



Gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025

Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre

Departamento Jurídico de SIGA 98

Introducción	2
Tipos de gestión colectiva en origen	2
Sujetos legitimados para solicitar la gestión colectiva de ofertas de empleo.....	3
Garantías para las personas trabajadoras	4
Gestión de ofertas nominativas de empleo	6

Introducción

Se ha publicado en el BOE la [Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre](#), por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025, **la última de las que regulará este tipo de contratación bajo los parámetros del RD 557/2011**, cuya vigencia termina el 20 de mayo próximo.

Es una regulación prolífica, que cuenta con formularios específicos ([véase los anexos](#)). Destacamos en estas páginas los aspectos básicos; es un tipo de contratación adecuada para empresas o grupos de empresas que necesitan varios trabajadores que no les resulta fácil de ubicar en el mercado nacional, ya sean cualificados de oficios, ya sean poco cualificados. Las condiciones de trabajo van a ser siempre análogas a las de cualquier otra persona trabajadora de la empresa, están sujetas a convenio colectivo y deben de tener alojamiento disponible.

Tipos de gestión colectiva en origen

Regula tanto la migración circular, que es el tipo básico hacia el que tiende la norma de contratación colectiva, como la migración estable ([artículo 1](#))

- La **migración estable** depende de la determinación del puesto de trabajo como no afectado por la situación nacional de empleo (ya sea por la estar en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura o por acreditarse que no es posible encontrar demandantes de empleo para cubrir la oferta);
- La **migración circular** lleva a autorizaciones por períodos de cuatro años para trabajar en puestos de carácter estacional, de temporada, con un contrato fijo discontinuo para un mismo CCC (salvo concatenaciones y supuesto excepcionales), y que no supongan permanencia en España por más de 9 meses en cada año natural.

Como su propio nombre indica, se trata de gestión de los flujos migratorios grupales, en los que los puestos de trabajo deben de tener características homogéneas.

En migración circular, pueden ser:

- a) Ordinarias: presentación de una única oferta por parte de un empresario o empresaria o un número reducido de empresarios o empresarias para un número reducido de personas trabajadoras, bajo la misma solicitud.
- b) Unificadas: presentación de forma unificada, a través de una organización empresarial representante, para la gestión conjunta de las ofertas presentadas por distintos empleadores o empleadoras.
- c) Concatenadas: solicitud de gestión enlazada de períodos de trabajo o actividades, tratando de aprovechar al máximo la estancia de determinados trabajadores o trabajadoras a los que, en una única solicitud, autorización de residencia y trabajo, y visado, se les permitirá desplazarse sucesiva e ininterrumpidamente a diferentes actividades en la misma o distinta provincia en un mismo proyecto o cadena de concatenación.

Todas las ofertas de empleo **deben contener un número mínimo de cinco puestos de trabajo**. Podrán presentarse solicitudes que, acumulando ofertas de dos o más empleadores o empleadoras, sumen dicho número.

Los elementos coincidentes deben ser: el país al que se oriente la contratación; código de ocupación; empleador o empleadora; la provincia del centro de trabajo; fecha de inicio de la actividad; así como, en los supuestos de migración circular, fecha de fin de la actividad; fase de la campaña, en su caso; y tipo de gestión ordinaria, unificada, o concatenada.

Las ofertas deben describir con precisión las condiciones laborales ofrecidas, como el lugar y tipo de contrato de trabajo; duración del trabajo; remuneración; horas de trabajo semanales o mensuales; importe de los permisos retribuidos; fechas de inicio de la actividad; forma de pago; y fecha prevista de la finalización de la actividad sin que ello pueda sustituirse por referencias genéricas al convenio colectivo o a otras normas laborales. En aquellos casos en que la oferta se dirija a países con un idioma oficial distinto del español, es necesaria la traducción de las condiciones de la oferta de empleo a un idioma que comprendan los potenciales trabajadores.

