



REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y CUIDADOS

NÚMERO 20, ENERO DE 2024

ENERO A JUNIO DE 2024, FECHA DE CIERRE DICIEMBRE DE 2023

EL ARRAIGO: TIPOLOGÍA Y CUESTIONES CONTROVERTIDAS

Julia Dormido Abril

ENTIDAD EDITORA

Dykinson, S.L.



CÁTEDRA UNESCO
CENTRO DE ESTUDIOS SAGARDÓY



UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA

 **SAGARDÓY**
BUSINESS & LAW SCHOOL

ISSN 2341-135X

EL ARRAIGO: TIPOLOGÍA Y CUESTIONES CONTROVERTIDAS¹

*EXCEPTIONAL RESIDENCE AUTHORIZATION (ARRAIGO);
TIPOLOGY AND CONTROVERSIAL ISSUES*

JULIA DORMIDO ABRIL

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla*

Fecha de recepción: 4/11/2023

Fecha de aceptación: 4/12/2023

SUMARIO: 1. EL CONCEPTO Y LAS CARACTERÍSTICAS DEL ARRAIGO. 2. LA REGULACIÓN DEL ARRAIGO. 3. LOS DIFERENTES TIPOS DE ARRAIGO. 3.1. El arraigo laboral. 3.2. El arraigo social. 3.3. El arraigo familiar. 3.4. El arraigo por formación. 4. LOS RESULTADOS DE LA REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR IRREGULAR. 5. VALORACIONES FINALES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: La autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales se concede a los extranjeros que se encuentran en España en situación irregular, siempre que cumplan con los requisitos que establece la legislación. Se trata de una medida que puede contribuir a que un número importante de trabajadores que desempeña una actividad en la economía sumergida regularice su situación laboral y personal. De esta forma, podrán tener garantizadas las coberturas sociales y el derecho a percibir, al menos, el salario mí-

.....
1 Este artículo es un resultado científico del Proyecto PID 2022 - 141201OB, TRABEXIT, de la convocatoria de ayudas del Ministerio de Ciencia e Innovación para proyectos de generación de conocimiento 2022, del Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico-Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

nimo interprofesional. Para ello, el legislador ha diseñado diferentes tipos de arraigo, en función de las características y de las necesidades de la persona que lo solicite. Sin embargo, pese a las bondades de dicho permiso, encontramos algunos aspectos que podrían ser mejorados.

ABSTRACT: The residence and work permit for exceptional circumstances is granted to foreigners who are in Spain in an irregular situation, provided that they meet the requirements established by law. This is a measure that can help a significant number of workers who work in the underground economy to regularise their employment and personal situation. In this way, they can be guaranteed social security coverage and the right to receive at least the minimum interprofessional wage. To this end, the legislator has designed different types of arraigo, depending on the characteristics and needs of the person requesting it. However, despite the benefits of this permit, there are some aspects that could be improved.

PALABRAS CLAVE: extranjero, autorización, trabajo irregular, formación.

KEY WORDS: foreigner, authorization, irregular work, training.

1. EL CONCEPTO Y LAS CARACTERÍSTICAS DEL ARRAIGO

La autorización de residencia por circunstancias excepcionales es un permiso que se concede al extranjero que, de manera irregular, reside en nuestro país. Debe tratarse de un nacional de un Estado que no sea ninguno de los veintisiete que conforman la Unión Europea, ni el Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein y Noruega) ni Suiza, pues estos cuentan con la libre circulación de personas, del art. 21 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE), y la libre circulación de trabajadores, según lo dispuesto en el art. 45 TFUE². Además, tienen que cumplir con los requisitos que establece la norma en cuanto al tiempo de permanencia (ilegal) en España, como aquellos otros específicos, en función del tipo que se pretenda solicitar.

Estas exigencias, que se analizarán detenidamente un poco más adelante, son las que han llevado a denominar a dicha autorización como arraigo, nombre con el que comúnmente se le conoce. El verbo intransitivo “arraigar”, según la RAE, significa echar raíces, que es precisamente lo que sucede con los extranjeros que permanecen durante un largo periodo de tiempo en nuestro país, quienes acaban integrándose en nuestra sociedad y en nuestras costumbres.

Esta autorización tiene como fin último que las personas que se encuentren de manera irregular en nuestro territorio y que desempeñen una actividad laboral sin contar con ningún tipo de permiso para ello puedan regularizar su situación. Una vez que esto se haya conseguido, los extranjeros contribuirán con el Estado mediante su cotización a la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, pudiendo acceder a su nivel asistencial y al contributivo, siempre que cumplan con los requisitos legales.

Básicamente, se trata del reconocimiento de una serie de derechos a los extranjeros que, de otro modo, no ostentarían. Si se expresa en otros términos, el legislador trata de evitar el trabajo en la economía informal y que los extranjeros accedan y se mantengan en el mercado laboral, además de que puedan aportar a nuestro sistema de Seguridad Social.

.....

² Conforman la UE, Alemania, Bélgica, Croacia, Dinamarca, España, Francia, Irlanda, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Suecia, Bulgaria, Eslovaquia, Estonia, Grecia, Malta, Polonia, República Checa, Austria, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Hungría, Italia, Lituania, Portugal y Rumanía. DOUE de 30 de marzo de 2010.

2. LA REGULACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN

La regularización en términos laborales de una gran parte de la población migrante que se encuentra en nuestro país ha sido una preocupación recurrente de nuestro legislador, motivo por el cual se han regulado las autorizaciones de residencia y trabajo, incluso, aquellas que se conceden en atención a circunstancias excepcionales. Este fue también el argumento esgrimido por el legislador cuando la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, modificó el art. 31.4 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España (en adelante, LOEXIS), pues a través de la misma se incorporó la posibilidad de que la Administración concediese a los extranjeros una autorización de residencia temporal por situación de arraigo, así como por razones humanitarias y de colaboración con la Justicia u otras circunstancias excepcionales³. Eso sí, la norma es sumamente escueta y no proporciona una definición de qué supuestos son los que podrían estar amparados por dicho permiso, por lo que se ha precisado de un desarrollo posterior.

