

Proyecto de orden TMS/ /2018, de ... de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019.

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 Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, 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.

En base a esta posibilidad y desde el año 2012, se ha venido produciendo una prórroga de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regulaba la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012. 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.

En el actual momento, tras el seguimiento de los resultados de la Cumbre de la Valeta sobre Migración de 2015 y la reciente asunción por España del Pacto Global de Migraciones, se hace necesario profundizar en la articulación de vías de migración segura, ordenada y regular. 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.

Por ello, y conscientes de la importancia de la contratación de origen como instrumento de ordenación de los flujos migratorios y de articulación de vías de diálogo con los terceros países, el mantenimiento de la gestión colectiva de estas contrataciones así como la profundización en las distintas vertientes que este instrumento ofrece se erige como una cuestión clave para 2019.

Ahora bien, para garantizar el impacto positivo que se pretende de una política de migración bien gestionada, esta debe atender también a las necesidades del mercado de trabajo nacional.

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 experimentado 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.

Así, esta orden cumplirá un doble objetivo. De un lado, contribuir a la cobertura de este repunte de necesidades no cubiertas. Y, de otro lado, articular una vía de migración segura, ordenada y regular, avanzándose, en este sentido en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 así como en los objetivos del Pacto Global de Migraciones.

En la elaboración de la presente orden ha emitido informe *(la Comisión Interministerial de Extranjería de acuerdo con lo establecido en el artículo 168.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 y en la Disposición final segunda del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril así como de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.c) del Real Decreto 1946/2000, de 1 de diciembre, por el que se regula la composición y el funcionamiento de la Comisión Interministerial de Extranjería).*

En su virtud, *(previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración y con la aprobación previa del Ministro de Política Territorial y Función Pública, dispongo):*

CAPÍTULO I

Disposiciones generales relativas a la gestión de ofertas de empleo

Artículo 1. Características de las ofertas de empleo.

1. Las ofertas de empleo presentadas por los empleadores podrán ir dirigidas a la contratación de trabajadores para el desarrollo de actividades de carácter estable o temporal.

Las ofertas de empleo, tanto de carácter estable como de carácter temporal, podrán formularse de forma genérica o nominativa. Las ofertas de empleo de carácter nominativo serán

siempre relativas a un trabajador extranjero concreto en los términos establecidos al respecto en esta orden.

2. Teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, cuando el Servicio Público de Empleo Estatal haya detectado ocupaciones para las que no existe demandantes suficientes y disponibles, previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social podrá acudir a este procedimiento para la contratación en origen, de carácter estable, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, así como en esta orden. Las ofertas de empleo de carácter estable tendrán una duración mínima de un año.

3. Las ofertas de empleo de carácter temporal podrán formularse en relación con las siguientes actividades:

a) De temporada o campaña con una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses consecutivos. Dicha gestión podrá ser, en su caso, ordinaria, unificada o concatenada.

b) De obra o servicio, cuya duración no exceda de un año, para, entre otros, el montaje de plantas industriales o eléctricas; la construcción de infraestructuras, edificaciones o redes de suministro eléctrico, telefónico, de gas o de ferrocarriles; la instalación y mantenimiento de equipos productivos, así como su puesta en marcha y reparaciones.

4. Las ofertas de empleo, tanto las de carácter genérico como las de carácter nominativo, deberán contener un número mínimo de diez puestos de trabajo. Podrán presentarse solicitudes que, acumulando ofertas de dos o más empleadores, sumen dicho número. La Dirección General de Migraciones, excepcionalmente, podrá autorizar la gestión de ofertas que contengan un número mínimo de cinco puestos de trabajo previa justificación de dicha necesidad.

5. Los puestos incluidos dentro de una misma oferta de empleo deberán reunir características homogéneas, de forma que permitan su tramitación acumulada. En cualquier caso, se presentará una oferta de empleo por cada empleador, ocupación y provincia.

Artículo 2. Sujetos legitimados para solicitar la gestión de ofertas de empleo.

Serán sujetos legitimados para solicitar la gestión de ofertas de empleo al amparo de esta orden los empleadores que deseen contratar trabajadores extranjeros que no se hallen ni residan en España. A dichos efectos, los empleadores podrán presentar las correspondientes solicitudes por sí mismos o a través de las organizaciones empresariales, previa designación de éstas mediante el documento anexo IX.

Artículo 3. Garantías para los trabajadores.

