dS

NÚMERO 17

documentos sindicales

Secretaría de Política Social

Estudio y análisis del procedimiento de contratación a través de contingente.

CCOO
comisiones obreras de Aragón

dS

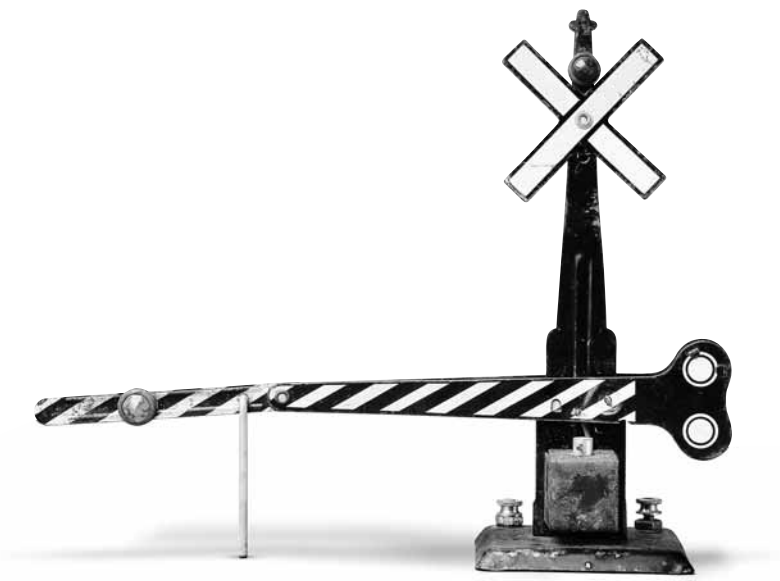
NÚMERO 17

documentos sindicales

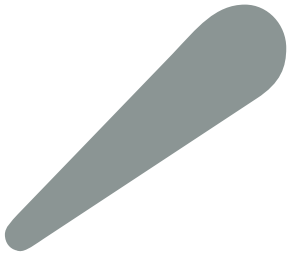
comisiones obreras de Aragón

Edita: Unión Sindical de
Comisiones Obreras de Aragón
Pº de la Contitución, 12.
50008 Zaragoza
uraaragon@aragon.ccoo.es
www.aragon.ccoo.es
Mayo de 2007

Estudio y Análisis del Procedimiento de Contratación a través de Contingente



comisiones obreras de Aragón



ÍNDICE

Introducción 9

Justificación del estudio..... 11

Metodología 14

Situación actual del Contingente de trabajadores extranjeros. Marco legal.....16

Aplicación práctica del procedimiento de contratación a través del contingente en Zaragoza.....33

Conclusiones.....49

Anexos 54

Notas al texto.....74

Bibliografía 76

Secretaría de Política Social

INTRODUCCION

Es mucho lo que en los últimos años se escribe sobre Inmigración; y a pesar de ser una constante a lo largo de la historia, en estos momentos es percibido como una novedad. Las razones que motivan los movimientos migratorios son múltiples, si bien actualmente en nuestro país están estrechamente relacionados con motivos económicos y laborales.

En algunos sectores de producción y servicios los trabajadores inmigrantes tienen un peso específico, hasta el punto de que sin su presencia podrían entrar en crisis. La inmigración se conforma como una oportunidad pero a su vez como una necesidad para el desarrollo socioeconómico presente y futuro de nuestro país, dada la baja natalidad y el envejecimiento de la población.

Actualmente se apuesta por la regulación, ordenación y gestión de los flujos migratorios en base a nuestra capacidad de acogida, determinada por las necesidades reales del mercado de trabajo y con contratación en origen, desarrollando un sistema que complemente las necesidades de mano de obra que no es posible cubrir con la población residente; mediante las diferentes vías de acceso establecidas en el Reglamente de Extranjería.

La contratación en origen es el principio que garantiza el reconocimiento de derechos desde el inicio del proceso, contribuye al desarrollo de una política de inmigración eficaz y más justa al posibilitar que el trabajador sea conocedor antes de trasladarse al país de sus condiciones de trabajo.

La contratación de trabajadores extranjeros a través de Contingente, es un instrumento adecuado y útil, pero como se muestra en el presente informe, mejoras procedimentales ofrecerían mayores garantías para el trabajador, más facilidades para su uso por las empresas así como un canal más participado por los Agentes sociales en su conjunto.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio sobre los procedimientos de contratación en países de origen a través del establecimiento de un contingente anual de trabajadores extranjeros no comunitarios, tiene por objeto conocer con mayor detenimiento uno de los medios a través de los cuales se incorporan los trabajadores extranjeros a nuestro mercado laboral.

Nuestro interés en este procedimiento, responde a que es considerado como un instrumento adecuado y útil para regular los flujos migratorios, ya que tiene como principio básico la selección y la contratación de los trabajadores en los países de origen.

Pero más allá del objetivo específico de investigación de un procedimiento determinado, el estudio trata de aportar nuevas propuestas dirigidas a mejorar las vías de contratación existentes y facilitar una visión general de los medios con los que cuentan la Administración, los Agentes sociales y las organizaciones empresariales para trabajar con un fenómeno reciente en nuestro país pero que ha transformado su realidad social.

España ha pasado de tener un 1,6 % de población extranjera a principios de 1998, la mayoría de ellos residentes europeos, a situarse en los actuales 3.021.808[1] extranjeros con autorización de residencia en vigor de un total de un total de 4.145.000 extranjeros censados (9,3 %)[2] .

Regular esta nueva realidad social y lograr que los trabajadores que se incorporan a nuestro mercado laboral lo hagan con las mejores garantías, tiene que ser el objetivo general de todos los actores implicados en el fenómeno migratorio para que este se convierta en un factor positivo, tanto para nuestro país como para los países de origen de los trabajadores.

Las características del fenómeno migratorio en nuestro país y las causas de su rápido crecimiento se pueden resumir de la siguiente manera:

FENÓMENO ECONÓMICO-LABORAL[3]:

Los trabajadores extranjeros eligen nuestro país por razones económicas y esto es debido al fuerte crecimiento de la economía española en los últimos años que ha sido capaz de generar un importante volumen de empleo. En 1996 había 12.872.000 ocupados, a fecha 05 de febrero de 2007, 20.001.800. Paralelamente, la tasa de desempleo se reduce desde el 22,1 % de 1996 hasta el 8,30 % actual.

Los datos mejoran cuando hablamos de empleo masculino con una tasa de actividad (16 a 64 años) del 82,40% y una tasa de paro del 6,06 %. Lo que provoca una demanda de trabajadores extranjeros en los sectores masculinizados, como la construcción, sector de fuerte y sostenido ciclo de crecimiento en los últimos años, lo que multiplica las necesidades de mano de obra

Pese a que los datos de empleo femenino no son tan positivos, la incorporación de la mujer a la actividad laboral transforma la demanda de servicios domésticos y de atención a personas dependientes, mercantilizándola. Una parte significativa de la demanda de servicios que antes se prestaban fuera del mercado gracias a una estructura familiar tradicional, pasa ahora a atenderse por trabajadoras extranjeras.

Otro hecho que incide en el fenómeno migratorio es la mejora de los niveles formativos de los jóvenes españoles, alargando significativamente su periodo académico y retrasando su incorporación al mercado laboral. La consecuencia es que muchos puestos de trabajo que no requieren capacitación, pero que son necesarios para el funcionamiento del sistema productivo, son rechazados por unos jóvenes más cualificados y quedan abiertos para ser ocupados por trabajadores extranjeros.

COLECTIVO ESPECIALMENTE VULNERABLE:

Entre los factores de vulnerabilidad se encuentra su doble condición de temporales, por un lado la temporalidad en el mercado de trabajo a la que hay que sumar la temporalidad derivada de sus autorizaciones de residencia y trabajo, autorizaciones que deben ser renovadas cada cierto tiempo y que serán aceptadas o rechazadas en virtud del tiempo trabajado durante la vigencia de la autorización que se pretende renovar.

Por último hay que hacer referencia al marco legalmente establecido, la legislación en materia de extranjería es una normativa cambiante que ha sufrido sucesivas reformas en los últimos años y que no establece una única vía de acceso al mercado laboral sino que propone varias alternativas, un régimen general, un acuerdo por el que se establecen contingentes de trabajadores...

Es en este último punto donde se enmarca el estudio, cómo se aplica y cómo está diseñado el marco normativo. Los acuerdos por los que se aprueban contingentes de trabajadores extranjeros no comunitarios tratan de ordenar los flujos migratorios entre los países de origen de los trabajadores y nuestro país. Se trata de **normas de reciente creación**, el primer acuerdo se produjo en el año 2002, **útiles** ya que responden a las necesidades de los mercados de trabajo y en el principio de selección y contratación en origen. Por último y teniendo como referencia los datos de ejecución de los acuerdos, son normas **desconocidas y poco utilizadas**.

METODOLOGÍA

La necesidad de investigar la materia objeto de estudio parte de la siguiente hipótesis. "El procedimiento de contratación a través del acuerdo por el que se establece un contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios es un medio adecuado para regular los flujos migratorios pero sin embargo, es un procedimiento poco y mal utilizado por los actores participantes en el proceso de contratación".

A esta hipótesis inicial se suma la escasa participación sindical en la mayoría de las fases de ejecución de los acuerdos.

Una vez planteada la necesidad de estudio se definen los objetivos generales del mismo tal y como a continuación se detallan:

- Conocer la realidad del procedimiento de contratación a través de contingente.
- Medir el grado de participación de los diferentes actores que toman parte en el proceso de contratación.
- Analizar el grado de cumplimiento de la normativa establecida.
- Diagnosticar las debilidades y fortalezas de todo el proceso.

Para la consecución de los objetivos marcados, de forma paralela a lo largo de toda la investigación se ha hecho uso de las siguientes técnicas de investigación.

TÉCNICAS CUALITATIVAS:

- Análisis documental: Nos proporcionó un marco de referencia de la materia objeto de estudio a través de la lectura y análisis de textos publicados por diversos autores especializados en el fenómeno migratorio.[4]
- Análisis legislativo: Tomando como referencia el acuerdo por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2006, realizamos un análisis de todas aquellas normas que tienen ámbito de aplicación en esta materia.[5]
- Entrevistas a las partes implicadas en el proceso: llevamos a cabo entrevistas en profundidad dirigidas a los responsables de las Instituciones y entidades directamente

implicadas en el procedimiento. Las entrevistas se desarrollaron conforme a un esquema previo facilitado con antelación a las personas entrevistadas[6] y su finalidad fue obtener información sobre el grado de participación de las entidades e Instituciones en las distintas fases del procedimiento, desde la elaboración del acuerdo por el que se establece el contingente anual hasta los programas de retorno voluntario que constan en los acuerdos internacionales.

Entidades e Instituciones entrevistadas:

- Área Provincial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la Provincia de Zaragoza.
- Servicio de Relaciones laborales de la F.E.M.Z Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza y representante de C.E.P.Y.M.E para el contingente de trabajadores extranjeros.
- Asesoría Jurídica de la C.E.Z Confederación de Empresarios de Zaragoza.
- Fundación San Ezequiel Moreno.
- Dirección Provincial de Zaragoza del Instituto Aragonés de Empleo.

Se requirió información acerca de los datos de ejecución del contingente acordado para el año 2006 y su evolución desde el primer contingente aprobado en el año 2002 mediante solicitud por escrito a:

- Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en la provincia de Huesca.
- Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en la provincia de Teruel.

TÉCNICAS CUANTITATIVAS:

Análisis de los datos estadísticos: Recogidos de las diferentes fuentes relacionadas con la materia objeto de estudio, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de sus Áreas o Delegaciones provinciales, Observatorio Permanente de la Inmigración, Comisión laboral tripartita, Instituto Nacional de Estadística, etc.