Como no podía ser de otro modo, éste se ha debido llevar a cabo para concretar las innumerables cuestiones que aborda la LOEXIS. En tal sentido, conviene destacar que el arraigo laboral, social y familiar están presentes en nuestro ordenamiento laboral desde hace tiempo, en concreto, desde que se contemplaran en el art. 45 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre que, posteriormente, daría lugar al art. 124 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (en lo sucesivo, RLOEX)⁴.

Por tanto, en dicho art. 124 RLOEX se contemplaban hasta un total de tres tipos de arraigos diferentes que podían ser solicitados por el nacional de un tercer país, dependiendo de cuáles fuesen las circunstancias en las que éste se encontrase. Si bien, dicho precepto ha sufrido una serie de modificaciones en los últimos años como consecuencia de los diferentes pronunciamientos del Tribunal Supremo, de tal manera que en el año 2022 se volvió a alterar. La reforma de la norma reglamentaria tuvo por objeto rebajar los requisitos establecidos para cada una de las subclasificaciones de la autorización de residencia, así como para incorporar una tipología más, tal y como es el arraigo por formación. Todo ello se llevó a cabo a través del Real Decreto 629/2022, de 26 de julio⁵.

.....
3 BOE núm. 307, de 23/12/2000. AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El acceso de los inmigrantes irregulares al mercado de trabajo: los procesos de regularización extraordinaria y el arraigo social y laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 63, 2006, p. 63.

4 Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, 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, BOE núm. 6, de 07/01/2005 y BOE núm. 103, de 30/04/2011.

5 Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre

3. LOS DIFERENTES TIPOS DE ARRAIGO

Una vez que ya ha quedado claro que en el art. 124 RLOEX se contemplan hasta un total de cuatro razones diferentes mediante las cuales se podrá conceder la autorización de residencia por razones de arraigo para atender aquellos casos en los que la persona se encuentra en una situación irregular, siempre que se cumpla con una serie de requisitos⁶. La norma los define como arraigo laboral, arraigo social, arraigo familiar y arraigo por formación.

Se han configurado un total de cuatro tipos diferentes de autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales, debido a que los extranjeros que se encuentran irregularmente en España no siempre presentan las mismas características, sino que cada uno cuenta de ellos con unas circunstancias laborales, sociales o familiares muy particulares y, aunque puedan parecer que tales permisos pueden solicitarse y otorgarse de manera indistinta, no es así. Cada autorización se adecua al supuesto de hecho concreto.

De esta forma, el legislador ha tratado de establecer unos criterios específicos, atendiendo a cualquiera de las siguientes realidades que se describirán a continuación. Ello, sin perjuicio de que en la práctica estas modalidades puedan actuar como una suerte de mecanismos subsidiarios los unos de los otros, aplicándose los requisitos de un tipo si no es posible conceder la autorización de residencia con los de otro, de manera que se posibilite la permanencia legal del extranjero en nuestro país. En todo caso, conviene recordar que se trata de un permiso excepcional, lo que significa que las solicitudes se estudian de forma minuciosa y en caso de que no sean concedidas se notificará tal circunstancia al solicitante.

3.1. El arraigo laboral

El apartado primero del art. 124 RLOEX define el arraigo laboral como aquella situación en la que se encuentra el extranjero que, pese a acreditar una permanencia en España mínima y continuada de dos años, carece de algún tipo de autorización de residencia. Como inciso, convendría señalar que tan solo se le permite a la persona nacional de un tercer país que salga de nuestras fronteras por un periodo inferior a noventa días, o de lo contrario, no podrá entenderse que cumple con los requisitos legales.

.....
derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, BOE núm. 179, de 27 de julio de 2022 (en adelante, RD 692/2022).

6 ELORZA GUERRERO, F.: Migration Law in Spain, Ed. Wolters Kluwer, 2018, pp. 57 y ss.

Ahora bien, para que le pueda ser concedida la autorización de residencia por circunstancias excepcionales deberá acreditar que, con anterioridad a la solicitud de la misma, tuvo una relación de trabajo que durase al menos seis meses. En nuestra opinión, la norma presenta una redacción un tanto compleja y enrevesada al requerir al extranjero que se encuentra irregularmente en España que acredite que ha tenido una relación laboral previa, sobre todo si se tiene en cuenta que dicha persona puede estar desempeñando una actividad también de forma irregular. Sin duda, este requisito se convertía en una labor casi imposible para el solicitante y es que, tenía que aportar una prueba suficientemente contundente para que demostrase la existencia de la realización de una actividad laboral.

Tal hecho podría contravenir, incluso, el derecho a la prueba y al expediente contradictorio, de conformidad con el art. 24 CE. A mayor abundamiento, la relación de trabajo solo se podía acreditar mediante una resolución judicial o administrativa, derivada de un procedimiento administrativo sancionador originado por un acta de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante, ITSS).

De ahí, que el Tribunal Supremo en varias sentencias se haya tenido que pronunciar acerca de si resulta imprescindible o no que la acreditación de la relación laboral y de su duración se realice exclusivamente a través de los medios comentados en el párrafo anterior, de manera que, si la respuesta resulta ser excluyente para otros medios de prueba diferentes se trataría de una enumeración tasada. Reiteradamente, el Alto Tribunal ha reflexionado sobre la finalidad del art. 124.1, párr. 2º RLOEX que no es otra que la de interpretar el precepto en el sentido que sea más favorable a los intereses del extranjero y no de un modo restrictivo, que era a lo que conducía la limitación de la prueba a la resolución judicial y administrativa. Se debe facilitar a la persona la presentación de la prueba de la relación laboral, puesto que acreditar que se realiza un trabajo de manera clandestina, oculta o ilegal resulta, cuanto menos, complicado. Por tanto, lo más conveniente es permitir que los que demandan la concesión del arraigo laboral puedan acreditarlo por cualquier medio de prueba válido en derecho.

