

ATZERRITARREI BURUZKO ARAUDIAREN ERREFORMA

NOVEDADES DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE EXTRANJERÍA

BERRIKUNTZA NAGUSIAK / PRINCIPALES NOVEDADES



IKASKETETARAKO EGONALDIA

Ikasketak egiteko egonaldi-baimenak besteren kontura edo norberaren kontura lan egiteko aukera emango du, betiere ikasketak egitearekin bateragarria bada.

¿Zer ikasketa motak ahalbidetuko du automatikoki bateragarritasuna?

- Goi-mailako ikasketak.
- Enplegurako prestakuntza arautua edo lanbide-ziurtagiri bat lortzera bideratua.
- Lanbide jakin batean jarduteko behar den gaitasun teknikoaren edo lanbide-gaikuntzaren ziurtagiria lortzera bideratutako prestakuntza.

Zer baldintza bete behar ditu lan-jarduerak?

Lan-jarduerak ezin izango du astean 30 orduetik gorako lanaldia izan.

Lan-baimenak ba al du mugarik?

Lan egiteko baimenak ez du muga geografikorik izango, salbu eta irabazizko jarduera bat badator ikasketak, ikerketa, lanekoak ez diren praktikak edo boluntario-zerbitzua egiten diren aldiekin.

Hala ere, muga geografiko hori ez da aplikatuko honako kasu hauetan:

ESTANCIA POR ESTUDIOS

La autorización de estancia por estudios permitirá por cuenta ajena o propia siempre que sea compatible con la realización de los estudios.

¿Qué tipo de estudios permitirán la compatibilidad de manera automática?

- Los estudios superiores.
- Formación reglada para el empleo o destinada a la obtención de uncertificado profesional.
- Formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica.

¿Qué requisitos debe tener la actividad laboral?

La actividad laboral no podrá tener una jornada superior a las 30 horas semanales.

¿La autorización de trabajo tiene alguna limitación?

La autorización para trabajar no tendrá limitaciones geográficas, salvo que la actividad lucrativa coincida con los periodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales, o el servicio de voluntariado.

No obstante, esta limitación geográfica no aplicará en los siguientes supuestos:

- Egiazatzen denean lan-jarduera antolatzeko moduak bateragarritasuna ahalbidetuko duela etengabeko joan-etorriak egin beharrik ez izatearekin.

- Norberaren konturako jarduera garatzen den lantokia edo zentroa lokalizatzek ez dakarrenean etengabeko joan-etorriak egitea, eta horrek ez dakarrenean bateragarritasun-baldintza haustea egonaldia eman zen helburu nagusiarekin.

Zein da lan-baimenaren indarraldia?

Lan egiteko baimenaren indarraldia bat etorriko da egonaldi-baimenaren iraupenarekin.

Luza al daiteke lan-baimena?

Lan egiteko baimenak luzatu egingo dira aurreko emakida eragin zuten inguruabarrek irauten badute, betiere egonaldi-baimenaren luzapena lortu bada.

- Cuando se acredite que la forma de organización de la actividad laboral permitirá su compatibilidad con la consecución de no requerir desplazamientos continuos

- Cuando la localización del centro de trabajo o del centro en que se desarrolle la actividad por cuenta propia no implique desplazamientos continuos que supongan la ruptura del requisito de compatibilidad con la finalidad principal para la que se concedió la estancia.

¿Qué vigencia tiene la autorización de trabajo?

La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la duración de la autorización de estancia.

¿Se puede prorrogar la autorización de trabajo?

Las autorizaciones para trabajar se prorrogarán si subsisten las circunstancias que motivaron la concesión anterior, siempre y cuando se haya obtenido la prórroga de la autorización de estancia.

FAMILIA BERRELKARTZEA

Familia berriz elkartzeari dagokionez, erreformak familia berriz elkartzeko baldintzak malgutzen ditu adingabe atzerritarrei, desgaitasunen bat duten pertsoneri edo kalteberatasun-egoeretan eragiten dietenean.

