



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 ORDEN TMS/ /2019,
DE ... DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA LA GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN
PARA 2020.**

Madrid, 15 de noviembre de 2019



FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES	Fecha noviembre 2019
Título de la norma	Orden TMS/ /2019, de ... de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020.	
Tipo de Memoria	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>	
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA		
Situación que se regula	Regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020.	
Objetivos que se persiguen	<p>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.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none">- 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	<p>Se han considerado las siguientes alternativas.</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>La no aprobación de ninguna orden.</u> El 31 de diciembre de 2019 decae la vigencia de la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen aprobada para 2019. 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 2020).	



t

	<ul style="list-style-type: none">- <u>La prórroga de la orden anterior</u>. La necesidad de regular ciertas particularidades procedimentales respecto a la contratación de trabajadores de temporada o campaña o por obra o servicio; de actualizar la cifra de visados de búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen; así como la no inclusión de referencias a la contratación estable 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 no aconsejan esta opción.- <u>La aprobación de una nueva orden</u> que permita profundizar en las distintas vertientes de la contratación en origen y actualizar ciertos elementos con el fin de mejorar la gestión de los distintos procedimientos objetos de la misma.
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, ocho capítulos, tres disposiciones adicionales y tres disposiciones finales.
Informes recabados	<ul style="list-style-type: none">- 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 efectuar consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración (grupo de trabajo GECCO, el xx de noviembre; y pleno, xx de diciembre).- Se va a recabar informe de la Comisión Interministerial de Extranjería celebrada el xx de xxxxxxxx.



t

	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha solicitado informe a la Secretaría General Técnica del MITRAMISS. - Se ha solicitado informe, a petición de la SGT del MITRAMISS, al Ministerio del Interior y de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación a tenor de lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Ley 50/1997. - Se ha solicitado informe a la comunidad autónoma de Cataluña. - Se ha recabado 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	<p>El texto del proyecto inicial será sometido al 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 información pública mediante la publicación del proyecto en la web del ministerio se producirá desde el xx de xxxxxx de 2019 al x de xxxxxx de 2019, un total de 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 2019).</p> <p>http://www.mitramiss.gob.es/es/participacion/informaciones/index.htm</p>	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
Adecuación al orden de competencias	<p>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.</p> <p>Se exceptúan de lo anterior los preceptos que regulan los procedimientos sobre gestión de las ofertas de empleo y autorizaciones de trabajo, que se dictan al amparo del artículo 149.1.7ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.</p>	
Impacto económico y presupuestario	Efectos sobre la economía en general.	
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.



t

		<input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input checked="" type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input checked="" type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input type="checkbox"/> implica un gasto. <input checked="" type="checkbox"/> implica un ingreso.
Impacto de género	La norma tiene un impacto de género.	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>



t

Impacto en la familia	La norma tiene un impacto en la familia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
Impacto en la infancia y adolescencia	La norma tiene un impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
Impacto en las pequeñas y medianas empresas	La norma tiene un impacto en las pequeñas y medianas empresas	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
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, establece que la elaboración de la propuesta de la previsión anual

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

de puestos de 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

La identificación de oportunidades reales para una migración segura, ordenada y regular es un objetivo a alcanzar y una prioridad en materia de política migratoria en línea con el Pacto Global de Migraciones (Marruecos, diciembre 2018). Por ello, es necesario profundizar en la articulación de vías de migración segura, ordenadas y reguladas.

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 migratorios y de la necesidad de garantizar la cobertura de las ofertas de empleo no cubiertas por el mercado de trabajo nacional, consideró conveniente aprobar, en el año 2018, una nueva orden ministerial



t

para la gestión colectiva de contratación en origen para 2019. A la vista de los resultados y con el objetivo de mejorar el desarrollo de los procedimientos previstos en la misma, es necesario aprobar, para el año 2020, una nueva orden.

Esta nueva orden, en línea con la aprobada para 2019, 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 a corto plazo. Este análisis de la situación nacional del empleo a corto plazo, debe ser necesariamente puesto en conexión, tal y como se planteó el año pasado, 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.

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 ha considerado conveniente no habilitar, en esta ocasión, una vía para la contratación estable para el 2020.

Si bien, en base a dichas consultas e informaciones recibidas, esta orden prevé la concesión de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos y nietos de español de origen para el 2020, cuyo cupo se amplía en comparación con el cupo vigente a lo largo de 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, incluyendo una serie de mejoras de redacción en atención a las distintas cuestiones que se han planteado a lo largo de la campaña. De esta forma, se mejorará el desarrollo de los procedimientos administrativos.

