MEMORIA ABREVIADA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE ORDEN ISM/ /2023, DE … DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA LA GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN PARA 2024.

Madrid, 23 de noviembre de 2023

FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	**Fecha** 23 de noviembre 2023
Título de la norma	Orden ISM/ /2023 de … de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024.	
Tipo de Memoria	Normal ☐ Abreviada ☒	
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA		
Situación que se regula	Regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024.	
Objetivos que se persiguen	La gestión colectiva de contrataciones en origen se define como un conjunto de procedimientos administrativos dirigidos a la tramitación y concesión simultánea de una pluralidad de autorizaciones de residencia y trabajo, presentadas por uno o varios empleadores respecto de extranjeros que no se hallan ni residen en España, orientado exclusivamente a la migración con fines laborales. En base a ello, el proyecto de orden habilita la contratación en origen y profundiza en sus distintas vertientes con el fin de contribuir a la consecución de dos objetivos: - Cubrir las necesidades de mano de obra de determinados sectores y ocupaciones que se hayan mostrado como de difícil cobertura en el mercado laboral interior, en función de la situación nacional de empleo y la capacidad de acogida del país. - Reforzar las relaciones de colaboración con los países de origen, avanzando en la cogestión de los asuntos migratorios, al realizarse siempre de forma conjunta con estos.	
Principales alternativas consideradas	Se han considerado las siguientes alternativas. - <u>La no aprobación de ninguna orden</u>. El 31 de diciembre de 2023 decae la vigencia de la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen aprobada para 2023. 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 2024, además de las solicitudes que puedan presentarse en el ámbito de esta normativa. La derogación del régimen de las autorizaciones de residencia y trabajo de duración determinada prevista en el RD 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el RD 557/2011, de 20 de abril, requiere, asimismo, el establecimiento de un marco normativo adecuado para la canalización de supuestos de contratación de extranjeros para trabajos estacionales, de temporada o de campaña. - La prórroga de la orden anterior. La derogación del régimen de duración determinada se produjo en agosto de 2023. Esta orden introduce algunas especificidades respecto de la Orden de 2023 para mejorar la incorporación de estos supuestos al régimen de contratación colectiva. - La aprobación de una nueva orden que mejora los derechos y deberes de los trabajadores e incorpora importantes novedades en la normativa, como es adaptación de elementos del régimen de autorizaciones nominativas para permitir que se incorporen con más facilidad al régimen de contratación colectiva.
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, tres disposiciones finales y diez anexos.
Informes recabados	i. Consulta a las comunidades autónomas y Servicio Público de Empleo Estatal. 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. ii. La Subdirección General de Gestión y Coordinación de Flujos Migratorios ha emitido el certificado relativo a la consulta a las comunidades autónomas. iii. Se efectuará la consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración. iv. Se recabará el informe de la Comisión Interministerial de Extranjería. v. Se ha recabado informe de la Secretaría General Técnica del MISSM. vi. Se recabará, a petición de la SGT del MISSM, informe del Ministerio del Interior y de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, así como del Ministerio de Sanidad y Trabajo y Economía Social a tenor de lo dispuesto en el artículo 26.5, primer párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, dado que varios órganos que dependen de estos departamentos tienen funciones en el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen. vii. Se recabaraá informe de la comunidad autónoma de Cataluña. viii. Se recabará la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública (art. 26.5, quinto párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre). ix. Se recabará el informe de Ministerio de Política Territorial, a los efectos establecidos en el artículo 26.5, sexto párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, para el estudio de la distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas.
Consulta pública	No preceptiva por regular aspectos parciales de la materia (art. 133.4 LPAC)
Trámite de audiencia	Se procederá a la publicación de la orden en la web del MISSM para realizar el trámite de audiencia.
ANÁLISIS DE IMPACTOS	
Adecuación al orden de competencias	El proyecto de orden se aprueba en base al artículo 149.1.2.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de inmigración y extranjería. 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.	
Impacto económico y presupuestario	Efectos sobre la economía en general.	Positivos, en tanto que aporta seguridad jurídica y agiliza y ordena el procedimiento de solicitud de autorización de forma colectiva.
	En relación con la competencia	☒ la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	☐ supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ ☒ no afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma	☐ implica un gasto. ☒ implica un ingreso.