Zein kasutan murriztu daiteke eska daitekeen zenbatekoa?

Honako kasu hauetan gutxitu ahal izango da eskakizuna:

REAGRUPACIÓN FAMILIAR

En cuanto a la reagrupación familiar, la reforma flexibiliza los requisitos de reagrupación familiar cuando afectan a menores extranjeros, o a personas con discapacidad o en situaciones de vulnerabilidad.

¿En qué supuestos puede ser minorada la cuantía exigible?

La exigencia podrá ser minorada en los siguientes supuestos:

- Seme-alabak edo legez ordezkatuak, adingabeak direnean edo desgaitasunen bat dutenean eta objektiboki beren premiak asetzeko gai ez direnean, Adingabearen Babes Juridikoari buruzko urtarrilaren 15eko 1/1996 Lege Organikoan ezarritakoaren arabera hori egitea gomendatzen duten inguruabarrak daudenean.

- Kasu zehatzaren inguruabarrak kontuan hartuta, berriz bildutako senidearen adina, garapen fisikoa eta emozionala, taldekatzailearekiko harremana eta familia-unitateko kideen kopurua baloratuz.

Malgutzea baimen-eskaera egiten den unean eskatzen den gutxieneko zenbatekoari buruzkoa izango da, bai eta aurkezte-dataren ondorengo urtean baliabide ekonomikoak mantentzeko ikuspegiari buruzkoa ere.

¿Zein da zuritu beharreko zenbatekoa?

- Bi kide dituzten familia-unitateen kasuan, berriz taldekatzen dena zenbatuta eta Espainia iristen denean, IPREMen % 150 hilero ordaintzeko eskatuko da. Berriz bildutako pertsona Espainiara iristean, bi pertsona baino gehiago dituzten familia-unitateen kasuan: kide gehigarri bakoitzeko IPREMen % 50 hilero. Zenbateko horiek lortzen badira, baimena eman egingo da.

- Aurreko zenbatekoetara iristen ez badira, adingabekoen familia berriz elkartzeko baimena emango da, baldin eta taldekatzaileak egiaztatzen badu diru iturri egonkor batetik datozen baliabide ekonomikoak lanbide arteko gutxieneko soldataren (LGS) parekoak edo handiagoak direla.

- Hijos o representados legalmente, cuando sean menores de edad o tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer sus propias necesidades, cuando concurren circunstancias que lo aconsejen de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.

- En atención a las circunstancias del caso concreto, valorando la edad, desarrollo físico y emocional del familiar reagrupado, la relación con su reagrupante, y el número de miembros de la unidad familiar.

La flexibilización se referirá a la cuantía mínima exigida en el momento en el que se efectúa la solicitud de la autorización, y a la perspectiva de mantenimiento de los medios económicos durante el año posterior a la fecha de presentación.

¿Cuál es la cuantía a justificar?

- En caso de unidades familiares que incluyan, computando al reagrupante y al llegar a España la persona reagrupada, dos miembros: se exigirá una cantidad que represente mensualmente el 150% del IPREM. En caso de unidades familiares que incluyan, al llegar a España la persona reagrupada, a más de dos personas: una cantidad que represente mensualmente el 50% del IPREM por cada miembro adicional. En caso de que se alcancen estas cuantías, la autorización será concedida.

- En caso de no alcanzarse las cuantías anteriores, se concederá la reagrupación familiar de los menores si el reagrupante acredita medios económicos provenientes de una fuente estable de ingresos igual o superior al salario mínimo interprofesional (SMI).

- Zenbateko horretara iristen ez diren kasuetarako, eta berriz bildutako pertsonaren egoera kontuan hartuta, bi kideko familia-unitate batentzat, horietako bat adingabea izanik, Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarreraren errenta bermatuaren zenbatekoaren % 110 eskatuko da urtean, eta, adingabe gehigarri bakoitzeko, % 10 gehiago eskatuko da, diru-sarrera horren % 150eko mugarekin.

