



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS  
DE CATALUNYA  
www.ugt.cat



## **VALORACIONES Y APORTACIONES DE UGT DE CATALUÑA AL BORRADOR DEL REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA, LEY ORGÁNICA 4/2000 DESPUÉS DE LA REFORMA 2/2009**

El sindicato UGT de Cataluña muestra su satisfacción por la decisión de abordar en el Diálogo Social tripartito los aspectos sociolaborales del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009.

Desde la UGT de Cataluña valoramos positivamente el conjunto del borrador del Reglamento ya que es garantista con los derechos de los trabajadores migrantes; avanza en la adecuación a la situación del mercado de trabajo en lo que se refiere a migración laboral y avanza en sentar las bases para una integración en igualdad de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

Aún con todos estos avances creemos que existen todavía elementos que se tienen que acabar de definir o que consideramos mejorables, motivo por el cual desde la UGT de Cataluña exponemos nuestra valoración y aportaciones.

Deseamos que en un plazo breve y finalizada su tramitación, podamos disponer de un nuevo Reglamento para resolver la actual situación en la que conviven una Ley Orgánica reformada y el reglamento de la Ley anterior, así como para trasladar al Reglamento algunas de las novedades incluidas en la reforma de la Ley y que precisan de desarrollo reglamentario.

### **ASPECTOS POSITIVOS:**

- En relación a la reagrupación familiar se valora la incorporación de las parejas, sin necesidad de que consten inscritas en un registro previamente, asimismo que se hayan establecido excepciones a la reagrupación familiar de ascendientes menores de 65 años, y la seguridad jurídica que se garantiza estableciendo reglamentariamente unos baremos económicos para reagrupar, (Art.53) pese a no estar del todo conformes con las cantidades establecidas por el momento.
- En el acceso a la residencia independiente de los reagrupados es positivo que el acceso se amplíe de las víctimas de violencia de género a las víctimas de violencia en el entorno familiar en general.
- En relación a la autorización de regreso que ha generado últimamente muchos problemas para obtenerla, el actual artículo 5 indica que se concederá autorización de regreso cuando la autorización de residencia o estancia se halle en período de renovación o prórroga y se hayan iniciado los trámites, anteriormente decía que se concedería cuando hubiera perdido vigencia lo que impedía iniciar un viaje antes de la caducidad de la tarjeta con vuelta posterior a esa fecha.



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS  
DE CATALUNYA  
www.ugt.cat



- Que se valore la situación nacional de empleo para conceder autorizaciones de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados- tarjeta azul-UE.
- Es positivo el traslado que se hace finalmente del imperativo legal de la necesidad de acreditar informe de integración en todo tipo de renovaciones, estableciéndolo como un elemento de apoyo y refuerzo que puede compensar la falta de otros requisitos en lugar de un elemento obstaculizador del mantenimiento de la regularidad.
- La reducción en el arraigo laboral del tiempo necesario de relación laboral que es necesario acreditar, pasando de un año a seis meses, no obstante se mantiene la necesidad de 2 años de estancia previa en el país.
- La incorporación de un nuevo supuesto de arraigo familiar en el artículo 122.3 para padres de menores de nacionalidad española cuando convivan con ellos y estén a su cargo, aunque sea necesario establecer todavía algunas garantías.
- La protección a las víctimas de violencia de género y de redes de trata de seres humanos, obteniendo automáticamente autorización de residencia y trabajo por cinco años, lamentamos que no se establezcan estas mismas ventajas, o al menos la autorización de trabajo automática para los casos de residencia por circunstancias excepcionales por colaborar con autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales, del artículo 125.

No obstante, existen todavía muchos elementos que se tienen que acabar de definir o que consideramos mejorables.

#### PROPUESTAS:

- **Art. 47:** Medios de vida para la residencia no lucrativa, para cada familiar 100% del IPREM adicional, pero dice: “En los casos en que los familiares a cargo sean titulares de una autorización de residencia por reagrupación familiar, les serán de aplicación, para la renovación de sus solicitudes las cuantías requeridas en dicho ámbito” ¿Quiere decir que si previamente a que el reagrupante fuera titular de una residencia no lucrativa, ellos tenían autorización de residencia por reagrupación familiar la mantienen? ¿O que para conceder la residencia de los familiares se tendrá en cuenta ese 100% del IPREM pero la renovación ya no porque la residencia obtenida será por reagrupación familiar? Consideramos que en este sentido deben aclararse mejor los supuestos para evitar interpretaciones que desencadenen irregularidades sobrevenidas.
- **Art. 61.2:** sobre la renovación de la reagrupación familiar, es positivo la incorporación de un procedimiento para el cambio de reagrupante, dice: “La renovación de la autorización de residencia por reagrupación familiar de descendientes, menores tutelados o ascendientes podrá ser solicitada por el cónyuge o pareja del reagrupante, siempre que dicho cónyuge o pareja sea residente en España, , forme parte de la misma unidad familiar, y el reagrupante original no reúna los requisitos exigibles para la renovación de la autorización por reagrupación familiar”. Sería conveniente que se aclarara si es necesario que el nuevo reagrupante **TENGA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA IDNEPENDIENTE** o bastaría con que siendo a su vez reagrupado esté trabajando y cumpla los requisitos económicos para renovar.



