

PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS 2005

- GUÍA DE INFORMACIÓN -

Internet:

www.mtas.es

www.map.es

www.extranjeros.mir.es



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración
Dirección General de Inmigración

Este documento recoge la información básica referida al proceso de normalización de trabajadores extranjeros en España contemplado en la Disposición transitoria tercera del 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 (nuevo Reglamento de Extranjería).

En él encontrará la información de especial interés sobre las formalidades y trámites necesarios para que el empresario o empleador, o el trabajador extranjero en los casos de servicio doméstico discontinuo, pueda solicitar una autorización de residencia y trabajo al amparo de este proceso extraordinario.

ÍNDICE

I.- INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN

II.- INFORMACIÓN REFERIDA A SUPUESTOS GENERALES (CONTRATACIÓN POR EMPRESAS, CONTRATACIÓN POR EMPLEADORES INDIVIDUALES EN LOS SECTORES AGRÍCOLA, CONSTRUCCIÓN, HOSTELERÍA, ETC., CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE SERVICIO DOMÉSTICO NO DISCONTINUO)

III.- PARTICULARIDADES EN EL CASO DE TRABAJADORES EN EL SECTOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO DISCONTINUO (POR HORAS)

I.- INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN:

¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN?

Es la medida que el Gobierno va a llevar a cabo para que pueda concederse una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena a los trabajadores extranjeros que se encuentran en España y cumplen una serie de requisitos. El proceso estará vigente durante tres meses, y requerirá que los empresarios o empleadores garanticen, con carácter general, seis meses de relación laboral, salvo casos excepcionales.

PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Dentro del período de tres meses, entre los días 7 de febrero y 7 de mayo de 2005 (la fecha de comienzo coincide con la de entrada en vigor del Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, es decir, el nuevo Reglamento de Extranjería).

MODELOS DE SOLICITUD

Existen dos modelos diferentes de solicitud, según el caso:

- Solicitud de autorización de residencia y trabajo (es el Anexo I de la Orden Ministerial por la que se regula el proceso).
- Solicitud de autorización de residencia y trabajo como trabajador discontinuo en el sector del servicio doméstico (es el Anexo II de la Orden Ministerial citada).

Los modelos oficiales tienen carácter gratuito, estando prohibida su venta, y podrán ser reproducidos por cualquier medio de impresión.

LUGARES DÓNDE SE PUEDE OBTENER EL FORMULARIO DE SOLICITUD

El formulario de solicitud se puede obtener en la red de información, en las Oficinas y Unidades de Extranjería, en las Áreas y Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, en las oficinas de Seguridad Social o descargarse de Internet a través de las páginas web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (www.mtas.es), del Ministerio de Administraciones Públicas (www.map.es) o de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración (www.extranjeros.mir.es).

FORMA Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

La **solicitud** deberá formularse **por duplicado** en el correspondiente modelo oficial, de forma que, una vez presentada, se devolverá al solicitante una copia de la misma debidamente sellada, como recibo acreditativo de la presentación.

La solicitud deberá presentarse personalmente:

- En las oficinas que se determinen en cada provincia de la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina.

SUJETO LEGITIMADO PARA EFECTUAR LA SOLICITUD

El sujeto legitimado para efectuar la solicitud podrá ser:

- Con carácter general, el **empresario o empleador** que pretenda emplear a un trabajador extranjero que reúna los requisitos del proceso de normalización (incluyendo los casos de servicio doméstico de carácter no discontinuo), presentando el citado Anexo I, o
- El propio **trabajador extranjero**, sólo en el caso de trabajadores discontinuos (por horas) en el sector del servicio doméstico, presentando el citado Anexo II.

En los procedimientos en los que el sujeto legitimado fuese un empresario o empleador, las solicitudes (Anexo I) deberán ser presentadas personalmente por éste o por quien ostente la representación legal empresarial.

Se considerará, a estos efectos, representante legal empresarial, entre otros, a quien tuviera reconocida dicha condición por el Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social en la fecha de publicación del nuevo Reglamento de Extranjería.