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

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 Normativo[1], 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, cual es regular las particularidades procedimentales de la gestión colectiva de contrataciones de origen. El análisis del impacto de los cambios de mayor dimensión en la gestión colectiva de las contrataciones en origen fue estudiado de forma amplia en la reforma del reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, aprobada a través del Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, y en la correspondiente Memoria de Análisis de Impacto Normativo. 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 Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 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

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

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 Reglamento[2] de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, (en adelante, "el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero"), y tras la redacción dada tras la modificación del Reglamento aprobada por Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, establece que la elaboración de la propuesta de la previsión anual 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 Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 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 la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, 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, de 11 de enero: cifra provisional de los puestos de trabajo de migración de carácter estable que pueden ser cubiertos a través de este procedimiento por 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 para un determinado sector, sin establecer una cifra de puestos a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales.

B) Fines y Objetivos perseguidos

El objetivo de la gestión colectiva de contrataciones en origen es doble. De un lado, permite cubrir las necesidades de mano de obra de determinados sectores y ocupaciones que se hayan mostrado como de difícil cobertura en el mercado laboral interior, en función de la situación nacional de empleo y la capacidad de acogida del país. Y, de otro lado, refuerza las relaciones de colaboración con los países de origen, avanzando en la cogestión de los asuntos migratorios, al realizarse siempre de forma conjunta con estos. De esta forma se articulan, vías regulares, seguras y ordenadas de migración, prioridad en la

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

política migratoria de España, en línea en línea con los objetivos marcados, a nivel internacional, con la Agenda 2030 y el Pacto Global de Migraciones (Marruecos, diciembre 2018).

Las autorizaciones de trabajo de duración determinada desaparecen, de conformidad con la reforma laboral y se fomentan modelos de contratación fijo-discontinua e indefinidos.

A través de la Orden publicada en 2022, por la que se regulan las contrataciones en origen para 2023, se concretó la aplicación de la reforma del modelo de migración circular, basado hasta la fecha en el contrato temporal, para crear un modelo que, además, premia el compromiso de retorno del trabajador y fomenta este tipo de migración regular, ordenada y segura.

- Se crea un modelo de autorización plurianual (4 años) que habilita a trabajar (no a residir) durante un máximo de 9 meses en un único sector. El trabajador deberá retornar a su país tras la finalización del periodo de trabajo.
- Se premia el compromiso de retorno ofreciendo tras ese periodo de 4 años la posibilidad de prorrogar por otros cuatro o de obtener una autorización de residencia y trabajo de dos años.
- Se ofrece con ello a las empresas la estabilidad que necesiten para cubrir estos puestos de trabajo a largo plazo.
- Se posibilita la contratación colectiva de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena no estacionales o no asociadas al retorno, a través de la migración estable. No se limita ese tipo de contratación a una serie de ocupaciones vinculadas a un anexo o cupos, sino que se entiende como una forma agrupada o colectiva de tramitación de contratación de trabajadores por cuenta ajena que se encuentran en el extranjero, con las ventajas asociadas a esta tramitación colectiva, y las garantías de derechos de los trabajadores que ofrece GECCO.
- Se habilita una solución específica para sectores deficitarios que requieren para la incorporación de su personal de una habilitación profesional previa, como conductores o construcción, permitiendo que puedan obtener una autorización provisional para realizar esta formación, que se convertirá en definitiva al finalizar estos estudios, certificación o examen.
- Se crea un cauce específico de seguimiento de estos flujos migratorios, a través de la figura de las Comisiones Provinciales de Flujos Migratorios.

El objetivo de esta reforma era apostar por modelos de migración regular, ordenada y segura para sectores deficitarios de forma estructural, facilitando la planificación plurianual y premiando el compromiso de retorno de los trabajadores, en relación con el trabajo estacional (incluyendo campañas agrícolas) y las necesidades de incorporación estacional de trabajadores en determinados sectores.