En dicha calificación, se habrían incorporado los certificados de vida laboral, por medio de los cuales quedaría acreditado que con anterioridad existió una relación laboral que podría haber derivado de una previa autorización de residencia y trabajo, pudiendo ésta haber perdido su vigencia o no haberse renovado⁷. En tal sentido, ha de valorarse si la prueba aportada es suficiente para demostrar el arraigo laboral. Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha mostrado favorable a la aportación de la certificación de la vida laboral como medio de prueba suficiente para los fines que se persiguen, que es que el extranjero haya contado con un contrato de trabajo de una duración superior

.....

⁷ STS de 29 de abril, rec. 8265/2019 (ECLI:ES:TS:2021:1806) y STS de 25 de marzo, rec. 1602/2020 (ECLI:ES:TS:2021:1184).

al tiempo exigido en la norma. Finamente, esta lectura del art. 124.1 RLOEX ha sentado doctrina como no podía ser de otro modo al tratarse de un criterio sumamente razonable⁸.

Como resultado de tales pronunciamientos judiciales, se llevó a cabo la modificación del art. 124.1 RLOEX a través del Real Decreto 629/2022, en cuya Exposición de Motivos se reconoce que la redacción anterior del citado precepto se refería al hecho de que la persona extranjera se encontrase en una situación irregular, trabajando en la economía informal. Por ello, ya en la redacción actual encontramos la siguiente aclaración: “a los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar cualquier medio de prueba que acredite la existencia de una relación laboral previa realizada en situación legal de estancia o residencia”. Sin duda, han quedado incorporados como sujetos beneficiarios del arraigo laboral las personas que hayan trabajado de manera regular con anterioridad a la solicitud del arraigo, pero que en el momento de formalizar la misma se encuentren en situación irregular. En concreto, se podría tratar del extranjero que previamente había disfrutado de una autorización de residencia, estancia o cualquier otra y que, por diferentes motivos, no ha podido renovarla. Esta circunstancia podría favorecer únicamente a las personas que han residido (legalmente) en nuestro país en algún momento, mientras que no atiende a aquellos que se encuentran en nuestro territorio por primera vez. Estos últimos no pueden regularizar su situación ni incorporarse al mercado de trabajo desde la situación en la que se encuentran.

De ahí que, la norma solo atienda a una realidad que consiste en admitir como medio de prueba la vida laboral de una persona que no cuenta actualmente con la capacidad para contratar, exigida en el art. 7 ET, para que pueda solicitar el arraigo, pero que sí la ostentó con anterioridad⁹. Sobre esta cuestión se pronunció la Abogacía del Estado a través de un informe en el que ponía de manifiesto que admitir la vida laboral para acreditar una relación laboral desempeñada con carácter previo puede suponer que se relativice el valor de las renovaciones de las autorizaciones de residencia, o lo que es lo mismo, que el extranjero se preocupe por mantener los requisitos legales de dicho permiso, de conformidad con el art. 71 RLOEX.

Además de esta exigencia, en el mismo apartado se establecen otras dos condiciones más, de las cuales al menos una de ellas tiene que ser añadida a la comentada en el párrafo anterior. La primera condición consiste en que, la relación laboral haya tenido una duración de mínima de seis meses si la jornada semanal realizada era de treinta horas. La segunda, que el contrato tuviese una duración mayor a doce meses en el caso de que la jornada semanal fuera de quince horas.



8 STS, de 6 de mayo de 2021, rec. 1245/2020 (ECLI:ES:TS:2021:1802).

9 STS, de 16 de diciembre de 2020, núm. 4344/2020, ECLI:ES:TS:2020:4344, N° de Recurso: 1259/2019. F.J.5º. “La autorización ha sido extinguida posteriormente la que tenía en el momento de concertar los contratos de trabajo y causar la afiliación, altas y bajas sucesivas a que se refiere la resolución”.

El problema se plantea cuando los extranjeros cuenten con un certificado de vida laboral en el que quede acreditada la relación de trabajo en la que la jornada semanal era inferior a quince horas en el plazo de un año. En este caso, los solicitantes del arraigo no podrían obtener dicho permiso. De hecho, pese a carecer de valor jurídico a los efectos del examen legal que estamos efectuando, podemos traer a colación la Instrucción SEM 1/2021, de 8 de junio de 2021, sobre el procedimiento relativo a las autorizaciones de residencia temporal por razones de arraigo laboral, en la que se excluyen de la concesión de arraigo determinadas relaciones laborales por carecer de entidad suficiente como para hacer efectivo el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione al trabajador y a su familia un nivel de vida decoroso, en tanto que, esto “*convertiría en superflua la regulación del régimen general de extranjería y desvirtuaría el propio concepto de arraigo*”.

Si se tratase de un trabajador por cuenta propia, las reglas se han establecido exclusivamente en torno a la duración de la actividad que deberá haber consistido en una duración como mínimo de seis meses. En todo caso, conviene destacar que del art. 124.1 RLOEX no se infiere ningún tipo de referencia al trabajo por cuenta ajena, sino que tan solo se refiere a esta clasificación al final del párrafo. Por tanto, la autorización de residencia por circunstancias excepcionales solo se podría llevar a cabo si se trata de una prestación de servicios para una empresa o persona¹⁰. Los trabajadores por cuenta propia quedan excluidos de la aplicación del citado precepto. Es por ello que, consideramos que esta última cuestión puede dar lugar a confusión, debido a que la norma califica a la autorización de residencia por circunstancias excepcionales como arraigo laboral y, sin embargo, en la misma calificación ésta incluye al trabajador autónomo¹¹. Quizá sería más conveniente hacer una separación de los dos tipos de trabajadores, por cuenta propia y por cuenta ajena, en el mismo art. 124 RLOEX, de tal forma que los requisitos y la referencia al régimen jurídico de uno y otro queden perfectamente delimitadas y diferenciadas.

Asimismo, se nos plantea la duda sobre cómo podrán acreditar los trabajadores por cuenta propia que han llevado a cabo actividades profesionales por un periodo mínimo de seis meses. La respuesta podría estar fundamentada en el acto de alta en el régimen especial de los trabajadores autónomos. Sin embargo, sin una exigencia de requisitos adicionales, tal y como pueden ser unas facturaciones o ingresos mínimos, esto podría dar lugar a un fraude. Es por ello que, la autorización de residencia temporal por razones de arraigo para aquellas personas que lleven a cabo una actividad profesional debería estar

.....

