

ASPECTOS PRINCIPALES Y NOVEDADES DE LA ORDEN DE CONTRATACION EN ORIGEN (GECCO 2023)

Introducción:

La Comisión Central de Flujos Migratorios celebrada el día 19.12.2022 tuvo conocimiento de este proyecto de borrador de orden ISM por el que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen 2023 después de haberla discutido con los interlocutores sociales en un grupo de trabajo de la C.LT. (Comisión Laboral Tripartita), donde participa la Secretaria Confederal de Internacional, Migraciones y Cooperación.

Se han introducido bastantes modificaciones planteadas por los sindicatos pero hay un desacuerdo importante en la contratación en formación para los inmigrantes y sobre todo en la utilización de este mecanismo legislativo de una orden ministerial para introducir este tema y dejar toda la responsabilidad en el MISM para resolver posibles discrepancias e impugnaciones que se puedan presentar.

La modificación de este año obedece a dos cuestiones evidentes:

1.- La reciente modificación del Reglamento de la **Ley Orgánica 4/2000**, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que se realizó sin negociación con los interlocutores sociales y que CCOO nos manifestamos en contra.

2.- Su más que necesaria adaptación a la reforma laboral y sobre todo a los tipos de contratación laboral establecida en la reforma laboral establecidas en el RD ley 32/2021, de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo, minimizando los contratos temporales y permitiendo su adaptación al contexto económico actual, muy distinto del existente en el año de aprobación de la norma objeto de esta reforma, cuestión esta esencial que ya plantemos los sindicatos cuando se modificó unilateralmente el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero.

La orden establece dos modelos de contratación estable y circular que podrán realizarse de forma genérica y nominativa, y admiten formas de contratación ordinaria y unificada, según el número de empleadores involucrados.

Los programas de migración circular cambian el modelo de contratos temporales concedidos de año en año para adecuarse a la lógica de la contratación fija-discontinua, en la que se compatibiliza el carácter imperativo del retorno anual al país de origen con la estabilidad de un contrato de naturaleza indefinida.

.Esta orden incorpora autorizaciones de cuatro años para trabajar un máximo de 9 meses y posteriormente existe la posibilidad de prórroga de residencia y trabajo por 2 años de duración. En el caso de las campañas se mantiene el obligado retorno anual al país de origen con la estabilidad de un contrato de naturaleza indefinida.

Las ofertas de empleo de migración circular pueden ser:

a).-Ordinarias, realizándose la presentación de una oferta única por parte de un empresario o un número reducido de empresarios para un número reducido de trabajadores, bajo la misma solicitud.

b).-Unificadas, La presentación se realizará de forma unificada, a través de una organización empresarial representante, para la gestión conjunta de ofertas presentadas por distintos empleadores.

C.-Concatenadas, en los proyectos de migración circular, se podrá presentar la solicitud de gestión enlazada de campaña o actividades, tratando de aprovechar al máximo la estancia de determinados trabajadores a los que en una única solicitud, autorización de residencia y trabajo, y visado se le permita desplazarse sucesiva e ininterrumpidamente a diferentes actividades en la misma o distinta provincia en un mismo proyecto o cadena de concatenación.

3.- Las ofertas de empleo, tanto las de carácter genérico como nominativo deberán contener un mínimo de diez puestos de trabajo. Puede presentarse solicitudes que, acumulando oferta de dos o más empleadores sumen dicho número.

4.- Las ofertas deberán describir con precisión las condiciones laborales ofrecidas, sin que ello pueda sustituirse por referencias genéricas al convenio colectivo a otras normas laborales. Cuando se dirijan a países sin idioma oficial español se deberá facilitar la traducción de las condiciones de la oferta a un idioma que comprendan

5.-Garantías para las personas trabajadoras.

Actividad laboral mínima.

5.1- En el sector agrario se considerará actividad continuada, la actividad que no sea inferior al 85% del trabajo habitual en el sector, por lo que el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas en relación con una personas trabajadora trabajador se corresponderá con este límite mínimo.

5.2.- El contrato 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

Traducción del contrato.

5.3.- Cuando la persona contratada no tenga un conocimiento suficiente del español o la lengua en que se haya redactado el contrato, la parte empleadora facilitará una copia traducida del mismo con anterioridad a su firma a un idioma que comprenda

Plan Contingencia, Covid, Salud laboral y Alojamientos.

5.4- Elaboración de Plan de contingencia que contenga evaluación de riesgos ante crisis sanitaria por el SARS- COVID 2 en centros de trabajo, alojamientos y desplazamientos en medios de transporte dispuestos por el empleador.

5.5.- La puesta a disposición de alojamiento adecuado. En la migración circular el alojamiento deberá facilitarse durante la vigencia del contrato de trabajo. Esta se extenderá más allá del contrato de trabajo cuando concurren causas sobrevenidas de fuerza mayor.

Coste viajes y desplazamientos.