Sujetos legitimados para solicitar la gestión colectiva de ofertas de empleo

- Los empleadores o empleadoras que deseen contratar personas trabajadoras extranjeras que no se hallen ni residan en España. Los empleadores o las empleadoras, siempre que no se trate de empresas de trabajo temporal o naturaleza similar cuyo fin principal sea la captación y cesión de personas trabajadoras, podrán presentar las correspondientes solicitudes directamente o a través de las organizaciones empresariales a las que hayan atribuido su representación legal, previo otorgamiento de la representación legal a éstas. ([artículo 2](#))
- Las solicitudes relativas a contrataciones para el sector agrícola se realizarán de forma preferente a través de alguna de las organizaciones empresariales a las que hayan atribuido su representación legal, que será obligatoria en la gestión unificada o concatenada.
- La presentación electrónica de solicitudes se realizará a través de las aplicaciones o plataformas electrónicas habilitadas al efecto, mediante un formulario electrónico específico, o en su caso, mediante la presentación de la solicitud en el registro electrónico accesible a través de la sede electrónica asociada correspondiente.

Garantías para las personas trabajadoras

Los empleadores o empleadoras deben garantizar a las personas trabajadoras contratadas las siguientes condiciones ([artículo 3](#)):

- a) **La actividad continuada durante la vigencia de la autorización solicitada.** En el sector agrario se considerará continuada la actividad que no sea inferior a un 85 % del tiempo de trabajo habitual en el sector, por lo que el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas en relación con un trabajador o trabajadora se corresponderá con este límite mínimo. El cumplimiento de esta garantía por el empleador o la empleadora podrá ser objeto de verificación por la Administración durante todo el periodo de vigencia de la autorización concedida.
- b) **El cumplimiento del contrato y de las condiciones de trabajo.** El contrato de trabajo que se suscriba debe contener las mismas condiciones previstas en la oferta de empleo de la que la autorización de residencia y trabajo trae causa. La determinación del incumplimiento de la garantía relativa a las condiciones laborales establecidas en el contrato de trabajo corresponderá a las autoridades laborales o judiciales correspondientes.
- c) La puesta a disposición de la persona trabajadora de un **alojamiento adecuado** que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor, así como en las recomendaciones sanitarias, debiendo quedar garantizada, en todo caso, la habitabilidad e higiene adecuada del alojamiento. En migración circular este alojamiento debe facilitarse durante la vigencia del contrato de trabajo. La puesta a disposición de la persona trabajadora de un alojamiento adecuado **se extenderá más allá de la vigencia del contrato en caso de que concurran causas sobrevenidas de fuerza mayor. En estos casos, la obligación se extenderá hasta la finalización de las citadas causas.**
- d) **La organización de los viajes de llegada a España y, en el caso de la migración circular, de regreso al país de origen.** El empleador o empleadora asumirá, como mínimo, el coste del primero y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada o salida en España y el lugar de alojamiento. Esta obligación se extiende a **cada uno de los desplazamientos anuales** durante la vigencia de la autorización plurianual en la migración circular, y al primer desplazamiento en la migración estable.
- e) El empleador o la empleadora debe garantizar que la persona, antes del inicio de su contrato, **dispone de información clara y en un idioma que comprenda** acerca de las garantías, derechos y, en su caso, obligaciones contraídas al participar en la gestión colectiva de contrataciones en origen en modalidad circular, sobre los términos y condiciones en los que se producirá su contratación y retribución, incluida la información contenida en la oferta de empleo de que la autorización trae causa, y además deberá de resolver todas las dudas que puedan tener las personas trabajadoras antes de iniciar el contrato. La parte empleadora queda obligada a informar a la representación legal de las personas trabajadoras, o a la Comisión Provincial de flujos migratorios, o en su caso a la Comisión Provincial encargada de las campañas agrícolas, a fin de que las

organizaciones sindicales integrantes de la misma puedan asesorar a las personas trabajadoras llegadas en el marco de la gestión colectiva de la contratación en origen.