10 ROJO TORRECILLA, E.: Ampliación de la posibilidad de solicitar la autorización de residencia por arraigo laboral, en Revista De Jurisprudencia Laboral, Núm. 5, 2021.

11 No obstante, el Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. 5 de Granada, a través de su Sentencia de 20 de octubre de 2022, rec. 647/2021, reconoció el arraigo a un trabajador autónomo.

regulada en un apartado diferente, pues es cierto que se trata de personas que han contribuido al desarrollo de la economía española, pero se trata de una figura que encierra unas características propias y que, por tanto, debería encontrarse regulado de manera separada.

3.2. El arraigo social

En el art. 124. 2 RLOEX se contempla el segundo tipo de arraigo, que es aquel que se concede cuando el extranjero acredite la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años. Como se puede apreciar, se ha producido un aumento en lo que hace al tiempo que la persona tiene que llevar en nuestro país, aunque éste no es el único de los requisitos, puesto que la norma pretende regular una autorización de residencia para aquellos que se encuentren especialmente arraigados en España. Por tanto, el vínculo que el solicitante ha de mantener tiene que ser más amplio y no estar centrado única y exclusivamente al trabajo.

Por ello, el Reglamento exige el cumplimiento de manera acumulativa de una serie de requisitos, tal y como son los siguientes. De un lado, contar con un contrato de trabajo y, de otro, tener vínculos familiares.

Con respecto al primero de ellos, el del contrato de trabajo, éste tiene que estar firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud. De nuevo, la disposición utiliza una literatura sobre la que se ha de reflexionar, pues si el trabajador carece de capacidad para contratar, en virtud de lo dispuesto en el art. 7 ET, no se entiende cómo va a poder vincularse por escrito con la otra parte.

La reflexión podría hacerse sobre la base de un precontrato de trabajo, o lo que es lo mismo, con la formalización de un documento mediante el cual las partes se comprometen a firmar en un plazo cierto el contrato definitivo. Sin embargo, esta opción nos genera ciertas dudas, por cuanto que si el legislador hubiese pretendido llamarlo precontrato lo habría hecho así, mientras que, la definición que se ha empleado es la de contrato. Por tanto, bastaría con la formalización de un contrato sujeto a condición, la cual consistiría en la adquisición de la autorización de residencia por circunstancias excepcionales. Entre tanto no se obtenga dicho permiso el contrato no surtirá efectos y carecerá de validez, pero contará con eficacia plena una vez que el extranjero adquiera capacidad para contratar.

Asimismo, el solicitante deberá aportar un contrato firmado por las dos partes de la relación de trabajo en el que se acredite que se percibía una retribución no inferior al salario mínimo interprofesional y con una jornada mínima semanal no inferior a treinta horas o veinte en el caso de que se tuviera menores u otros familiares a su cargo. Esto puede ser modulado en atención a las siguientes fórmulas. De un lado, si la prestación de servicios se lleva a cabo en el sector agrario, se podrán presentar dos contratos con distintos emplea-

dores, de forma que ya no resulta necesario que los mismos se encuentren concatenados y que cuenten cada uno de ellos con una duración mínima de seis meses.

De otro, si la actividad se lleva a cabo en la misma rama o sector, con un contrato a tiempo parcial para diferentes partes empleadoras, se podrá presentar más de un contrato. Tras la reforma del año 2022 se ha suprimido el requisito de que entre los contratos que se presente se alcance la duración mínima de un año y la jornada no sea inferior a treinta horas semanales en el cómputo global.

Si bien, es cierto que, tras la reforma laboral acometida a finales del año 2021, no parece que la literatura del precepto se adecue a la actual regulación de las diferentes modalidades contractuales (temporales)¹². En todo caso, consideramos que el legislador ha tratado de incorporar en el precepto una fórmula flexible y favorable al extranjero para que le pueda ser concedida la autorización. Así ha de interpretarse de la Instrucción SEM 1/2022 tercera, de 10 de octubre, sobre el arraigo para la formación y otras cuestiones comunes a las autorizaciones de residencia temporal por motivos de arraigo previstas en el artículo 124 del reglamento de extranjería, aprobado por el RD 557/2011, de 20 de abril, en tanto que admite cualquier tipología contractual siempre que se alcancen los límites globales fijados en la norma en términos anuales.

Con respecto al segundo de los requisitos, el del vínculo familiar, nuevamente se identifica la reforma efectuada en el precepto por el RD 692/2022, pues el apartado ha incorporado dentro de esta categoría la posibilidad de acreditar la vinculación con otros extranjeros residentes, que deben ser los cónyuges o parejas de hecho registradas, ascendientes y descendientes en primer grado y línea directa, o bien la presentación de un informe de arraigo que acredite su integración social, emitido por la Comunidad Autónoma en cuyo territorio tengan su domicilio habitual. Dicho informe deberá ser emitido y notificado al interesado en el plazo máximo de treinta días desde su solicitud y en el mismo se indicará, entre otros factores de arraigo que puedan acreditarse por las diferentes Administraciones competentes, el tiempo de permanencia del interesado en su domicilio habitual, en el que deberá estar empadronado, los medios económicos con los que cuente, los vínculos con familiares residentes en España, y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales. Simultáneamente y por medios electrónicos, la Comunidad Autónoma deberá dar traslado del informe a la Oficina de Extranjería competente.

A dichos efectos, el órgano autonómico competente podrá realizar la consulta al Ayuntamiento donde el extranjero tenga su domicilio habitual sobre la información que pueda

.....

12 ROJO TORRECILLA, E.: “Inmigración y mercado de trabajo. La reforma de la normativa española en materia de extranjería”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 7, 2023, p. 56 y ss. PEY GONZÁLEZ, J.M.: “Los arraigos tras la última reforma del Reglamento de Extranjería (RD 692/2022)”, *Diario La Ley*, núm. 10153, 2022.

constar al mismo. En relación con el informe, la norma, a su vez, posibilita al órgano que lo emita que recomiende al órgano administrativo competente para conceder la autorización de residencia por circunstancias excepcionales la exoneración del extranjero de presentar un contrato de trabajo. Para ello, la persona solicitante del arraigo social deberá contar con medios económicos suficientes que supongan, al menos, el 100% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual.