Cuando el sujeto legitimado sea el propio trabajador extranjero (trabajadores discontinuos -por horas- en el sector del servicio doméstico), la solicitud de autorización inicial de residencia y trabajo (Anexo II) deberá ser presentada personalmente por éste.

II.- INFORMACIÓN REFERIDA A SUPUESTOS GENERALES (CONTRATACIÓN POR EMPRESAS, CONTRATACIÓN POR EMPLEADORES INDIVIDUALES EN LOS SECTORES AGRÍCOLA, CONSTRUCCIÓN, HOSTELERÍA, ETC., CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE SERVICIO DOMÉSTICO NO DISCONTINUO)

REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR EL EMPRESARIO O EMPLEADOR

Para que un empresario o empleador pueda contratar a trabajadores extranjeros acogiéndose al proceso de normalización referido en esta guía, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Habrá firmado un contrato de trabajo con el trabajador extranjero. En dicho contrato, deberá incorporarse un compromiso del empleador de mantener la prestación laboral por un período mínimo de **6 meses**, teniendo en cuenta que:
 - **En el sector agrario** dicho período mínimo será de **3 meses**.
 - **En los sectores de la construcción y la hostelería**, dicho compromiso podrá llevarse a cabo dentro de un período máximo de **12 meses**.
- Si se trata de **contratos de trabajo a tiempo parcial**, el período de la prestación laboral se incrementará proporcionalmente a la reducción sobre la jornada ordinaria pactada en dichos contratos, de forma que la suma de las jornadas a realizar mediante los diferentes contratos a tiempo parcial, dentro del periodo de vigencia de la autorización, equivalga al menos al total de un contrato a tiempo completo por un período mínimo de 6 meses.
- La **empresa solicitante** deberá estar **inscrita** en el correspondiente régimen del sistema de **Seguridad Social**, y encontrarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de las cuotas exigibles por la Seguridad Social. Podrá requerirse al empleador que acredite los medios económicos, materiales y personales de los que dispone para realizar el proyecto empresarial o contratación.
- Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo deberán ajustarse a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.

REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR EL TRABAJADOR

El trabajador extranjero que, encontrándose en España, desee acogerse al proceso de normalización contemplado en la presente guía, deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Figurar **EMPADRONADO** en un municipio español antes del día 8 de agosto de 2004, habiendo tenido lugar una permanencia continuada en España durante dicho periodo.
- Que se posea la **TITULACIÓN**, en su caso, debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- Que el trabajador extranjero **carezca de antecedentes penales** tanto en España como en los países en los que hubiera residido en los cinco años anteriores, por delitos tipificados en el ordenamiento jurídico español.
- Que el trabajador extranjero **no tenga prohibida su entrada en España** según lo establecido en el artículo 26 de la Ley Orgánica de Extranjería, salvo que dicha prohibición de entrada se derive sólo de una expulsión dictada en nuestro país por estancia irregular o trabajo irregular.

LA SOLICITUD

Excepto en el supuesto de trabajadores extranjeros de carácter discontinuo del servicio doméstico (por horas), que han de presentar el Anexo II, el sujeto legitimado para presentar la solicitud será siempre el empresario o empleador.

La solicitud se presentará en el modelo oficial correspondiente (Anexo I) por duplicado. Dicho modelo contiene:

- Espacios para cumplimentar los datos de la empresa o empleador solicitante, y , en su caso, de su representante legal, así como del trabajador extranjero, y el domicilio a efectos de notificaciones.
- Declaración del empresario o empleador, en el sentido de que no se encuentra incurso en ciertos supuestos de denegación de una solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena contenidos en el nuevo Reglamento de Extranjería .

La declaración del empleador o empresario, se encuentra incluida en el texto de la solicitud, por lo que se acredita con la firma de éste, en el espacio que aparece a tal efecto.

