



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES

SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN Y
EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES

**MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE PROYECTO DE ORDEN
TMS/ /2018, DE ... DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA LA GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES
EN ORIGEN PARA 2019.**

Madrid, 18 de noviembre de 2018



t

FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES	Fecha noviembre 2018
Título de la norma	Orden TMS/ /2018, de ... de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019.	
Tipo de Memoria	Normal ☐ Abreviada ☒	
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA		
Situación que se regula	Regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019.	
Objetivos que se persiguen	La contratación en origen es un instrumento de ordenación de los flujos migratorios y de articulación de vías de diálogo con los países de origen de los inmigrantes. En base a ello, esta orden habilita la contratación en origen y profundiza en sus distintas vertientes con el fin de contribuir a la consecución de los siguientes objetivos. - La articulación de vías regulares, seguras y ordenadas de migración en línea con los objetivos marcados, a nivel internacional, con la Agenda 2030 y el Pacto Global de Migraciones. - La cobertura de las necesidades del mercado de trabajo español no cubiertas con personas residentes.	
Principales alternativas consideradas	Se han considerado las siguientes alternativas. - <u>La no aprobación de ninguna orden.</u> El 31 de diciembre de 2018 decae la vigencia de la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen aprobada para 2018. La no aprobación de ninguna orden antes de dicha fecha, supone que no puedan tramitarse, por el procedimiento regulado, la contratación en origen de temporada o campaña para el sector agrícola (que ha de iniciarse en febrero de 2019).	



t

	- <u>La prórroga de la orden anterior</u> (la última fue del año 2012). La necesidad de adecuar el contenido de la orden de gestión de contrataciones en origen al actual contexto (internacional y nacional) no aconseja esta alternativa. - <u>La aprobación de una nueva orden</u> que permita profundizar en las distintas vertientes de la contratación en origen.
Cumplimiento de los principios de buena regulación	Este proyecto se adecúa a los principios de buena regulación a que se refiere el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Orden.
Estructura de la norma	La norma se estructura en parte expositiva, seis capítulos, una disposición adicional única y dos disposiciones finales.
Informes recabados	- Consulta a las comunidades autónomas. Se ha solicitado a las consejerías de empleo de las comunidades autónomas la elaboración de sus propuestas sobre las cifras de los empleos que podrán ser incluidos en la orden, así como de la cifra de visados de búsqueda de empleo para hijos o nietos de español de origen o limitados a determinadas ocupaciones en un ámbito territorial concreto. - Se ha dado traslado del resultado de estas consultas al Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de que este elabore su informe relativo a la situación nacional de empleo- - Se va a proceder a la consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración (grupo de trabajo GECCO y pleno). - Se va a recabar informe de la Comisión Interministerial de Extranjería. - Se ha solicitado informe a la Secretaría General Técnica del MITRAMISS. - Se deberá recabar aprobación previa del Ministerio de Política Territorial y Función Pública (art. 26.5.5.º de la Ley 50/1997)
Consulta pública	No preceptiva por regular aspectos parciales de la materia (art. 133.4 LPAC)
Trámite de audiencia	Trámite de audiencia e información pública a través de la página web del Departamento (artículo 26.6 de la Ley del Gobierno) y consulta directa a los agentes sociales y organizaciones más representativas. El trámite de audiencia e



t

	información pública mediante la publicación del proyecto en la web del ministerio será por 7 días dado el carácter urgente de la tramitación. Se recuerda que la orden debe ser publicada en el BOE antes del 31 de diciembre de 2018.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
Adecuación al orden de competencias	Esta orden se aprueba en base al artículo 149.1.2.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo.	
Impacto económico y presupuestario	Efectos sobre la economía en general.	
	En relación con la competencia	☒ la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	☐ supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ ☐ incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ ☒ no afecta a las cargas administrativas.



