



Gestión de la contratación colectiva en origen

Departamento Jurídico de SIGA 98

ÍNDICE

Introducción	2
La oferta de gestión	2
Características de la oferta.....	2
Tipos de contratación	2
Migración circular.....	3
Condiciones de la contratación	3
Proceso de selección	4

Introducción

En esta noticia abordaremos una de los instrumentos apuntados por la reforma, la gestión colectiva de las contrataciones en origen, que es una nueva configuración de un sistema que no ha sido utilizado de forma eficiente desde hace más de una década, el contingente. Este no es un procedimiento de gestión de intereses individuales, parte de la necesidad de un sector o de un grupo de empresas de una cantidad puntual de mano de obra que no esté disponible en el mercado laboral nacional. Supone una macro excepción al catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.

La oferta de gestión

Características de la oferta

La configuración de la oferta de gestión colectiva parte desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, que de forma anual podrá aprobar una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen. No es obligatorio que lo haga todos los años.

A lo largo del año se puede revisar el número y distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco de la gestión colectiva de contrataciones en origen, para adaptarlo a la evolución del mercado de trabajo. En caso de que, transcurrido un año respecto al que se establezca la cifra, el número de contrataciones en origen sea inferior a las inicialmente previstas, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previa consulta a la Comisión Laboral, podrá prorrogar la vigencia de la cifra que reste. Esto es, en lugar de aprobar una nueva se completaría el inicialmente ofertado. Es una especie de oferta pública de empleabilidad en el sector privado, que no de empleo. Se cubren puestos de trabajo de migración de carácter estable por trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España.

La gestión colectiva permite la contratación programada de trabajadores que no se hallen o residan en España, para ocupar empleos estables y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas presentadas por los empresarios. No es una oferta que permita la gestión nominal, los interesados serán sometidos a selección.

Las ofertas de empleo presentadas de acuerdo con la norma sobre gestión colectiva de contrataciones en origen se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.

Tipos de contratación

La orden anual por la que se establece la contratación en origen podrá prever las siguientes figuras:

- a) Migración de carácter estable.
- b) Migración circular.

c) Visados de búsqueda de empleo; dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen, así como un número de visados para la búsqueda de empleo limitados a determinadas ocupaciones en un ámbito territorial concreto.

Según la figura de opción del estado el migrante podrá permanecer en el país, ser autorizado para trabajar en un período acotado dentro del año, o tener capacidad para llegar a España en condiciones de buscar trabajo en un sector determinado.

Migración circular

La figura propia de la gestión colectiva de la contratación en origen es la migración circular que se caracteriza por:

- ✓ Una duración de cuatro años que habilita a trabajar por un periodo máximo de nueve meses en un año en un único sector laboral.
- ✓ Vigencia supeditada al compromiso de retorno del trabajador al país de origen, y al mantenimiento de las condiciones que justificaron la concesión de la autorización.
- ✓ Son autorizaciones para un único empleador, sin perjuicio de las especificidades que pueda establecer la orden anual que regula la gestión colectiva de contrataciones en origen en relación con los requisitos de las concatenaciones entre provincias y cambios de empleador.
- ✓ Pueden prorrogarse tras la finalización de su vigencia, por iguales periodos.
- ✓ Los trabajadores que acrediten haber cumplido con el compromiso de retorno durante la vigencia de la autorización de trabajo podrán solicitar, en el periodo de seis meses desde la finalización de esta autorización, una autorización de residencia y trabajo que tendrá una duración de dos años, prorrogables por otros dos, que autorizará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia.

Condiciones de la contratación

- ✓ Los establecidos en el artículo 64 del Reglamento de extranjería y el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Son trabajadores fijos discontinuos, en su mayor parte.
- ✓ Retorno del trabajador extranjero a su país de origen, en los términos previstos por el contrato fijo-discontinuo y en la vigencia de su visado, y la notificación de dicho retorno en los términos previstos en la Orden anual.
- ✓ Puesta a disposición del trabajador por parte del empleador de un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor y siempre que quede garantizada, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento, en los términos previstos en la Orden anual.
- ✓ Organización por el empleador de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, y la asunción, como mínimo, del coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el

lugar del alojamiento, así como las actuaciones diligentes para garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen.

Si bien la Orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen establecerá procedimientos y los requisitos que deban cumplir las empresas para la obtención de estas autorizaciones, en todo caso, los contratos de trabajo deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español, y deberán contener, al menos, los aspectos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

Los empresarios que pretendan contratar a través del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen deberán presentar las solicitudes personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial que, para estos supuestos, podrán ser organizaciones empresariales.

La orden anual de contratación en origen podrá determinar los requisitos y procedimiento de autorización de cambios de empleador y de provincia. Estas modificaciones no podrán suponer una ampliación del número de meses trabajados por año, ni alterar el sector para el que se concedió.

Proceso de selección

En los procesos de selección en origen de los trabajadores realizados, en su caso, conforme a los procedimientos previstos en los acuerdos de regulación de flujos migratorios, podrán participar los empresarios, directa o indirectamente, siempre que lo soliciten, así como los representantes de la Dirección General de Migraciones encargados específicamente de estas tareas. Igualmente, podrán participar, en calidad de asesores y cuando las Administraciones de ambos países se lo soliciten, representantes de organizaciones sindicales más representativas y empresariales españolas o del país en el que se desarrolle el proceso de selección.

La Dirección General de Migraciones presentará a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, con periodicidad trimestral, un informe relativo al desarrollo de los procesos de selección de trabajadores en origen realizados durante el correspondiente periodo. Trasladará a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras el acta de la selección realizada, para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización, y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero a los trabajadores en el plazo máximo de dos días hábiles. Excepcionalmente, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible.

Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores que hayan sido seleccionados o preseleccionados.

Para aquellas ocupaciones que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el desempeño del trabajo, la autorización de trabajo estará supeditada a la obtención de este requisito.

En estos supuestos podrá concederse una autorización de residencia de seis meses para la formación, que no habilitará para trabajar, con el objetivo de obtener dicha certificación. Durante la vigencia de la autorización de residencia deberá presentar la acreditación de haber completado la formación ante el Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno o, en el caso de Subdelegaciones del Gobierno, la Dependencia provincial del Área de Trabajo e Inmigración, que concederá la autorización de trabajo en las condiciones previstas en este Título. En los casos que no se supere dicha formación, el trabajador estará obligado a retornar a su país de origen.