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS  
DE CATALUNYA  
www.ugt.cat



- Nos parece rechazable la exigencia de la necesidad de mantener los mismos requisitos económicos para renovar que para conceder inicialmente la reagrupación familiar. Puede darse el caso de que renueve el reagrupante porque aunque no esté trabajando en el momento de la renovación, cobre una prestación o haya trabajado 9 meses anuales anteriormente, y sin embargo no disponga de medios suficientes para renovar a sus reagrupados cayendo estos en la irregularidad sobrevenida, sobre todo tratándose de menores. Actualmente se renuevan los reagrupados siempre que renueve su reagrupante, es una opción mejor para evitar esas irregularidades sobrevenidas tan indeseadas.
- **Art. 67.8:** Es muy positivo el establecimiento de la posibilidad de autorizar un nuevo empleador cuando fallezca o desaparezca el anterior, pero convendría que se detallara mejor el procedimiento, es decir, qué debe hacerse primero ¿el alta y después la valoración del nuevo empleador o primero se comunican las causas y el nuevo empleador y una vez autorizado por el órgano competente se procede al alta?, ¿y si no hay respuesta antes de que transcurran 3 meses desde la entrada en España pero la solicitud esta hecha?. Por desaparición del empleador-empresa que se entiende, ¿sólo el cierre de la empresa? ¿O que el empresario no se le pueda localizar o no quiera dar de alta? Debería ampliarse también a esos supuestos. Supone una infracción el hecho de que el empleador una vez tiene conocimiento de la llegada del trabajador no proceda al alta, debería establecerse un mecanismo a través del cual quede constancia de el trabajador notifica su llegada al empleador.
- **Art. 70.6** en adelante: El visado de trabajo concedido es por 3 meses, tiene tiempo para entrar en España mientras se mantenga la validez del mismo, y ese visado le habilita además para permanecer en situación de Estancia en España mientras dure. La cuestión es que luego dice el artículo, que desde su entrada tiene 3 meses para hacer el alta, después un mes para pedir la tarjeta y finalmente recogerla. Por tanto si alarga los plazos su visado de estancia estaría vencido antes de que finalmente tuviera su tarjeta. El apartado 9 dice que “Si finalizada la vigencia de la autorización de estancia no existiera constancia de que el trabajador ha sido dado de alta... éste quedará obligado a salir del territorio nacional...” Resulta que la autorización de estancia, si entendemos como tal el visado, es de 3 meses desde que se lo conceden en el país de origen pero los 3 meses de plazo para dar de alta se inician cuando entra en España, así que no tiene plazo de 3 meses desde la entrada para el alta sino desde el visado. Por tanto, una redacción posible más adecuada pudiera ser **“FINALIZADOS LOS PLAZOS SEÑALADOS EN LOS PÁRRAFOS ANTERIORES”**
- **Art. 71.9:** Renovación de autorizaciones de trabajo c/a, dice que será causa de denegación las del art. 68 sobre la autorización inicial, por tanto si la empresa tiene deudas o ha despedido trabajadores podrán denegar la renovación al trabajador aunque respecto a él esté cumpliendo el contrato. Entendemos que estas causas puedan estar pensadas para los supuestos en los que se aporta un contrato con una nueva empresa y no se está de alta. Pero en caso de que se esté trabajando no puede responsabilizarse al trabajador de que su empleador no cumpla con sus obligaciones.



