

## Gestión Colectiva de contrataciones en origen 2010

El BOE de 29 de diciembre de 2009, ha publicado la **Orden TIN/3498/2009, de 23 de diciembre, por la que se regula la Gestión Colectiva de contrataciones en origen para 2010 (Antiguamente Contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios)**

Como novedad nos encontramos que la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, ha sido, a lo largo de su vigencia, objeto de diversas modificaciones, la última de las cuales corresponde a la **Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre (B.O.E. 12 de diciembre)**, que entre otros preceptos ha reformado el artículo 39, relativo al contingente de trabajadores extranjeros, pudiendo destacarse, como innovaciones principales, la nueva denominación del procedimiento como gestión colectiva de contrataciones en origen y la atribución al Ministerio de Trabajo e Inmigración de la facultad para su aprobación. Por otro lado también hay que tener en cuenta, el Real Decreto 1463/2009, de 18 de septiembre, sobre traspaso de funciones y servicios a la Generalitat de Cataluña en materia de autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia o ajena de los extranjeros cuya relación laboral se desarrolle en Cataluña.

También destacar que, como el año anterior, se ha suprimido el **Contingente de visados de búsqueda de empleo dirigidos a hijos y nietos de español de origen, así como los visados para búsqueda de empleo distribuido por sectores de actividad y ocupaciones ya suprimidos en el 2008.**

### A. Gestión de ofertas de empleo para trabajadores extranjeros

#### • Disposiciones Generales

Las ofertas de empleo de carácter estable se refieren a puestos de trabajo recogidos en el anexo I y tendrán una duración no inferior a un año.

Las ofertas de empleo de carácter temporal podrán formularse para atender las actividades siguientes:

a) **De temporada o campaña**, con una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses consecutivos. La oferta podrá formularse por un mismo o, conjuntamente, para atender campañas concatenadas o desarrollar una misma actividad, por varios empresarios. En ambos casos, la oferta podrá presentarse directamente o a través de las organizaciones empresariales que, en estos supuestos tendrán atribuida la representación legal empresarial.

b) **De obra y servicio**, cuya duración no exceda de un año, para el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de

ferrocarriles y de suministros de gas, eléctricos y telefónicos, instalaciones y mantenimiento de equipos productivos, así como su puesta en marcha y reparaciones, entre otros.

Las ofertas de empleo, tanto de carácter estable como temporal, pueden ser formuladas de forma genérica o nominativa, de acuerdo con los requisitos establecidos para cada una de estas modalidades.

Las **organizaciones empresariales**, que para estos supuestos ostentarán la *representación legal empresarial*, o, *directamente, a su elección, las empresas*, podrán solicitar la gestión de ofertas de empleo genéricas dirigidas a trabajadores extranjeros que no se encuentren ni sean residentes en España.

Las ofertas de empleo de carácter estable garantizarán al trabajador contratado una actividad continuada durante un período de tiempo no inferior a un año. Las ofertas de empleo de carácter temporal garantizarán al trabajador contratado una actividad continuada durante todo el periodo de vigencia de la autorización solicitada.

El incumplimiento por parte del empresario de las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo o la comprobación de que no se han respetado las condiciones y obligaciones fijadas podrá ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de gestión de ofertas de empleo durante los 3 años inmediatamente siguientes al momento en que hayan sido constatadas tales vulneraciones.

Obtenida la autorización temporal de trabajo y de estancia o residencia por un periodo determinado de tiempo, la empresa u organización empresarial podrá solicitar la ampliación temporal de la misma para continuar con el desarrollo de la *misma obra, servicio o actividad*. También podrán prorrogarse las autorizaciones de carácter temporal para *actividades de temporada o campaña* en determinados supuestos.

## Ofertas genéricas

La solicitud de gestión de **ofertas de empleo de carácter estable** se formularán en el modelo recogido como anexo IIA, al que se acompañará la oferta de empleo genérica, formalizada en el modelo anexo IIB.

La solicitud de gestión de **ofertas de empleo de carácter temporal** se formularán en el modelo recogido como anexo IIIA\*, al que se acompañará la oferta de empleo genérica, formalizada en el modelo anexo IIIB\*

Junto con las solicitudes se adjuntará la documentación prevista en la orden (artículo 7.4)

### Presentación de solicitudes:

Las solicitudes se presentarán y serán tramitadas en las Áreas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde vaya a realizarse la actividad laboral,

con una antelación mínima de un mes al inicio de la relación laboral si se trata de una oferta de empleo de carácter estable y de 3 meses si es temporal.