1. A los efectos de ser autorizados para la contratación de trabajadores extranjeros en base a lo previsto en esta orden, los empleadores deberán garantizar a los trabajadores contratados las siguientes condiciones.

a) La actividad continuada.

i. En el caso de ofertas de empleo de carácter estable, se deberá garantizar una actividad continuada durante un periodo de tiempo no inferior a un año.

ii. En el caso de ofertas de empleo temporal, se deberá garantizar una actividad continuada durante la vigencia de la autorización solicitada. En el sector agrario se considerará continuada la actividad que no será inferior a un 75% del tiempo de trabajo habitual en el sector, por lo que el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas se corresponderá con este límite mínimo.

El cumplimiento de esta garantía por el empleador podrá ser objeto de verificación por la Administración durante todo el periodo de vigencia de la autorización concedida.

b) El cumplimiento de las condiciones de trabajo. El contrato de trabajo que se suscriba deberá contener las mismas condiciones previstas en la oferta de empleo de la que la autorización de residencia y trabajo trae causa. Dicho contrato, con las condiciones referidas, será el que el empleador inscribirá en el Servicio público de empleo competente y respecto al que se producirá el alta del trabajador en Seguridad Social, en cumplimiento del artículo 38.4 de la Ley Orgánica 4/2000.

Asimismo, el empleador deberá cumplir todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores.

2. En el caso de ofertas de empleo de carácter temporal, además de las condiciones anteriores se deberá garantizar:

a) La puesta a disposición del trabajador de un alojamiento adecuado durante la vigencia del contrato de trabajo que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor, debiendo quedar garantizada, en todo caso, la habitabilidad e higiene adecuada del alojamiento.

b) La organización de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen. En relación con ello, el empleador asumirá, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar de alojamiento.

c) La actuación diligente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen una vez concluida la relación laboral, siendo preferente el regreso colectivo en los medios de transporte proporcionados por las empresas o asociaciones empresariales

Artículo 4. Cumplimiento del compromiso de regreso.

1. Los titulares de la autorización de residencia y trabajo de duración determinada, una vez finalizada la prestación laboral, deberán regresar a su país de forma inmediata y acreditar dicho retorno en tiempo y forma en cumplimiento de lo establecido en el artículo 99.2) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

2. De acuerdo con ese artículo, en el plazo de un mes desde el término de la autorización de trabajo en España, este deberá personarse en la misión diplomática u oficina consular española correspondiente a fin de acreditar el cumplimiento del compromiso de regreso. El órgano ante el que se persone el extranjero deberá notificar de forma inmediata a la Dirección General de Migraciones el cumplimiento de dicho compromiso y emitir justificante que recoja la fecha en la que el extranjero se presentó en la citada oficina.

3. En caso de retorno colectivo este se podrá acreditar mediante la certificación de salida emitida por el órgano competente dependiente de la Comisaría General de Extranjería y Fronteras.

Artículo 5. Causas de denegación de la gestión de ofertas de empleo.

1. Las solicitudes de gestión de ofertas de empleo presentadas al amparo de la presente orden podrán ser denegadas en el caso de que el empleador haya incurrido en alguna de las siguientes circunstancias en los tres años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud:

a) El incumplimiento de cualquiera de las garantías establecidas en el artículo 3. La determinación del incumplimiento de la garantía relativa al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el contrato de trabajo corresponderá a las autoridades laborales o judiciales correspondientes.

b) El desistimiento empresarial posterior a la fecha en que la Dirección General de Migraciones autorizó el proceso selectivo en el país de origen, sin que medie causa suficiente que lo justifique. Igualmente, será causa de denegación que el empleador no contratase al trabajador extranjero una vez concedida la autorización de residencia y trabajo.

2. Por otro lado, de concurrir alguna de las circunstancias previstas en el apartado anterior respecto a ofertas de empleo presentadas al amparo de la presente orden, ello podrá ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de gestión de ofertas, presentadas en los tres años inmediatamente posteriores a la fecha de presentación de la solicitud respecto a la que se produzca la circunstancia.

3. El contenido de este precepto se entenderá sin perjuicio de la posible concurrencia de alguna o algunas de las infracciones previstas en el título III de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

CAPÍTULO II

De la gestión de ofertas genéricas de empleo

Artículo 6. Presentación de solicitudes y órgano de tramitación de solicitudes de gestión de ofertas genéricas de empleo.

1. Las solicitudes de gestión de ofertas genéricas de empleo se presentarán ante la oficina de extranjería de la provincia donde vaya a realizarse la actividad laboral, que será el órgano competente para la tramitación del procedimiento.

En el caso de solicitudes de gestión de ofertas de empleo de carácter temporal para atender campañas concatenadas con desarrollo en distintas provincias, la oficina de extranjería competente será la de la provincia donde vaya a iniciarse la actividad.

2. Las solicitudes se presentarán con una antelación mínima de un mes o de tres meses al inicio de la actividad laboral en función de si se trata de una oferta de empleo de carácter estable o de carácter temporal, sin perjuicio de su presentación con una antelación mayor que no será, en ningún caso, superior a seis meses respecto a la fecha de inicio de la actividad laboral.