Por último, se ha procesado y analizado toda la información sobre la base de nuestra hipótesis inicial, logrando una visión general de la materia objeto de estudio. Reflexión consciente de la realidad observada que se materializa en la redacción final del estudio.

SITUACIÓN ACTUAL DEL CONTINGENTE
DE TRABAJADORES EXTRANJEROS. MARCO LEGAL.

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, establece la posibilidad de aprobación de un contingente anual de trabajadores extranjeros teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, y al que sólo tendrán acceso aquellos que no se hallen ni residan en España.

A estos efectos, establece que en la determinación del número y características de las ofertas de empleo, el Gobierno tendrá en cuenta las propuestas que eleven las Comunidades Autónomas y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como un informe sobre la situación de empleo e integración social de los inmigrantes elaborado por el Consejo Superior de Política de Inmigración.

A su vez, el Reglamento de la referida Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, desarrolla el contingente de trabajadores extranjeros en sus artículos 77 a 83, estableciendo asimismo que el Gobierno podrá aprobar con carácter anual, por acuerdo del Consejo de Ministros, un contingente de trabajadores extranjeros que permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallan ni residen en España, llamados a desempeñar empleos con vocación de estabilidad y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios, debiendo establecer igualmente los supuestos en los que será posible tramitar ofertas nominativas a través del contingente.

El acuerdo por el que se apruebe el contingente ha de comprender una cifra provisional, así como las características de las ofertas de empleo de carácter estable para un año natural que puedan ser cubiertas a través de este procedimiento por trabajadores extranjeros que no se hallen ni residan en España, y puede establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen, así como un número de visados para

búsqueda de empleo limitados a determinados sectores de actividad u ocupaciones en un ámbito territorial concreto, según prevé la propia Ley Orgánica 4/2000 en su artículo 39.3, 4 y 5.

El Reglamento prevé asimismo que, a lo largo del año, se pueda revisar el número y la distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco del contingente, para adaptarlo a la evolución del mercado de trabajo.[7]

Por último al artículo 39.6 de la Ley Orgánica 4/ 2000 al igual que el artículo 78.5 del Reglamento de la citada ley establecen que las ofertas de empleo presentadas a través del contingente se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre la regulación y ordenación de flujos migratorios.

Por último al artículo 39.6 de la Ley Orgánica 4/ 2000 al igual que el artículo 78.5 del Reglamento de la citada ley establecen que las ofertas de empleo presentadas a través del contingente se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre la regulación y ordenación de flujos migratorios.

CUADRO RESUMEN

- Establecimiento de un contingente anual de trabajadores extranjeros no comunitarios.
- Para establecer este contingente se debe de tener en cuenta la situación nacional de empleo, por tanto los trabajadores no pueden desempeñar su trabajo en cualquier ocupación sino que se ocuparan en aquellas actividades y sectores que, por exceso de oferta, no pueden ser cubiertas por el mercado de trabajo nacional. Ocupaciones de difícil cobertura. Además se tendrán en cuenta las propuestas de Comunidades Autónomas, organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Las ofertas se dirigirán a aquellos trabajadores que no se hallen ni residan en España con lo que se establece un mecanismo de contratación en los países de origen.
- Es el gobierno quien establece el contingente anual pero teniendo en cuenta las propuestas que elaboran las Comunidades Autónomas, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas para su propio territorio.
- Existencia de acuerdos bilaterales entre España y los países de origen de los trabajadores con el fin de regular y ordenar los flujos migratorios. Las ofertas de trabajo se dirigirán preferentemente a los trabajadores de los países con los que España haya suscrito dichos acuerdos. (Bulgaria, Colombia, Ecuador, Marruecos, República Dominicana y Rumania.)

CONTENIDO DEL ACUERDO PARA ESTABLECER EL CONTINGENTE 2006

Bajo estas premisas se establece por acuerdo de Consejo de Ministros el siguiente contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario para el año 2006:

Contingente de trabajadores extranjeros:

— Ofertas de empleo de carácter estable (genéricas y nominativas)
— Ofertas de empleo de carácter temporal

Contingente para la búsqueda de empleo:

— Búsqueda de empleo para determinados sectores de actividad u ocupaciones
— Búsqueda de empleo para hijos o nietos de españoles de origen.

A continuación resumimos los diferentes pasos a seguir para la contratación de los trabajadores extranjeros no comunitarios:

GESTIÓN DE OFERTAS DE CARÁCTER ESTABLE GENÉRICAS:

Procedimiento:

— Son las empresas o las organizaciones empresariales de ámbito provincial en representación de éstas, quienes presentan las solicitudes en Modelo Oficial junto con la oferta de empleo genérica ante las dependencias provinciales del Misterio de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde se vaya a ejercer la actividad laboral. La oferta debe de contener un mínimo de 10 puestos de trabajo y los contratos una duración no inferior a 1 año. Se pueden agrupar las ofertas de dos o más empresas para completar el mínimo de 10 en cuyo caso puede ser la organización empresarial de ámbito provincial quien presente la solicitud o las propias empresas formulando, en su conjunto, ofertas simultáneas para un mínimo de 10 puestos.[8]

— El órgano de tramitación de las dependencias provinciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales comprueba que las ofertas corresponden a los puestos u ocupaciones

que determina el acuerdo, ocupaciones designadas teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, y demás requisitos legales necesarios para la contratación, valorada positivamente la solicitud se remite a la Dirección General de Inmigración.

— La Dirección General de Inmigración remite las ofertas al órgano encargado de la preselección en el país que corresponda a través de la Misión Diplomática u Oficina Consular del Ministerio de Asuntos exteriores y acuerda, junto con las autoridades competentes del país y previo acuerdo con el ofertante, fecha, lugar y metodología para la selección de los trabajadores. Las ofertas se cursan preferentemente a los países donde España tenga suscritos acuerdos bilaterales sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.

— Una vez fijados los términos de la selección las dependencias provinciales del Ministerio de Trabajo autorizan el proceso selectivo y lo notifican a las empresas u organizaciones empresariales, enviando copia a las misiones diplomáticas u Oficinas Consulares y a la Dirección General de Inmigración.

— La selección de los trabajadores se realiza en el país de origen conforme al acuerdo sobre regulación de flujos migratorios firmado por España. Se forma una comisión de selección / comité de selección con representación de ambos países, por España toman parte en la selección representantes de la Dirección General de Inmigración y/o de la Misión diplomática y se favorece la participación de las empresas ofertantes o de las organizaciones empresariales en representación de estas. Estos últimos pueden incorporar al proceso de selección acciones formativas.[9]

— La comisión de selección elabora el acta de la selección que incluye la relación nominal de los seleccionados y sus datos identificativos y la remite a la Dirección General de Inmigración, que a su vez, la remite a la Comisaría General de Extranjería y Documentación de la Dirección general de la Policía para que informe de posibles causas de denegación de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena y asigne, en su caso, el número de identificación de extranjeros a los trabajadores N.I.E.

— Asignado el N.I.E. la Comisaría General de Extranjería y Documentación remite la relación de los seleccionados a la Dirección General de Inmigración o a la Delegación o Subdelegación del Gobierno al objeto de conceder las autorizaciones de residencia

temporal y trabajo por cuenta ajena. Concedidas estas se comunican a las empresas u organizaciones empresariales solicitantes, al Consulado correspondiente, a la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares y a las Áreas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales.

CUADRO RESUMEN

ENTIDADES	FUNCIÓN
Empresas u organizaciones empresariales	Presentación de las ofertas en Modelo Oficial en las Dependencias Provinciales del Mº de Trabajo y Asuntos Sociales
Dependencias Provinciales del Mº de Trabajo y Asuntos Sociales	Comprobación y tramitación de las ofertas presentadas y envío de las mismas a la Dirección General de Inmigración
Dirección General de Inmigración	Envío de las ofertas a las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares, fijar los términos de la selección de los trabajadores.
Dependencias Provinciales del Mº de Trabajo y Asuntos Sociales	Aprobación del proceso selectivo y comunicación a empresas organizaciones empresariales.
Comisiones / Comités de selección. Posible participación de las empresas ofertantes, organizaciones empresariales	Preselección / selección de los trabajadores en los países de origen y envío del acta con los seleccionados a la Dirección General de Inmigración.
Dirección General de Inmigración	Remitir el acta de selección a la Comisaría General de Extranjería y Documentación.
Comisaría General de Extranjería y Documentación	Comprobar las causas de denegación para autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena y asignar el N.I.E
Dirección General de Inmigración o la Delegación o Subdelegación del Gobierno	Concesión de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena y comunicación de la misma a empresas, organizaciones empresariales solicitantes, consulados...

GESTIÓN DE OFERTAS DE CARÁCTER ESTABLE NOMINATIVAS:

Se autorizan a empresas u organizaciones empresariales en representación de estas, a presentar solicitudes de ofertas de trabajo nominativas ante las Áreas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde se vaya a efectuar la relación laboral en los casos siguientes:

— Cuando la selección se realice en el exterior por una empresa que pertenezca al mismo grupo que la empresa contratante.
— Cuando los trabajadores contratados hayan sido titulares de una autorización de trabajo en España y hayan retornado a su país de origen.

— En el caso de Servicio Doméstico cuando el empleador haya residido temporalmente en un país extranjero distinto al de su nacionalidad y acredite haber mantenido una relación laboral previa en dicho país con el trabajador que solicita contratar.

Particularidades de la gestión:

— La solicitud se formula en modelo oficial y se presenta junto con la oferta de empleo nominativa igualmente cumplimentada en modelo oficial.
— La solicitud se acompaña de los documentos requeridos para la concesión de autorización residencia temporal y trabajo por cuenta ajena:

  – D.N.I. o C.I.F. y documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social, o documento acreditativo de hallarse exento.
  – Fotocopia del pasaporte o cédula de inscripción en vigor del trabajador.
  – En el caso del servicio doméstico, original y copia de la acreditación de medios económicos para hacer frente a los gastos derivados de la contratación.
  – Original y una copia de los documentos que acrediten alguna de las preferencias recogidas en el art. 40 de la L.O. 4/2000 en su redacción actual, en caso de ser alegadas por el interesado.
  – En su caso, titulación o capacitación profesional homologada.

Valorado favorablemente el expediente y asignado el N.I.E. al trabajador extranjero, se emite una resolución favorable indicando la ocupación y el ámbito geográfico autorizados. Esta resolución se notifica a la empresa con copia al consulado correspondiente y a la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares.

GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO DE CARÁCTER TEMPORAL:

Las ofertas de empleo se podrán formular para atender las siguientes actividades:

— De temporada o campaña con una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses consecutivos.
— De obra o servicio cuando su duración prevista no exceda de un año, para el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de suministro eléctrico, gas ferrocarriles....

Las ofertas de empleo de carácter temporal se tramitarán por el procedimiento previsto para las ofertas de carácter estable, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

— La solicitud se presenta por las empresas o por las organizaciones empresariales en modelo oficial ante el Área o Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde los trabajadores vayan a realizar su actividad laboral o ante la Dirección General de Inmigración, tres meses antes de iniciar la actividad laboral.
— En el momento de presentar la solicitud las empresas u organizaciones empresariales acreditarán que las ofertas de empleo han sido previamente tramitadas por los Servicio Públicos de Empleo de las respectivas Comunidades Autónomas.
— Es posible formular ofertas nominativas en caso de que los trabajadores cuya contratación se pretenda hayan sido titulares de una autorización de trabajo previa y haya acreditado el regreso ante su autoridad consular. En este caso se presentaran el modelo de solicitud y el modelo de oferta específicos para este supuesto.

Visados y Documentación para Ofertas de carácter estable o temporal

— Solicitud del Visado: Una vez concedida la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, se presenta en la Oficina Consular junto con los contratos de trabajo formulados en modelo oficial. La presentación de la documentación se lleva a cabo por las empresas u organizaciones empresariales.