Nuevamente, se pide al extranjero que cumpla con los requisitos del art. 105.3 RLOEX, relativos a la concesión de la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta propia, a saber: cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada, poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como en su caso la colegiación cuando así se requiera, 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 y, por último, haber abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta propia.

3.3. El arraigo familiar

En tercer lugar, correspondiéndose con el art. 124.3 RLOEX, se encuentra el arraigo familiar que consiste en la autorización de residencia que se concede al padre, madre o tutor de un menor de nacionalidad española, el cual se encuentra a su cargo y con el que convive o está al corriente en sus obligaciones paternofiliales¹³. Además de los sujetos enumerados, también se encuentran en esta misma categoría aquellas personas que prestan su apoyo a otras con discapacidad y nacionalidad española para el ejercicio de su capacidad jurídica, siempre que ésta última esté a cargo de la primera y conviva con ella. Del mismo modo, puede quedar incorporado el cónyuge o pareja de hecho acreditada como nacional español o ser ascendiente mayor de 65 años o menores de dicha edad, pero a cargo de una persona que ya tiene la autorización, así como si se trata de un menor de 21 años o mayor si está a cargo o, por último, si se trata de hijos de padre o madre que hubiesen sido originariamente españoles¹⁴.

En todo caso, para esta modalidad, llama la atención que se ha eliminado la exigencia del periodo de permanencia mínimo en nuestro país, así como la acreditación de una relación laboral. El único criterio determinante es el vínculo familiar encuadrado en alguna de las definiciones anteriores. No obstante, una vez que el extranjero obtenga la autoriza-



13 Tal y como se expone en el preámbulo del RLOEX en su versión inicial de 30 de abril de 2011, se introdujo la figura del arraigo familiar para progenitores de menores españoles.

14 Art. 124.3 RLOEX.

ción de residencia podrá solicitar el permiso de trabajo, de conformidad con las reglas del art. 62 y siguientes del RLOEX.

3.2. El arraigo para la formación

La novedad se encuentra, sin lugar a dudas, en el apartado 4 del art. 124 RLOEX, introducido a través del RD 692/2022 y que lleva por título el arraigo por formación. Esta modalidad es, asimismo, una autorización de residencia por circunstancias excepcionales que se concede cuando el extranjero acredite la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, así como el compromiso de matricularse en una actividad formativa en un plazo máximo de tres meses desde la concesión de dicho permiso.

En esta ocasión, a diferencia de lo expuesto en las subclasificaciones anteriores, el extranjero tan solo debe aportar una prueba documental de que lleva en España dos años, puesto que el motivo principal que da origen a la concesión de la autorización es la realización de una formación con carácter posterior. De esta forma, tras la realización de la actividad formativa lo que se podrá adquirir no es el arraigo, pues ya se ostenta, sino la autorización de trabajo.

La acreditación de la permanencia en España de, al menos, dos años resulta tan compleja como en el supuesto de los arraigos anteriores, pese a que la carga probatoria se ha de llevar a cabo por cualquier medio posible¹⁵. En este sentido, el extranjero podrá aportar cualquier tipo de documento en el que quede constancia de que lleva permaneciendo en España un determinado periodo de tiempo, tal y como pueden ser el pago de facturas de teléfono, agua, luz, el empadronamiento en un municipio, de conformidad con el art. 16 LBRL, deberían ser suficientes¹⁶.

Los requisitos concretos que se han establecido en el precepto son los siguientes. En primer lugar, resulta imprescindible que el extranjero se comprometa a realizar cualquiera de las siguientes actividades formativas. Uno, la realización de una formación reglada para el empleo o para la obtención de un certificado de profesionalidad, lo que comporta que se realice una actividad de carácter oficial, acreditable y articulada según la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) y la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LOOIFP)¹⁷. Por tanto, se podrá

.....

15 DE LA VILLA GIL, L.E.: “Pensiones sociales. Problemas y alternativas”, en, AA.VV.: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas. IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, p. 10.

16 SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “El requisito de la residencia legal y los elementos delimitadores del sujeto protegido”, *Seguridad Social para todas las personas: La protección de la Seguridad Social a las personas en situación de vulnerabilidad económica y fomento de su inclusión social. / coord. por Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Vol. 1, 2021, p. 53.

17 De conformidad con la Instrucción SEM 1/2022, se entiende por formación reglada los Títulos de Formación Profesional, los Cursos de Especialización, los Certificados de Profesionalidad (Certificados Profesionales) y los

matricular en la formación profesional de grado básico, medio y superior, así como los cursos de especialización, de conformidad con el art. 39.3 LOE. En lo que respecta al certificado de profesionalidad, recordemos éste reconoce un determinado perfil profesional a la persona que lo realiza, lo que significa que se presume que éste ha adquirido una serie de competencias específicas de alguna rama de actividad o sector de producción

Dos, cursar una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica. Esta acreditación consta de una serie de competencias técnicas de carácter teórico y práctico que han de demostrarse por medio de la superación de un examen escrito programado por la Administración competente en el ámbito de las Comunidades autónomas. Se equipara ésta a la obtención de una titulación de formación específica o por medio de la experiencia laboral.

Tres, realizar una formación que sea promovida por los Servicios Públicos de Empleo y orientada al desempeño de ocupaciones incluidas en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura establecido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Cuatro, se puede llevar a cabo una formación permanente en el ámbito de las Universidades, por medio de la cual se adquiere el compromiso de realizar cursos de ampliación o actualización de competencias y habilidades formativas o profesionales, así como de otras enseñanzas propias de formación permanente. En esta categoría no podrían estar aglutinados los estudios de Grado impartidos en cualquiera de las diferentes Universidades españolas, pues estos se encuentran en el primer punto ya comentado¹⁸. De hecho, la Instrucción SEM 1/2022 de 10 de octubre y la norma se refieren a enseñanzas con una duración menor, similar a la del propio arraigo, tal y como son las microcredenciales. Éstas se encuentran contempladas en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea, de 16 de junio de 2022, las cuales se centran en la importancia de actualizar las competencias, capacidades y conocimiento del trabajador/estudiante en un mercado laboral¹⁹.