La oficina de extranjería competente para su tramitación podrá, cuando lo considere justificado, admitir a trámite las solicitudes presentadas con una antelación inferior a la establecida en este apartado.

3. La presentación de solicitudes fuera de los plazos anteriormente establecidos podrá ser causa de inadmisión a trámite, sin perjuicio de la posible aplicación de lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 4/2000.

Artículo 7. Documentación que debe presentarse junto a la solicitud de gestión de ofertas genéricas de empleo.

1. La solicitud de gestión de ofertas genéricas de empleo se formulará en el modelo oficial establecido como Anexo II A o Anexo III A, en función de si la oferta de empleo es de carácter estable o temporal, al que se acompañará la oferta de empleo genérica formalizada en el modelo Anexo IIB o anexo III B, respectivamente.

2. Las ofertas describirán con precisión las condiciones laborales ofrecidas, sin que ello pueda sustituirse por referencias genéricas al convenio colectivo o a otras normas laborales.

3. La solicitud irá acompañada de la siguiente documentación:

a) Número de identificación fiscal del empleador o empleadores ofertantes.

b) Los documentos acreditativos de que el empleador cuenta con los medios económicos, materiales o personales suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones del contrato.

c) La documentación acreditativa de que el servicio público de empleo competente ha tramitado previamente las ofertas, a fin de asegurar que los trabajadores que residen en España puedan concurrir a su cobertura.

De dicha documentación deberá desprenderse la insuficiencia de trabajadores adecuados y disponibles para la cobertura de los puestos.

Cuando la actividad vaya a desarrollarse en distintas provincias, se presentará documentación que acredite los extremos previstos en este apartado en relación con todos los territorios afectados.

4. Cuando se trate de ofertas que, bajo un mismo código nacional de ocupación, CNO, incluyan puestos de trabajo de distintas categorías que impliquen diferentes condiciones laborales, tales como el salario, jornada, horario u otras, junto con el modelo de oferta de empleo que corresponda, se aportará una relación con el desglose de las distintas categorías de puestos, su número y la concreción de las distintas condiciones laborales de aplicación a cada una de ellas.

5. En el caso de que el solicitante proponga la realización de acciones de formación en el país de origen como parte del proceso selectivo, deberá hacer constar esta circunstancia en el modelo de solicitud, al que se acompañará además una memoria explicativa de la duración y el contenido de dicha formación, a fin de su coordinación con los procesos de preselección y selección de los trabajadores. En todo caso, el empleador deberá facilitar la información básica relativa a las características de contratación y la actividad a desarrollar así como informar de los derechos y obligaciones de los trabajadores.

La Dirección General de Migraciones fomentará la realización de cursos de formación orientados a garantizar una mejor inserción de los trabajadores al nuevo entorno laboral.

Artículo 8. Tramitación de las solicitudes de gestión de ofertas genéricas de empleo.

1. Presentada la solicitud de gestión de ofertas genéricas de empleo, el órgano competente para su tramitación verificará de oficio:

a) Que las condiciones fijadas en la oferta son las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría y ámbito territorial.

b) Que los empleadores no tienen deudas tributarias o de Seguridad Social.

c) Que la oferta tramitada por el Servicio Público de Empleo coincide plenamente con la de la solicitud presentada.

2. Sin perjuicio de su posible inadmisión a trámite de concurrir alguna de las causas normativamente establecidas al efecto, la gestión de la oferta será denegada de no apreciarse el cumplimiento de los requisitos cuya verificación de oficio se prevé en el apartado anterior, de concurrir algunos de los supuestos del artículo 4 de esta orden o de concurrir alguna otra causa de denegación de una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

3. Las solicitudes que hayan sido valoradas favorablemente por el órgano competente serán trasladadas a la Dirección General de Migraciones en el plazo máximo de cinco días siguientes al de la presentación completa de la documentación exigible.

Artículo 9. Selección de los trabajadores en el exterior.

1. La Dirección General de Migraciones, previa valoración del expediente y a través de la misión diplomática u oficina consular, remitirá las ofertas en el plazo de cinco días al órgano encargado de la preselección en el país que corresponda y acordará con sus autoridades competentes y con el ofertante, la fecha, el lugar y la metodología para la selección de los trabajadores.

Cuando se considere adecuado, a propuesta del empleador u organización empresarial solicitante, la selección podrá realizarse de manera no presencial, mediante el análisis de los currículos de los trabajadores y/o mediante entrevistas telefónicas o video conferencia. En estos casos se promoverá la utilización del formato de curriculum vitae CV Europass, aprobado por Decisión 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, de 15 de diciembre de 2004.