- Para aquellos casos en los que no se alcance dicha cuantía y en atención a la situación del reagrupado, para una unidad familiar de dos miembros, siendo uno de ellos un menor de edad se exigirá el 110% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual y, por cada menor de edad adicional, se exigirá un 10% adicional con el tope máximo del 150% de dicho ingreso.

BIZILEKU ETA LAN-BAIMENAK BERRITZEA

RENOVACION AUTORIZACIONES DE RESIDENCIA Y TRABAJO

629/2022 Errege Dekretuak sartu duen berrikuntza garrantzitsuenetako bat bizileku- eta lan-baimena berritzeko baldintzak malgutzea da.

Una de las novedades más significativas que ha introducido el RD 629/2022 es la flexibilización de los requisitos para renovar una autorización de residencia y trabajo.

Zein kasutan berritu daiteke bizileku-baimena eta besteren konturako lana egiteko baimena?

¿En qué supuestos puede renovarse la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena?

Bizilekua izateko eta besteren kontura lan egiteko baimena amaitzen denean berrituko da, honako kasu hauetan:

La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:

- 1- Berritu nahi den baimena ematea ekarri zuen lan-harremanarekin jarraitu dela egiaztatzen denean.
- 2- Langileak gutxienez hiru hilabeteko lan-jarduera izan badu urteko, eta langilea honako egoera hauetakoren batean badago:
 - a) Lan egiteko baimenaren ezaugarriekin bat datorren enplegatzaile berri batekin lan-kontratu bat sinatu badu, eta berritzea eskatzeko unean alta-egoeran edo altarekin parekatuta badago.

- 1- Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.
- 2- Cuando el trabajador haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, y el trabajador se encuentre en ALGUNA de las siguientes circunstancias:
 - a) Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.

- | | |
|---|---|
| <p>b) Kontratu berri bat izatea, 64. artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen eta indarraldia hasten duena, berritzeko emakidaren baldintzapean.</p> <p>c) Berritu nahi den baimena ekarri zuen lan-harremana eten egin zela bere borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik, eta enplegua aktiboki bilatu duela, enplegu-eskatzaile gisa Enplegu Zerbitzu Publiko eskudunean izena emanda.</p> | <p>b) Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos en el artículo 64 y con inicio de vigencia condicionado a la concesión de renovación.</p> <p>c) Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se interrumpió por causas ajenas a su voluntad, y que ha buscado activamente empleo, mediante su inscripción en el Servicio Público de Empleo competente como demandante de empleo.</p> |
| <p>3- Langilea urtarrilaren 11ko 4/2000 Lege Organikoaren 38.6 b) eta c) artikuluan aurreikusitako egoeretako batean dagoenean.</p> | <p>3- Cuando el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 38.6 b) y c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.</p> |
| <p>4- Urtarrilaren 11ko 4/2000 Lege Organikoaren 38.6.d) artikulua araberan, honako kasu hauetan:</p> <p>a) Langileak egiaztatu beharko du Gizarte Segurantzako dagokion erregimenean lanean eta altan egon dela gutxienez bederatzihilabetez hamabiko aldira, edo hemezortzi hilabetez hogeitalauko aldira, baldin eta bere azken lan-harremana eten egin bada bere borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik eta enplegua aktiboki bilatu badu.</p> | <p>4- De acuerdo con el artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando:</p> <p>a) El trabajador acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce, o de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, siempre que su última relación laboral se hubiese interrumpido por causas ajenas a su voluntad y haya buscado activamente empleo.</p> |
| <p>b) Ezkontideak langilea berriz elkartzeko baldintza ekonomikoak betetzen baditu. Berritu egingo da, halaber, atzerritararekin ezkontzaren antzeko afektibitate-harremana duen pertsonak betetzen badu betekizuna, familia berriz elkartzearen arloan aurreikusitako baldintzetan.</p> | <p>b) El cónyuge cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar al trabajador. Se procederá igualmente a la renovación, cuando el requisito sea cumplido por la persona con la que el extranjero mantenga una relación de análoga afectividad a la conyugal en los términos previstos en materia de reagrupación familiar.</p> <p>c) En los supuestos de extinción del</p> |