5.6.- En el caso de migración circular, el empresario asumirá, como mínimo el coste del viaje de llegada a nuestro país y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada o salida en España y el lugar de alojamiento. Esta obligación se extenderá a cada uno de los desplazamientos anuales durante la vigencia de la autorización plurianual en la migración circular y al primer desplazamiento en migración estable.

Información a RLT o Comisiones de Flujos Migratorios para asesoramiento a personas trabajadoras.

5.7.- Los empleadores están obligados a informar a la RLT y si no la hay en la empresa a la Comisión Provincial de Flujos Migratorios para los las organizaciones sindicales presentes en la misma puedan informar y asesorar a los trabajadores llegados en el marco de la contratación en origen.

5.8.- Denegaciones de gestión colectiva en origen.

El artículo 4.- Establece las diferentes causas de denegación de la gestión colectiva de este procedimiento de contratación en origen cuando hayan incurrido el empleador en los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud en.

- Incumplimientos de las garantías de los trabajadores establecidas en el artículo 3 de la presente orden.
- Que el empresario desista posteriormente a que la DGM (Dirección General de Migraciones) autorizó el proceso selectivo en el país de origen, sin causa que lo justifique.
- Incumplimientos de los requisitos del artículo 64 del reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 enero <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/04/20/557>
- Incumplimientos contractuales de acuerdo con el RD legislativo 2/2015, 23 de Octubre, E.T.
- Infracciones establecidas en el Régimen sancionador en materia de extranjería.

6.- Causas de exclusión de personas trabajadoras de contratación colectiva en origen cuando el trabajador haya incurrido en los tres años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud

- El abandono anticipado e injustificado de la actividad durante la vigencia del contrato, salvo fuerza mayor constatada.
- La falta de diligencia y atención en el cumplimiento de las normas: sanitarias, salud laboral, reglamento de convivencia en explotaciones y alojamientos, que pueda ser objeto de despido disciplinario o exigencia de responsabilidades por falta de negligencia.
- El incumplimiento del compromiso de retorno durante la vigencia de residencia y trabajo.

6.1.- Periodo anual de trabajo durante la vigencia de la autorización plurianual de trabajo.

- La entrada durante los cuatro años se realiza en los términos previsto en la autorización e residencia y trabajo y según las condiciones contractuales para las ocupaciones previstas.
- El solicitante comunicará al área o dependencia de trabajo el llamamiento realizado y el periodo anual de trabajo de cada una de las personas. La actividad laboral debe de coincidir con las condiciones de residencia y trabajo.
- El periodo de trabajo, nunca podrá superar los 9 meses en el año natural aunque cambie de empleador o provincia.

6.2.- Solicitud de Tarjeta de Identidad de Extranjero.

- Al mes del alta en Seguridad Social la persona trabajadora deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

6.3.- Compromiso de retorno.

- Una vez finalizada la prestación debe retornar a su país y acreditarlo, preferentemente de manera colectiva.
- Las empresas tiene la obligación de informar a la administración de listado de trabajador que han entrado en España y que han retornado en el plazo de 48 horas.

6.4.- Procedimiento para cambiar de empleador y provincia.

- Se puede realizar cambiar de empleador y provincia a solicitud del empleador y con la conformidad de las personas trabajadoras afectadas, realizada por la Delegación y Subdelegación del Gobierno que concedió la autorización inicial.

6.5.- Prórroga de autorizaciones de trabajo para migración circular.

- Se pueden prorrogar cuando finalicen, por iguales periodos, se expide el visado y en el plazo de un mes las personas trabajadora solicita la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

6.6.- Modificaciones de las autorizaciones de migración circular a autorizaciones de residencia y trabajo.

- La pueden realizar las personas que hayan sido titulares de la autorizaciones de residencia y trabajo plurianuales de cuatro años, si cumplan y mantienen los requisitos de estas y pueden solicitar la autorización de residencia y trabajo durante dos años y poder trabajar tanto por cuenta ajena como propia, también puede renovarse por el procedimiento del artículo 71 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 Enero.

7.- Contratación colectiva de Migraciones Estables.

7.1.- Elementos básicos de la contratación en esta modalidad.

- Requisitos los establecidos en el art. 64 del Reglamento de la Ley 4/2000, de 11 Enero.
- Tendrán la duración de un año.
- Con propuestas de la CCAA, consultadas los agentes sociales de la Comisión Laboral Tripartita e información del SEPE se podrán determinar ocupaciones concretas para organizar mecanismos de provisión de ocupaciones a través de gestión colectiva que se incorporarán como anexo a esta Orden
- El MISSM podrá proponer incorporar nuevas ocupaciones por acuerdo de la Comisión delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, previa consulta a los Servicios Públicos de Empleo y la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

8.- Gestión de ofertas genérica en migración circular y estable.

8.1.- Se podrán solicitar la gestión de ofertas genéricas cuando la selección se realice en el exterior que pertenezca al mismo grupo y que no tenga como única o principal o accesoria la selección de personas trabajadoras.

Pueden ser en modalidad de migración circular como de migración estable.