2. 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 y Republica Dominicana; o, subsidiariamente, instrumentos de colaboración en esta materia: Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Cabo Verde, Senegal, Mali, Níger, México, el Salvador, Filipinas, Honduras, Paraguay y Argentina; o con los que los suscriba, en su caso, en el periodo de vigencia de esta Orden.

Con el fin de facilitar la disponibilidad de trabajadores que se ajusten al perfil profesional de las ocupaciones requeridas por el mercado de trabajo, la Dirección General de Migraciones mantendrá relaciones de información y colaboración con las autoridades competentes de los países con los que existen acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios u otros instrumentos de colaboración, y, en el marco de colaboración establecido en estos acuerdos, promoverá la creación en los países de origen de bases de datos de demandantes de empleo que simplifiquen la realización y mejoren la calidad de los procesos selectivos.

La Dirección General de Migraciones podrá autorizar que las ofertas sean orientadas a otros países cuando no sea posible obtener, en aquéllos, candidatos adecuados o concurren otras circunstancias que lo justifiquen. En estos casos, la Dirección General de Migraciones establecerá los procedimientos más adecuados para llevar a cabo los procesos selectivos, garantizando la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y gratuidad de la participación de los trabajadores en el proceso de selección.

3. Fijados los términos de la selección, la Dirección General de Migraciones autorizará la realización del proceso selectivo en el país de origen y lo notificará a las organizaciones o empleadores solicitantes, a las oficinas de extranjería afectadas, a la misión diplomática u oficina consular y a la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares.

4. La selección se llevará a cabo por la comisión de selección, que estará formada por los representantes de la Dirección General de Migraciones y/o de la correspondiente misión diplomática, por los órganos competentes en el país de origen y, a elección del empleador, por sus representantes directamente o por organizaciones empresariales. Será obligatoria la participación de los empleadores 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 los trabajadores.

En el supuesto de que el representante del empleador en el proceso de selección de trabajadores sea distinto del representante legal empresarial, deberá quedar acreditado mediante la presentación por duplicado del modelo establecido como anexo VII, sellado por el órgano administrativo ante el que se presentó la solicitud de gestión de oferta de empleo.

5. La participación de los trabajadores en cualquier fase del proceso de selección será gratuita. 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.

6. La comisión de selección elaborará y firmará el acta de la selección, que incluirá la relación nominal de las personas seleccionadas. Los datos identificativos de las mismas se recogerán en un documento con el formato establecido como anexo IV de esta Orden, que se remitirá, por medios telemáticos y en el plazo de 24 horas desde la firma del acta, a la Dirección General de Migraciones.

Artículo 10. Procedimiento relativo a autorizaciones de residencia temporal y trabajo derivadas de la gestión de ofertas genéricas de empleo.

1. La Dirección General de Migraciones trasladará de inmediato la relación de trabajadores seleccionados a la oficina de extranjería competente y a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras para que esta última informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización previstas por la normativa aplicable y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero, NIE, a cada trabajador.

Asimismo, la Dirección General de Migraciones solicitará informe del Registro Central de Penados.

2. La Comisaría General de Extranjería y Fronteras devolverá a la Dirección General de Migraciones, en el plazo de dos días hábiles, la relación de trabajadores con el NIE asignado.

Excepcionalmente, y cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles.

El Registro Central de Penados emitirá su informe en idéntico plazo.

3. La Dirección General de Migraciones trasladará el resultado de los informes al órgano competente para resolver sobre la autorización de residencia temporal y trabajo.

4. Una vez asignados los NIE, la oficina de extranjería competente procederá a la emisión de los documentos relativos a las tasas para la tramitación de la autorización de residencia temporal y trabajo y comprobará el abono de dichas tasas, continuando la instrucción.

5. La resolución de la Delegación o Subdelegación del Gobierno indicará el ámbito geográfico, la ocupación y la duración de la autorización.

Sin perjuicio del ámbito geográfico definitivo de destino solicitado por el empleador, la Dirección General de Migraciones podrá autorizar que el trabajador preste temporalmente su trabajo en un ámbito distinto, por tiempo cierto, cuando se justifique su necesidad para el proceso de integración laboral del trabajador en la empresa.

6. La resolución se notificará de inmediato a la organización o empleador solicitante. En el caso de que el ámbito geográfico abarque más de una provincia dicha resolución será notificada a las Delegaciones o Subdelegaciones del ámbito geográfico del que se trate para su comunicación a la misión diplomática. Asimismo se remitirá copia de la resolución a la Dirección General de Migraciones, para que lo comunique la misión diplomática u oficina consular correspondiente y a la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares.