— Emisión del Visado: Recibida la documentación, la autoridad consular emite el visado incorporándolo a la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena haciendo referencia al contingente 2006. La vigencia de la autorización comenzará desde la fecha que el trabajador efectúe su entrada en España.

— Entrada en España: Transcurrido un mes desde la entrada en España, el trabajador debe solicitar personalmente su tarjeta de identidad de extranjero siempre que su autorización tenga una duración superior a seis meses.

CONTINGENTE DE BÚSQUEDA DE EMPLEO PARA DETERMINADOS SECTORES DE ACTIVIDAD U OCUPACIONES:

Procedimiento:

— Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas podrán solicitar a la Dirección General de Inmigración, a través de las Áreas de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación del Gobierno correspondiente, la asignación de un número determinado de los visados aprobados en el contingente de búsqueda de empleo, para los sectores de actividad y ocupaciones previstos en el acuerdo, previa comprobación de que se han presentado ofertas de empleo que no han podido ser atendidas.

— La solicitud acompañará el compromiso del Servicio Público de Empleo de desarrollar un programa específico de intermediación dirigido a facilitar la contratación de los titulares de visados de búsqueda de empleo.

— Asimismo podrán solicitar trabajadores con visado de búsqueda de empleo, para los sectores de actividad y ocupaciones previstos en el acuerdo, las organizaciones empresariales de tales sectores de actividad. Dicha solicitud acompañará un plan concreto de búsqueda de empleo dirigido a los trabajadores solicitados.

— Con el fin de facilitar la programación durante el ejercicio de las acciones de selección de candidatos en los países de origen, la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración podrá celebrar acuerdos sectoriales de colaboración con tales organizaciones empresariales. Tales convenios podrán contemplar la realización de actividades formativas dirigidas a los candidatos y acciones dirigidas a facilitar la acogida de los trabajadores y su inserción social y laboral

— La Dirección General de Inmigración, teniendo en cuenta los acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios, remitirá la solicitud, en un plazo de diez días al órgano encargado de la preselección en el país que corresponda, a través de la Misión Diplomática u Oficina Consular en dicho país, y acordará con las autoridades competentes la fecha y el lugar para la selección.

— La selección de los trabajadores se realizará en la forma prevista en el acuerdo aplicable. La comisión de selección facilitará a los trabajadores seleccionados un documento que acredite su selección para acceder a una plaza del contingente de búsqueda de empleo de 2006 en la ocupación de que se trate.

— La comisión de selección remitirá en la misma jornada el acta de la selección realizada, con la relación nominal de las personas seleccionadas y sus datos identificativos, a la Dirección General de Inmigración, que la trasladará de inmediato a la Comisaría General de Extranjería y Documentación de la Dirección General de la Policía, para que informe sobre posibles causas de denegación de la autorización de residencia temporal y trabajo y asigne, en su caso, el número de identificación de extranjeros (NIE) a los trabajadores.

— La Comisaría General de Extranjería y Documentación devolverá a la Dirección General de Inmigración la relación de los trabajadores con el NIE asignado, para su envío inmediato al consulado correspondiente, con copia a la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares. Estos trámites deberán realizarse en el plazo máximo de un mes.

CUADRO RESUMEN

- Sectores de actividad y ocupaciones: los visados de búsqueda de empleo se otorgan sólo para un número limitado de ocupaciones / sectores de actividad por Provincia y constan en el acuerdo mediante el cual se aprueba el contingente anual. Ej: Almería, ocupaciones: Camarero, cocinero, empleados de hogar. Sector de actividad: Servicios.
- Sujetos legitimados: Los Servicios Públicos de Empleo y las organizaciones empresariales de esos sectores de actividad.
- Programas de intermediación / Plan de búsqueda de empleo: los Servicios Públicos de Empleo deben desarrollar un programa específico de intermediación dirigido a facilitar la contratación de los titulares del visado. En el caso de organizaciones empresariales, un plan concreto de búsqueda de empleo.
- Formación en origen e inserción: La Secretaría de Estado de Inmigración puede celebrar acuerdos con las organizaciones empresariales con el fin de realizar acciones formativas y facilitar la acogida de los trabajadores y su inserción social.
- Acuerdos bilaterales: las solicitudes se dirigen a los países con los que España tiene acuerdos de regulación de flujos migratorios (Bulgaria, Colombia, Ecuador, Marruecos, República Dominicana y Rumania.).

CONTINGENTE DE BÚSQUEDA DE EMPLEO PARA HIJOS O NIETOS DE ESPAÑOLES DE ORIGEN:

— La Dirección General de Inmigración, la Dirección General de Emigración y la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares dictarán instrucciones conjuntas dirigidas a las Consejerías de Trabajo y Asuntos Sociales y Consulados de España en los países en los que se prevea seleccionar hijos o nietos de español de origen para integrar este contingente anual de búsqueda de empleo.[10]

— Dichas instrucciones contemplarán:
Acciones informativas dirigidas al colectivo de potenciales titulares de estos visados de búsqueda de empleo. El plazo, el modelo de solicitud y la documentación exigible a los solicitantes. Las reglas para la valoración objetiva de las solicitudes en el caso de que las mismas superen el contingente disponible para el país de que se trate. Esta valoración tendrá en cuenta tanto las circunstancias personales del candidato como su empleabilidad en el mercado de trabajo español.[11]

— Realizada la valoración de las solicitudes y seleccionados los candidatos a la obtención de los correspondientes visados, la Embajada de España remitirá la relación nominativa de los mismos a la Dirección General de Inmigración para su traslado a la Comisaría General de Extranjería y Documentación de la Dirección General de la Policía, para que informe sobre la posible concurrencia de causas de denegación del visado previstas por la normativa aplicable y, en su caso, asigne el NIE a los trabajadores. La Comisaría General de Extranjería y Documentación devolverá a la Dirección General de Inmigración la relación de los trabajadores con el NIE asignado.

La Embajada de España remitirá asimismo a la Dirección General de Inmigración los currículos profesionales de los trabajadores seleccionados.

— El Servicio Público de Empleo Estatal y la Dirección General de Inmigración, teniendo en consideración la situación del mercado de trabajo de las diferentes Comunidades Autónomas, acordarán con los respectivos Servicios Públicos de Empleo la puesta en marcha, a lo largo de 2006, de programas específicos de intermediación laboral dirigidos a un número determinado de titulares de estos visados de búsqueda de empleo. Dichos programas comprenderán acciones de diagnóstico y orientación ocupacional y técnicas de búsqueda de empleo, así como búsqueda de empleo asistida.

— Estos trámites deberán realizarse dentro del primer trimestre de 2006 sin perjuicio de que la llegada de los titulares de estos visados de búsqueda de empleo se haga efectiva a lo largo de todo 2006, de acuerdo con el programa acordado con cada Servicio Público de Empleo.

CUADRO RESUMEN

- No se recoge limitaciones en cuanto al sector de actividad y ocupación a desempeñar.
- Sujetos legitimados para acceder al visado: Hijos o nietos de españoles de origen
- Proceso Informativo en los países de origen: se contempla acciones informativas respecto al plazo, modelos de solicitud y documentación exigible a los solicitantes así como las reglas de valoración de las solicitudes en caso de que los interesados superen el contingente previsto.
- Programas de Intermediación laboral: Llevados a cabo por los Servicios públicos de empleo que deben de comprender acciones de diagnóstico y orientación ocupacional, técnicas de búsqueda de empleo y acciones de búsqueda de empleo asistida.

Proceso de búsqueda de empleo:

Una vez que los trabajadores lleguen a España se inscribirán en el Servicio Público de Empleo competente, bajo cuya dirección desarrollarán las acciones diseñadas en el programa de intermediación establecido al efecto con el fin de conseguir el objetivo de inserción asumido en el ámbito provincial.

Dentro del plazo de tres meses desde la entrada en España, la Dirección General de Inmigración facilitará la contratación en un ámbito geográfico o en ocupación distinta de los, en su caso, inicialmente previstos, siempre que la nueva ocupación se encuentre incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura en vigor o se acredite, mediante certificado del servicio público de empleo, la insuficiencia de demandantes de empleo adecuados y disponibles para aceptar la oferta. Esta condición no se aplicará a los titulares de visado de búsqueda de empleo para hijos o nietos de español de origen.

Transcurridos tres meses sin que el extranjero haya formalizado un contrato de trabajo, quedará obligado a salir del territorio español.

Contratación de un trabajador con visado de búsqueda de empleo:

— Documentos requeridos: Presentación por parte del empleador de la solicitud de autorización en Modelo Oficial junto con el contrato de trabajo cumplimentado en Modelo Oficial y firmado por ambas partes así como los documentos requeridos para la concesión de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena:

- D.N.I. o C.I.F. y documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social, o documento acreditativo de hallarse exento.
- Fotocopia del pasaporte o Cédula de inscripción en vigor del trabajador.
- En el caso del servicio doméstico, original y copia de la acreditación de medios económicos para hacer frente a los gastos derivados de la contratación.
- Original y una copia de los documentos que acrediten alguna de las preferencias recogidas en el art. 40 de la L.O. 4/2000 en su redacción actual, en caso de ser alegadas por el interesado.
- En su caso, titulación o capacitación profesional homologada.

— Lugar de presentación: Oficinas de Extranjeros o en el Área o Dependencia de Trabajo de la Delegación o Subdelegación del Gobierno donde vaya a ejercerse la autoridad laboral.

— Plazo para resolver: La autoridad competente deberá resolver en el plazo máximo de diez días sobre la concesión de la autorización de trabajo, notificando al solicitante y al trabajador la resolución de manera inmediata.

— Eficacia de la autorización: 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 de residencia y trabajo por cuenta ajena.

Visados de búsqueda de empleo:

— Los visados de búsqueda de empleo serán emitidos por la oficina consular 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 contingente de búsqueda de empleo 2006 y, en su caso, el ámbito geográfico y el sector de actividad u ocupación.

— Transcurrido un mes desde la entrada en vigor de la autorización el trabajador estará obligado a solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero.

ESPECIAL REFERENCIA A LOS ACUERDOS FIRMADOS POR ESPAÑA CON TERCEROS PAÍSES PARA REGULAR LOS FLUJOS MIGRATORIOS:

Definición: Los acuerdos migratorios bilaterales pueden definirse como aquellos acuerdos entre dos Estados, celebrados por escrito y regidos por el Derecho Internacional, destinado a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones en materia de migraciones internacionales (Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, 1969).

De esta definición podemos extraer los siguientes puntos de análisis:

Acuerdo entre dos Estados:

De una parte el Reino de España que designa como autoridades competentes, según sus distintas atribuciones, a los Ministerios de Asuntos Exteriores, Ministerio del Interior y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La otra parte la forman la República de Bulgaria, el Reino de Marruecos, La República del Ecuador, la República Dominicana, Rumanía, Colombia y Polonia, aunque este último sin uso al aplicarse a sus ciudadanos el régimen comunitario. Dando como resultado un total de seis acuerdos en vigor.

Celebrados por escrito y regido por el Derecho Internacional:

Y así quedan publicados en el Boletín Oficial del Estado:

— Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales. (B.O.E. 4 de Julio de 2001)
— Acuerdo entre el Reino de España y la República del Ecuador relativo a la regulación y ordenación de flujos migratorios. (B.O.E 10 de Julio de 2001)

- Acuerdo sobre mano de obra entre el Reino de España y el Reino de Marruecos. (B.O.E. 20 de Septiembre de 2001)
- Acuerdo entre el Reino de España y la República Dominicana relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales. (B.O.E 5 de Febrero de 2002)
- Acuerdo entre el Reino de España y Rumanía relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados. (B.O.E 3 de Diciembre de 2002)
- Acuerdo entre el Reino de España y la República de Bulgaria relativo a la regulación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados. (B.O.E. 15 de Diciembre de 2003).