<p>c) Langilea genero-indarkeriaren biktima izateagatik lan-kontratua amaitzen bada edo lan-harremana eteten bada.</p> <p><i>Zein da bizileku-baimenaren eta besteren konturako lanaren indarraldia berritua?</i></p> <p>Bizilekua izateko eta besteren kontura lan egiteko baimena lau urterako berrituko da</p>	<p>contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.</p> <p><i>¿Qué vigencia tiene la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena renovada?</i></p> <p>La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de cuatro años.</p>
<p>SALBUEZPENEZKO GORA-BEHERAK</p>	<p>CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES</p>
<p>Egoera irregularrean dauden eta lan egin nahi duten pertsonen lan-merkatuan sartzen laguntzeko, dauden sustraitze-figurak eguneratu dira, sustraitze-figura berri bat sartu da eta lankidetzabaimenen modalitate berri bat sortu da.</p>	<p>Con el objetivo de facilitar el acceso al mercado de trabajo a personas en situación irregular que desean trabajar, se actualizan las figuras de arraigo existentes, se incluye una nueva figura de arraigo y se crea una nueva modalidad de autorización de colaboración.</p>
<p>LAN-ERROTZEA</p>	<p>ARRAIGO LABORAL</p>
<p><i>Nola egiazta daiteke lan-harremana?</i></p> <p>Lan-harremana eta haren iraupena egiaztatzeko, interesdunak legezko egonaldi- edo egoitza-egoeran aurretiaz egindako lan-harremana egiaztatzen duen edozein frogabide aurkeztu beharko du.</p> <p><i>Zer baldintza bete behar ditu lan-harremanak?</i></p> <p>Egiaztatu egin beharko da azken 2 urteetan honako lan-jarduera hauek egin direla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besteren kontura, astean 30 orduko lanaldia, gutxienez, astean 	<p><i>¿Cómo se puede acreditar la relación laboral?</i></p> <p>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.</p> <p><i>¿Qué requisitos debe cumplir la relación laboral?</i></p> <p>Deberá acreditarse la realización, en los 2 últimos años, de una actividad laboral que suponga:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por cuenta ajena, como mínimo una jornada de 30 horas semanales en el

<p>15 orduko 6 hilabeteko aldi, 12 hilabeteko epean.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Norberaren kontura, gutxienez 6 hilabeteko jarduera jarraitua. 	<p>periodo de 6 meses de 15 horas semanales en un periodo de 12 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por cuenta propia, una actividad continuada de, al menos, 6 meses.
<p>GIZARTEAN-SUSTRAITZEA</p>	<p>ARRAIGO SOCIAL</p>
<p><i>Zer baldintza bete behar ditu lan-kontratuak?</i></p> <p>Kontratuak bermatu behar du, gutxienez, eskaera egiten den unean lanbide arteko gutxieneko soldata edo, hala badagokio, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan ezarritako soldata, eta horren baturak astean 30 orduko lanaldia izan behar du, gutxienez, guztizko zenbaketan.</p> <p>Kontratuak gutxienez 20 orduko iraupena izan dezake, karga-ordaintzaileak edo gaitasun juridikoa gauzatzeko laguntza-neurriak behar dituzten pertsonak dituela egiaztatzen bada.</p> <p><i>Lan-kontratu bat baino gehiago aurkez daiteke?</i></p> <p>Lan-kontratu bat baino gehiago aurkeztu ahal izango dira honako kasu hauetan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nekazaritza-sektorearen kasuan, bi kontratu edo gehiago aurkeztu ahal izango dira, enplegu-emailak eta kateatuak, horietako bakoitza. • Jarduerak okupazio berean edo desberdinean garatzen badira, eta enplegu-emaila bat baino gehiagorentzat partzialki eta aldi berean lan egiten bada, zenbait kontratu aurkeztea onartuko da. <p><i>Zein kasutan salbuets dezake gizarte-sustraitzeari buruzko txostenak lan-kontratu bat eduki beharretik?</i></p>	<p><i>¿Qué requisitos debe reunir el contrato de trabajo?</i></p> <p>El contrato debe garantizar, al menos, el salario mínimo interprofesional o el salario establecido, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, en el momento de la solicitud, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a 30 horas en el cómputo global,</p> <p>El contrato podrá tener una duración de mínimo 20 horas en los casos que se acredite tener a cargo menores o personas que precisen medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica.</p> <p><i>¿Puede presentarse más de un contrato de trabajo?</i></p> <p>Podrá presentarse más de un contrato de trabajo en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el caso del sector agrario, cabrá la presentación de dos o más contratos, con distintos empleadores y concatenados, cada uno de ellos • En el caso de desarrollo de actividades en una misma o distinta ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos. <p><i>¿En qué supuestos el informe de arraigo social puede eximir de la necesidad de</i></p>