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS  
DE CATALUNYA  
www.ugt.cat



- **Art. 81:** Renovación de la autorización de residencia y trabajo de investigadores, ¿debe mantenerse la misma investigación? ¿Puede ser un nuevo convenio de acogida distinto? ¿puede modificar su situación y pasar a una autorización de residencia y trabajo c/a normal?
- **Art. 91:** Renovación de personal altamente cualificado, ¿tiene que seguir trabajando en el mismo puesto por el que se concedió la inicial? ¿puede trabajar en otro puesto que siga cumpliendo los requisitos de alta cualificación? ¿se puede modificar a autorización de residencia y trabajo c/a normal?
- **Art. 102:** En relación a la limitación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia cuando la competencia sea de la CCAA, se establece que podrá fijar el ámbito geográfico, para el resto del Estado se establece que esa limitación es autonómica, por tanto no debería ser inferior en el caso de competencia de la CCAA.
- **Art. 121.3. a):** “Cuando se trate de padre o madre de un menor de nacionalidad española, siempre que el menor esté a cargo de y conviva con el progenitor que solicite la autorización” De la redacción actual podría entenderse que sólo podrá solicitar este arraigo uno de los dos progenitores, de algún modo debería quedar claro (si esa es la intención) que podrán acceder a la residencia los dos en caso de que los dos convivan con el menor. Ya que a cargo por el momento no se puede demostrar de quien está pues los únicos ingresos existentes mientras no obtengan la residencia serían procedentes de la economía sumergida. También valorar la exigencia de que se conviva con el menor ya que pueden darse casos de separación de los padres pero régimen de visitas y pensión de alimentos por tanto estaría a cargo aunque no conviva.
- **Art. 121.4:** Revisión anual de los requisitos de todos los arraigos por Acuerdo del Consejo de Ministros, esta posibilidad debe eliminarse por completo, si se desea hacer un cambio se debe reformar el reglamento, de otro modo se establece una inseguridad ante la posibilidad de que puedan hacer desaparecer los arraigos o cambiar los requisitos de tal forma que puedan llegar a ser vaciados de contenido.
- **Art. 127.2:** En caso de colaboración con las autoridades no se autoriza directamente a trabajar, ni tampoco a las víctimas de delitos, en especial, los ejercidos en el entorno familiar. Con todos los avances en esta cuestión que se hicieron con la ley, debería concederse la autorización de trabajo en todos los casos en los que no se haya concedido la autorización de residencia por circunstancias excepcionales en base a otros medios de vida existentes (es decir, la recomendación de exención de contrato en el arraigo social, o la enfermedad sobrevenida porque imposibilite para trabajar, o porque sean menores)
- **Art. 132.1b):** En caso de mujeres víctimas de violencia, el plazo de 6 meses que establece este artículo para solicitar la autorización de residencia una vez se dicta sentencia, debería entenderse que se inicia (podría hacerse mediante una disposición adicional) para aquellas sentencias firmes al momento de publicación del reglamento, en ese instante. De este modo se da la posibilidad de que aquellas mujeres que tengan sentencias que las declaren víctimas y que hasta ahora no hubieran regularizado su situación puedan acogerse a esta opción.



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS  
DE CATALUNYA  
www.ugt.cat



- **Art.145 en relación al 159:** Se produce una contradicción que ya existía con el anterior reglamento y no resuelve este nuevo, según el art. 145 se concederá autorización de residencia de larga duración cuando no existan ausencias del territorio español superiores a 6 meses y cuya suma no supere los diez meses en cinco años; Sin embargo para extinguir una autorización de residencia temporal según el art. 159 se debe permanecer fuera de España más de 6 meses en un período de un año. Entonces si una persona mientras es residente temporal nunca está fuera de España más de 6 meses en cada año, no se le extinguirá su residencia temporal, pero no se le concederá residencia de larga duración cuando cumpla cinco años (porque habrá estado fuera más de 10 meses). Esta contradicción debe corregirse de algún modo. Pudiera darse el caso de que debiera prolongarse durante más tiempo la residencia temporal, pero no tiene porque denegarse la residencia de larga duración y dejar sin ningún tipo de residencia al trabajador, como mínimo se le debería continuar renovando como temporal. Asimismo ¿qué quiere decir que las salidas se efectúen de “manera irregular” en cuyo caso no cuentan?.
- **Art. 146.4:** No existe silencio positivo en estos supuestos, ni tan siquiera cuando se trata de solicitud por llevar cinco años de residencia continuada, no deja de tratarse de una renovación (de temporal a larga duración) y sin embargo no se contempla el silencio positivo.
- **RESIDENCIA LARGA DURACIÓN-UE:Art. 152 y 153.** Consideramos que pese a que en la cuestión de la residencia larga duración UE no queda margen de maniobra más allá de trasponer la directiva, debemos asegurarnos que se hace de la forma correcta y clara. Todos los procedimientos quedan por el momento bastante confusos. En concreto los dos artículos mencionados hablan de residencia de larga duración en España de residentes de larga duración-UE en otro Estado miembro, por tanto se reconoce el derecho a obtener larga duración directamente en España, sin embargo el art. 153, en referencia a los familiares, pese a titularse “residencia de larga duración en España de la familia del residente de larga duración-UE en otro Estado miembro”, en el apartado 7 dice “Salvo en el caso de concesión de autorizaciones de vigencia inferior o igual a seis meses...” y en el apartado 8, “La autorización concedida a favor del familiar tendrá la consideración de autorización de residencia por reagrupación familiar”, entonces si la residencia que se otorga es de larga duración, y por tanto de 5 años, porque habría de tener validez inferior a 6 meses y por qué luego dice que es una autorización de residencia por reagrupación familiar?.
- **Art. 154,** dice que para obtener residencia de larga duración-UE en España a partir de la condición de residente de larga duración-UE en otro Estado miembro, se estará a lo dispuesto en el Reglamento, pero no especifica donde, pudiera ser en el artículo 149, además dice que en ese caso se perderá la condición de residente de larga duración-UE en el otro estado, ¿quiere esto decir que si sólo se solicita la residencia de larga duración en España regulada en los artículos 152 y 153, no se renuncia a la de larga duración-UE del otro Estado?.
- **Art. 163.2:** Sobre la extinción de la residencia larga duración-UE dice que se producirá “tras una ausencia del territorio español de seis años” se debería aclarar que esos seis años deben ser **CONTINUADOS**.