7. Recibida la notificación de la resolución de concesión, el empleador, la organización empresarial o sus representantes acreditados, deberán presentar en la misión diplomática u oficina consular competente las solicitudes de visado de todos los trabajadores de forma conjunta de acuerdo con el artículo 17 de esta orden. Para ello deberán recabar de los trabajadores la firma de los siguientes documentos:

a) Los contratos, cumplimentados en el modelo aprobado por el Servicio Público de Empleo Estatal.

b) El documento publicado como anexo V de esta Orden.

c) El compromiso de regreso en el documento publicado como anexo VI cuando se trate de autorizaciones de trabajo de duración determinada.

CAPÍTULO III

De la gestión de ofertas empleo de carácter nominativo.

Artículo 11. Gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo.

Podrán solicitarse la gestión de ofertas nominativas de empleo en los siguientes supuestos:

1. 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

2. Cuando los trabajadores hayan sido titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo previa en España, concedida de acuerdo con el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen, y hayan acreditado ante la autoridad consular española el regreso a su país de origen y no se hallen o residan en España.

3. Cuando así lo determine, con carácter excepcional, la Dirección General de Migraciones. A estos efectos, el órgano ante el que se presente la solicitud de gestión de oferta nominativa de empleo, remitirá dicha solicitud a la Dirección General de Migraciones, acompañada de la documentación prevista en el artículo 12.2.c) de esta orden. La Dirección General de Migraciones valorará las circunstancias alegadas y autorizará o denegará la tramitación de la solicitud, que proseguirá en el órgano ante el que esta se presentó.

Artículo 12. Modelos de solicitud y documentación para la gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo.

1. Las solicitudes de gestión de ofertas nominativas se formularán en el modelo establecido como anexo II.A o anexo III.A en función de si se trata de una oferta de empleo de carácter estable o temporal, al que se acompañará la oferta de empleo nominativa formalizada en el modelo establecido como anexo II.C o anexo III.C respectivamente.

2. Junto a las solicitudes se presentará, además de los documentos que con carácter general se prevén en el artículo 7, la siguiente documentación:

a) En el supuesto previsto en el artículo 11.1, la documentación que acredite la pertenencia de ambas empresas al mismo grupo de empresas o su titularidad común; la documentación descriptiva de la actividad de ambas empresas; así como una declaración sobre la gratuidad del proceso para los trabajadores.

b) En el supuesto del artículo 11.2, la documentación que acredite el regreso del extranjero a su país de origen.

c) En el supuesto del artículo 11.3, informe que describa pormenorizadamente las circunstancias excepcionales alegadas sobre la procedencia de realizar una oferta de carácter nominativo, acompañado de la documentación acreditativa que se considere adecuada, para su valoración por la Dirección General de Migraciones.

Artículo 13. Presentación de solicitudes y órgano de tramitación de solicitudes de gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo.

1. Las solicitudes se presentarán y serán tramitadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 de esta Orden.

La tramitación no se iniciará hasta la comprobación del abono de las tasas que en su caso procedan, según lo establecido en 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.

2. En todo caso, las solicitudes se presentarán de acuerdo con los plazos establecidos en el artículo 6.2 de la presente Orden.

Artículo 14. Tramitación y resolución de las solicitudes de gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo.

1. Los órganos competentes tramitarán y resolverán las solicitudes conforme a lo establecido en esta orden para la tramitación de las ofertas genéricas de empleo, excepto en lo previsto en materia de proceso selectivo.

2. Previa verificación de los requisitos a valorar en el expediente y en caso de que esta tenga sentido favorable, la oficina de extranjería recabará los informes sobre la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización de residencia y trabajo y solicitará, la asignación, en su caso, del número de identidad de extranjero a los trabajadores.

CAPÍTULO IV

De otros procedimientos de gestión de ofertas de temporada o campaña

Artículo 15. Procedimiento de gestión unificada de ofertas de temporada o campaña.

1. En las ofertas de empleo temporal presentadas por una organización empresarial, los empleadores podrán atribuir a dicha organización la potestad de que sean gestionadas unificadamente en su nombre todas las ofertas presentadas, cuando existan razones organizativas o de número de trabajadores que lo aconsejen y con el objetivo de simplificar el procedimiento.