t

	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma ☒ afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. ☐ afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	☐ implica un gasto. ☒ implica un ingreso.
Impacto de género	La norma tiene un impacto de género.	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
Impacto en la familia	La norma tiene un impacto en la familia	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
Impacto en la infancia y adolescencia	La norma tiene un impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
Impacto en las pequeñas y medianas empresas	La norma tiene un impacto en las pequeñas y medianas empresas	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
Otros impactos considerados	Se aprecian impactos positivos en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Pese a los impactos detectados, el impacto cuantitativo es reducido puesto que el número de beneficiarios no es muy elevado.	
Otras consideraciones		



t

I. JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA.

El artículo 3 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo¹, determina que, cuando se estime que de la propuesta normativa no se derivan impactos apreciables en alguno de los ámbitos respecto de los que deba analizarse el impacto normativo, de forma que no corresponda la presentación de una memoria completa, se realizará una memoria abreviada.

En la presente propuesta normativa pese a derivarse impactos en distintos ámbitos, estos no son de gran magnitud cuantitativa debido a que la orden regula un aspecto parcial de la normativa de extranjería y el total de beneficiarios es limitado. Ello justifica la elaboración de una memoria abreviada de análisis de impacto normativo.

Junto a lo anterior, el alcance de este proyecto normativo es muy concreto, singular y perfectamente delimitado, por ello se opta por redactar una memoria abreviada en atención a lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 931/2017.

II. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

A) Motivación

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social regula, en su artículo 39, la gestión colectiva de contrataciones en origen. De acuerdo con dicho artículo, el actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social podrá aprobar, de acuerdo con la situación nacional de empleo, una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España. Igualmente le habilita para establecer un número de visados de búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones.

Por su parte, el artículo 168 del Reglamento² de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (en adelante, “el Reglamento de Extranjería”) aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, la elaboración de la propuesta de la previsión anual de puestos de

¹ BOE núm. 276, de 14 de noviembre de 2017.

² BOE nº 103, de 30 de marzo de 2011; corrección de errores en BOE nº 145, de 18 de junio.



t

trabajo , por ocupación laboral, que podrán cubrirse a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen, corresponde al órgano competente por razón de la materia del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, teniendo en cuenta la información que sobre la situación nacional de empleo haya suministrado el Servicio Público de Empleo Estatal y las propuestas que eleven las comunidades autónomas.

El Reglamento de Extranjería, establece, en su artículo 169, que la orden ministerial que apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen comprenderá, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 4/2000: la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que pueden ser cubiertos a través de este procedimiento por los trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España; el número de visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen o limitados a determinadas ocupaciones; así como las particularidades en el procedimiento reglamentariamente previsto para la contratación de trabajadores de temporada o campaña o por obra o servicio, sin establecer una cifra de puestos a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales.

Este mismo artículo prevé que estas particularidades procedimentales respecto a la contratación de trabajadores de temporada o campaña o por obra o servicio puedan establecerse por orden del titular del actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en aquellos supuestos en los que, a raíz de las propuestas de las comunidades autónomas y en atención a la situación nacional de empleo, se determine la no procedencia de establecer una cifra de contrataciones estables para una determinada anualidad.

B) Fines y Objetivos perseguidos

En el actual momento, tras el seguimiento de los resultados de la Cumbre de la Valeta sobre Migración de 2015 (SOM de Adis Abbaba, noviembre 2018) y la próxima asunción por España del Pacto Global de Migraciones (Marruecos, diciembre 2018), se hace necesario profundizar en la articulación de vías de migración segura, ordenadas y reguladas. La identificación de oportunidades reales para una migración segura, ordenada y regular es, por tanto, un objetivo a alcanzar y una prioridad en materia de política migratoria.

La contratación en origen de trabajadores de temporada para campañas agrícolas, especialmente con Marruecos, se ha consolidado como una buena práctica de migración circular, que tiene en consideración las necesidades del mercado de trabajo tanto del país de origen como del país de destino, favoreciendo el impacto positivo de una política de migración bien gestionada (en el migrante, las comunidades y en los países, tanto de origen como de destino) al que alude la Agenda 2030, el propio Pacto Global de Migraciones y, a nivel europeo, la Agenda Europea de Migración.

El actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, consciente, por tanto, de la importancia de la contratación en origen de trabajadores extranjeros como instrumento de ordenación de flujos



t

migratorios y de la necesidad de garantizar la cobertura de las ofertas de empleo no cubiertas por el mercado de trabajo nacional, ha considerado conveniente aprobar una nueva orden ministerial para la gestión colectiva de contratación en origen para 2019. Se recuerda que desde el año 2012 se ha venido prorrogando la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero que sin la previsión de contrataciones estables ni de un número de visados para la búsqueda de empleo, limitaba su ámbito a la regulación de las particularidades procedimentales de la contratación de trabajadores de temporada para campañas agrícolas y, preferentemente, en relación con los países con los que se hubiese firmado un acuerdo de regulación de flujos migratorios.

Esta nueva orden profundiza en las distintas vertientes que ofrece el instrumento de contrataciones en origen con fin de cumplir un doble objetivo. De un lado, articula vías de migración segura, ordenada y regular, avanzándose en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 así como en los objetivos del Pacto Global de Migraciones. De otro lado, contribuye a la cobertura de necesidades de trabajadores no cubiertas por los trabajadores ya residentes en España.

En este sentido, el análisis del mercado de trabajo y, en concreto, de ciertos sectores específicos, ha puesto de manifiesto la existencia de un cierto repunte de necesidades no cubiertas. Este análisis de la situación nacional del empleo a corto plazo, debe ser necesariamente puesto en conexión con, al menos, los dos siguientes elementos cuyos impactos se reflejan a medio y largo plazo. Por un lado, la inmigración tiene una clara contribución demográfica. La pérdida de población que ya está experimentando España no es un fenómeno aislado sino común a otros países europeos. De otro lado, en los próximos años accederán a la jubilación un importante número de los actuales cotizantes.

En atención a ello y tras las consultas con las comunidades autónomas así como con la información suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal sobre la situación nacional de empleo se considera conveniente habilitar una vía que permita, en caso de que así sea previsto en el marco de un proyecto de migración legal o sea requerido para cubrir ciertas necesidades del mercado, la contratación estable para el 2019.

Esta orden prevé, además, la concesión de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos y nietos de español de origen para el 2019.

Junto a ello, se estima procedente regular en la presente orden las particularidades del procedimiento de contratación de trabajadores estables o de temporada o campaña o por obra o servicio.

C) Principios de buena regulación

Este proyecto se adecua a los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así, la norma es respetuosa con los principios de necesidad y eficacia, por cuanto persigue un claro objetivo



t

basado en una razón de interés general, garantizar la cobertura de las ofertas de empleo no cubiertas por el mercado de trabajo nacional a la vez que se articular vías seguras, regulares y ordenadas de migración.

Es conforme, además, con el principio de proporcionalidad, no tratándose de una norma restrictiva de derechos o que imponga nuevas obligaciones a los interesados.

Asimismo, la iniciativa es coherente con el resto del ordenamiento jurídico tanto nacional como de la Unión Europea. En materia de procedimiento administrativo la iniciativa normativa no establece trámites adicionales o distintos a los contemplados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, por lo que se ajusta al principio de seguridad jurídica.

En aplicación del principio de transparencia se definen claramente los objetivos de la iniciativa normativa y se justifican en este apartado.

No se ha cumplimentado el trámite de consulta pública previa por no tener un impacto significativo en la actividad económica y tratar aspectos parciales de la materia.

En la tramitación de la norma se han recabado todos los informes preceptivos, y, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, la misma se ha sometido al trámite de audiencia e información pública mediante su publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de consulta directa a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

En relación al principio de eficiencia, la iniciativa normativa no supone la imposición de nuevas obligaciones o cargas administrativas para los ciudadanos ni ninguna utilización de recursos públicos.

D) Alternativas

Se han considerado las siguientes alternativas.

- La no aprobación de ninguna orden. El 31 de diciembre de 2018 decae la vigencia de la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen aprobada para 2018. La no aprobación de ninguna orden antes de dicha fecha, supone que no puedan tramitarse, por el procedimiento regulado, la contratación en origen de temporada o campaña para el sector agrícola (que ha de iniciarse en febrero de 2019).
- La prórroga de la orden anterior.



t

- La aprobación de una nueva orden que permita profundizar en las distintas vertientes de la contratación en origen.