Regido por el Derecho Internacional tal y como recoge el art 96.1 C.E "Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho Internacional"

Destinado a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones en materia de migraciones internacionales:

De entre todos los derechos y obligaciones en esta materia destacamos:

Autoridades competentes:

Reino de España: los Ministerios de Asuntos Exteriores, Ministerio del Interior y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
República de Bulgaria: Ministro de Trabajo y Política Social
Reino de Marruecos: Ministerio de Empleo, Formación Profesional, Desarrollo Social y Solidaridad
Ecuador: Ministerio de Asuntos Exteriores, Subsecretaría Política, Dirección General de Ecuatorianos residentes en el exterior
República Dominicana: Secretarías de Estado de Relaciones Exteriores, de Trabajo y de Interior y Policía, a través de la Dirección General de Migración
Rumanía: Ministerios de Asuntos exteriores, del Interior y de Trabajo y Solidaridad Social
Colombia: Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Departamento Administrativo de Seguridad.

Consideración de trabajador migrante:

Según los diferentes convenios bilaterales se considera trabajadores migrantes a los ciudadanos del Estado de origen autorizados a ejercer una actividad remunerada por cuenta ajena en el territorio español.

Con esta denominación se establece el principio de contratación en los países de origen ya que deben poseer autorización previa para poder ejercer una actividad laboral que siempre ha de ser por cuenta ajena.

Comunicación de las ofertas de empleo:

Las autoridades españolas, Estado de acogida, tienen la obligación de comunicar a las autoridades de los Estados de origen el número y las características de las necesidades de mano de obra. Por su parte las autoridades de los países de origen tienen la obligación de comunicar las posibilidades que tienen de satisfacer esa demanda de trabajo.

Contenido de las ofertas de empleo: Común a todos los acuerdos

- Sector y la zona geográfica de la actividad a desarrollar
- Número de trabajadores a contratar
- Fecha límite para la selección de los trabajadores
- Duración del contrato de trabajo
- Información general sobre las condiciones laborales, la remuneración, el alojamiento y la retribución en especie
- Las fechas en que los trabajadores seleccionados deberán llegar a su lugar de trabajo en España

Acuerdo con Marruecos:

- El nombre o razón social y el domicilio del empleador u organización de empleadores

Acuerdo con Rumanía, Bulgaria y Colombia:

- Información relativa a los gastos de desplazamiento entre el país de origen y el país de acogida.

Preselección y Selección de los trabajadores, formación en los países de origen.

Como regla general se establece en los acuerdos la creación de una comisión mixta de selección formada por representantes de las Administraciones del país de acogida y del país de destino, las funciones de estas comisiones son la selección de los trabajadores en función de las ofertas presentadas, la organización de cursos de formación en caso de que estos resulte necesarios y el asesoramiento y la asistencia a los trabajadores en todo el proceso. Asimismo se faculta al empleador o a sus representantes para formar parte en estas comisiones.

La excepción queda recogida en el acuerdo con Colombia donde no se crea una comisión mixta y son las autoridades españolas quienes realizan la selección, pudiendo participar el empleador o sus representantes, tomado como base la información facilitada por el Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia (SENA). Este organismo es a su vez el encargado de realizar los cursos previos de formación, en caso de que sean necesarios, y el asesoramiento y la asistencia a los trabajadores en todo el proceso.

En todos los acuerdos se establece la obligación de realizar un examen médico a todos los seleccionados y varios acuerdos establecen una preselección de candidatos que puede ser llevada a cabo por las autoridades del país de origen caso de Bulgaria o por las comisiones mixtas mencionadas anteriormente para Ecuador, República Dominicana y Rumanía.

Por último señalar que el acuerdo con Ecuador añade la posibilidad de participación en la Comisión de selección de representantes de los Agentes sociales, organismos intergubernamentales y de organizaciones no gubernamentales que operen en el ámbito de las migraciones y la cooperación al desarrollo. Se les faculta a participar en calidad de asesores y siempre que sean designados como tales por alguna de las partes.

Derechos y condiciones laborales y sociales de los trabajadores migrantes:

No se establece ninguna diferencia entre los trabajadores del Estado de origen y los del Estado de acogida. De este modo los trabajadores migrantes, una vez concedidos los permisos de residencia y trabajo, gozan de los mismos derechos y privilegios que la legislación española otorga a sus nacionales. Asimismo los acuerdos especifican que constarán en su contrato su remuneración así como las demás condiciones de trabajo y prestaciones sociales siempre conforme a los Convenios Colectivos o en su defecto a la legislación vigente para trabajadores españoles de la misma profesión y cualificación.

Igualmente están sujetos a las obligaciones y beneficios derivados de su afiliación a la Seguridad Social del Estado de acogida, en el caso de Marruecos y Ecuador a través de convenio bilateral.

Disposiciones especiales sobre los trabajadores de temporada: Compromiso de Regreso.

La mayoría de los acuerdos dan una definición general de trabajador de temporada considerando como tal al ciudadano del país de origen autorizado, en el marco del convenio bilateral, a entrar en el territorio español y a salir de él para las actividades de temporada o actividades relacionadas con periodos determinados, y que sea titular de un contrato de trabajo cuya duración se ajuste a las características y duración de los mencionados periodos.

Junto con esta denominación los acuerdos incorporan el compromiso de retorno al país de origen una vez finalizado los trabajos de temporada. El incumplimiento de este compromiso de regreso inhabilita al trabajador para futuras contrataciones en España.

El retorno de los trabajadores migrantes:

Todos los acuerdos, excepto el firmado con el Reino de Marruecos, establecen disposiciones relativas al retorno voluntario de los trabajadores migrantes.

De este modo ambas partes se comprometen a la adopción de medidas para poner en marcha programas de retorno voluntario que impulsen la reinserción del trabajador ya que según lo expuesto en los acuerdos, se considera al trabajador migrante como un trabajador con un valor añadido que aporta al país la experiencia de la migración, considerada como un factor de desarrollo económico, social y tecnológico de los países de origen.

APLICACIÓN PRÁCTICA
DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE CONTINGENTE EN ZARAGOZA

Sobre el marco legalmente establecido, nuestro interés se centra en conocer en la práctica el cumplimiento del acuerdo para la contratación del año en curso y la implicación de las diferentes entidades, tanto públicas como privadas, en la ejecución y el desarrollo del mismo.

Por ello surgió la necesidad de abordar el papel de todas aquellas entidades que de manera directa o indirecta pueden intervenir en el proceso de contratación, desde la elaboración del acuerdo para la contratación de ciudadanos extranjeros hasta el futuro retorno de estos trabajadores a sus países de origen. Los principales temas tratados en las entrevistas en profundidad que se desarrollaron fueron los siguientes:

Elaboración de la propuesta para establecer un contingente de trabajadores extranjeros en nuestra Comunidad Autónoma.

Ejecución del acuerdo establecido para el año 2006.

- Grado de ejecución del acuerdo 2006
- Distinción por tipos de ofertas:
  - ofertas de carácter estable genéricas
  - ofertas de carácter estable nominativas
  - ofertas de empleo de carácter temporal
  - visados de búsqueda de empleo (determinadas actividades / hijos nietos españoles de origen)
- Perfil de las empresas solicitantes.
- Perfil de los trabajadores seleccionados.
- Seguimiento de las contrataciones.

Especial referencia a los acuerdos bilaterales firmados por España:

- Participación en los comités de selección.
- Formación facilitada a los trabajadores en los países de origen.
- Información facilitada a los trabajadores en sus países de origen

Recepción, llegada y retorno de los trabajadores seleccionados.

- Medidas para su integración social en España
- Medidas para su integración laboral en España
- Programas de retorno voluntario de los trabajadores extranjeros.

ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA PARA ESTABLECER UN CONTINGENTE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA PROVINCIA DE ZARAGOZA.[12]

Entidades implicadas: Organizaciones empresariales de ámbito provincial, Confederación de Empresarios de Zaragoza, (CEZ) y Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa (CEPYME), Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), Delegación provincial del Ministerio de Trabajo en Zaragoza, sindicatos de ámbito provincial,Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.).

> *"En la determinación del número y características de las ofertas de empleo, el Gobierno tendrá en cuenta las propuestas que eleven las Comunidades Autónomas y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como un informe sobre la situación de empleo e integración social de los inmigrantes elaborado a tal efecto por el Consejo Superior de Política de Inmigración".*[13]

Dos entidades adquieren protagonismo en esta fase orientada a establecer una propuesta numérica de ocupaciones y actividades para el contingente de trabajadores extranjeros que posteriormente será elevada al gobierno para su aprobación final. Las organizaciones empresariales de ámbito provincial, CEPYME Y CEZ y la dirección provincial del INAEM como Servicio Público de Empleo de nuestra Comunidad Autónoma.

El grado de participación en la elaboración del contingente de trabajadores extranjeros de la C.E.Z se refleja en la elaboración de una propuesta de contingente teniendo en cuenta la situación nacional de empleo y las distintas ocupaciones que pueden ser objeto de contratación a través de este procedimiento. Para ello, a lo largo de todo el año se va realizando una previsión de puestos de trabajo por las confederaciones sectoriales, empresas asociadas y por aquellas que, aun no siéndolo, han participado anteriormente en este tipo de contratación o están interesadas en hacerlo. Esta previsión de mano de obra se refleja en el informe final que recoge la propuesta de contingente para el año entrante y que normalmente coincide con la propuesta presentada por los Servicios Públicos de empleo.

La participación de CEPYME consiste en trasladar los datos de previsión de mano de obra para la elaboración de la propuesta y especialmente las necesidades de mano de obra del sector del metal.

Una vez elaborada la propuesta por parte de los empresarios, se remite a los Servicios Públicos de empleo. Como novedad para el contingente previsto para el 2007 y al objeto de determinar el número y características de las ofertas de empleo propuestas por los Servicios Públicos de empleo, sobre la base de la demanda emitida por las organizaciones empresariales, la Dirección del Instituto Aragonés de Empleo y ante la ausencia de normativa estatal, ha dictado una orden a la Dirección Provincial de Zaragoza para que impulse un procedimiento específico para aceptar, rechazar o modificar las propuestas presentadas por parte de las organizaciones empresariales. Procedimiento aplicado únicamente en la provincia de Zaragoza.

Dicho procedimiento ha sido elaborado basándose en los siguientes índices:

Indicadores previstos por el Ministerio de Trabajo[14] para elaborar el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y que son:

1. Indicador del grado de penetración en el mercado de trabajo: Relaciona el número de puestos ofertados con los contratos comunicados para una misma ocupación, mostrando si hay suficiente información sobre ofertas de empleo en las bases de datos. Se considerará que el grado de penetración es aceptable cuando su valor sea superior al valor medio nacional para todas las ocupaciones. (0,06)

$$IP = \frac{\text{Puestos ofertados}}{\text{Contratos}}$$

2. Indicador de escasez de demandantes: Relaciona la media de demandas existentes para una ocupación con el número de puestos ofertados. Se considerará que hay escasez de demandantes cuando su valor sea inferior al valor medio nacional para todas las ocupaciones. (7,52)

$$IE = \frac{\text{Media de demandas}}{\text{Contratos}}$$

3. Indicador de movilidad geográfica real: Es una expresión de la movilidad geográfica real que se produce en el mercado de trabajo, relacionando el número de trabajadores que se colocan fuera de la provincia donde están inscritos como demandantes de empleo con los que se colocan en la provincia de inscripción. IM provincial < 0,30

$$IM = \frac{\text{Trabajadores que entran + trabajadores que salen}}{\text{Trabajadores que entran + trabajadores que salen + trabajadores que permanecen}}$$

4. Indicador de dificultad de acceso al empleo: Introduce una nueva perspectiva desde la demanda y lo que expresa es la probabilidad de que se cumplan las expectativas de empleo de los demandantes que solicitan colocarse en una ocupación. El indicador se construye como una relación entre demandantes que se colocan en una ocupación y demandantes que solicitan ocuparse en la misma. Un valor del indicador inferior al medio nacional (1,11) para todas las ocupaciones será indicativo de que el mercado no debe acoger trabajadores extranjeros puesto que este hecho rebajaría las ya escasas posibilidades de colocarse a los trabajadores presentes en el mercado nacional.

$$ID = \frac{\text{Colocaciones}}{\text{Media de demandas}}$$

Número de demandantes inscritos como desempleados en las oficinas del INAEM en la provincia de Zaragoza a fecha 31 de Octubre de 2006.