2. El procedimiento de gestión unificada se ajustará a lo establecido para la tramitación y resolución de las ofertas de empleo temporal gestionadas por el procedimiento ordinario, con las siguientes especialidades:

a) La solicitud de gestión de ofertas de empleo se formulará en el modelo establecido como anexo III.A, al que se acompañará una única oferta de empleo a nombre de la organización empresarial, formalizada en el modelo anexo III.B, así como la relación de empleadores representados, en la que constará la adhesión de todos y cada uno de ellos a las condiciones contenidas en la oferta. Igualmente, se precisará el número de trabajadores cuya contratación es requerida por cada empresa, en el modelo establecido como anexo I.

b) Junto con la solicitud se adjuntará la documentación establecida en el artículo 7.3 de la presente orden. La certificación que emita el Servicio Público de Empleo sobre la tramitación previa de la oferta se realizará de forma global por el total de los puestos ofertados por los empleadores.

c) Se verificará que todos los empleadores representados se encuentran al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, así como que cumplen el resto de requisitos exigidos por la normativa vigente para la contratación de trabajadores extranjeros.

d) Los trabajadores se seleccionarán en un proceso selectivo en origen, de cuyo resultado se elaborará un acta de selección.

e) La Dirección General de Migraciones distribuirá los trabajadores incluidos en el acta de selección entre los empleadores solicitantes, a través de un proceso informático automatizado.

f) La Delegación o Subdelegación del Gobierno competente emitirá una resolución de autorización de residencia y trabajo por cada uno de los empleadores incluidos en la solicitud de gestión de oferta de empleo.

Artículo 16. Procedimiento de gestión concatenada de ofertas de temporada o campaña.

1. Podrán tramitarse a través de una sola solicitud diversas ofertas de empleo temporal para el desarrollo de actividades en el sector agropecuario cuando exista un plan de concatenación de diferentes campañas.

2. Las solicitudes de gestión de ofertas de empleo se presentarán en la oficina de extranjería de la provincia donde vaya a iniciarse la actividad laboral, que será el órgano competente para la tramitación del procedimiento.

3. Los empleadores ofertantes presentarán, junto con las ofertas de empleo, un plan de campañas indicando la localización y duración de las mismas, el plan de alojamiento y manutención de los trabajadores durante su permanencia en España y el acuerdo relativo a la organización y financiación de los desplazamientos de los trabajadores desde su entrada en territorio español hasta su regreso al país de origen.

Igualmente, presentarán el modelo determinado como anexo III.B, debidamente cumplimentado, especificando si a los trabajadores se les va a aplicar condiciones salariales distintas por estar la actividad a realizar sujeta a distintos convenios colectivos.

4. En las solicitudes deberán quedar claramente identificadas cuáles serán los empleadores para los que inicialmente prestarán sus servicios los trabajadores.

5. Los gastos que, en su caso, deban ser atendidos por más de un empleador serán asumidos por cada uno de ellos en proporción a la duración de las sucesivas campañas.

6. La Delegación o Subdelegación del Gobierno que dicte una resolución concediendo una autorización de residencia temporal y trabajo de acuerdo con lo previsto en este artículo, por la cual se autorice la realización de actividades en distintas provincias, remitirá copia de la misma a la Dirección General de Migraciones y a las oficinas de extranjería de las provincias afectadas por el ámbito geográfico de la autorización.

CAPÍTULO V

De los visados

Artículo 17. Visados y documentación.

1. En el plazo máximo de los dos meses siguientes a la notificación de la resolución de concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo, y a los efectos de la solicitud de visado, el empleador, la organización empresarial o los representantes debidamente acreditados presentarán ante la misión diplomática u oficina consular competente la solicitud del visado de forma agrupada, previo abono de las tasas establecidas por dicha tramitación y acompañada de la siguiente documentación:

a) Pasaporte ordinario o título de viaje, reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de cuatro meses.

b) Certificado de antecedentes penales, que debe ser expedido por las autoridades del país de origen o del país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, en el que no debe constar condenas por delitos previstos en el ordenamiento español.

c) Certificado médico con el fin de acreditar que no padece ninguna de las enfermedades que pueden tener repercusiones de salud pública graves de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Sanitario Internacional de 2005.

d) La resolución de concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo.

e) Los contratos y los modelos establecidos como anexo V, relativos a los trabajadores incluidos en la resolución, firmados previamente por ambas partes.

f) Los compromisos de regreso firmados por los trabajadores, cuando se trate de autorizaciones de trabajo de duración determinada.

2. La designación de representante para este trámite, cuando sea distinto del representante legal del empleador u organización empresarial, se efectuará en el documento establecido como anexo VIII, que será sellado por la oficina de extranjería, la Dirección General de Migraciones, así como por la Consejería o Sección de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de la misión diplomática de que se trate o, en su defecto, por la oficina consular.

3. El visado será emitido en un plazo máximo de cinco días. Este plazo podrá excepcionalmente ampliarse hasta un máximo de quince días cuando el elevado número de trabajadores a documentar lo haga imprescindible. Dicha circunstancia será, en su caso, comunicada por la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares a la Dirección General de Migraciones.

4. Los visados expedidos al amparo de esta norma harán referencia a la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019, mediante un código que establecerá la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares y que figurará en la etiqueta de visado.