Podrán presentarse y tramitarse ante **la Dirección General de Inmigración** las solicitudes de gestión de ofertas de empleo de carácter estable siguientes:

- Las empresas de más de 500 trabajadores y con centros de trabajo en distintas provincias que pretendan contratar trabajadores estables
- Empresas de más de 100 trabajadores que cuenten con centros de trabajo en varias provincias y vayan a contratar más de veinte trabajadores extranjeros para prestar servicios en varias provincias
- Ofertas genéricas que, pese a estar formuladas por empresas en que no se den todos los condicionamientos anteriores, sin embargo se presenten todas ellas formando parte de una misma solicitud de gestión de oferta suscrita por otra empresa que si los reúna, o por una organización empresarial, y en ambos casos para ser cubierta en un mismo y único proceso selectivo.

Las ofertas contendrán un *número mínimo de 10 puestos de trabajo*, salvo que tratándose de puestos de trabajo incluidos en el anexo I, la dotación establecida para la provincia y ocupación de que se trate sea inferior a dicha cifra. Las *organizaciones empresariales* podrán formular solicitudes con un mínimo de 10 puestos acumulando ofertas de 2 o más empresas. Lo mismo podrán hacer distintas empresas formulando en su conjunto, ofertas simultáneas para un mínimo de 10 puestos (deberán reunir características homogéneas para poderse tramitar acumuladamente). *Excepcionalmente, la Dirección General de Inmigración podrá autorizar la gestión de ofertas que contengan un número mínimo de 5 puestos de trabajo.*

Cuando la relación laboral se vaya a desarrollar únicamente en el **territorio de una Comunidad Autónoma que hubiera asumido competencias en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta ajena**, y se trate de solicitudes de gestión de ofertas y ofertas de empleo de carácter estable que, tras ser tramitadas, puedan dar lugar a la concesión de la citada autorización inicial de trabajo por cuenta ajena, se presentarán ante el órgano competente de dicha Comunidad Autónoma. También podrán presentarse en los distintos registros y oficinas relacionados en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

### **Tramitación:**

Presentadas las ofertas, el órgano de tramitación verificará si las condiciones fijadas son las establecidas por la normativa así como el cumplimiento por parte de la empresa, de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

Posteriormente, se emitirá resolución favorable o desfavorable. En caso favorable, la Dirección General de Inmigración (DGI), remitirá las ofertas en un plazo de 5 días al órgano encargado de la preselección en el país que corresponda, a través de la Misión Diplomática u Oficina Consular y acordará fecha, lugar y metodología para la selección de los trabajadores.

Fijados los términos de la selección, la DGI resolverá autorizando la realización del proceso selectivo en el país de origen y lo notificarán a las organizaciones o empresas solicitantes y a las Áreas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales afectadas con copia a la Misión Diplomática u Oficina Consular y a la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares.

La selección se llevará cabo según la forma prevista en los acuerdos sobre regulación y ordenación de los flujos migratorios (en el caso de no existir acuerdo, la DGI podrá autorizar la tramitación de ofertas con otros países cuando las circunstancias lo justifiquen) y se favorecerá la participación de los empresarios ofertantes directamente o a través de organizaciones empresariales u otros representantes acreditados.

La comisión de selección elaborará y firmará el acta, que incluirá la relación nominal de las personas seleccionadas y sus datos identificativos, y la remitirá a la DGI, que la trasladará de inmediato a la Comisaría General de Extranjería y Documentación de la Dirección General de la Policía, para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización y asigne, el número de Identificación de extranjero (NIE) a los trabajadores.

Finalmente, la DGI o la delegación o subdelegación del Gobierno competente resolverán la autorización de residencia temporal y trabajo, en la que se indicará el ámbito geográfico y sector de actividad, así como la duración de la misma.

Cuando la relación laboral se vaya a desarrollar únicamente en el territorio de una **Comunidad Autónoma que hubiera asumido competencias en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta ajena**, y se trate de solicitudes de gestión de ofertas y ofertas de empleo de carácter estable que, tras ser tramitadas, puedan dar lugar a la concesión de la citada autorización inicial, los órganos competentes de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma correspondiente, a la vista de la documentación aportada y de los informes obtenidos, y de acuerdo con lo previsto en el apartado 5 del artículo 51 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto 1162/2009, de 10 de julio, deberán dictar, de manera coordinada y concordante, una resolución conjunta denegando o concediendo la correspondiente autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena, que será firmada por los titulares de los órganos competentes de cada una de las Administraciones y expedida y notificada a los interesados por el órgano competente de la Comunidad Autónoma.

La resolución conjunta será desfavorable si concurre alguna causa de denegación referida tanto a los aspectos laborales como de residencia, debiendo recogerse en la misma las causas específicas de denegación, así como el órgano que, en su caso, deba conocer de un eventual recurso administrativo contra la resolución.

La resolució se notificará de inmediato por el órgano competente a la organización o empresa solicitante y la Delegación o Subdelegación del Gobierno remitirá a la Dirección General de Inmigración copia de las resoluciones, para su posterior comunicación por dicha Dirección General al Consulado correspondiente y a la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares.