- f) La realización de aquellas medidas dirigidas a dar cumplimiento a los requisitos de **control sanitario** exigidos tanto en el puesto de trabajo como en el control fronterizo, o en los desplazamientos intermedios, que establezca la autoridad sanitaria competente, asumiendo el coste que derive de las mismas.
- g) La **actuación diligente en orden a garantizar el regreso** de las personas trabajadoras a su país de origen una vez concluida la actividad laboral, o la no superación de la fase de formación en los supuestos previstos en la orden, siendo preferente el regreso colectivo en los medios de transporte proporcionados por las empresas o asociaciones empresariales. **Ello incluirá su acompañamiento hasta su efectiva salida de España** por un o una representante del empleador o de la empleadora que hable un idioma que comprenda, les asista y pueda atender incidencias durante los regresos colectivos. Igualmente, se deberá facilitar información y formación específica y actualizada sobre las medidas específicas de prevención que se implanten tanto a emergencias de tipo sanitario como las derivadas de catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.
- h) Disponer de las **medidas previstas en todos aquellos planes o protocolos** a cuya realización se encuentren obligados los empleadores o las empleadoras de conformidad con la normativa vigente en materia de igualdad, de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y otras.

Las ofertas **se orientarán preferentemente a los países con los que España tiene suscritos acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios**: Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania, Honduras, República Dominicana y Guatemala; o, subsidiariamente, instrumentos de colaboración en esta materia: Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Cabo Verde, Senegal, Mali, Níger, México, El Salvador, Filipinas, Paraguay y Argentina; o con los que los suscriba, en el periodo de vigencia de esta orden.

La Dirección General de Gestión Migratoria **podrá autorizar que las ofertas sean orientadas a otros países**, garantizando la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades, **no discriminación y gratuidad de la participación** de las personas trabajadoras en el proceso de selección.

Será **obligatoria la participación de los empleadores** o las empleadoras ofertantes cuando el volumen de la oferta o el perfil profesional solicitado lo haga necesario, así como **cuando se vayan a realizar pruebas prácticas a las personas trabajadoras**.

La participación de las personas trabajadoras en cualquier fase del proceso de selección será gratuita.

Para aquellas ocupaciones que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el desempeño del trabajo, la autorización de residencia y trabajo estará supeditada a la obtención de este requisito. En estos supuestos **podrá concederse una autorización provisional y no prorrogable de residencia de seis**

meses para la formación, que no habilitará para trabajar, con el objetivo de obtener dicha certificación o habilitación profesional. El empresario deberá presentar simultáneamente dos solicitudes, la de autorización para la formación, juntamente con la solicitud de autorización de residencia y trabajo o residencia temporal y trabajo según corresponda a la oferta de empleo para migración circular o estable.

La solicitud de formación deberá incorporar el pago de las tasas y la aceptación de matrícula en el centro de formación, en un centro habilitado para su impartición por la autoridad competente. La autorización para la formación conllevará la autorización de residencia de seis meses para esta formación.

Acreditada la superación de la formación, el órgano, unidad u oficina de la Administración General del Estado (AGE) competente para la tramitación de la autorización de residencia, activará de oficio la tramitación de la segunda solicitud.

Gestión de ofertas nominativas de empleo

Si bien no son la intención principal de la norma, se pueden realizar en los siguientes supuestos ([artículo 18](#)):

- a) Cuando la selección se realice en el exterior por una empresa **que pertenezca al mismo grupo o sea de la misma titularidad que la empresa contratante y no tenga como actividad única o principal o accesoria la selección de trabajadores.**
- b) Cuando las personas trabajadoras **hayan sido titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo previa en España para actividades de temporada** y hayan acreditado, de conformidad con lo previsto en esta orden, el regreso a su país de origen **y no se hallen o residan en España.**
- c) Cuando así lo determine la Dirección General de Gestión Migratoria.

Las ofertas de empleo se presentarán y publicarán en el servicio público de empleo que corresponda, con carácter previo a la presentación de las solicitudes de gestión de ofertas. Esa tramitación previa no será necesaria cuando las personas trabajadoras hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales y hayan retornado a su país.