos de contratación, la **migración circular** y la **migración estable**. El primero de estos supuestos está previsto para cubrir puestos de naturaleza estacional o de temporada. En cuanto al segundo, responde a la posibilidad de gestión colectiva de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena.

Ambos modelos de contratación podrán llevarse a cabo de forma genérica y nominativa y, además, admiten formas de tramitación ordinaria y unificada atendiendo al número de empleadores/as involucrados/as.

A TENER EN CUENTA. A pesar de que la orden publicada el 28 de diciembre de 2024 se ajusta a la norma vigente en el momento de su aprobación, esto es, la LOEX y el RLOEX de 2011, la misma se alinea con el contenido del nuevo reglamento.

Dentro de este contexto, la Orden ISM/676/2022, de 15 de julio, establece las bases reguladoras de concesión de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes en el ámbito de la gestión colectiva de la contratación en origen. El BOE de 27 de junio de 2025 ha publicado el extracto de la Resolución de 24 de junio de 2025 con la convocatoria para el año 2025.

5. Ley de apoyo a los emprendedores y su internacionalización

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización establece un marco para facilitar la entrada, la residencia y la contratación en España de trabajadores extranjeros altamente cualificados, con el objetivo de atraer talento e inversión. Esta regulación se encuentra principalmente en el Título V, Sección 2.ª (“Movilidad internacional”), concretamente en los artículos 61 a 76. Tras diversas modificaciones, al objeto de nuestra obra, este texto será analizado en relación a la contratación en origen de trabajadores extranjeros cualificados.

PASO A PASO

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ORIGEN

Desde la presentación de una oferta de empleo hasta la obtención de la autorización de trabajo, visado, formalización de contrato o alta en la Seguridad Social, seguir cada procedimiento legal y administrativo es crucial para la contratación de una persona trabajadora extranjera en su país de origen con éxito.

Nuestra obra se enfoca en acompañar a la empresa en todo el proceso de contratación en origen en sus diversas posibilidades y en aclarar las novedades, en vigor desde el 20 de mayo de 2025, reguladas por el nuevo Reglamento de Extranjería (Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre).

— NO ES SOLO UN LIBRO. ES UNA EXPERIENCIA 360° —

Esta obra de Colex no es una simple publicación. Es una herramienta de alto valor profesional diseñada para ofrecerte una **experiencia integral**.

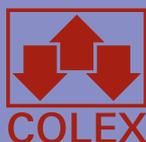
Con tu ejemplar, accede a un **ecosistema inteligente de servicios** que van mucho más allá del papel:

- ◆ **Colex Reader:** edición digital completa en app y en la zona privada de Colex.
- ◆ **Colex Audio:** escucha el libro en formato audio mientras trabajas o te desplazas.
- ◆ **Colex Copilot:** interactúa con la inteligencia artificial de Colex para resolver dudas sobre el contenido.

🕒 **Importante:** Los servicios digitales vinculados a este libro serán accesibles **durante un año** desde la compra en la web de Colex o desde la activación del código de forma manual cuando se adquiera en otras plataformas o establecimientos.

Gracias por confiar en Colex

**Seguimos evolucionando, seguimos innovando, seguimos
acompañando a los profesionales del Derecho**



PVP 20,00 €

ISBN: 979-13-7011-260-8



9 791370 112608