Una vez recibida la notificación de la resolución de concesión de las autorizaciones, la empresa, la organización empresarial o sus representantes acreditados expresamente para este trámite recabarán de los trabajadores la firma de los contratos, cumplimentados en el modelo aprobado por el Servicio Público de Empleo Estatal que corresponda, y del modelo Anexo V de esta Orden.

Cuando se trate de *autorizaciones de trabajo de duración determinada*, junto con el contrato de trabajo y el Anexo V, la empresa también recabará de los trabajadores la firma del compromiso de retorno en el modelo que se incluye como Anexo VI, y para ser presentados conjuntamente en el Consulado para la tramitación de los visados.

#### Ofertas nominativas:

Podrán formularse ofertas de empleo nominativas en los casos siguientes:

- a) Cuando la **selección se realice en el exterior por empresa que pertenezca al mismo grupo o sea de la misma titularidad que la empresa contratante**. También debe tratarse de una empresa que no tenga como actividad única o principal la selección de trabajadores, salvo que ésta sea su actividad principal en España y siempre que los trabajadores vayan a prestar servicios en dicha empresa. Debe garantizar la gratuidad del proceso de selección para los candidatos.
- b) Cuando los trabajadores hayan sido **titulares de una autorización de trabajo en España** y hayan retornado a su país de origen, en el que se encuentren.
- c) **Supuestos de carácter excepcional** que sean autorizados expresamente por la DGI.

Las solicitudes de gestión de ofertas nominativas de carácter estable o temporal deberán ir acompañados de la documentación que prevé la propia norma en su artículo 13.

Las solicitudes se presentarán y serán tramitadas en el Área o Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la provincia donde vaya a realizarse la actividad laboral con una antelación mínima de un mes al inicio de la relación laboral si se trata de una oferta de empleo de carácter estable y de 3 meses si es temporal.

En el caso que la actividad vaya a desarrollarse en varias provincias se presentarán y serán tramitadas en aquella donde vaya a iniciarse la prestación de servicios.

Valorado favorablemente el expediente, el órgano de tramitación solicitará directamente a la Comisaría General de Extranjería y Documentación de la Dirección General de la Policía, para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización y asigne, el número de Identificación de extranjeros (NIE) a los trabajadores. Seguidamente se emitirá la resolución favorable o desfavorable y se notificará a la empresa solicitante, informando, si es estimatoria, al Consulado correspondiente y a la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares.

Cuando la relación laboral **se vaya a desarrollar únicamente en el territorio de una Comunidad Autónoma que hubiera asumido competencias en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta ajena**, y se trate de solicitudes de gestión de ofertas y ofertas de empleo de carácter estable que, tras ser tramitadas, puedan dar lugar a la concesión de la citada autorización inicial, los órganos competentes de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma correspondiente, a la vista de la documentación aportada y de los informes obtenidos, **deberán dictar, de manera coordinada y concordante, una resolución conjunta denegando o concediendo** la correspondiente autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena, que será firmada por los titulares de los órganos competentes de cada una de las Administraciones y expedida y notificada a los interesados por el órgano competente de la Comunidad Autónoma.

**Importante:** En todo caso, la resolución conjunta será desfavorable ***si concurre alguna causa de denegación referida tanto a los aspectos laborales como de residencia***, debiendo recogerse en la misma las causas específicas de denegación, así como el órgano que, en su caso, deba conocer de un eventual recurso administrativo contra la resolución

## Visados y documentación

- **Visados de trabajo**

En el plazo máximo de 2 meses siguientes a la notificación de la resolución de la concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo, y a los efectos de la solicitud del visado se presentará la documentación prevista en el artículo 17 de forma agrupada. El visado será emitido por la autoridad consular en un plazo máximo de 5 días e incorporará la autorización de trabajo por cuenta ajena y estancia o residencia, haciendo referencia al documento aprobado para 2010 (su vigencia empieza desde la entrada en España).

- ✚ Los **visados para empleos de carácter estable** habilitarán para la entrada y estancia por un periodo máximo de tres meses y para el comienzo, en ese plazo, de la actividad laboral o profesional para la que hubiera sido previamente autorizado. En este tiempo deberá producirse el alta del trabajador en la Seguridad Social, que dotará de eficacia a la autorización de residencia y trabajo.

- ✚ Los **visados para empleos de carácter temporal** autorizarán el trabajo por cuenta ajena, en un ámbito geográfico y ocupación determinados hasta nueve meses en un periodo de doce meses consecutivos.

La autorización permitirá la incorporación, afiliación y alta del trabajador en la Seguridad Social (en caso contrario, en el plazo de un mes la Autoridad competente puede resolver la extinción de la autorización). También, un mes después de la entrada en España el trabajador deberá solicitar la tarjeta de de identidad de extranjero siempre que la autorización tenga duración superior a 6 meses.