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 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.



t

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. Cumple también con el principio de transparencia exigible, habiendo sido sometida ya a los correspondientes trámites de audiencia e información pública.

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 recabarán 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 2019 decae la vigencia de la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen aprobada para 2019. 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 enero de 2020).
- La prórroga de la orden anterior.
- La aprobación de una nueva orden que permita profundizar en las distintas vertientes de la contratación en origen.



t

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 TMS/1426/2018, de 26 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019 sin poder proceder a actualizar la cifra de los visados de búsqueda de empleo, sin incluir ciertas mejoras en los procedimientos y sin suprimir las referencias a la contratación estable cuando de las consultas efectuadas, esta no se estima oportuna.

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 una parte expositiva y una parte dispositiva con ocho capítulos que contienen entre todos estos capítulos 25 artículos, tres disposiciones adicionales y tres disposiciones finales.

Contiene la regulación de las particularidades del procedimiento de contratación para actividades 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. Esta orden adecua ciertos elementos a la experiencia práctica y trata de reforzar otros, como el retorno colectivo.



t

Junto con ello, se establece de forma expresa, 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, sin perjuicio de lo previsto para aquellos trabajadores que hayan sido titulares de autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales, y hayan retornado a su país de conformidad el artículo 40.1.k) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

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 aprobación de la orden por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020 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.

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

En la disposición adicional primera se 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 adicional segunda se establece una aclaración respecto a los órganos competentes en el ámbito de los procedimientos de autorización inicial de trabajo en relación con las comunidades autónomas que tenas traspasadas las competencias ejecutivas en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta ajena. Mediante esta disposición los procedimientos en el ámbito de dichas autorizaciones son conformes tanto al Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 así como a los correspondientes reales decretos de traspaso. En la actualidad, tan solo Cataluña tiene transferidas mediante el correspondiente real decreto de traspaso de funciones y servicios tales competencias.

En la disposición adicional tercera se afirma que esta orden no supone un incremento del gasto público.

En la disposición final primera se aborda el título competencial.

En la disposición final segunda se faculta a la persona titular del órgano competente por razón de la materia del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para dictar disposiciones de aplicación para ejecución.

La disposición final tercera 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. Se han recibido solicitudes por parte de la Comunidad Valenciana (Castellón).
- 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 20 de noviembre de 2019 al grupo GECCO de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración y la celebración del pleno se ha producido xx de xxxxxxxx.



t

- Informe de la Comisión Interministerial de Extranjería sobre la procedencia de su aprobación (celebrada el xx de xxxxxxx).
- 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.
- 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. Sus observaciones han sido incluidos tanto en el texto de la orden como de la main.
- Se ha solicitado informe al Ministerio del Interior y de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación a tenor de lo dispuesto en el artículo 26.5, primer párrafo, de la Ley 50/1997, dado que varios órganos que dependen de estos departamentos tienen funciones en el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen.
- Por otra parte, dada la posibilidad de la existencia de puestos de trabajo ubicados en el territorio de Cataluña, se ha considerado conveniente que informe el proyecto la comunidad autónoma de Cataluña, que ha recibido por Real Decreto 1463/2009, de 18 de septiembre, el traspaso de funciones y servicios en materia de autorizaciones iniciales de trabajo de los extranjeros cuya relación laboral se desarrolle en Cataluña.
- 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, se ha sustanciado el trámite de audiencia e información pública, mediante la publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social desde el (XXXX). Se estableció 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 2020 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.



t

- Por último, este proyecto normativo ha sido, 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.

Además, respeta las competencias de las comunidades autónomas que tienen traspasadas las competencias ejecutivas en materia inicial de trabajo por cuenta ajena de acuerdo con su disposición adicional segunda.

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.

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 2020 al amparo de la orden que se pretende aprobar, pero es posible asimilarla a la del año 2019. 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



t

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 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 2018/2019, en relación con la gestión colectiva de contrataciones en origen, con fecha 5 de noviembre de 2019, se habían concedido 17.404 autorizaciones. De estas, 514 fueron para hombres y 16.890 para mujeres.

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

PROVINCIAS	MUJER	VARÓN	TOTAL
Almería	12		12
Islas Baleares	2	95	97
Cantabria	48		48
Huelva	16378	13	16391
Huesca	1	70	71
Lleida	163	297	460
Segovia	286		286
Zaragoza		39	39
TOTAL	16890	514	17404



t

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.

En relación con el impacto en la infancia y la adolescencia, derivado del artículo 22 quinquies 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.



t

Para garantizar estos principios, el texto de la orden establece 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.