

59. Supuestos en los que la situación nacional de empleo permite la contratación de ciudadanos extranjeros no residentes en España

** El contenido de esta página es meramente orientativo. Únicamente es de aplicación lo dispuesto en la normativa vigente en el momento de presentación de la solicitud.*

Última actualización: mayo de 2025

- **Cuando la ocupación está incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura** publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal trimestralmente.
- **En las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite ante la Oficina de Extranjería la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno.** A estos efectos, la Oficina de Extranjería tendrá en consideración el informe presentado por los Servicios Públicos de Empleo, así como la urgencia de la contratación acreditada por la empresa. **Para ello, el empleador deberá presentar una oferta de empleo ante el Servicio Público de empleo competente en el territorio donde radique el puesto de trabajo que pretende cubrir.**
- **Cuando la contratación va dirigida a nacionales de Estados con los que España ha suscrito Acuerdos Internacionales (Chile y Perú).**
- **Cuando es un supuesto recogido en el artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000.** Son los siguientes:
 - **Los familiares reagrupados en edad laboral o el cónyuge o hijo de la persona extranjera** residente en España con autorización renovada, o hijo de español nacionalizado, o ciudadano de la Unión Europea que lleve como mínimo un año residiendo en España. Se aportará:
 - Certificado de matrimonio, si es cónyuge, o de nacimiento, si es hijo.
 - TIE, DNI ó Certificado de Registro del familiar que confiere la preferencia.
 - **Trabajador necesario para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.**
 - Se acredita con certificado de la empresa.
 - **Persona extranjera que hubiera gozado de la condición de refugiado, durante el año siguiente a la cesación de la aplicación de la Convención de Ginebra,** o que hubiera sido

reconocido como apátrida en el año siguiente a la terminación del estatuto.

- Se acredita presentando certificado del órgano competente acreditativo de la fecha de extinción como refugiado o apátrida.
- **Personas extranjeras que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.** Se deberá aportar:
 - Certificado acreditativo del parentesco.
 - Documentación acreditativa de estar a cargo (en el supuesto de ascendientes, o descendientes mayores de 18 años).
- **Ser hijo o nieto de español de origen.** Se deberá aportar:
 - Documentación acreditativa del parentesco.
 - Documentación acreditativa de que el padre/madre o abuelo/a es español/a de origen.
- **Trabajador que ha sido titular de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada durante dos años naturales y ha retornado al país de origen.**
 - Se deberá aportar certificado del Consulado español en el país de origen que acredite los correspondientes retornos.
- **Trabajador que ha renunciado a la autorización de residencia y trabajo en virtud de un programa de retorno voluntario** una vez transcurrido el plazo de no retorno.
- **Cobertura de puestos de confianza y directivos de empresas.** Son aquellos trabajadores que desempeñen únicamente actividades propias de alta dirección basadas en la recíproca confianza y que ejerzan legalmente la representación de la empresa o tengan extendido a su favor un poder general.
 - Se deberá aportar certificado de la empresa y, en su caso, poder general.
- **Trabajador que sea contratado en base al procedimiento para autorizar la entrada, residencia y trabajo en España,** de personas extranjeras en cuya actividad profesional concurren razones de interés económico, social o laboral o cuyo objeto sea la realización de trabajos de investigación o desarrollo o docentes, que requieran alta cualificación, o de actuaciones artísticas de especial interés cultural.
- **Trabajadores en plantilla de una empresa o grupo de empresas en otro país que pretendan desarrollar su actividad laboral para la misma empresa o grupo en España,** siempre

que se acredite que la actividad del trabajador requiere un conocimiento directo y fehaciente de la empresa.

- Se deberá aportar documentación acreditativa de pertenecer a la empresa y de la actividad que el trabajador va a realizar.