Certificados de Competencia. Toda la formación de carácter oficial, por tanto, acreditable, está regulada por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (en adelante, LOE), y por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (en adelante, LOIFP) y debe ser impartida por centros que estén autorizados para la misma y que figuren inscritos en el Registro de Centros de Formación Profesional y, en su caso, en el Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios, BOE núm. 106, de 04/05/2006 y respectivamente. BOE núm. 78, de 01/04/2022. A estos efectos se procederá a la comprobación de la inscripción en el registro correspondiente de la entidad que imparta dicha formación.

18 A favor de que los estudios de Grado no se encuentren incorporados ROJO TORRECILLA, E.: “Inmigración y mercado de trabajo. La reforma de la normativa española en materia de extranjería”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, cit.

19 Recomendación del Consejo de la Unión Europea, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, DOUE C 243/10, de 27 de junio de 2022.

Por otra parte, el extranjero deberá aportar la acreditación correspondiente de haberse matriculado en cualquiera de estas actividades en el plazo tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización. En caso contrario, la Oficina de Extranjería podrá extinguir dicha autorización, salvo que se trate de un supuesto en el que la matriculación esté supeditada a periodos concretos de matriculación, en cuyo caso la persona solicitante deberá remitir a la Oficina de Extranjería prueba de la matrícula en un periodo máximo de tres meses desde la finalización de dicho plazo.

El arraigo por formación se puede prorrogar una única vez por otro período de doce meses en los casos en los que la formación tenga una duración superior a doce meses o su duración exceda la vigencia de la primera autorización concedida y, una vez superada la formación y antes de que llegue a su fin el permiso (que se encuentre en vigor), se podrá solicitar la autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjería. Para ello, se deberá aportar un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario que garantice al menos el salario mínimo interprofesional, o el establecido por el convenio colectivo de aplicación, en el momento de la solicitud, así como la prueba de haber superado la formación prevista en la solicitud de residencia. En estos casos, la Oficina de Extranjería podrá conceder la autorización de trabajo por dos años.

Sin duda, éste es uno de los aspectos más positivos con el que cuenta el arraigo por formación, pues el extranjero podrá solicitar sin que haya agotado el plazo máximo su autorización de trabajo.

De otro lado, en lo que respecta al contrato de trabajo, debemos señalar dos cuestiones. La primera, que de la norma no se desprende ningún tipo de exigencia acerca de que éste deba estar asociado obligatoriamente con la formación efectuada y, la segunda, que debe cumplir con una serie de requisitos, tal y como son las exigencias estipuladas para el arraigo social.

En todo caso, la aportación de un contrato de trabajo resulta ser imprescindible, dado que se siguen las indicaciones establecidas por la jurisprudencia en la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de noviembre de 2018²⁰. Esta obligación es del todo comprensible, dada la finalidad de la propia autorización que persigue que el extranjero se incorpore al mercado de trabajo.

El contrato de trabajo tiene que guardar una serie de características, tal y como se comprueba del art. 124.4, b RLOEX. Por ello, el contrato ha de formalizarse por escrito,

.....

20 Sala Contencioso-Administrativo, STS de 8 de noviembre de 2018, rec. 1942/2017 (ECLI:ES:TS:2018:3784), la cual dispone que “un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud para un periodo que no sea inferior a un año”, sin mayores requisitos; pero que ello no impide que la Administración, en la tramitación del procedimiento, pueda examinar la falta de viabilidad de la actividad empresarial en que se inserta el mencionado contrato, abriendo un periodo probatorio en que se puedan aportar pruebas para poder acreditarla, debiendo ser valoradas con libertad de criterio, pudiendo ser sometida al control jurisdiccional esa actividad probatoria”.

en tanto que requiere de las firmas de las dos partes (trabajador y empresario). Como se sabe, que el contrato se formalice por escrito, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 ET, lo que comporta que, aunque sea indefinido, no bastará la mera comunicación por la parte empleadora a la oficina pública de empleo. En todo caso, servirá cualquier tipo de modalidad contractual para la concesión de la autorización de trabajo, sirviendo incluso un contrato de carácter temporal. El control sobre el grado de cumplimiento y respecto de las condiciones laborales legales y convencionales habrá de llevarse a cabo por la Inspección de Trabajo y de la Seguridad, tal y como se desprende del art. 12.1, e Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social²¹.

En tal sentido, la Instrucción SEM 1/2022, de 9 de junio de 2023, sobre el arraigo para la formación y otras cuestiones comunes a las autorizaciones de residencia temporal por motivos de arraigo previstas en el art. 124 del Reglamento de Extranjería, añade a la cláusula anterior la obligación de que el contrato cuente, al menos, con el mismo número mínimo de horas que figura en el art. 124.2 RLOEX para el arraigo social. Para este tipo de autorización la norma requiere que el contrato establezca una jornada no inferior a 30 horas semanales en el cómputo global o de 20 horas en el caso de que el trabajador tenga menores o personas que precisen de sus cuidados.

Consideramos que podría ser interesante la formalización de un contrato de formación en alternancia, pues éste se adecua perfectamente a la finalidad del arraigo por formación. En tal sentido, mientras el extranjero realiza la actividad formativa, desempeña una actividad laboral. A mayor abundamiento, el listado de formación del art. 11.2 ET coincide en su mayor parte con el que se ha incorporado al art. 124.4 RLOEX, por lo que no habría ningún óbice para que se optase por dicha tipología contractual.

4. LOS RESULTADOS DE LA REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR IRREGULAR

El arraigo, sobre todo el laboral, social y formativo, tienen el objetivo de regularizar la situación laboral de muchos extranjeros que se encuentran en nuestro país trabajando de forma ilegal, sin que cuenten con una autorización para ello. Esto comporta que no puedan ser incluidos en las políticas migratorias a efectos de formalizar con el país de procedencia de aquellos cualesquiera tipos de permiso como podría ser el de la gestión

.....