DOCUMENTACIÓN

Junto a la solicitud por duplicado, el empresario o empleador deberá presentar en todo caso la siguiente documentación, con copia de la misma, ya que los documentos originales serán devueltos al solicitante una vez cotejadas las copias:

1. La documentación que le habrá facilitado el trabajador extranjero:

- a) Original y copia completa del **pasaporte o documento de viaje**, o cédula de inscripción, en vigor, del trabajador extranjero, así como otros pasaportes o documentos de viaje del mismo, o cédula de inscripción.
- b) **Empadronamiento** del trabajador extranjero, en el que conste una fecha de inscripción en un padrón municipal español anterior al 8 de agosto de 2004.
- c) **Certificado de antecedentes penales** del trabajador extranjero expedido por las Autoridades del país o países de residencia de éste en los últimos cinco años, en su caso traducido al castellano o a la lengua cooficial de la Comunidad Autónoma, y previamente legalizado por la Misión diplomática u Oficina consular de su país de origen en España.

Al menos deberá aportarse el resguardo de haber solicitado dicho certificado, aunque éste se aporte más tarde al expediente.

En los casos en que dicho certificado haya sido apostillado por la Autoridad competente del país emisor signatario del Convenio de La Haya, de 5 de octubre de 1961, sobre la eliminación del requisito de la legalización de documentos públicos extranjeros (por ejemplo, Argentina, Bulgaria, Colombia, Rumanía o Venezuela), no es necesaria dicha legalización.

- d) **Acreditación de la titulación**, en su caso debidamente homologada, o de la capacidad exigida para el ejercicio de la profesión por parte del trabajador extranjero.

2. La documentación que adjunta el propio empresario o empleador:

- a) **El DNI o CIF y documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social**, y, en el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica, documento público que otorgue la representación legal empresarial de la misma en favor de la persona física que formule la solicitud. En el supuesto de que el empleador o empresario fuera, a su vez, extranjero, el DNI será sustituido por:
 - Tarjeta de identidad de extranjero en el caso de empresario o empleador extranjero no nacional de un Estado miembro de la Unión Europea ni parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
 - Tarjeta de identidad de extranjero o NIF y pasaporte en el caso de empresario o empleador extranjero nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- b) **Contrato de trabajo** firmado por empleador y trabajador.

RESOLUCIÓN DE LA SOLICITUD

El Subdelegado del Gobierno, o el Delegado del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales, resolverá, a la vista de la documentación presentada y obrante en el expediente, la solicitud presentada.

NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

La resolución deberá ser motivada y se notificará al empresario o empleador, remitiéndose copia de la misma al trabajador extranjero.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO O EMPLEADOR UNA VEZ RECIBIDA LA NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIÓN FAVORABLE

Si la resolución fuere favorable, la autorización de residencia y trabajo concedida estará condicionada a que, en el plazo de **un mes** desde que se produzca la notificación, se produzca la **afiliación y/o alta del trabajador en la Seguridad Social**.

En el plazo de **un mes** desde la notificación de la autorización sin que se haya efectuado el requisito de afiliación y/o alta en la Seguridad Social, **la autorización perderá su efecto**.

La notificación de la concesión de la autorización de residencia y trabajo surtirá también efectos para que se proceda al **abono de las tasas** correspondientes a la concesión de autorización de residencia y trabajo inicial por cuenta ajena, que deberá ser efectuada en el plazo de un mes desde la notificación de la concesión de la autorización.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EXTRANJERO UNA VEZ RECIBIDA LA NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIÓN FAVORABLE

Una vez efectuado el requisito de afiliación y/o alta en la Seguridad Social y el abono de las tasas fiscales establecidas por la concesión de la autorización de residencia y trabajo, y durante el mes inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la autorización, el trabajador extranjero deberá solicitar la **TARJETA DE IDENTIDAD DE EXTRANJERO (TIE)**, que:

- Será expedida por el plazo de validez de la autorización.
- El trabajador extranjero deberá dirigirse al órgano competente para su tramitación (Oficina de Extranjeros, o, en su defecto, la Comisaría de Policía situada en la localidad donde resida o pretenda residir), aportando los siguientes documentos:
 - La resolución de la solicitud de autorización de residencia inicial y trabajo.