<p>Txostena egin duen organoak atzerritarra lan-kontratua eduki beharretik salbuesteko gomendioa egin ahal izango du, baldin eta egiaztatzen badu badituela baliabide ekonomiko nahikoak, gutxienez Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarreraren bermatutako errentaren urteko zenbatekoaren % 100. Baliabide ekonomiko horiek elkarrekin bizi den senide batengandik etor daitezke.</p>	<p><i>contar con un contrato de trabajo?</i></p> <p>El órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de contar con un contrato de trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios económicos suficientes que supongan, al menos, el 100% de la cuantía de la renta garantizada del Ingreso Mínimo Vital con carácter anual. Esos medios económicos podan provenir de un familiar con el que se conviva.</p>
<p>FAMILIA-ERROTZEA</p>	<p>ARRAIGO FAMILIAR</p>
<p><i>Zer egoerak ematen dute baimena eskuratzeko aukera familian sustraitzeagatik?</i></p> <p>a) Espainiako nazionalitatea duen adingabe baten aita edo ama, edo tutorea, baldin eta guraso edo tutore eskatzaileak adingabea bere kargura badu eta adingabearekin bizi bada edo guraso eta seme-alaben arteko betebeharrak egunean baditu. Halaber, Espainiako nazionalitatea duen desgaituari bere gaitasun juridikoa gauzatzeko laguntza ematen dion pertsona denean, betiere laguntza hori ematen duen eskatzaileak desgaitasuna duen pertsona bere kargura badu eta harekin bizi bada. Kasu horretan, bost urterako baimena emango da, besteren kontura eta norberaren kontura lan egiteko gaitzen duena.</p> <p>b) Herritartasuna duen herritarraren ezkontidea edo egiaztatutako izatezko bikotekidea. espainiarra. 65 urtetik gorako edo 65 urtetik beherako aurreko ahaideak, 21 urtetik beherako ondorengoak, edo 21 urtetik gorakoak, espainiar nazionalitateko herritarraren edo haren ezkontidearen edo izatezko</p>	<p><i>¿Qué supuestos dan acceso a la autorización por arraigo familiar?</i></p> <p>a) Padre o madre, o tutor, de un menor de nacionalidad española, siempre que la persona progenitora o tutora solicitante tenga a cargo al menor y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paternofiliales respecto al mismo. Asimismo, cuando se trate de persona que preste apoyo a la persona con discapacidad de nacionalidad española para el ejercicio de su capacidad jurídica, siempre que la persona solicitante que presta dicho apoyo tenga a cargo a la persona con discapacidad y conviva con ella. En este supuesto se concederá una autorización por <u>cinco años</u> que habilita a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.</p> <p>b) Cónyuge o pareja de hecho acreditada de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española. También cuando se trate de ascendientes mayores de 65 años, o menores de 65 años a cargo, descendientes menores de 21 años, o mayores de 21 años a cargo, de ciudadano o ciudadana de nacionalidad española, o de su cónyuge o pareja de hecho. Se</p>