- Se presentarán con un mínimo de tres meses antes al inicio de la actividad laboral, nunca, superior a seis meses.
- El artículo 14, establece toda la documentación a presentar.
- Si se establece periodo de formación como parte del proceso selectivo se deberá especificar en la solicitud, con una memoria explicativa de duración, contenidos y será gratuita para las personas trabajadoras.

8.2.- Comprobaciones de requisitos de las ofertas genéricas de empleo.

- Que las condiciones fijadas en la oferta son las establecidas en la normativa vigente para la misma actividad, categoría y ámbito territorial.
- Que los empresarios no tienen deudas tributarias o de seguridad Social.
- Que la oferta tramitada por el Servicio Público de Empleo coincide plenamente con la de la solicitud presentada.

8.3.- Selección de personas trabajadoras en el exterior.

- Podrá ser a propuesta del empleador u organización empresarial solicitante:
- No presencial, mediante análisis de curriculum, entrevistas telefónicas o videoconferencia.

8.4.- Países de preferencia para orientar de la ofertas.

- Países con lo que España tiene suscritos acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios o instrumentos de colaboración en esta materia (Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania, Honduras, y República Dominicana, Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Cabo Verde, Senegal, Malí, Níger, México, El Salvador, Filipinas, Paraguay, y Argentina).

8.5.- Comisión de Selección.

- Estará compuesta por: Dirección General de Migraciones y/o Consejería Laboral de la misión diplomática, Órganos competentes del país de origen, elegidos por el empleador o sus representantes o por organizaciones empresariales.
- Cuando la oferta o el perfil profesional de la oferta solicitada lo requiera o e vayan a realizar pruebas práctica a las persona trabajadoras, será obligatoria la participación de los empleadores ofertantes.

- La participación de las personas trabajadoras en cualquier fase de la selección será gratuita.

8.6.- Gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo.

- Se puede presentar cuando se realice la selección en el exterior por una empresa que pertenezca al mismo grupo o sea de la misma titularidad que la empresa contratante y no tenga como actividad única o principal o accesoria la selección de personas trabajadoras.
- Cuando las personas trabajadoras hayan sido titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo en España, de acuerdo con el procedimiento de contratación en origen y hallan retornado a su país o no se hallen o residan en España.

8.7.- Gestión unificada de ofertas de empleo de forma unificada. y concatenada.

- En las ofertas de empleo temporal de forma conjunta por una misma organización empresarial, los empleadores podrán atribuir a dicha organización la potestad de que sean gestionadas unificadamente en su nombre todas las ofertas presentadas.
- En la solicitud se especificará la ubicación de los alojamientos previstos por cada empresa, así como la relación de los empleadores representados.
- Las personas trabajadoras, de ser solicitados mediante ofertas genéricas, se seleccionarán en único proceso selectivo.
- La DGM distribuirá los trabajadores incluidos en el acta de selección entre los empleadores solicitantes, a través de un proceso automatizado.

8.8.- Gestión unificada de ofertas de empleo de forma concatenada.

- Puede presentarse en una sola solicitud diversas ofertas de empleo de migración circular, que se presenten de forma planificada y conjunta por uno o varios empleadores o sus organizaciones empresariales para atender diferentes campañas o actividades sucesivas cuyo desarrollo vaya a tener lugar de forma consecutiva y sin interrupción entre ellas, cuando se recojan en un plan de concatenación.
- La concatenación se solicitará con carácter previo al inicio de la primera actividad de aquellas que se pretendan concatenar. No se podrá concatenar dos actividades cuando alguna de ellas ya se haya solicitado con otra forma de gestión.
- Se debe presentar relación de empleadores iniciales, plan de concatenación que indique denominación, empresas participantes, localización, denominación, periodos de actividad, ocupación y tareas a realizar, condiciones laborales, plan de alojamiento, y manutención, financiación de los desplazamientos de las personas trabajadoras, medios de transporte, itinerarios y medidas de cumplimiento de medidas de salud y seguridad.
- Los gastos debe ser asumidos por cada uno de los empleadores y si son atendidos por más de un empleador serán en proporción a la duración de las sucesivas campañas o actividades concatenadas.

- Salvo acuerdo entre los empleadores, los gastos de transporte, organización, control sanitario, y por cambio de actividad corresponderán al empleador que recibe las personas trabajadoras.

9.- Instrumentos de Seguimiento y Coordinación de Gestión Colectiva:

- Información trimestral a la CLT (Comisión Laboral Tripartida de Inmigración)
- Comisiones Provinciales de Flujos Migratorios, en estas participarán interlocutores sociales (empresarios y sindicatos), el servicio de empleo correspondiente, la ITSS, Área de trabajo de la Delegación o Subdelegación del Gobierno.
- En el caso de que la Comunidad Autónoma tenga competencias en materia de autorizaciones iniciales de trabajo estas comisiones contarán con la participación del órgano autonómico competente en esta materia.
- Reuniones trimestrales.

10.- ANEXO IX Recoge las Condiciones de habitabilidad de los alojamientos para trabajadores migrantes de temporada y campaña en la agricultura.

Madrid, 13 Enero 2023