- La acreditación del abono de las tasas fiscales establecidas por la concesión de la autorización de residencia y trabajo.
 - El pasaporte o documento de viaje válido para la entrada en España, o cédula de inscripción, en vigor, y
 - Tres fotografías recientes en color, en fondo blanco, tamaño carné.
- A su vez, la expedición de la **tarjeta de identidad de extranjero** devengará la **tasa** correspondiente, debiendo el trabajador extranjero acreditar ante el órgano de tramitación de la solicitud de la tarjeta, en el momento de retirar la misma, ser el destinatario del documento y haber realizado el abono de la correspondiente tasa fiscal por la expedición de dicha tarjeta de identidad.

PLAZO DE VIGENCIA DE LA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO QUE SE CONCEDA

Una vez cumplido el requisito de afiliación y/o alta en la Seguridad Social, la autorización comenzará su **período de vigencia, que será de un año**.

En caso de desear renovar dicha autorización de residencia y trabajo, lo que es necesario para permanecer en España legalmente, deberá solicitarse formalmente su renovación antes de finalizar el año de vigencia de la misma.

EFFECTOS DE LA CONCESIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO

La concesión de la autorización de residencia y trabajo determinará:

1. **El archivo de oficio de cualquier otra solicitud de residencia para el mismo extranjero** que hubiere sido presentada con anterioridad.
2. **El archivo de los expedientes de expulsión pendientes de resolución**, así como la revocación de oficio de las resoluciones de expulsión que hayan recaído sobre el extranjero titular de la autorización, cuando el expediente o la resolución de expulsión correspondientes estén basados en las siguientes causas:
 - Encontrarse irregularmente en territorio español, por no haber obtenido la prórroga de estancia, carecer de autorización de residencia o tener caducada más de tres meses la mencionada autorización, y siempre que el interesado no hubiere solicitado la renovación de la misma en el plazo previsto reglamentariamente.
 - Encontrarse trabajando en España sin haber obtenido autorización de trabajo o autorización administrativa previa para trabajar, cuando no cuente con autorización de residencia válida.

SUPUESTO EN EL QUE EL EMPLEADOR O EMPRESARIO NO AFILIA Y/O DA DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL AL TRABAJADOR EXTRANJERO EN PLAZO

En este caso la autorización de residencia y trabajo concedida quedará sin efecto, permaneciendo el trabajador extranjero en situación irregular.

EN EL ANTERIOR SUPUESTO ¿PODRÍAN VOLVER A INICIARSE LOS TRÁMITES?

Sí, siempre que se encuentre dentro del plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del nuevo Reglamento de Extranjería siendo, por tanto, la fecha límite el 7 de mayo de 2005.

III.- PARTICULARIDADES EN EL CASO DE TRABAJADORES EN EL SECTOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO DISCONTINUO (POR HORAS)

En los casos de servicio doméstico de carácter discontinuo (por horas), el propio trabajador extranjero deberá acreditar que reúne distintas ofertas de empleo por horas hasta llegar a un mínimo de 30 horas por semana.

REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR EL TRABAJADOR EXTRANJERO DE SERVICIO DOMÉSTICO DISCONTINUO

Deberá cumplirse los siguientes requisitos:

- Figurar **EMPADRONADO** en un municipio español antes del día 8 de agosto de 2004, habiendo tenido lugar una permanencia continuada en España durante dicho periodo.
- a) Que se garantice al trabajador extranjero una actividad continuada durante un **período mínimo de actividad de 6 meses**.
- b) Que se reúnan los siguientes requisitos:
 - Prestar servicios exclusivamente domésticos para varios cabezas de familia, o varios grupos de personas que, sin constituir familia, convivan en el mismo hogar familiar, con carácter parcial o discontinuo, durante un mínimo de 30 horas de trabajo semanal efectivo en el cómputo global, y que han de realizarse durante, al menos, 12 días en el mes.
 - Que estos servicios sean prestados en el hogar en el que resida el cabeza de familia y, en su caso, demás personas que componen dicho hogar.
 - Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que ésta sea.
 - No encontrarse expresamente excluido del campo de aplicación de este Régimen (caso de los parientes del cabeza de familia por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, salvo excepción; de los prohijados o acogidos de hecho o de derecho; de que los servicios que se presten sean amistosos, benévolos o de buena vecindad; de que se trate de conductores de vehículos de motor al servicio de particulares, o de prestadores de servicios de jardinería y guardería, cuando dichas actividades no formen parte del conjunto de tareas domésticas).