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS  
DE CATALUNYA  
www.ugt.cat



- **Art.175:** No estamos conformes con este tipo de permisos que entendemos que se trata de una forma para que las Grandes Empresas (UGE) puedan eludir la situación nacional de empleo a la hora de contratar personal y no tan solo personal altamente cualificado o que vaya a ocupar puestos directivos, sino todo el que le interese. En el caso de los investigadores/profesores el ámbito de aplicación es muy próximo al de la autorización exceptuada del art. 113, el abanico existente entre tarjeta azul de personal altamente cualificado, investigadores, autorizaciones exceptuadas y este título IX hace que sea muy complejo determinar cuál es el tipo de procedimiento a seguir en caso de determinados profesionales que son susceptibles de encuadrarse en cualquiera de ellos.
- **Art. 181,** apartado 4, si se extingue la autorización por la “pérdida de la condición de trabajador transfronterizo” quiere decir que finalizado el contrato o resuelto deja de ser residente, por tanto perdida la residencia no tiene derecho al cobro de ninguna prestación. La D.A. 16 dice que los transfronterizos no cotizarán por desempleo, la Ley dice que “tienen derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles”, evidentemente si no cotizan por desempleo no lo pueden cobrar pero entendemos que debe revisarse toda la regulación prevista para los transfronterizos de modo que no pierdan su condición por la pérdida del trabajo y puedan acceder a los servicios de empleo y a la prestación que les corresponda para que puedan obtener un nuevo empleo en las mismas condiciones.
- **Art. 186:** menores no acompañados, lo serán cuando no vengan con un adulto responsable de él, “ya sea legalmente o con arreglo a la costumbre”. Esa remisión a la costumbre la entendemos como muy peligrosa, cualquier adulto puede considerarse que es responsable de ese menor, y de ese modo se exime de responsabilidad a los servicios de atención a la infancia que no lo considerarán en situación de desamparo. Actualmente ya sucede que la Dirección General de Atención a la Infancia en el caso de Catalunya, se desentiende de los menores subsaharianos cuando existe alguna persona conocida que pueda hacerse mínimamente cargo.
- **Art. 199:** pese a que en el título contempla la modificación de la situación de residencia por circunstancias excepcionales a la de residencia, posteriormente no desarrolla que requisitos se deben cumplir para ello, no es lo mismo que se rija en cuanto a medios económicos a los de la residencia no lucrativa, que a los de la reagrupación familiar (en caso por ejemplo de haber obtenido arraigo con recomendación de exención de contrato por disponer de medios de vida un familiar que cumple las condiciones de reagrupante) o que a otros especiales como determinan para los menores no acompañados que alcanzan la mayoría de edad. Actualmente ya existe este problema y muchas personas que acceden a la residencia por la vía del arraigo con recomendación de exención de contrato por tener familiares que se responsabilizan económicamente de ellos, se ven abocados a la irregularidad sobrevinida tan solo un año después porque los medios económicos que justifican para la renovación no son considerados suficientes para una autorización de residencia.

Barcelona, 18 de febrero de 2011