La entrada en vigor de la derogación del régimen de duración determinada se produjo en agosto de 2023. Esto ha supuesto que todas las contrataciones que se canalizaban hasta entonces a través del régimen de duración determinada, deban ahora tramitarse a través del modelo de contratación colectiva en origen. Todos estos proyectos comparten los elementos característicos del modelo de migración circular: contratación en origen de un grupo de trabajadores para puestos homogéneos, contratos fijos-discontinuos, y carácter repetitivo o estacional. Con la incorporación a GECCO, además, se acentúan los elementos de gobernanza, eficiencia en la tramitación, transparencia, o garantía de derechos de trabajadores. Sin embargo, para la plena incorporación de este conjunto amplio de supuestos de contratación, era necesario realizar pequeñas modificaciones técnicas en la orden, que suponen las novedades que incorpora este borrador. El resto de modificaciones buscan otorgar seguridad jurídica matizando y afinando la orden anterior en lo que a las novedades del régimen se refiere.

Finalmente, tras las consultas realizadas a las comunidades autónomas, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha considerado conveniente no aprobar la concesión de visados para búsqueda de empleo, dirigidos a hijos y nietos de español de origen o limitados a determinadas ocupaciones, así como no limitar la posibilidad de contratación estable a un supuesto específico.

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.

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, ya que va a ser sometido a los correspondientes trámites de audiencia e información pública.

En relación con el 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.

Se han considerado las siguientes alternativas.

- La no aprobación de ninguna orden. El 31 de diciembre de 2023 decae la vigencia de la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen aprobada para 2023. 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 para 2024 (que ha de iniciarse en enero de 2024), además de las solicitudes que puedan presentarse en el ámbito del antiguo régimen de duración determinada.

- La prórroga de la orden anterior. La prórroga de la orden anterior podría suponer una aplicación del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 con ciertas deficiencias en lo que al antinguo régimen de duración determinada se refiere.

- La aprobación de una nueva orden que otorgue seguridad jurídica y clarifique la aplicación de la nueva autorización plurianual de residencia y trabajo, basada en la contratación fijo-discontinua.

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 adecuada cobertura jurídica a la contratación en origen para el desarrollo de actividades de carácter temporal; o (2) una prórroga de la Orden ISM/1302/2022, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2023, que no incorpore las mejoras en transparencia, seguridad jurídica y eficiencia en la tramitación que incorpora esta nueva orden.

III. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO.

A) Análisis jurídico

Según se prevé en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero el actual Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 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, de 11 de enero 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.

B) Contenido del proyecto.

El proyecto consta de una parte expositiva y una parte dispositiva con ocho capítulos que contienen entre todos estos capítulos veintiséis artículos, tres disposiciones adicionales y tres disposiciones finales, así como de diez anexos.

Contiene la regulación de las particularidades del procedimiento de contratación para actividades de:

a) Migración de carácter estable, entendida como la contratación de trabajadores en origen de forma colectiva mediante la gestión simultánea de sus de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, para atender a la cobertura de puestos que no tengan naturaleza estacional ni de temporada o campaña. Estas autorizaciones se concederán en los términos establecidos en el artículo 64 del Reglamento aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, y su tramitación se realizará de forma colectiva, y se basará en la gestión simultánea de una pluralidad de autorizaciones.

b) Migración circular, entendida como la concesión de autorizaciones de trabajo de 4 años de duración, que habilitan a trabajar por un periodo máximo de 9 meses al año en un único sector laboral, basadas en una contratación fijo-discontinua, para atender a la cobertura de puestos con naturaleza estacional, de temporada o de campaña. La persona contratada a través de este procedimiento deberá retornar a su país de origen inmediatamente tras la finalización de la actividad laboral, y será llamado de acuerdo con lo establecido en su contrato en la siguiente campaña, temporada o estación. Estas autorizaciones se concederán para un único empleador, sin perjuicio de las posibilidades de cambios de empleador y concatenaciones, de acuerdo con lo previsto en esta orden.