Porcentaje de ejecución del acuerdo de contingente de trabajadores estables para el año 2006 en la provincia de Zaragoza.

Por último y con ambas propuestas redactadas se convoca la comisión que eleva la propuesta final a la Dirección del Instituto Aragonés de Empleo, como representante de la Comunidad Autónoma, para su posterior aprobación por el Gobierno.

Dicha comisión está compuesta por representantes de las organizaciones sindicales de ámbito provincial, UGT y CCOO, organizaciones empresariales del mismo ámbito C.E.Z. y CEPYME y representantes del Instituto Aragonés de Empleo y tiene como objeto debatir las diferentes peticiones y consideraciones presentadas por las partes para establecer la propuesta final del contingente para el año próximo[15]. Las organizaciones sindicales llevan a cabo una labor de contraste con las necesidades del mercado de trabajo.

Puede ocurrir que esta propuesta final no se ajuste a las necesidades futuras de las empresas solicitantes, bien por exceso con lo que no se realiza la contratación o se contrata a un número menor de empleados que la oferta inicial, o por defecto, con lo que a solicitud de las organizaciones empresariales:

— Se reasignan las ocupaciones objeto del contingente entre distintas provincias
— Se solicita una ampliación de contingente, bien en una ocupación que ya constara en el acuerdo inicial o se incorpora una nueva ocupación teniendo en cuenta la situación nacional de empleo.

RESUMEN DE DATOS

- Protagonismo de las organizaciones empresariales en la fase de elaboración de la propuesta del contingente.
- Introducción de criterios correctores de la propuesta empresarial por parte del Instituto Aragonés de empleo. Novedad para la propuesta de contingente 2007 sólo en la provincia de Zaragoza.
- Participación sindical sólo al final del proceso en la reunión que da como resultado el acuerdo final.
- Modificación del acuerdo inicial a propuesta de los participantes.

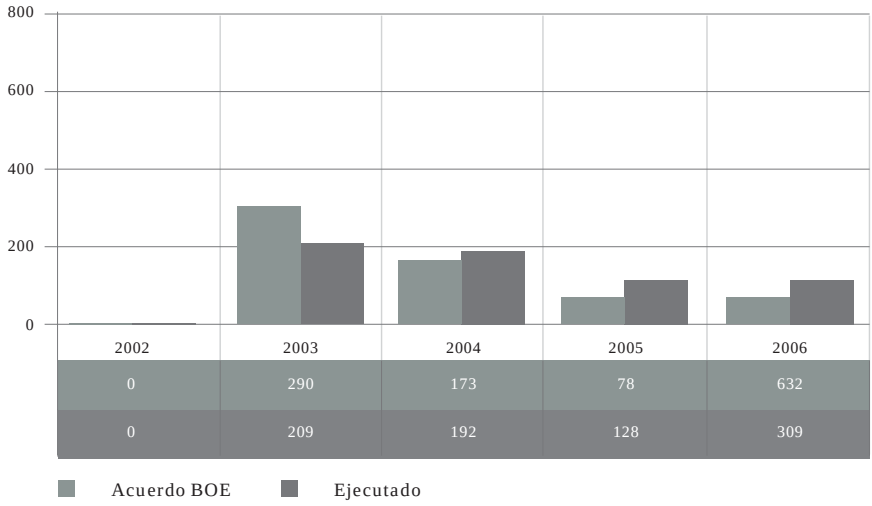
EJECUCIÓN DEL ACUERDO ESTABLECIDO PARA EL AÑO 2006

Entidades implicadas: Confederación de Empresarios de Zaragoza, C.E.Z, Fundación San Ezequiel Moreno, Áreas o Delegaciones provinciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

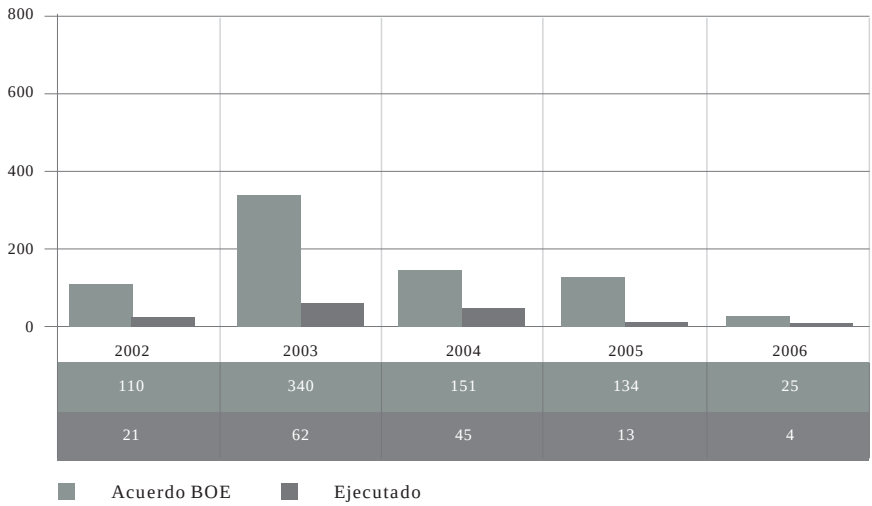
Al igual que en la fase anterior, son las organizaciones empresariales las que adquieren todo el protagonismo del proceso, dentro del ámbito de la provincia de Zaragoza es la C.E.Z como organización empresarial, la legitimada para representar a las empresas solicitantes en el proceso de contratación, junto con la Fundación San Ezequiel Moreno, entidad de ámbito privado que asesora y actúa como representante de las empresas en diversos procedimientos de contratación en origen, entre ellos el contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios.

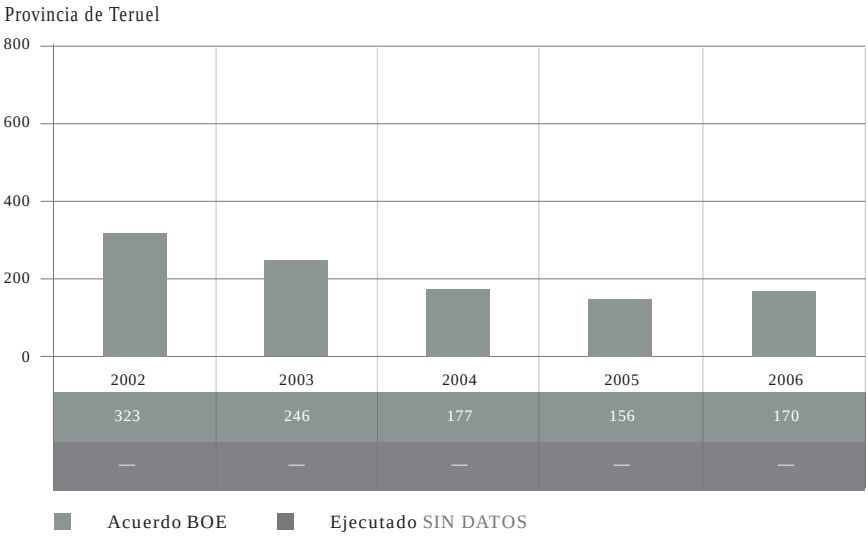
Evolución del contingente de ofertas genéricas de carácter estable

Provincia de Zaragoza



Provincia de Huesca





Confederación de Empresarios de Zaragoza

La C.E.Z como organización empresarial de ámbito provincial es la legitimada para tramitar las ofertas de trabajo de todas aquellas empresas que soliciten su representación, de acuerdo a la normativa vigente.

La modalidad de contratación a la que recurre la asesoría jurídica de la C.E.Z es la gestión de ofertas genéricas de carácter estable, utilización exclusiva de esta modalidad que responde a las restricciones impuestas para la contratación de ofertas nominativas establecidas en el acuerdo. Indicar que otras propuestas como los visados de búsqueda de empleo, obligarían a empresarios u organizaciones empresariales a desarrollar y poner en funcionamiento programas de intermediación y planes de búsqueda de empleo pero, según la entidad, este modo de contratación no se ha llevado nunca a cabo. En primer lugar porque nunca se ha formulado ninguna solicitud por los legitimados, Servicios Públicos de empleo y organizaciones empresariales y como segunda razón se expone que cuando se presentó esta posibilidad no lo consideraron un medio atractivo para los solicitantes y su desarrollo estaba poco perfilado, aunque no se descarta utilizar esta vía de contratación en el futuro.

Por sectores las empresas que más acuden a este procedimiento de contratación son las del Metal y Construcción y en menor medida Transporte, Hostelería, Madera, Textil.

Por países destaca las ofertas dirigidas a los países del este de Europa, Rumanía y Bulgaria por reunir sus trabajadores el perfil solicitado por las empresas, en especial las empresas del metal, por encontrar en estos países trabajadores altamente cualificados.

Respecto a los trabajadores de países sudamericanos Colombia, Ecuador, República Dominicana y Perú se suelen ocupar en el sector servicios y hostelería, por su conocimiento el idioma y por tratarse de puestos de trabajo de cara al público.

Se trata de trabajadores de mayor o menor cualificación profesional dependiendo del sector de producción donde desarrollan su actividad profesional

- Sector del metal. Trabajadores cualificados
- Textil / Confección: trabajadores no cualificados
- Construcción: ambos dependiendo de la ocupación solicitada, desde peones no cualificados hasta fontaneros, carpinteros... se demandan indistintamente dependiendo de las necesidades de las empresas.
- Hostelería. Se demandan cocineros y camareros.
- Transporte: conductores de camión o de autobús

En cuanto al procedimiento de contratación se deben agrupar un mínimo de 10 puestos de trabajo. Estas ofertas se pueden presentar por una sola empresa en una solicitud individual o de manera agrupada por dos o más empresas para completar el mínimo de 10. En ambos casos pueden presentar la oferta directamente ante la delegación provincial del Ministerio de Trabajo en Zaragoza o a través de la asesoría jurídica de la C.E.Z.

Esta necesidad de agrupar varias ofertas hasta completar un mínimo de 10 puestos de trabajo supone, a juicio de la C.E.Z, una dilatación en el proceso de contratación. Se suele resolver acudiendo a la colaboración con entidades privadas que gestionan el contingente, caso de la Fundación San Ezequiel Moreno, para completar la oferta.

Respecto al volumen de las ofertas presentadas por los solicitantes y las características de las empresas que recurren a este procedimiento de contratación no hay un criterio fijo, hay grandes empresas que solicitan 10 o más trabajadores y pequeñas y medianas empresas que recurren al recurso de agrupar sus ofertas.

Fundación San Ezequiel Moreno

Indicar que según la normativa vigente, son las organizaciones empresariales de ámbito provincial las legitimadas para representar a las empresas en el proceso de contratación a través del contingente de trabajadores no comunitarios, con lo que los servicios ofertados por esta entidad son servicios contratados de forma mercantil por las empresas solicitantes.

Esta entidad de ámbito privado recurre a tres modalidades de contratación dependiendo del lugar a donde dirijan las ofertas las empresas solicitantes.

Países de la Unión Europea[17]

Contratación en origen dirigida principalmente a Polonia y Portugal, la selección de los trabajadores se realiza en los propios países y debido a su condición de ciudadanos comunitarios no hay limitaciones en la contratación, esta se realiza a través de los técnicos de la Fundación San Ezequiel en colaboración con los técnicos de comercio exterior de Aragón Exterior (AREX), empresa pública del gobierno de Aragón.