21 BOE núm. 174, de 22/07/2015 (en adelante, LOSITSS).

de las contrataciones en origen, ni tampoco que sean sujetos beneficiarios de la acción protectora de la Seguridad Social. De hecho, sin la residencia legal en España (y para ello, es necesaria la autorización de residencia) no se podrá obtener ninguna prestación ni tan siquiera en el nivel no contributivo.

Por ello, el RD 692/2022 que reformó al RLOEX, consciente de que el mercado de trabajo español hay una escasez de mano de obra y de que también existe un mercado irregular, ha tratado de establecer un punto de convergencia entre ambos, de forma que se corrijan tales desajustes. El mecanismo de corrección, como ya se ha comentado, ha consistido en flexibilizar los requisitos exigidos en la norma para la concesión de la autorización, los cuales daban lugar a confusión, así como en introducir la actividad formativa como un elemento clave.

Como solución, se ha propuesto dar cobertura a los puestos de trabajo ofertados por las empresas y que son de difícil cobertura, tal y como indica el Catálogo de ocupaciones, a través de la formación. Esto se traduce en que aquellas empresas que tengan una necesidad de mano de obra podrán impartir alguna actividad formativa, enmarcada en el art. 124.4 RLOEX para que los extranjeros que ya están incorporados al mercado de trabajo informal regularicen su presencia en el mismo. De ahí que se hayan contemplado las microcredenciales como actividad formativa, puesto que se trata de cursos de corta duración que permiten a la persona beneficiaria del arraigo por formación obtener la autorización de trabajo e incorporarse a la empresa en la que la realizó.

De hecho, tal y como expone el Dictamen núm. 1175/2022, de 14 de julio de 2022, del Consejo de Estado, durante el año 2021 en España se concedieron por razones de arraigo laboral 5.902 autorizaciones, por arraigo social 47.877 y 19.051 por arraigo familiar, aunque estos datos conviene analizarlos de forma más pausada²². De un lado, de las estadísticas publicadas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones junto con el Observatorio Permanente de la Inmigración, en el primer semestre del presente año, contamos en España con un total de 14.086 extranjeros en situación irregular sobrevenida que, a su vez, permanecen en dicha situación una media de dos años y cuatro meses, mientras que ascienden a 176.328 el número de extranjeros situación irregular profunda, esperando en torno a dos años y ocho meses para su regularización²³. La diferencia entre los primeros y los segundos es que estos no han obtenido en ningún momento un permiso, mientras que los otros sí, pero pudo haber expirado o no se renovó.

.....

22 Dictamen solicitado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

23 https://public.tableau.com/views/opi_arraigo/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#1.

Por tipo de arraigo, el social es aquel que cuenta con un número de autorizaciones más elevado e, igualmente, una media de espera más alta. En concreto, las cifras son de 93.971 extranjeros y de unos tres años y seis meses de permanencia irregular. Le sigue el arraigo familiar con un total de 62.094 extranjeros y un año y medio de promedio hasta obtener el permiso. A continuación, se concedió el arraigo laboral a 19.330 extranjeros, tras haber esperado dos años y ocho meses y, por último, se encuentra el arraigo por formación, que fue concedido desde que se implantó en el ordenamiento jurídico a finales de abril del año 2022 a un total de 15.019 extranjeros, los cuales llevaban en nuestro país una media de dos años y cuatro meses. El arraigo por formación se incorporó a la norma hace tan solo un año y, sin embargo, si se presta atención a las estadísticas el número de autorizaciones concedidas por este motivo se encuentra muy próximo a las correspondientes al arraigo laboral, el cual cuenta con un amplio bagaje en la normativa en materia de extranjería. Por tanto, consideramos que es una medida que está contribuyendo a regularizar la situación de muchos trabajadores irregulares.

Asimismo, conviene destacar que, en los seis primeros meses del año 2023, de un total de 190.414 extranjeros que se encuentran en nuestras fronteras de manera irregular, se han afiliado a la Seguridad Social 130.654 gracias a las autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales. Dentro de esta categoría, podemos señalar que la incorporación más elevada se produce en el Régimen general (82.732), en concreto, en el sistema especial de empleados del hogar (28.440), seguido de los trabajadores agrarios (14.308). Además, a medida que se incrementa el nivel educativo de los extranjeros se produce una reducción de la afiliación a la Seguridad Social. De esta forma, en el grupo de cotización de los mayores de 18 años no cualificados encontramos un total de 40.566 extranjeros, mientras que, en el grupo de ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados a tan solo 429. De ahí, que se insista en la importancia de la formación y de que la norma haya incorporado este tipo de arraigo en el art. 124 RLOEX.

5. VALORACIONES FINALES

Para concluir el presente trabajo de investigación, nos gustaría poner de manifiesto una serie de ideas o valoraciones finales. En primer lugar, queda patente que la intención del legislador y del Gobierno, a través del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones no es otra que la de reactivar la economía y dar respuesta a los desajustes del mercado de trabajo, utilizando la mano de obra extranjera a través de cualquiera de las modalidades de arraigo laboral.

Resulta muy positivo el hecho de que el Tribunal Supremo haya aceptado la vida laboral como medio de prueba para conceder la autorización de residencia al extranjero que se encuentra en España en una situación irregular, de forma que la interpretación que se hace del art. 124.1 RLOEX es amplia. Esto ha contribuido a que en el corriente año se hayan expedido más autorizaciones por arraigo laboral que en los precedentes.

No obstante, con respecto a la puntualización efectuada por el Alto Tribunal en relación con el periodo que se ha de tener en cuenta para acreditar que existió una relación de trabajo, el cual se sitúa en los dos años previos a la solicitud del arraigo laboral, consideramos que no tiene sentido que el legislador amplíe los criterios en tales términos, pues el propio extranjero se encuentra en una situación de irregularidad. Es decir, resulta difícil que el extranjero haya podido contar con un contrato de trabajo que, además, reúna los requisitos en cuanto al número de horas (jornada) establecidos en el Reglamento. Por tanto, aunque bienintencionada, se trata de una fórmula que puede excluir de su aplicación a muchos solicitantes de arraigo.