La orden se estructura a través de ocho capítulos, que temáticamente desarrollan los elementos comunes de los procedimientos de contratación colectiva, y las especificidades del procedimiento según las siguientes diferencias:

- Según el tipo de contratación:

- la migración circular atiende a las situaciones que se articulan bajo la forma del contrato fijo-discontinuo, estando obligado el trabajador a retornar a su país de origen tras la realización de la actividad laboral.
- La migración estable atiende a situaciones no susceptibles de contratación a través de fijo-discontinuo, en las que esta orden facilita la contratación en origen para autorizaciones de trabajo por cuenta ajena inicial que se realizarán de forma colectiva, por el número de solicitudes presentadas.

- Según el tipo de tramitación de las autorizaciones de migración circular o estable:
  - La tramitación ordinaria: realizándose la presentación de una única oferta por parte de un empresario o un número reducido de empresarios para un número reducido de trabajadores, bajo la misma solicitud.
  - La tramitación unificada: la presentación se realizará de forma unificada, a través de una organización empresarial representante, para la gestión conjunta de las ofertas presentadas por distintos empleadores.
  - La tramitación concatenada: en los proyectos de migración circular, se podrá presentar la solicitud de gestión enlazada de campañas 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 les permitirá desplazarse sucesiva e ininterrumpidamente a diferentes actividades en la misma o distinta provincia en un mismo proyecto o cadena de concatenación.
- Según el tipo de oferta de las autorizaciones de migración circular o estable:
  - La oferta será genérica: se ofertan puestos concretos de trabajo, asociados a ocupaciones, de forma genérica, y previa solicitud de la oferta en los Servicios Públicos de Empleo y autorización previa de procesos selectivo en su país.
  - La oferta será nominativa: trabajadores solicitados nominativamente.

Para estas autorizaciones, asimismo, la orden prevé la solicitud inicial, los elementos relativos a la concesión del visado, la posibilidad de modificar la autorización inicial concedida en determinados supuestos, así como la posibilidad de prórroga de la misma. Se configura, asimismo, el procedimiento para solicitar dos tipos de autorizaciones excepcionales previstas en el artículo 170, la autorización provisional para la obtención de la certificación requerida para el desempeño de una ocupación concreta, y la posibilidad (futura) de que aquellos trabajadores que hayan finalizado la vigencia de la autorización

cuatrianual prevista en esta orden, puedan solicitar la prórroga de la misma, o una solicitud de residencia y trabajo de dos años de duración.

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 2024, y una sucinta explicación de las principales novedades que incorpora.

Cambios que incorpora la orden respecto de la orden anterior:

Cambios para clarificar las novedades de la orden

- Artículo 1. Características de las ofertas de empleo: Apartado 1.1.b). Se reitera, con el objetivo de dar seguridad jurídica y asegurar la adecuada comprensión de la figura, que el incumplimiento del compromiso de retorno o el no mantenimiento de las circunstancias que promovieron la concesión supondrán la extinción de la autorización, tal y como recoge el artículo 167.3 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.
- Artículo 3. Garantías para los trabajadores: se actualizan las obligaciones empresariales, eliminando o adaptando las referencias a las medidas que se incorporaron con la emergencia derivada del SARS COV 2, que han sido sustituidas por compromisos más genéricos respecto del control sanitario o emergencias de tipo sanitario.
- Artículo 4. Causas de denegación de la gestión colectiva de ofertas de empleo y de exclusión de los trabajadores en el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen. En el apartado cuarto se añade como causa de exclusión de los trabajadores el haber realizado actividades laborales distintas de aquellas para las que fue autorizado.
- Artículo 5. Periodo anual de trabajo durante la vigencia de la autorización plurianual de trabajo. Se refuerza en el apartado segundo la comprobación del mantenimiento del requisito de compromiso de retorno, y de cumplimiento de las obligaciones con Seguridad Social y Hacienda en el momento del llamamiento.
- En el apartado tercero se incorpora la referencia a la extinción de la autorización cuando se produce el incumplimiento de retorno, que tácitamente se entiende y se recoge en el artículo 167 del Reglamento de la Ley Orgánica.
- Artículo 8. Prórroga de las autorizaciones de trabajo para la migración circular tras la finalización de su vigencia: se añade al título “tras la finalización de su vigencia” y en el apartado primero se añade “cuatrianual” para diferenciar claramente esta prórroga (de la autorizaciones plurianual) de ampliaciones del periodo de trabajo dentro de los nueve meses por año (en el régimen de duración determinada habría supuesto una prórroga de la autorización de residencia).