- c) Que los servicios pactados se ajusten a las condiciones laborales establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- d) Que el trabajador extranjero carezca de antecedentes penales tanto en España, como en los países en los hubiera residido en los cinco años anteriores, por delitos tipificados en el ordenamiento jurídico español.
- e) Que el trabajador extranjero no tenga prohibida su entrada en España según lo establecido en el artículo 26 de la Ley Orgánica de Extranjería , salvo que dicha prohibición de entrada se derive sólo de una expulsión dictada en nuestro país por estancia irregular o trabajo irregular.

LA SOLICITUD

En este supuesto, el sujeto legitimado para presentar la solicitud es el trabajador extranjero.

La solicitud (Anexo II de la Orden Ministerial que regula el proceso de normalización) se presentará en el modelo oficial correspondiente, por duplicado. Dicho modelo contiene:

- Espacios para cumplimentar los datos del trabajador extranjero, de los cabezas de familia o titulares de hogar familiar, y el domicilio a efectos de notificaciones.
- Declaración, de los cabezas de familia o titulares de hogar familiar, que éstos han de firmar, de que el empleado de hogar extranjero trabajará en su domicilio, durante las horas y meses que se detallen.
- Declaración de cumplimiento de otros requisitos en cuanto a la actividad laboral desempeñada.

Las declaraciones a que se refieren los párrafos anteriores se encuentran incluidas en el texto de la solicitud, por lo que se acreditan con la firma del trabajador extranjero y empleadores en los espacios que aparecen a tal efecto.

DOCUMENTACIÓN

Junto a la solicitud (Anexo II) por duplicado, el trabajador extranjero deberá presentar en todo caso la siguiente documentación, con copia de la misma, ya que los documentos originales serán devueltos al solicitante una vez cotejadas las copias:

1. La documentación que adjunta el propio trabajador extranjero:

- a) **Copia completa del pasaporte o documento de viaje, o cédula de inscripción**, en vigor, del trabajador extranjero, así como otros pasaportes o documentos de viaje del mismo, o cédula de inscripción.
- b) **Empadronamiento** del trabajador extranjero, en el que conste una fecha de inscripción en un padrón municipal español anterior al 8 de agosto de 2004.
- c) **Certificado de antecedentes penales** del trabajador extranjero expedido por las Autoridades del país o países de residencia de éste en los últimos cinco años, en su caso traducido al castellano o a la lengua cooficial de la Comunidad Autónoma, y previamente legalizado por la Misión diplomática u Oficina consular de su país de origen en España.

Al menos deberá aportarse el resguardo de haber solicitado dicho certificado, aunque éste se aporte más tarde al expediente.

En los casos en que dicho certificado haya sido apostillado por la Autoridad competente del país emisor signatario del Convenio de La Haya, de 5 de octubre de 1961, sobre la eliminación del requisito de la legalización de documentos públicos extranjeros (por ejemplo, Argentina, Bulgaria, Colombia, Rumanía o Venezuela), no es necesaria dicha legalización.

2. La documentación que le habrán facilitado los cabezas de familia o titulares de hogar familiar para los que va a prestar servicio el trabajador extranjero:

- d) Copia compulsada de la documentación acreditativa de la identidad de los cabezas de familia o titulares de hogar familiar para los que va a prestar servicios el trabajador extranjero:
 - DNI en el caso de ciudadanos españoles.
 - Tarjeta de identidad de extranjero, en el caso de no nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea ni parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
 - Tarjeta de identidad de extranjero o NIF y pasaporte, en el caso de extranjeros nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea o parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

La resolución del Delegado o Subdelegado del Gobierno, sobre la solicitud presentada, deberá ser motivada y se notificará al trabajador.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR UNA VEZ RECIBIDA LA NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIÓN FAVORABLE

Si la resolución fuere favorable, la autorización de residencia y trabajo concedida estará condicionada a que, en el plazo de **un mes** desde que se produzca la notificación, se produzca la **afiliación y/o alta del trabajador en la Seguridad Social**.