En el caso de autorizaciones de residencia temporal y trabajo relativas a ofertas de empleo estable o para actividades de obra o servicio, el trabajador extranjero deberá ser dado de alta en Seguridad Social en el plazo de un mes desde su entrada en España. De acuerdo con lo establecido en el artículo 25 bis.d) de la Ley Orgánica 4/2000, el comienzo de la vigencia de la autorización se producirá en la fecha en que se produzca el alta en Seguridad Social.

En el caso de autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña, de acuerdo con el artículo 25 bis.e) de la Ley Orgánica 4/2000, la autorización irá incorporada al visado, y su eficacia estará condicionada a la entrada del trabajador en España durante la vigencia de este último. Ello, sin perjuicio de la obligación de dar de alta al trabajador en Seguridad Social en el plazo de un mes desde su entrada en España.

En el caso de que el acceso a España se produzca desde un Estado miembro del espacio Schengen, el trabajador deberá personarse, para declarar su entrada, en un plazo de tres días hábiles desde dicha entrada, en cualquier comisaría del Cuerpo Nacional de Policía u oficina de extranjería, todo ello según lo previsto en el Título I del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.

5. Los titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo relativa a una oferta de empleo estable o para actividades de obra o servicio, cuando la duración de la autorización sea superior a seis meses, deberán solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero en el plazo de un mes desde la entrada o declaración de entrada en España.

6. En caso de que el trabajador no esté sometido a la obligación de obtener la Tarjeta de Identidad de Extranjero, por tratarse de una autorización de residencia temporal y trabajo para

actividades de obra o servicio de duración igual o inferior a seis meses o de una autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña, la vigencia del visado dará cobertura a la totalidad del periodo autorizado para residir y trabajar.

CAPÍTULO VI

De la prórroga y modificaciones de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo

Artículo 18. Prórroga de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de obra o servicio o de temporada o campaña.

1. Las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de obra o servicio podrán ser prorrogadas para continuar con el desarrollo de la misma obra, servicio o actividad, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 102.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

2. Las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña podrán ser prorrogadas, cuando los trabajadores finalicen su relación con los empleadores que los contrataron, por un periodo inferior a nueve meses, siempre y cuando no se produzca interrupción entre la finalización de la primera contratación y el inicio de las siguientes.

Esta prórroga podrá ser solicitada por el mismo o por distinto empleador, para el mismo o distinto ámbito geográfico, pero referida siempre a la misma ocupación. Su periodo de vigencia, sumado al de la autorización cuya prórroga se solicita, no podrá superar los nueve meses. Los gastos de traslado de localidad que, en su caso, se produzcan deberán ser asumidos por el empleador que haya solicitado la prórroga.

3. La solicitud de prórroga deberá recoger la conformidad del trabajador y realizarse mediante el modelo establecido como anexo III.D, cumplimentado el apartado B, en el caso de que las condiciones salariales sean distintas a las del contrato respecto al que se concedió la autorización.

4. En los casos excepcionales de bajas por incapacidad temporal por accidente, enfermedad o parto, se prorrogará la autorización de residencia durante el tiempo previsto para el tratamiento o el alta médica hasta el límite máximo previsto en el Reglamento.

Artículo 19. Modificación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña.

La Delegación o Subdelegación del Gobierno competente por razón del lugar donde se vaya a iniciar la actividad laboral podrá autorizar el cambio de empleador para el que los trabajadores prestan sus servicios, a solicitud de un nuevo empleador y con la conformidad de los trabajadores afectados, previa valoración de la justificación de la necesidad sobrevenida del cambio y del cumplimiento por parte del nuevo empleador de los requisitos que le hubieran sido exigidos de haber sido él el solicitante inicial.

CAPÍTULO V

Visados de búsqueda de empleo para hijos o nietos de español de origen

Artículo 20. Visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y en los artículos 168, 169.2, 175 y 176 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, se establece para el año 2019 un número de 1.500 visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen.

2. Esta cifra tiene carácter provisional. La Dirección General de Migraciones podrá, a lo largo del año, modificar esta cifra, debiendo, en estos casos, informar a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Artículo 21. Procedimiento de selección de candidatos para la obtención de un visado para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen.

1. La Dirección General de Migraciones regulará los procedimientos para la selección de candidatos para la obtención de visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen previstos en el artículo 20.

Dicha regulación contemplará el desarrollo de los procesos de selección de candidatos, que responderán a los principios de igualdad de oportunidades e idoneidad.

2. La Dirección General de Migraciones informará a la Dirección General de Españoles en el Exterior y Asuntos Consulares de los países en los que vayan a seleccionarse candidatos para este tipo de visados. Estos visados no contemplarán restricción alguna en cuanto a su ámbito geográfico ni sector de actividad u ocupación.