Cambios para facilitar la incorporación de los proyectos de duración determinada:

- Artículo 1. Características de las ofertas de empleo: Apartado 4. Se reduce el número mínimo de puestos de trabajo, que vuelve a ser de cinco. Esto permitirá que proyectos de menor envergadura, pero que comparten los elementos básicos de la migración circular, puedan incorporarse a esta categoría.
- Artículo 15. Selección de los trabajadores en el exterior: se incorpora Guatemala a los países con los que se ha firmado un convenio de flujos migratorios, tras su firma el 18 de enero de 2023, flexibiliza la posibilidad de participación de otros países, para dar cabida al conjunto de proyectos de naturaleza circular que se regían antes por el modelo de duración determinada.
- Artículo 17. Autorización provisional de trabajo supeditada a la obtención de una certificación o habilitación profesional para el ejercicio de una profesión. Se clarifica en el apartado segundo la posibilidad de que los seis meses de residencia se dediquen a la obtención de la certificación profesional, como recoge el artículo 170 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.
- Artículo 18. Gestión de las ofertas de empleo de carácter nominativo. Se recoge en el apartado 1b) la posibilidad de que los trabajadores que hayan obtenido en el pasado autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada y hayan acreditado el retorno puedan optar por la gestión nominativa, permitiendo la continuidad de los trabajadores de duración determinada en sus contratos fijos-discontinuos.
- Artículo 19. Modelo de solicitud y documentación para la gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo. En el apartado segundo se clarifica la documentación que deben presentar todas las solicitudes de carácter nominativo. No se añaden requisitos respecto del régimen anterior, sino que se clarifican.

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.

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 tengan 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, de 11 de enero 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 el proyecto de 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 Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para adoptar medidas y dictar instrucciones de desarrollo para la ejecución de la orden.

La disposición final tercera fija la fecha de entrada en vigor de la orden en el 1 de enero de 2024. La inmediatez de su vigencia está justificada por no ser aplicable la regla especial contenida en el artículo 23 de la Ley 50/1997 ya que la norma proyectada no impone nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de esta.

Además, el 31 de diciembre de 2023 decae la vigencia de la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen aprobada para 2023. La no aprobación de ninguna orden antes de dicha fecha implica 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 2024).

Finalmente, las particularidades de los procedimientos de la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen hacen necesario que el proyecto de orden se apruebe de forma anual y siempre a final de año con el fin de poder actualizar y tener en cuenta elementos que han ido surgiendo durante el año que ha trascurrido para mejorar la gestión de estas contrataciones.

Finalmente, la orden incorpora 10 anexos para la tramitación de las solicitudes, así como relativos a las condiciones mínimas de los alojamientos.

C) Tramitación del proyecto.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 168 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero la tramitación de esta propuesta ha sido la siguiente:

i. Solicitud del órgano competente por razón de la materia del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 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.

   Una vez cumplido el trámite exigido por el artículo 168 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, sobre consulta a todas las Comunidades Autónomas para que realicen sus propuestas, y una vez superado el plazo de un mes que se otorgó para su contestación,

se ha recibido la petición de incorporación de 2.452 vacantes en la Orden GECCO para contratación estable, en tres CCAA (Murcia, Castilla y León y Asturias). Se remite dicha información, con el ruego de su informe para la correspondiente tramitación de Orden. Así mismo, ninguna Comunidad ha solicitado cifra alguna de visados para búsqueda de empleo.

ii. Certificado de la Subdirección General de Gestión y Coordinación de Flujos Migratorios.

iii. Se ha efectuado la consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración (CLTI). Se ha celebrado el grupo de trabajo GECCO. Se ha sometido a consideración del pleno de la CLTI.

iv. Consultas informales con los Ministerios del Interior, Exteriores, UE y Cooperación, Política Territorial y Trabajo y Economía Social.

v. Consultas informales con todas las Oficinas de Extranjería y Áreas de Trabajo de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

vi. Se celebra la Comisión Interministerial de Extranjería establecida en el artículo 3 del Real Decreto 1946/2000, de 1 de diciembre, por el que se regula su composición y funcionamiento; en la disposición final segunda del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero; y en el artículo 168.2 de dicho reglamento con el fin de que informe sobre la procedencia de su aprobación.

vii. El proyecto se está tramitando 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.