<p>bikotekidearen ardurapean daudenak. Bost urterako baimena emango da, besteren eta norberaren kontura lan egiteko gaitzen duena.</p> <p>c) Jatorriz espainiarrak izan diren aitaren edo amaren seme-alabak. Urtebeteko baimena emango du besteren eta norberaren kontura lan egiteko.</p>	<p>concederá una autorización por <u>cinco años</u> que habilita a trabajar por cuenta ajena y propia.</p> <p>c) Hijos de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles. Se concederá una autorización por un año que habilita a trabajar por cuenta ajena y propia.</p>
<p>PRESTAKUNTZARAKO ERROTZEA</p>	<p>ARRAIGO PARA LA FORMACIÓN</p>
<p><i>Nork lor dezake prestakuntzarako baimena sustraitzeagatik?</i></p> <p>Prestakuntzarako sustraitzearen ondoriozko baimena lortu ahal izango dute Espainian gutxienez bi urtez jarraian egon direla egiaztatzen duten atzerritarrek, Espainian eta jatorrizko herrialdean edo azken bost urteetan bizi izan diren herrialdean edo herrialdeetan zigor-aurrekaririk ez dutenek eta prestakuntza arautua egiteko konpromisoa hartzen dutenek.</p> <p><i>Zer prestakuntza motak ematen du baimena lortzeko aukera?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Enplegurako prestakuntza arautua edo profesionaltasun-ziurtagiria lortzea. • Enplegu Zerbitzu Publikoek sustatutako eta 65.1 artikuluan aipatzen den Katalogoan jasotako lanbideak betetzera bideratutako prestakuntza, berriazko lanbidean aritzeko beharrezkoa den gaitasun teknikoaren edo lanbide-gaikuntzaren ziurtagiria lortzera bideratua. • Prestakuntza- edo lanbide-gaitasunak eta -trebetasunak zabaltzeko edo eguneratzeko ikastaroak, bai eta 	<p><i>¿Quiénes puede obtener una autorización por arraigo para la formación?</i></p> <p>Podrán obtener una autorización por arraigo para la formación aquellos extranjeros que acrediten una permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años y, se comprometan a realizar una formación reglada.</p> <p><i>¿Qué tipo de formación permite la obtención de esta autorización?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación reglada para el empleo o a obtener un certificado de profesionalidad • Formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica o una promovida por losservicios Públicos de Empleo y orientada al desempeño de ocupaciones incluidas en el Catálogo al que se refiere el artículo 65.1. • Cursos de ampliación o actualización de competencias y habilidades formativas o profesionales, así como de otras enseñanzas propias de formación