A la vista de estas tres alternativas, se ha optado por la aprobación de una nueva orden, ya que lo contrario, hubiera sido o (1) la inexistencia de una orden que dé cobertura jurídica a la contratación en origen para el desarrollo de actividades de carácter temporal; o (2) una prórroga de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012. Como se ha dicho anteriormente, esta orden, así como las correspondientes prórrogas, limitaba su ámbito a la regulación de las particularidades procedimentales de la contratación de trabajadores de temporada para campañas agrícolas y, preferentemente, en relación con los países con los que se hubiese firmado un acuerdo de regulación de flujos migratorios, sin habilitarse una vía para la contratación estable o para la concesión de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos y nietos de español de origen.

III. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO.

A) *Análisis jurídico*

Según se prevé en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, el actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social podrá aprobar, de acuerdo con la situación nacional de empleo, una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España. Igualmente le habilita para establecer un número de visados de búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 169.3 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 establece que la Orden de Gestión Colectiva podrá, sin establecer una cifra de puestos de trabajo a cubrir ni delimitación de ocupaciones laborales, establecer las particularidades del procedimiento de contratación de trabajadores de temporada o por obra y servicio regulado en el capítulo VI del título IV del Real Decreto 557/2011.

B) *Contenido del proyecto.*

- El proyecto consta de un preámbulo y una parte expositiva con ocho capítulos que contienen entre todos estos capítulos 25 artículos, una disposición adicional única y dos disposiciones finales.

El contenido de esta norma consiste en la habilitación normativa para proceder, en caso de que resulte necesario y previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, a la contratación estable de trabajadores extranjeros en origen. Junto a ello, contiene la regulación de las particularidades de este



t

procedimiento de contratación estable así como o de temporada o campaña y de obra o servicio, que podrán ofertarse a trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España a través del procedimiento de contratación de gestión colectiva de contrataciones en origen. Estas normas son similares a las existentes hasta este año. Esta orden reordena las mismas con el fin de otorgar al texto de una mayor claridad expositiva (de ahí su articulación mediante capítulos) y adecua ciertos elementos a la actualidad (por ejemplo, se elimina el término “tarjeta de identificación fiscal” que se sustituye por la referencia al NIF) y trata de reforzar otros, como el retorno colectivo.

Junto con ello, se establece con carácter general, que las ofertas de empleo deberán formularse de forma genérica. Sin perjuicio de ello, se podrán presentar ofertas de empleo de carácter nominativo relativas a un trabajador extranjero concreto en los términos establecidos al respecto en la orden.

La tramitación de las ofertas no está sujeta a limitación numérica, lo que exige que dichas ofertas sean tramitadas previamente ante los Servicios Públicos de Empleo competentes a fin de asegurar que los trabajadores que residen en España puedan concurrir a su cobertura.

Finalmente, se prevé un número de visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos y nietos de español de origen así como ciertos elementos de carácter procedimental sin perjuicio de que estos sean desarrollados, en un segundo momento, mediante la instrucción que se apruebe de acuerdo con la disposición final primera.

▪ En la parte expositiva se realiza una justificación de los motivos que llevan a la creación de la orden por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019 y se justifica la conveniencia de su aprobación.

En el Capítulo I se establecen las Disposiciones generales relativas a la gestión de ofertas de empleo.

En el Capítulo II establece la gestión de ofertas genéricas de empleo

En el Capítulo III regula la gestión de ofertas empleo de carácter nominativo.

En el Capítulo IV dispone la gestión unificada o concatenada de ofertas de empleo de temporada o campaña.

En el Capítulo V se procede a regular los visados.

En el Capítulo VI establece la prorroga y modificaciones de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo.