La segunda idea, consiste en la importancia de que el arraigo laboral no se refiere, en ningún caso, al trabajo por cuenta propia, sino que solo puede ser concedido cuando se trate de una prestación de servicios (por cuenta ajena). En nuestra opinión, dentro de la regulación del arraigo por cuenta ajena, se ha tratado de incorporar al trabajo autónomo cuando se trata de dos regímenes jurídicos totalmente diferentes que, a su vez, se regulan en disposiciones diversas. Por ello, sería conveniente que dentro del art. 124 RLOEX se establezcan dos apartados diferentes para cada una de las citadas tipologías.

En lo que respecta a las características de la relación laboral o a la actividad profesional, en concreto, a la jornada mínima que ha de acreditarse en torno a las 30 horas a la semana en seis meses o a las 15 horas en doce, consideramos que muchos extranjeros no podrían beneficiarse de la concesión de la autorización de residencia por circunstancias excepcionales por no alcanzarlas. Además, la acreditación por parte de los trabajadores por cuenta propia del desempeño de una actividad profesional resultará cuanto menos difícil.

La tercera idea se centra en la afirmación de que el arraigo constituye una buena fórmula para dignificar la vida de los extranjeros en España y para que se incorporen al mercado laboral. No obstante, en lugar de permitir que el extranjero acredite una relación laboral pasada o que tenga que denunciar a la empresa (de manera oculta) a través de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, podría contemplarse la posibilidad de conceder la autorización a través de un precontrato de trabajo.

La cuarta pone de manifiesto que para la concesión de una autorización de residencia y trabajo (inicial y, posteriormente, de larga duración) resulta imprescindible que se tenga en cuenta la SNE con la información proporcionada por las Comunidades autónomas, lo cual, además, se reflejará en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura. Sin em-

bargo, en el caso de los arraigos, en concreto en el laboral y por formación, no se tiene en cuenta la Situación Nacional de Empleo, ni tampoco cuáles son las profesiones que se encuentran dentro del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. Esto, puede desmerecer la SNA, en tanto que no se tienen en cuenta las necesidades del mercado laboral a la hora de conceder las autorizaciones, toda vez que el trabajador extranjero ya se encuentra dentro de nuestras fronteras.

Todo ello, además, puede desencadenar un problema en la gestión de las ofertas de empleo, en tanto que la oferta y la demanda del mismo no reflejarían la realidad de la población. Parece que existe una falta de previsión y de diseño de cuáles son los sectores y las ramas de actividad en los que se precisa de personal. En términos generales se habla del sector de la construcción y de la hostelería, pero esto no tiene por qué constituir una única regla a la que obedecer, sino que también existen otros ámbitos a los que la concesión del arraigo por la formación podría contribuir enormemente, tal y como es el caso de los servicios del hogar.

Por ello, afirmamos que puede tratarse de una buena medida para satisfacer los desajustes del mercado de trabajo español que precisan de mano de obra cualificada, tal y como se indica en la exposición de motivos del RD 692/2022. En todo caso, constituye una oportunidad que se ofrece a las personas migrantes que ya se encuentran en España en situación irregular, puesto que a través de una formación podrán acceder a unas mejores condiciones laborales.

Asimismo, cabría la posibilidad de celebrar un contrato de formación en alternancia con el extranjero, de manera que mientras realiza la actividad formativa puede desarrollar una laboral. De esta forma, la autorización de residencia cumpliría con dos objetivos, tal y como es que el extranjero se forme en alguna especialidad concreta, por corta que sea, y, además, que formalice un contrato de trabajo.

Otra de las cuestiones que merece ser destacada es si el extranjero puede llevar a cabo una actividad formativa para, posteriormente, comenzar una actividad profesional. Esta pregunta sería interesante, puesto que la realización de una formación no tiene por qué conducir al estudiante única y exclusivamente a prestar sus servicios para otra persona, sino que también puede derivar en el trabajo autónomo. Sin embargo, no consideramos que esta situación pueda darse, debido a que la norma hace referencia a un objetivo claro, que consiste en que el trabajador acceda al mercado laboral. Sin un contrato de trabajo no podría obtener la autorización de residencia y trabajo.

Por último, hay que señalar que las microcredenciales pueden tener un impacto muy positivo en la población extranjera, ya que pueden contribuir al desarrollo profesional de los beneficiarios de la autorización de arraigo de una manera concisa. Este es uno de los aspectos de interés que se pone de manifiesto cuando se analiza la Instrucción del año

2022 con la del año 2023, en la que se ha suprimido el requisito de las 200 horas. De esta forma, se facilita la realización de un curso de 20, 30 o 40 horas, que puede ser efectivo y de interés para la futura empresa que contrate al trabajador extranjero y para éste mismo. En todo caso, veremos cómo siguen evolucionando las cifras en cuanto a la concesión del citado permiso para seguir valorando sus efectos en el mercado de trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El acceso de los inmigrantes irregulares al mercado de trabajo: los procesos de regularización extraordinaria y el arraigo social y laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 63, 2006, p. 63.
- DE LA VILLA GIL, L.E.: “Pensiones sociales. Problemas y alternativas”, en, AA.VV.: *Pensiones sociales. Problemas y alternativas. IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, p. 10.
- ELORZA GUERRERO, F.: *Migration Law in Spain*, Ed. Wolters Kluwer, 2018, pp. 57 y ss.
- PEY GONZÁLEZ, J.M.: “Los arraigos tras la última reforma del Reglamento de Extranjería (RD 692/2022)”, *Diario La Ley*, núm. 10153, 2022.
- ROJO TORRECILLA, E.: “Inmigración y mercado de trabajo. La reforma de la normativa española en materia de extranjería”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 7, 2023, p. 56 y ss.
- ROJO TORRECILLA, E.: “Ampliación de la posibilidad de solicitar la autorización de residencia por arraigo laboral”, *Revista De Jurisprudencia Laboral*, Núm. 5, 2021.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “El requisito de la residencia legal y los elementos delimitadores del sujeto protegido”, *Seguridad Social para todas las personas: La protección de la Seguridad Social a las personas en situación de vulnerabilidad económica y fomento de su inclusión social. / coord. por Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Vol. 1, 2021, p. 53.