Terceros países. Dos modalidades de contratación:

A través del contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios: las ofertas se dirigen principalmente a los países con acuerdo firmado con España sobre regulación de flujos migratorios. Se trata de ofertas genéricas de carácter estable y la selección de los trabajadores se realiza según el acuerdo en vigor.

Régimen general: A través de la tramitación de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena iniciales[18]. Para ello se realiza una difusión previa de las ofertas disponibles en los países de origen. Los técnicos de la fundación junto con los de Aragón exterior realizan la selección y presentan la correspondiente solicitud de autorización inicial ante las dependencias o áreas provinciales del Ministerio de Trabajo. Al realizar la selección en origen se tramitan las autorizaciones de manera nominativa.

El optar por una modalidad de contratación u otra depende de las necesidades planteadas por las empresas solicitantes que valoran diferentes factores, perfiles de los trabajadores demandados, número de ofertas, el país para realizar la selección, ofertas dirigidas a terceros países sin acuerdo bilateral como Chile y Perú donde no se tiene en cuenta la situación nacional

de empleo, dirigida a países con acuerdo siguiendo el procedimiento previsto en el acuerdo de contingente etc...No hay una preferencia por una u otra sino que ambas modalidades de contratación, régimen general y contingente, se encuentran en porcentajes similares.

En cuanto al perfil de las empresas solicitantes señalar su variedad, desde grandes empresas a PYMES, la opción por régimen general o contingente no tiene relación con el tamaño de la empresa o el número de ofertas presentadas sino que responde a las necesidades de los solicitantes, la mayoría de ellos pertenecen al sector del metal,seguido de construcción, transporte, textil, hostelería.

Por último indicar que esta entidad no considera una especial dificultad para la contratación a través de contingente la necesidad de agrupar ofertas hasta un mínimo de diez.

Respecto a las nacionalidades y los perfiles del trabajador contratado, el mayor número de ofertas se dirigen a los países del Este de Europa, principalmente Polonia, Rumanía y Bulgaria hacia estos países se dirigen las empresas del sector del metal y transporte. El perfil de trabajador es varón, cualificado y de edad variable personas jóvenes, pero también profesionales con mucha experiencia en el sector.

Otros países a los que se dirigen las empresas son Portugal en busca de trabajadores cualificados, en especial en el sector de la construcción, Chile y Perú[19] al no considerarse la situación nacional de empleo de sus nacionales para su contratación por haber firmado convenio internacional a tal efecto con España y los países sudamericanos con acuerdo bilateral sobre regulación de flujos migratorios, en especial Ecuador y República Dominicana.

Indicar que el género del trabajador depende de las ocupaciones demandadas. Masculino para sectores como la construcción, metal, transporte, hostelería (cocineros y camareros) o exclusivamente femenino en textil.

Dependiendo de la nacionalidad del trabajador, comunitario, no comunitario, nacional de país con acuerdo bilateral de regulación de flujos migratorios y de la actividad a desarrollar, si se encuentra o no entre las ocupaciones de difícil cobertura o entre las indicadas en el acuerdo de aprobación del contingente se opta por una modalidad de contratación en origen u otra.

Delegaciones y áreas provinciales del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales

Su papel en el procedimiento de contratación a través del contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios se limita a actuar como un órgano de tramitación, verificando que tanto los diferentes solicitantes como los trabajadores a los que se dirigen las ofertas, cumplen con los requisitos y con la documentación necesaria prevista en la normativa vigente y comunicando los resultados de dicha gestión a los solicitantes.

CUADRO RESUMEN

- Pluralidad de participantes. Empresas, organizaciones empresariales, entidades privadas, empresas públicas.
- Escasa participación de la Administración, órgano de tramitación y comunicación y ausencia de participación sindical.
- Incumplimiento de los acuerdos inicialmente previstos. (ver documento adjunto).
- Ausencia de visados para la búsqueda de empleo y ejecución de ofertas genéricas de carácter estable u ofertas de carácter temporal (campañas agrícolas)
- Preferencia por trabajadores de países del este de Europa.
- Diversidad de procedimientos para las contrataciones en origen: contingente, régimen general, régimen comunitario...

ESPECIAL REFERENCIA A LOS ACUERDOS BILATERALES FIRMADOS POR ESPAÑA:

Entidades implicadas: Fundación San Ezequiel Moreno, Confederación de Empresarios de Zaragoza, CEZ, y Áreas o Dependencias provinciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

A lo largo de las entrevistas a los diferentes actores implicados en este procedimiento de contratación nos hemos interesado por la participación de las entidades en tres aspectos recogidos en los acuerdos bilaterales firmados por España para la regulación de los flujos migratorios con los siguientes resultados.

Grado de participación de las entidades en los comités de selección: Preselección y Selección de los trabajadores en los países de origen

Áreas o delegaciones provinciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: El papel de las dependencias Provinciales se limita en este supuesto a aprobar el proceso selectivo si cumple con la normativa vigente. Por tanto, no se contempla la participación en los comités de selección de ningún representante de la Administración del país de destino en su nivel provincial, debido a esta circunstancia se desconoce los miembros designados por España en estos comités de selección así como sus normas de funcionamiento, instándonos a los funcionarios de la Dirección General de Inmigración para obtener la información solicitada.

Confederación de Empresarios de Zaragoza: Al no obtener una respuesta positiva de la delegación provincial de Zaragoza del Ministerio de Trabajo trasladamos la cuestión a quienes, según los acuerdos internacionales firmados por España, pueden participar en la selección de trabajadores, esto es al empleador o sus representantes.

La respuesta dada por los representantes de los empresarios en su nivel provincial acerca de este supuesto fue que desde la Asesoría jurídica de la C.E.Z se realiza la gestión de la oferta de trabajo en el país de destino, en especial la presentación de solicitudes para la contratación ante la dependencia provincial del Ministerio de Trabajo y todos aquellos actos derivados de la misma. Sin embargo, son las propias empresas las que acuden como parte interesada a los comités de selección y en caso de optar por hacerlo mediante representación, esta es llevada a cabo por consultoras especializadas o por otras entidades privadas.

Fundación San Ezequiel Moreno: Obtenida la respuesta de los representantes de los empresarios trasladamos de nuevo la cuestión a entidades del ámbito privado que ofertan servicios a empresas para contratación de trabajadores extranjeros en sus países de origen.

La Fundación San Ezequiel Moreno participa, como representante de la empresa que contrata sus servicios, en la selección de los trabajadores extranjeros comunitarios. Todos los servicios relacionados con la selección y contratación de trabajadores en los países de origen se realizan de manera conjunta con Aragón Exterior, empresa pública del Gobierno de Aragón creada para impulsar el crecimiento y la competitividad de las empresas aragonesas en los mercados exteriores, cuentan con una red internacional de delegaciones y ofrece servicios

de información y asesoramiento, búsqueda de contactos con empresas e instituciones locales, asistencia operativa en el extranjero y con un servicio de apoyo a la contratación en el extranjero realizado por técnicos en desarrollo internacional.

El proceso de selección, con las particularidades a aplicar según el convenio internacional del país que se trate, es el que a continuación se detalla. En un primer momento es el comité de selección formado por representantes de las partes firmantes del acuerdo bilateral quien preselecciona a los candidatos, normalmente en una proporción de 2 o 3 candidatos por puesto de trabajo.

Una vez realizada esta primera selección son los técnicos de la Fundación, junto con los técnicos de Aragón Exterior y en algunas ocasiones, en torno a un 35 %, las propias empresas solicitantes, quienes realizan la selección definitiva. Para ello tienen la posibilidad de realizar diversas pruebas técnicas para medir la cualificación profesional de los aspirantes.

Formación facilitada a los trabajadores en los países de origen

> *"Las empresas ofertantes podrán proponer que el proceso de selección incorpore acciones de formación en el país de origen. En este caso se realizará una preselección de candidatos a la acción formativa, concluida la cual se efectuará entre los participantes la selección definitiva"*[20]

> *"En el caso de que el solicitante proponga la realización de acciones de formación en el país de origen, presentará además una Memoria explicativa de dicha propuesta"*[21]

Consultamos a todas las entidades implicadas sobre esta cuestión repitiéndose respuestas similares que se pueden resumir en el siguiente análisis.

Es el empresario solicitante quien propone y quien asume el coste de realizar acciones formativas que se incorporan al proceso de selección. Debido a que, según los acuerdos que regulan el contingente, no existe obligación de realizar acciones formativas a los trabajadores en los países de origen estas no se llevan a cabo y el empresario o sus representantes, realizan la selección definitiva tal y como hemos explicado en el punto anterior.

Las únicas medidas formativas que se contemplan desde las Administraciones Públicas son en destino y facilitadas por el INAEM y principalmente orientadas a trabajadores desempleados.

También hay acuerdos de colaboración para prestar formación a trabajadores en activo, la mayoría sobre cursos de español para extranjeros, a través de entidades públicas o privadas.

Información facilitada a los trabajadores en sus países de origen

Se traslada a los trabajadores extranjeros no comunitarios a través de las ofertas de empleo genéricas que presentan los empresarios o sus representantes ante las delegaciones o áreas provinciales del Ministerio de Trabajo para su tramitación y que recogen los aspectos que marcan los acuerdos bilaterales, sector y zona geográfica donde se va a desarrollar la actividad, fecha de incorporación al puesto de trabajo, salario bruto, descuentos, salario neto...

El contenido de la información, que según el marco legal se facilita a los trabajadores, es en relación con sus condiciones de trabajo en España. La Fundación San Ezequiel Moreno ofrece como parte de sus servicios a empresas, reuniones con los preseleccionados donde se detalla las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo junto con información sobre condiciones sociales, laborales, culturales en nuestra comunidad, con el fin de lograr una rápida integración laboral y social de los futuros trabajadores.

CUADRO RESUMEN

- Ausencia de participación sindical en los comités de selección y en los procesos de selección.
- Ausencia de representantes de la Administración territorial, delegaciones o áreas provinciales del Ministerio de Trabajo y ausencia de representantes de la administración autonómica.
- Protagonismo de entidades privadas en los procesos de selección a través de formulas de representación empresarial.
- Convenio de colaboración entre entidades privadas y públicas que favorece los intereses del empleador.
- Ausencia de formación que no se presenta como obligatoria sino como parte del proceso de selección llevado a cabo por empleador.
- Información única y exclusivamente referida a las condiciones laborales, sin incluir información acerca del país de destino, tan sólo se incluye esta información como un servicio a contratar por parte del empleador ofertado por entidades privadas.

RECEPCIÓN, LLEGADA Y RETORNO DE LOS TRABAJADORES

Entidades implicadas: Áreas o Delegaciones provinciales del Ministerio de trabajo y Asuntos sociales, Confederación de empresarios de Zaragoza, CEZ,

Nuestro interés en este punto se centra en conocer si las entidades entrevistadas tienen establecidas medidas para la integración social y laboral de los trabajadores que llegan a nuestra comunidad.

Indicar que como novedad en el acuerdo que aprueba el contingente de trabajadores para 2007 se establecen garantías sobre la duración de los contratos y sobre las condiciones ofertadas en los contratos de trabajo, corresponde a la administración la labor de comprobar el grado de cumplimiento, aunque se redacta como una posibilidad y no como una obligación, la sanción en caso de que la administración verifique el incumplimiento es tres años sin poder participar en posteriores procesos de contratación.[22]

La Confederación de Empresarios de Zaragoza realiza un seguimiento no formal a los trabajadores una vez que se incorporan a su puesto de trabajo. Este seguimiento es realizado desde la asesoría jurídica de la CEZ que mantiene contactos con las empresas solicitantes con el objetivo de realizar las previsiones de contratación para presentar la propuesta de contingente para el año siguiente.

Tanto desde la Administración pública estatal como desde la autonómica a través de sus servicios de empleo, no se ha desarrollado ninguna medida para conocer el seguimiento de las contrataciones realizadas por esta vía.