En el Capítulo VII introduce los visados de búsqueda de empleo para hijos o nietos de español de origen.



t

En el Capítulo VIII previene del seguimiento de la orden de gestión colectiva

En la Disposición adicional única establece que en lo no previsto en la presente orden será de aplicación lo establecido en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y en su Reglamento, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril y en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

En la Disposición final primera se faculta a la persona titular de la Secretaría de Estado Migraciones para dictar disposiciones de aplicación para ejecución.

La Disposición final segunda fija la fecha de entrada en vigor del real decreto en el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

C) *Tramitación del proyecto.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 168 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, la tramitación de esta propuesta ha sido la siguiente:

- Solicitud del órgano competente por razón de la materia del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social dirigida a las consejerías de empleo de las comunidades autónomas para que elaboren su propuesta sobre las cifras de los empleos que podrán ser incluidos en la orden para ser cubiertos por trabajadores extranjeros a través de la contratación colectiva en origen, así como de la cifra de visados de búsqueda de empleo dirigidos a hijos y nietos de español de origen o limitados a determinadas ocupaciones en un ámbito territorial concreto. Hasta este momento, se han recibido solicitudes por parte de Soria y Comunidad Valenciana.
- Remisión de las propuestas recibidas por las Comunidades Autónomas al Servicio Público de Empleo Estatal para la elaboración del informe correspondiente relativo a la situación nacional de empleo.
- Consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración. En concreto, se ha convocado el 26 de noviembre al grupo GECCO de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración y se prevé la celebración del pleno el 14 de diciembre.
- Informe de la Comisión Interministerial de Extranjería sobre la procedencia de su aprobación (prevista el 17 de diciembre:
- El proyecto normativo ha sido trasladado a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a la Subsecretaría y a la Secretaría de Estado de Empleo.
- El proyecto se ha tramitado cumpliendo los trámites previstos en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, conforme a la redacción dada por la disposición final tercera doce de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.



t

- Por consiguiente, y en atención a lo dispuesto en el artículo 26.5.4º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el presente proyecto normativo ha sido informado por la Secretaría General Técnica del actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Se ha prescindido del trámite de consulta pública previsto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, dado que la propuesta normativa no tendrá un impacto significativo en la actividad económica, y regula aspectos parciales de la materia.
- De acuerdo con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, debe sustanciarse el trámite de audiencia e información pública, mediante la publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, estableciéndose en virtud del citado artículo y dada la urgencia de su entrada en vigor, un plazo de 7 días hábiles para dicho trámite dado que la Orden debe aplicarse a partir del 1 de enero de 2019 y las primeras llegadas de trabajadores se producen todos los años a finales de enero. Junto con ello, se ha consultará a través de la Comisión Labora Tripartita de Inmigración a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.
- Por último, este proyecto normativo también será, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5.5º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, objeto de aprobación previa por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

IV. LISTADO DE NORMAS DEROGADAS.

Esta orden no modifica ni deroga ninguna norma.

V. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

La orden proyectada se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1 2.ª de la Constitución, que establece como competencia exclusiva del Estado en la nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo.

VI. IMPACTO PRESUPUESTARIO.

Por lo que al impacto presupuestario se refiere, cabe indicar que la entrada en vigor de la orden que se propone, por su contenido, no supone incremento en el gasto público ni requiere para su aplicación modificaciones presupuestarias



t

En cuanto al impacto tributario, la Orden PRE/1803/2011, de 30 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas, solicitudes de visados y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería, la tramitación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo que recoge esta orden está sujeto al pago de tasa.

De este modo, la tramitación de autorizaciones de carácter temporal conlleva el pago de las tasas por autorización inicial de residencia y trabajo temporal por una cuantía de 10,72 euros cada una (tasas 052 y 062). En los casos de autorizaciones de residencia y trabajo inferiores a 6 meses está exenta la tasa correspondiente a la autorización de trabajo (tasa 062), pagándose sólo el importe relativo a la tasa 052. Resulta imposible calcular de antemano el número de autorizaciones que se van a tramitar durante 2019 al amparo de la orden que se pretende aprobar, pero es posible asimilarla a la del año 2018. No obstante, el ingreso tributario que implican dichas autorizaciones no se corresponde con el total de ambas tasas, puesto que la parte de la tasa de tramitación de autorizaciones equivalentes al trabajo queda exenta por debajo de los 6 meses y la mayoría de las autorizaciones de temporada que se conceden se encuentran por debajo de los 6 meses. Y en el caso de las ofertas de empleo de carácter temporal, el número de autorizaciones emitidas por un periodo superior a seis meses y que implica el pago de la tasa por parte del trabajador, es muy reducido y, por tanto, no es significativo a efectos tributarios.

