****

**Tenga en cuenta la siguiente información   
ANTES  
de contratar a trabajadores extranjeros**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Piense en... | **Acciones** | |
| **Asesoramiento y planificación** | Servicios locales de empleo | Antes de buscar personas candidatas en el extranjero, pruebe a ponerse en contacto con el *servicio público de empleo local* para analizar sus necesidades de contratación. Es posible que en estos organismos puedan encontrar perfiles adecuados más cerca. |
| **Prepare un perfil de la persona candidata** | ¿Cuáles son las capacidades, competencias y cualificaciones específicas necesarias para desempeñar la función laboral? |
| *Si decide contratar en el extranjero,* | |
| Elabore un plan | Describa los objetivos, beneficios, riesgos y costes de la contratación en el extranjero. Calcule los plazos, ya que puede tardar más tiempo en encontrar personas candidatas de ámbito internacional. |
| Póngase en contacto con las autoridades competentes *(el registro de extranjeros o servicios equivalentes en su país)* | Averigüe si necesita tomar medidas adicionales para contratar a una persona extranjera. ¿Tienen que darse de alta en algún registro específico o pagar alguna tasa? |
| **Requisitos jurídicos y trabajadores desplazados** | Procedimientos de registro y permisos de trabajo | ¿Desea contratar a trabajadores de otros países del Espacio Económico Europeo (EEE) y necesita más información sobre los procedimientos de registro y los permisos de trabajo? En tal caso, consulte la sección «[Vida y trabajo](https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=es&catld=490&parentld=0)» para conocer los procedimientos de registro y obtener información sobre los permisos de residencia para cada país. |
| Disposiciones transitorias relativas a la libre circulación de trabajadores | Para obtener información sobre las normas transitorias que rigen la libre circulación de trabajadores desde, hacia y entre los nuevos Estados miembros, deberá visitar la sección «[Libre circulación de los trabajadores](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=849&langld=es)» (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=es) del portal Europa. |
| Trabajadores desplazados | Una persona trabajadora desplazada es alguien que, durante un tiempo limitado, trabaja fuera del Estado miembro en el que normalmente trabaja. Si su organización necesita desplazar trabajadores a otro Estado miembro, tendrá que familiarizarse con las normas y los procedimientos exigidos.  Puede encontrar información en la sección «[Trabajadores desplazados](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=471&langld=es)» (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=es) del portal Europa. Véase también la página web de información y contactos nacionales.  Puede consultar y descargar asimismo la *«Practical guide for the posting of workers in the Member States of the European Union, and the European Economic Area and in Switzerland»* («Guía práctica sobre el desplazamiento de trabajadores en los Estados miembros de la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo y en Suiza») (http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en) o visitar el [sitio web de Eurofound](https://www.eurofound.europa.eu/es/node/52322) (https://www.eurofound.europa.eu/es/node/52322) |
| **Cuestiones prácticas** | Alojamiento/Vivienda | Considere las cuestiones prácticas que tendrá que tener en cuenta la persona recién contratada procedente del extranjero para encontrar alojamiento o vivienda. ¿Hay vivienda disponible en la zona? ¿Cómo se puede encontrar y cuánto cuesta? ¿Puede ofrecerle asesoramiento o apoyo? |
| **Factores lingüísticos, académicos y culturales** | Barreras lingüísticas | Piense en el nivel de competencia lingüística que han de poseer las personas candidatas. Si no tienen fluidez pero aun así son aptas para el trabajo, deberá reflexionar detenidamente sobre cómo se comunicará con ellas. Para la persona candidata, las entrevistas telefónicas pueden resultar especialmente difíciles. |
| Diferencias entre países | Las legislaciones nacionales en materia de empleo varían y es posible que sea más difícil contratar en algunos países que en otros. Por ejemplo, si representa a una agencia de contratación, es posible que tenga que registrarse. Averigüe si existen obstáculos administrativos antes de iniciar la contratación. |
| **Diferencias culturales** | Las prácticas de contratación varían de un país a otro, al igual que los trámites entre empleadores y solicitantes. Si el comportamiento de la persona solicitante no es el habitual, podría tratarse simplemente de una diferencia cultural. No deje que esto afecte a su criterio, céntrese en sus capacidades y aptitudes. |
| Cualificaciones | Las personas candidatas a ejercer profesiones reguladas deberán darse de alta ante la autoridad competente para garantizar que se reconocen sus cualificaciones. Las redes ENIC-NARIC (<https://www.enic-naric.net/>) son la vía para el reconocimiento de las cualificaciones académicas y profesionales en Europa. |
| **EURES le ayuda.** | *Tras considerar lo anterior,* | |
| busque a un consejero local EURES *(*consulte el enlace *«Ponerse en contacto con un consejero EURES»* en el portal EURES*)* | Si necesita asesoramiento sobre la contratación en otro país, puede buscar información sobre el consejero EURES más cercano. Póngase en contacto, en primer lugar, con su consejero local EURES, quien será su enlace con la red general, ya que puede proporcionarle más información sobre todos los aspectos anteriores. |