Se nos informa de la posibilidad que tiene cualquier trabajador extranjero de inscribirse en los Servicios Públicos de empleo en caso de pérdida del puesto de trabajo. No les consta ningún dato referido al seguimiento de la contratación como pueden ser despidos, causas de los mismos, bajas laborales por enfermedad, por accidente de trabajo o cualquier otro dato que nos pueda indicar si se cumplen de manera efectiva las condiciones laborales planteadas en las ofertas de trabajo.

La entidad privada Fundación San Ezequiel Moreno complementa su labor de selección en los países de origen con una oferta de servicios a empresas en el país de destino, similares a los ofrecidos por otras entidades y Agentes sociales, y que tienen como objetivo la rápida

incorporación al puesto de trabajo de los seleccionados y su integración en nuestra comunidad. Estos servicios son las que a continuación se detallan.

- Formación en destino adaptada a las necesidades de la empresa: español para extranjeros que puede ser impartido en la propia empresa, se puede determinar su duración, itinerarios formativos...
- Capacitación profesional de los trabajadores contratados al puesto de trabajo y talleres de adaptación al entorno para facilitar su inserción, tratan temas como empadronamiento, tarjetas sanitarias, compra de alimentos...
- Talleres de cultura laboral y de prevención de riesgos laborales: incluyen las reglas y procedimientos a seguir por los trabajadores en el mercado laboral español, comunicar las bajas al empleador, medidas de seguridad e higiene en el trabajo etc...
- Vivienda: La fundación posee viviendas tutorizadas donde los trabajadores pueden establecerse por un periodo de 3 meses de acuerdo con las normas de convivencia establecidas, se les diseña un plan de ahorro para que puedan acceder a vivienda según sus necesidades / posibilidades.
- Servicios de acompañamiento. Para realizar gestiones y trámites necesarios para su incorporación al puesto de trabajo y servicios de traducción.
- Programas de retorno voluntario: no se establecen medidas para el retorno voluntario de trabajadores.

CUADRO RESUMEN

- Hasta el acuerdo del año 2007 no se han establecido medidas de seguimiento y control de las contrataciones por lo que las administraciones públicas carecen de esta información.
- Pese a que en 2007 se introducen estas garantías para los trabajadores la labor de vigilar su cumplimiento es potestativa por parte de la Administración.
- El único programa que completa todo el proceso migratorio desde la selección de los trabajadores hasta su integración social y laboral en destino se configura como un servicio que deben de contratar las empresas solicitantes ofertado por una entidad privada como parte de sus servicios a empresas.
- Pese a que todos los acuerdos internacionales sobre regulación y ordenación de flujos migratorios firmados por España indican que las partes establecerán medidas para el retorno voluntario de los trabajadores. Ninguna entidad de las entrevistadas ha establecido programas o medidas de actuación en torno a este punto.

CONCLUSIONES

El presupuesto inicial sobre el que hemos trabajado decía que el procedimiento de contratación a través del acuerdo por el que se establece un contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios es un **medio adecuado** para regular los flujos migratorios pero sin embargo es un procedimiento **poco y mal utilizado** por los actores participantes en el proceso de contratación. Asimismo se planteaba la **escasa participación sindical** en la mayoría de las fases de ejecución de los acuerdos.

MEDIO ADECUADO PARA REGULAR LOS FLUJOS MIGRATORIOS

Varios son los argumentos que avalan la historia de trabajo en relación con las diferentes fases del procedimiento.

Fase de elaboración del contingente anual

Cabe valorar como aspectos positivos el intento de procedimentar la previsión de mano de obra realizada por los Agentes Sociales y por los Servicios públicos de empleo. Esta es una manera adecuada de regular la oferta y la demanda de mano de obra, en base a las estimaciones realizadas por ambos actores se determinan el número de contratos a realizar. Demanda de mano de obra que se realiza desde sectores y actividades que no son cubiertas por el mercado de trabajo nacional, por tanto está justificado acudir a la contratación en el exterior para cubrir esos puestos de trabajo.

Valoramos como efectivo que el número y características de puestos y ocupaciones que forman el contingente anual se establezcan por acuerdo. Acuerdo inicial, atendiendo a las necesidades específicas de cada provincia, entre organizaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas y los Servicios Públicos de empleo, acuerdo que elevan las Comunidades autónomas y que se repite a nivel nacional para ser trasladado al gobierno, que finalmente aprueba el contingente anual.

También es importante que el contingente establezca sus prioridades hacia las ofertas genéricas de carácter estable ya que da la oportunidad a todos los ciudadanos de los países de origen a tomar parte en los procesos de selección para incorporase al mercado laboral español, estableciendo supuestos muy restrictivos a los solicitantes en caso de que deseen realizar ofertas nominativas.

Fase de ejecución del acuerdo anual

Calificamos de medio adecuado para regular los flujos migratorios por dos razones fundamentales. La primera porque la selección y la contratación de los trabajadores se realizan en los países de origen lo que favorece la entrada regular de trabajadores al mercado laboral.

El segundo motivo es que la selección y contratación de los trabajadores se realiza según los preceptos de acuerdos bilaterales firmados por España con los países de origen, acuerdos que tienen como objeto la regulación de los flujos migratorios entre España y los países firmantes. Se trata de normas de Derecho Internacional que establecen garantías, derechos y obligaciones en materia laboral a los trabajadores seleccionados que los sitúan en posición de igualdad con el resto de trabajadores que desempeñan su actividad en el mercado laboral español. Como novedad en el acuerdo por el que se establece el contingente anual para el año 2007 se incluyen las garantías referidas a las condiciones de la oferta de trabajo y a su duración.

Recepción, llegada y retorno de los trabajadores extranjeros

Es importante que la llegada a España se realice cumpliendo los requisitos legalmente establecidos, con un contrato de trabajo firmado en el país de origen del trabajador, con una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena y con un visado de entrada derivado de esta autorización.

Así como la definición que se establece en los acuerdos bilaterales sobre el trabajador migrante como un trabajador con un valor añadido que debe utilizar esa experiencia adquirida en nuestro país para aumentar el desarrollo económico, social y tecnológico de su país de origen. Se trata de una visión del fenómeno migratorio en positivo para ambos países pero sobre todo una consideración del fenómeno migratorio como algo temporal, con camino de ida y de vuelta.

Es por esta razón por la que la mayoría de los acuerdos internacionales contemplan medidas de retorno voluntario de los trabajadores que deberán ser aplicadas por las partes firmantes.

POCO Y MAL UTILIZADO POR LOS ACTORES PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

La primera calificación es obvia, simplemente hay que observar los datos de ejecución del último contingente aprobado para Aragón para confirmar esta afirmación, llegándose a casos

inexplicables como el de la provincia de Teruel con un contingente aprobado para 2006 de 170 trabajadores y un total de 0 trabajadores contratados a través de este procedimiento.

Los datos de evolución del contingente anual desde su inicio en el año 2002 no son más favorables y tienen como factor a añadir a los escasos datos de contratación el alto grado de incumplimiento por parte de los solicitantes del acuerdo inicialmente previsto. Por otra parte tampoco se ha emitido, desde que existe esta posibilidad, ningún visado para búsqueda de empleo.

Estos datos numéricos confirman que la incidencia de este procedimiento de contratación para regular los flujos migratorios es limitada. Tan sólo hay que compararlo con otros procedimientos como el régimen general para comprobar su escasa utilización por los participantes[23]. Incluso en el acuerdo previsto para el año 2007 el gobierno adelanta una previsión de los contratos que se realizarán a trabajadores extranjeros no comunitarios por distintos medios dando como resultado lo siguiente:

Contingente: ofertas genéricas de carácter estable:	27.034
Visados de búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen:	500
Régimen General: Contratación individual nominativa:	92.000
Contrataciones de duración determinada:	61.000

Respecto a la afirmación inicial “mal utilizado por los actores participantes en el proceso”. Habría que matizarla por mal utilizado por el único actor que de forma efectiva participa en el proceso, ya que el protagonismo en casi todas las fases de ejecución, corresponde al solicitante: Empresas, organizaciones empresariales o entidades privadas que actúan en representación.

Veamos la participación de las entidades e Instituciones en las distintas fases del proceso de contratación:

Elaboración del contingente anual

No hay un criterio único para elaborar la propuesta que elevarán las Comunidades Autónomas al gobierno. A falta de una normativa estatal a este respecto y como novedad para la propuesta de 2007, desde el Instituto Aragonés de Empleo se establecieron medidas que tenían como objetivo aceptar, rechazar o modificar la propuesta realizada por las organizaciones empresariales pero se desconoce si tendrán continuidad en años próximos e incluso si este procedimiento se hará extensivo a las provincias de Huesca y Teruel, competencia del

Instituto Aragonés de Empleo y en el resto del territorio nacional, ya que estas medidas sólo han sido aplicadas para la propuesta de Zaragoza.

La participación de sindicatos de ámbito provincial se limita a solicitar la modificación parcial de las propuestas realizas desde organizaciones empresariales en las reuniones mantenidas con los servicios públicos de empleo para determinar el contingente de trabajadores extranjeros.

Ejecución del acuerdo previsto

Las Áreas o delegaciones provinciales del Ministerio de Trabajo actúan exclusivamente como órganos de tramitación de las solicitudes presentadas por empresas, entidades en representación de estas u organizaciones empresariales, por tanto no hay ningún representante de la administración territorial del Ministerio de Trabajo en nuestra Comunidad Autónoma que participe en los procesos que se realizan en los países de origen.

Consideramos que si el acuerdo por el que se establece el contingente responde a las necesidades del territorio, la participación de las administración territorial o incluso de la administración autonómica, que desaparece del procedimiento una vez se establece el acuerdo, debería ser mayor en cada una de las fases del proceso y no limitarse a las actuaciones antes mencionadas.

Debido a que los representantes del Ministerio de Trabajo en nuestro territorio tienen funciones tan limitadas no hay establecidas ninguna medida de seguimiento de las contrataciones realizadas por este medio.

Dentro de las novedades para este año 2007 se establecen dos garantías para el trabajador. Garantía de actividad continuada y garantía de cumplimiento de las condiciones de trabajo [24] y designa a la Administración como la encargada de verificar su cumplimiento. Veremos si ambos preceptos tienen su reflejo en el año en curso.

Respecto a la selección de los trabajadores en los países de origen, el único actor de los implicados en el proceso que interviene desde la Comunidad Autónoma es el solicitante, y lo hace con fórmulas de representación empresarial, a través de servicios contratados por empresas a la entidad de ámbito privado Fundación San Ezequiel Moreno.

Esta entidad cuenta para este propósito con el apoyo de Aragón Exterior, empresa pública del Gobierno de Aragón. De manera que una de las escasas medidas de apoyo que se presta a lo largo de todo el procedimiento desde las Administraciones Públicas recae en el solicitante en forma de ayudas para la contratación de trabajadores en el exterior.

En cuanto a la formación en origen es asumida por el solicitante, siendo hasta el momento inexistentes medidas de formación en origen incorporadas al proceso de contratación.

La información acerca de las condiciones de trabajo se refleja en todos los acuerdos internacionales y así ha de constar en las ofertas de trabajo presentadas por los solicitantes.Como hemos apuntado anteriormente, en el acuerdo para 2007, se establecen garantías para su cumplimiento.

Recepción, llegada y retorno de los trabajadores contratados

Ninguna de las entidades con capacidad de actuación en el procedimiento tiene establecidas medidas para su integración social y laboral en España, la única indicación facilitada desde las Administraciones Públicas, Ministerio de Trabajo e Instituto Aragonés de empleo, es la posibilidad que tienen los trabajadores contratados de inscribirse como demandantes de empleo en caso de pérdida del puesto de trabajo y el acceso a los cursos de formación para desempleados.