La tramitación de autorización por contrataciones de carácter estable así como de los visados de búsqueda de empleo para hijos o nietos de español de origen también conlleva el pago de la correspondiente tasa.

VII. IMPACTO DE GÉNERO.

Constatando las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres en su acceso al empleo, la gestión colectiva de contrataciones en origen se ha consolidado, en los últimos años, como una acción positiva que favorece la situación de determinadas mujeres extranjeras, en particular, mujeres marroquíes (país de origen que ha concentrado, en los últimos años, la contratación en origen).

En la campaña de 2017/2018, en relación con la gestión colectiva de contrataciones en origen, con fecha 15 de noviembre de 2018, se habían concedido 17.544 autorizaciones. De estas, 595 fueron para hombres y 16.949 para mujeres;

El desglose completo por provincias y estado de tramitación es el siguiente:

PROVINCIAS	MUJER	VARON	TOTAL
Almería	32	13	45
Balears Illes	7	271	278



t

Zaragoza	20	0	20
Huelva	16796	36	16832
Lleida	94	275	369
Total Hombres	595		
Total Mujeres	16949		
Total	17.544		

Así, los desplazamientos de las mujeres hacia el exterior responden, en muchos de los casos, a motivaciones de carácter económico, pero que están vinculadas a otras de carácter más subjetivo, relacionadas con alcanzar nuevas oportunidades en el país de origen, porque esto les dota de una mayor autonomía.

Como consecuencia de lo anterior, la norma incide de forma positiva y directa en la mejora de la empleabilidad de las mujeres, en la reducción de la brecha de género entre mujeres y hombres, y en la reducción de situaciones de desigualdad presentes y futuras.

Por todo ello, se considera que el impacto por razón de género es positivo

VIII. IMPACTO EN LA FAMILIA.

En relación con el impacto en la familia, de acuerdo con lo exigido en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, introducida por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, teniendo en cuenta que es esta orden contiene, entre otros elementos, un esquema de migración circular con países emisores de migración y que mayoritariamente se benefician del mismo mujeres, debe destacarse un impacto positivo en la familia, pues evita la disgregación del núcleo familiar y aporta una fuente de recursos adicionales a los hogares.

IX. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA.



t

En relación con el impacto en la infancia y la adolescencia, derivado del artículo 22 de la Ley Orgánica 1/1996 de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, igualmente introducido por la Ley 26/2015, de 28 de julio, en la misma línea que en el apartado a), se pone en valor los efectos positivos que este esquema tienen en el bienestar de los niños de los países de origen, evitando la desmembración del núcleo familiar y garantizando una fuente de ingresos.

X. IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

De acuerdo con la previsión del artículo 2.2 del Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, se informa que las disposiciones contenidas en esta propuesta de Orden respetan y protegen el principio de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

Para garantizar estos principios, el texto de la orden establece tanto en el ámbito de la contratación estable o de duración determinada así como en el ámbito de los visados de búsqueda de empleo para hijos o nietos de español de origen, que la selección de los candidatos será competencia de la comisión de selección.

Los miembros de la comisión de selección velarán porque esta se desarrolle conforme a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y transparencia, facilitando que todos los candidatos conozcan con precisión las condiciones de la oferta de empleo y el ámbito geográfico y de ocupación de la correspondiente autorización de trabajo así como de las condiciones para acceder a los visados de búsqueda de empleo para hijos o nietos de español de origen.

XI. CONSIDERACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN EX POST.

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.1 la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de esta norma no se la considera susceptible de evaluación por sus resultados.