Se ha recabado informe de la Secretaría General Técnica del MISSM. Se han incorporado todas las observaciones de técnica normativa, así como las relativas a la redacción del artículo 5 de la orden, que propone una nueva redacción del procedimiento que clarifique el procedimiento.

viii. Se ha recabado, a petición de la SGT del MISSM, informe del Ministerio del Interior y de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, así como del Ministerio de Sanidad, Política Territorial y Trabajo y Economía Social a tenor de lo dispuesto en el artículo 26.5, primer párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, dado que varios órganos que dependen de estos departamentos tienen funciones en el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen.

ix. Se ha recabado la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública (art. 26.5, quinto párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

x. Se ha recibido, con fecha 12 de diciembre, el informe de Ministerio de Política Territorial, a los efectos establecidos en el artículo 26.5, sexto párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, para el estudio

de la distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas. El informe no plantea observaciones.

xi. Por otra parte, dada la posibilidad de la existencia de puestos de trabajo ubicados en el territorio de Cataluña, se considera 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 recibido informe con fecha 13 de diciembre, planteando diferentes consideraciones sobre la tramitación de las autorizaciones considerando dicho traspaso de funciones, así como planteando observaciones para clarificar conceptos, que han sido incorporadas al texto de la orden.

xii. Se ha prescindido del trámite de consulta pública previsto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997 dado que la propuesta normativa no tendrá un impacto significativo en la actividad económica, y regula aspectos parciales de la materia.

xiii. De acuerdo con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se somete a trámite de audiencia e información pública, mediante la publicación en el portal web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Dada la urgencia de su entrada en vigor, se ha previsto un plazo de 7 días hábiles para dicho trámite.

IV. LISTADO DE NORMAS DEROGADAS.

El proyecto de 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 la inmigración y la extranjería.

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. Es decir, 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 ECONÓMICO

De conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y con el artículo 2.1.d) 2º del Real Decreto 9931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo se lleva a cabo el análisis del impacto presupuestario que supone la aprobación de esta orden. A este respecto, 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. Las medidas contenidas en el proyecto no comportarán incremento de costes de personal.

Esta norma tiene un impacto económico general positivo en la medida en que aporta seguridad jurídica y agiliza y ordena el procedimiento de solicitud de autorización de forma colectiva. El análisis del impacto económico tiene su fundamento jurídico en el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y en el artículo 2.1.d).1º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

VII. IMPACTO PRESUPUESTARIO

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 la 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). Resulta imposible calcular de antemano el número de autorizaciones que se van a tramitar durante 2024 al amparo de la orden que se pretende aprobar, pero es posible asimilarla a la del año 2023: cerca de 20.000 autorizaciones.

VIII. IMPACTO DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

El impacto de las cargas administrativas se efectúa de conformidad con el artículo 26.3.e) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y el artículo 2.1.e) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

Esta orden no modifica elementos sustanciales vinculados a la tramitación de las autorizaciones, por lo que no supone alteración en las cargas administrativas.

IX. IMPACTO DE GÉNERO.

El impacto de género se analiza en virtud del artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre; y el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

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 el año 2023, en relación con la gestión colectiva de contrataciones en origen se han concedido cerca de 18.000 autorizaciones, de las cuales en torno a 15.000 fueron para mujeres.

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

X.. 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, y del artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, teniendo en cuenta que el proyecto de 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.

XI. 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, y el

artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, 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.

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

De acuerdo con la previsión del artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo y la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, se informa que las disposiciones contenidas en esta propuesta de orden respetan y protegen el principio de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

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

XIII. 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.