3. Se constituirá una comisión de selección que realizará la valoración de las solicitudes presentadas y seleccionará a los candidatos a la obtención de los correspondientes visados. Una vez realizada dicha valoración, se acreditará la participación del citado candidato a ser titular de un visado de búsqueda de empleo de hijo o nieto de español de origen conforme al modelo del anexo X y se publicará el listado de los candidatos seleccionados en las páginas web correspondientes. El listado será también remitirá a la Dirección General de Españoles en el Exterior y Asuntos Consulares.

4. Los candidatos seleccionados deberán solicitar, en la correspondiente oficina consular, el visado de acuerdo con el artículo 22 de esta orden y, podrán, en su caso, solicitar el NIE para que este sea asignado.

Artículo 22. Visados de búsqueda de empleo.

Los visados de búsqueda de empleo serán emitidos por la oficina consular, previa verificación de los requisitos exigidos, y documentarán la permanencia en España durante tres meses de sus titulares. El periodo de tres meses de búsqueda de empleo empezará a contar desde la fecha en que se efectúe la entrada o declaración de entrada en España.

El visado hará constar que el trabajador forma parte del cupo de visados de búsqueda de empleo 2019.

Artículo 23. Proceso de búsqueda de empleo

1. Una vez que los candidatos seleccionados lleguen a España se inscribirán en el Servicio Público de Empleo competente y participarán, en su caso, en las acciones diseñadas para facilitar el proceso de búsqueda de empleo.

2. Transcurridos tres meses sin que el extranjero haya formalizado un contrato de trabajo, quedará obligado a salir del territorio español, incurriendo en caso contrario en la infracción contemplada en el artículo 53.a) de la Ley Orgánica 4/2000.

Artículo 24. Procedimiento de gestión de las autorizaciones de trabajo de un extranjero titular de un visado para la búsqueda de empleo dirigido a hijos o nietos de español de origen.

1. En caso de encontrar un empleo, se deberá solicitar la autorización correspondiente de entre las reguladas en la Ley Orgánica 4/2000 y su Reglamento o en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

2. El empleador que pretenda la contratación de un trabajador extranjero titular de un visado de búsqueda de empleo, presentará la solicitud de autorización correspondiente y el contrato de trabajo, firmado por ambas partes, así como los demás documentos exigidos normativamente para la obtención de dicha autorización.

3. La solicitud de esta autorización será dirigida a la Delegación o Subdelegación del Gobierno en la provincia donde vaya a realizarse la actividad laboral.

En aquellos casos en los que se solicite una autorización de residencia y trabajo para alguna de las categorías de la Ley 14/2013, la solicitud se presentará mediante medios electrónicos y será dirigida a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos.

4. La autoridad competente deberá resolver en el plazo máximo previsto en la normativa correspondiente sobre la concesión de la autorización de trabajo, notificando al solicitante y al trabajador la resolución.

5. La eficacia de la autorización concedida estará condicionada a la posterior afiliación y/o alta del trabajador en la seguridad social, en el plazo de un mes desde la notificación de la resolución favorable. Cumplida esta condición, la autorización adquirirá vigencia y tendrá la consideración de autorización inicial.

CAPÍTULO

Del seguimiento de la orden de gestión colectiva

Artículo 25. Coordinación y seguimiento.

1. La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración será informada trimestralmente por la Dirección General de Migraciones de:

a) Los procesos de selección autorizados.

b) El número, ocupación y provincia de las autorizaciones de residencia y trabajo concedidas.

2. La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración analizará trimestralmente el desarrollo de esta orden, así como la evolución de los factores que mayor incidencia hayan tenido para la determinación de las contrataciones en origen.

3. La Dirección General de Migraciones establecerá los sistemas de seguimiento y el contenido y periodicidad de los informes que corresponda elaborar a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, para el seguimiento y evaluación de la gestión realizada al amparo de esta orden.

4. . Las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, de acuerdo con las instrucciones que la Dirección General de Migraciones apruebe al efecto, convocarán a los representantes empresariales y sindicales de ámbito provincial que designen las organizaciones miembros de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración con el fin de informar de la gestión realizada al amparo de esta orden. Esta información se proporcionará sin perjuicio de la que corresponda facilitar a los Servicios Públicos de Empleo en relación con la gestión objeto de su competencia.

Disposición adicional única. Régimen jurídico aplicable.

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.

Disposición final primera. Ejecución y desarrollo.

Se autoriza al órgano competente por razón de la materia del actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a adoptar las medidas y dictar las instrucciones de desarrollo que considere necesarias para la ejecución de esta orden.

Disposición final segunda. Vigencia.

La presente orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

Madrid, a XXXXX

BORRATA