<p>etengabeko unibertsitateen prestakuntzaren prestakuntza, etengabeko esparruan.</p> <p><i>Zein da prestakuntzarako sustraitze-baimenaren indarraldia?</i></p> <p>Hasierako indarraldia 12 hilabetekoa izango da, eta luza daiteke 12 hilabeteko beste aldi baterako, baldin eta prestakuntzak hamabi hilabetetik gorako iraupena badu edo emandako lehen baimenaren indarraldia gainditzen badu.</p> <p><i>Noiz egin behar da matrikulazioa?</i></p> <p>Matrikulazioa bizileku-baimena eman dela jakinarazten denetik 3 hilabeteko epean egin beharko da, eta matrikulazio horren egiaztatzea aurkeztu beharko da.</p> <p>Matrikulazioa matrikulazio-aldi zehatzen mende badago, Atzeritartasun Bulegora matrikularen proba bidali beharko du epe hori amaitu eta gehienez 3 hilabeteko epean.</p> <p><i>Nola jokatu behar da prestakuntza amaitutakoan?</i></p> <p>Prestakuntza gainditu ondoren, eta bizileku-baimena garbitu bitartean, interesdunak bizileku- eta lan-baimenaren eskaera aurkeztuko du Atzeritartasun Bulegoan, honako hauekin batera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Langileak eta enpresaburuak sinatutako lan-kontratu bat, gutxienez lanbide arteko gutxieneko soldata bermatzen duena, edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak ezarritakoa, eskaera egiten den unean, eta • Egoitza-eskaeran aurreikusitako prestakuntza gainditu izanaren froga 	<p>permanente, en el ámbito de la formación permanente de las universidades.</p> <p><i>¿Qué vigencia tiene la autorización de arraigo para la formación?</i></p> <p>Tendrá una vigencia inicial de 12 meses, prorrogable, una única vez, por otro periodo de 12 meses, en los casos en que la formación tenga una duración superior a doce meses o su duración exceda la vigencia de la primera autorización concedida.</p> <p><i>¿Cuándo ha de hacerse la matriculación?</i></p> <p>La matriculación deberá realizarse en el plazo de 3 meses desde la notificación de la concesión de la autorización de residencia, debiendo aportar acreditación de dicha matriculación.</p> <p>En los casos que la matriculación esté supeditada a periodos concretos de matriculación, deberá remitir a la Oficina de Extranjería prueba de la matrícula en un periodo máximo de 3 meses desde la finalización de dicho plazo.</p> <p><i>¿Cómo se ha de proceder una vez finalizada la formación?</i></p> <p>Una vez superada la formación, y durante la vigencia de la autorización de residencia, el interesado presentará la solicitud de autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjería junto con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, y • Prueba de haber superado la formación prevista en la solicitud de residencia.
--	---

<p>Kasu horietan, Atzeritartasun Bulegoak bi urteko baimena emango du lan egiteko.</p> <p>Migrazioen Estatu Idazkaritzak jarraibide bat eman du prestakuntza errotzeko zenbait gai zehazteko.</p>	<p>La Oficina de Extranjería concederá en estos casos una autorización de dos años quehabilitará a trabajar.</p> <p>La Secretaría de Estado de Migraciones ha dictado una Instrucción concretando algunas cuestiones del arraigo para la formación.</p>
<p>D) ALDI BATERAKO BIZILEKU-BAIMENA, SALBUESPENEZKO INGURUABARRAK DIRELA ETA: AGINTARIEKIN LANKIDETZAN ARITZEA, SEGURTASUN NAZIONALEKO ARRAZOIAK EDO INTERES PUBLIKOA</p>	<p>D) AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES DE COLABORACIÓN CON AUTORIDADES, RAZONES DE SEGURIDAD NACIONAL O INTERES PUBLICO</p>
<p>Migrazioen Zuzendaritza Nagusiak lan-administrazio eskudunarekin lankidetzan aritzeko baimena eman ahal izango die Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren aurrean edozein frogabideren bidez honako hauek egiaztatzen dituzten pertsoneri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egoera irregularrean lanean egotea urte osoan gutxienez sei hilabetez, eta • Erregelamenduaren 64.2 artikuluko baldintzak betetzen dituztela, a) idatz-zatia izan ezik. Baimen horrek urtebeteko iraupena izango du, eta besteren kontura eta norberaren kontura lan egiteko gaitasuna emango du. Eskatera interesdunak aurkeztu ahal izango du, edo lan-agintaritzak ofizioz, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak emandako arau-haustearen aktari buruzko ebazpen judiziala edo administratiboa erantsiko du. 	<p>Se ha incluido un nuevo supuesto por el que La Dirección General de Migraciones podrá conceder una autorización de colaboración con la administración laboral competente a aquellas personas que acrediten ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante cualquier medio de prueba:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estar trabajando en situación irregular durante un periodo mínimo de seismeses en el último año, y • Que cumplen con los requisitos del artículo 64.2. del reglamento, a excepción del apartado a). <p>Esta autorización tendrá 1 año de duración y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. La solicitud podrá ser presentada por la persona interesada o de oficio por parte de la autoridad laboral, e incorporará la resolución judicial o administrativa relativa al acta de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>