En el plazo de **un mes** desde la notificación de la autorización sin que se haya efectuado el requisito de afiliación y/o alta en la Seguridad Social, **la autorización perderá su efecto**.

La notificación de la concesión de la autorización de residencia y trabajo surtirá también efectos para que se proceda al **abono de las tasas** correspondientes a la concesión de autorización de residencia, que deberá ser efectuada en el plazo de un mes desde la notificación de la concesión de la autorización.

Una vez efectuado el requisito de afiliación y/o alta en la Seguridad Social y el abono de las tasas fiscales establecidas por la concesión de la autorización de residencia, y durante el mes inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la autorización, el trabajador extranjero deberá solicitar la **TARJETA DE IDENTIDAD DE EXTRANJERO (TIE)**, que:

- Será expedida por el plazo de validez de la autorización.
- El trabajador extranjero deberá dirigirse al órgano competente para su tramitación (Oficina de Extranjeros, o, en su defecto, la Comisaría de Policía situada en la localidad donde resida o pretenda residir), aportando los siguientes documentos:
 - La resolución de la solicitud de autorización de residencia inicial y trabajo.
 - La acreditación del abono de las tasas fiscales establecidas por la concesión de la autorización de residencia y trabajo.
 - El pasaporte o documento de viaje válido para la entrada en España, o cédula de inscripción, en vigor, y
 - Tres fotografías recientes en color, en fondo blanco, tamaño carné.
- A su vez, la expedición de la **tarjeta de identidad de extranjero** devengará la **tasa** correspondiente, debiendo el trabajador extranjero acreditar ante el órgano de tramitación de la solicitud de la tarjeta, en el momento de retirar la misma, ser el destinatario del documento y haber realizado el abono de la correspondiente tasa fiscal por la expedición de dicha tarjeta de identidad.

PLAZO DE VIGENCIA DE LA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO QUE SE CONCEDA

Una vez cumplido el requisito de afiliación y/o alta en la Seguridad Social, la autorización comenzará su **período de vigencia, que será de un año**.

En caso de desear renovar dicha autorización de residencia y trabajo, lo que es necesario para permanecer en España legalmente, deberá solicitarse formalmente su renovación antes de finalizar el año de vigencia de la misma.

EFFECTOS DE LA CONCESIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO

La concesión de la autorización de residencia y trabajo determinará:

1. **El archivo de oficio de cualquier otra solicitud de residencia para el mismo extranjero** que hubiere sido presentada con anterioridad.
2. **El archivo de los expedientes de expulsión pendientes de resolución**, así como la revocación de oficio de las resoluciones de expulsión que hayan recaído sobre el extranjero titular de la autorización, cuando el expediente o la resolución de expulsión correspondientes estén basados en las siguientes causas:
 - Encontrarse irregularmente en territorio español, por no haber obtenido la prórroga de estancia, carecer de autorización de residencia o tener caducada más de tres meses la mencionada autorización, y siempre que el interesado no hubiere solicitado la renovación de la misma en el plazo previsto reglamentariamente.
 - Encontrarse trabajando en España sin haber obtenido autorización de trabajo o autorización administrativa previa para trabajar, cuando no cuente con autorización de residencia válida.

SUPUESTO EN EL QUE EL TRABAJADOR NO TRAMITA SU AFILIACIÓN Y/O ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL EN PLAZO

En este caso la autorización de residencia y trabajo concedida quedará sin efecto, permaneciendo el trabajador extranjero en situación irregular.

EN EL ANTERIOR SUPUESTO ¿PODRÍAN VOLVER A INICIARSE LOS TRÁMITES?

Sí, siempre que se encuentre dentro del plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del nuevo Reglamento de Extranjería siendo, por tanto, la fecha límite el 7 de mayo de 2005.