La única entidad de las entrevistadas que desarrolla el itinerario completo, desde la selección de los trabajadores en el país de origen hasta medidas para su integración social y laboral en España, es la Fundación San Ezequiel Moreno como parte de sus servicios ofertados a las empresas solicitantes. Si bien es cierto que otras entidades y Agentes sociales ofrecen diversos servicios a trabajadores extranjeros en destino.

Todos los acuerdos excepto el firmado por Marruecos establecen la obligación de las partes para desarrollar programas de apoyo a los trabajadores que quieran retornar voluntariamente a su país. Ninguna de las entidades entrevistadas ha desarrollado alguna medida en este sentido.

ANEXOS

ANEXO I: NOVEDADES EN EL MARCO LEGAL DEL ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CONTINGENTE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS PARA EL AÑO 2007

INCORPORACIÓN DE CIFRAS SOBRE LA CONTRATACIÓN

Contingente: ofertas genéricas de carácter estable: 27.034
Visados de búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen: 500

Régimen General: Contratación individual nominativa: 92.000
Contrataciones de duración determinada: 61.000

DISPOSICIONES GENERALES PARA LA GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO PARA TRABAJADORES EXTRANJEROS

Garantía de actividad continuada

Duración de los contratos, el acuerdo incorpora lo siguiente:

3. Garantía de actividad continuada.

Las ofertas de empleo de carácter estable garantizarán al trabajador contratado una actividad continuada durante un periodo de tiempo no inferior a un año.

Las ofertas de empleo de carácter temporal garantizarán al trabajador contratado una actividad continuada durante todo el periodo de vigencia de la autorización solicitada. En el sector agrario se considera actividad continuada la que no es inferior a un 75 por 100 del tiempo de trabajo habitual en el sector, por lo que

el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas por el trabajador se corresponderá con este límite mínimo. La Administración podrá verificar en todos los casos el cumplimiento por parte de la empresa del deber de garantizar la actividad continuada de los trabajadores durante el periodo de vigencia de la autorización solicitada.

En caso contrario, y conocidas las razones que en su caso se aleguen por el empresario, si éstas se considerasen insuficientes, podrán denegarse ulteriores solicitudes de gestión de ofertas de trabajo presentadas al amparo de la normativa anual del contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios, durante los tres años inmediatamente siguientes al momento en que hayan sido constatadas tales circunstancias

Indicar que se redacta como una potestad de la Administración, de forma no imperativa. La sanción por incumplimiento es no poder presentar solicitud en los próximos tres años.

Garantía de cumplimiento de las condiciones de trabajo

En los mismos términos y con idéntica sanción se establece las garantías para el cumplimiento de las condiciones de trabajo y desestimar el proceso selectivo por parte del empresario una vez que este ya ha sido aprobado.

4. Garantía de cumplimiento de las condiciones de trabajo.

El incumplimiento por parte del empresario de las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores como consecuencia de las autorizaciones de residencia y trabajo emitidas, o la comprobación de que no se han respetado las condiciones reflejadas en las ofertas de empleo de las que tales autorizaciones traen causa, podrá ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de gestión de ofertas de empleo presentadas al amparo de la normativa anual del contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios, durante los tres años inmediatamente siguientes al momento en que hayan sido constatadas tales circunstancias a través de las correspondientes actuaciones de la autoridad laboral o judicial competente.

Igualmente podrá ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de gestión de ofertas de empleo, durante el mismo periodo de tiempo, el desistimiento

empresarial manifestado con posterioridad a la autorización por parte de la Dirección General de Inmigración del proceso selectivo en el país de origen sin que medie causa suficiente que lo justifique.

En el caso de ofertas de empleo de carácter temporal, además de los supuestos previstos en los dos párrafos anteriores, también podrán ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de gestión de ofertas de trabajo presentadas al amparo de la normativa anual del contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios, durante los tres años inmediatamente siguientes, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones empresariales siguientes: disponer y proporcionar al trabajador un alojamiento adecuado y organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, asumiendo, 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, actuando diligentemente en orden a garantizar el retorno de los trabajadores a su país de origen una vez concluida la relación laboral.

Prórroga de las autorizaciones de trabajo

Posibilidad de prorrogar las autorizaciones de trabajo ya concedidas

5. Prórroga de las autorizaciones de trabajo.

Obtenida la autorización temporal de trabajo y de estancia o residencia por un periodo determinado de tiempo, la empresa u organización empresarial podrá solicitar la ampliación temporal de la misma para continuar con el desarrollo de la misma obra, servicio o actividad, teniendo en cuenta lo establecido a este respecto en el artículo 57.8 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

Las autorizaciones de trabajo de carácter temporal para actividades de temporada o campaña podrán ser prorrogadas cuando los trabajadores de temporada finalicen su relación con las empresas que los contrataron en sus países de origen por un periodo inferior a nueve meses, no hayan incumplido la obligación de retorno en los tres años anteriores y siempre y cuando no se produzca interrupción alguna entre la finalización de la primera y el inicio de la segunda o sucesivas

contrataciones. Esta prórroga podrá ser solicitada por el mismo o por distinto empresario, para el mismo o distinto ámbito geográfico, pero referida siempre al mismo sector de actividad y su periodo de vigencia, sumado al de las anteriores de las que será continuación, no podrá superar el periodo de seis o de nueve meses, en función del tipo de visado expedido. Los gastos de traslado de localidad que, en su caso, se produzcan, deberán ser asumidos por las empresas que hayan solicitado la prórroga.

RESPECTO A LAS OFERTAS GENÉRICAS

Modelos de solicitud y documentación

Dos novedades, obligación de recoger por escrito una descripción precisa de las condiciones de trabajo ofertadas, (Anexo II B ofertas genéricas de carácter estable, Anexo III B ofertas genéricas de carácter temporal):

1–. Localidad y provincia del centro de trabajo. 2–. Fecha prevista de incorporación. 3–. Categoría profesional. 4–. Salario: bruto, descuentos aplicables y salario neto. 5–. Duración del contrato. 6–. Jornada completa /parcial. 7–. Horario y descansos. 8–.Alojamiento, manutención y transporte. 9–. Otras condiciones. Convenio colectivo aplicable.

Las ofertas describirán con precisión las condiciones ofertadas, sin que puedan sustituirse por referencias genéricas al convenio colectivo o a otras normas laborales.

La segunda novedad es la obligación de presentar una memoria explicativa en caso de que el empleador solicite realizar acciones formativas en el país de origen.

En el caso de que el solicitante proponga la realización de acciones de formación en el país de origen, presentará además una Memoria explicativa de dicha propuesta.

Presentación de solicitudes y órgano de tramitación

Se mantienen las áreas o dependencias provinciales del Ministerio de Trabajo como órgano de tramitación pero se modifica los supuestos donde esta presentación se puede realizar de forma centralizada, directamente ante la Dirección General de Inmigración:

2. Presentación de solicitudes y órgano de tramitación.

2.1 Las solicitudes se presentarán y serán tramitadas en las Áreas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde vaya a realizarse la actividad laboral...

Las solicitudes de gestión de ofertas de empleo de carácter estable se podrán presentar y serán tramitadas en la Dirección General de Inmigración, en los mismos plazos señalados en el punto anterior, en los siguientes supuestos:

a) Cuando se trate de empresas que pretendan contratar trabajadores estables, siempre que cuenten con una plantilla de más de 500 trabajadores y tengan centros de trabajo en distintas provincias.

b) Cuando se trate de empresas de más de 100 trabajadores, que cuenten con centros de trabajo en varias provincias, vayan a contratar más de veinte trabajadores extranjeros y dichos trabajadores vayan a prestar servicios en distintas provincias.

c) También podrán ser objeto de gestión centralizada por la Dirección General de Inmigración aquellas ofertas genéricas que, pese a estar formuladas por empresas en que no se den todos los condicionamientos anteriores, sin embargo se presenten todas ellas formando parte de una misma solicitud de gestión de oferta suscrita por otra empresa que sí los reúna, o por una organización empresarial de ámbito nacional, y en ambos casos para ser cubiertas en un mismo y único proceso selectivo. Esta última posibilidad de gestión centralizada exigirá que, con carácter previo, la Dirección General de Inmigración aprecie, tanto la existencia de vínculos jurídicos o relaciones mercantiles entre todas las empresas ofertantes, como que concurre un grado de homogeneidad entre las ocupaciones, requisitos de los candidatos y condiciones de todas las ofertas, suficiente para permitir su tramitación acumulada. En todo caso, deberá quedar constancia expresa en el expediente administrativo de que todas y cada una de las empresas aceptan ser representadas en la selección de los trabajadores por las personas designadas a tal efecto por la empresa u organización empresarial firmante del modelo oficial de solicitud de gestión de oferta.

Continúa la obligación de presentar un mínimo de 10 ofertas, bien a través de acumulación de ofertas por parte de las organizaciones empresariales o la agrupación de ofertas por varias empresas. Se establece que los puestos deben de reunir características homogéneas y excepcionalmente se podrá aprobar la gestión de ofertas con un mínimo de cinco puestos de trabajo.

2.2 Las ofertas contendrán un número mínimo de diez puestos de trabajo salvo que, tratándose de puestos de trabajo incluidos en el anexo I.A, la dotación establecida para la provincia y ocupación de que se trate sea inferior a dicha cifra. Las organizaciones empresariales podrán formular solicitudes con un mínimo de diez puestos, acumulando ofertas de dos o más empresas. Lo mismo podrán hacer distintas empresas formulando, en su conjunto, ofertas simultáneas para un mínimo de diez puestos.

Los puestos ofertados deberán reunir características homogéneas, de forma que permitan su tramitación acumulada. En todos los casos se formulará una oferta por cada ocupación y provincia.

Excepcionalmente, la Dirección General de Inmigración podrá autorizar la gestión de ofertas que contengan un número mínimo de cinco puestos de trabajo.

Respecto a la participación de empresarios en los procesos selectivos en los países de origen de los trabajadores, se incorpora la obligación de acreditar la representación en caso de que la empresa opte por esta posibilidad.

4. Gestión del proceso de selección de los trabajadores en el exterior.

4.5 La selección se llevará a cabo en la forma prevista en los acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios aplicables, o en los procedimientos establecidos cuando se trate de países con los que no exista acuerdo,..... Se favorecerá la participación en la selección de los empresarios ofertantes, directamente o a través de organizaciones empresariales u otros representantes acreditados. A los efectos de quedar acreditado como representante en el concreto proceso de selección de trabajadores de que se trate, la empresa ofertante u organización empresarial deberá acompañar a la solicitud de gestión de oferta la designación expresa de la persona que vaya a actuar como representante de

aquélla en dicha selección, formalizada por duplicado en el modelo anexo VII, que será diligenciado por la unidad administrativa receptora de la solicitud.

RESPECTO A LAS OFERTAS NOMINATIVAS

Se establece por escrito el modo de acreditar los supuestos de aplicación para ofertas de este tipo (en el acuerdo 2006 sólo decía que se acompañaran los documentos que acrediten los supuestos pero no decía cuales).

C) OFERTAS NOMINATIVAS:

1. Ámbito de aplicación.

Podrán formularse ofertas de empleo nominativas en los siguientes supuestos:

a) Cuando la selección se realice en el exterior por empresa que pertenezca al mismo grupo que la empresa contratante.
b) Cuando los trabajadores hayan sido titulares de una autorización de trabajo previa en España, y hayan acreditado ante la autoridad consular española el retorno a su país de origen y se encuentren en el mismo.
c) En el caso del servicio doméstico, para ofertas de carácter estable y con independencia del número de trabajadores cuya contratación se pretenda, cuando el empleador, habiendo residido temporalmente en un país extranjero distinto al de su nacionalidad, acredite haber tenido una relación laboral previa en dicho país con el trabajador que solicita contratar.
d) En otros supuestos de carácter excepcional que sean autorizados expresamente por la Dirección General de Inmigración.

2. Modelos de solicitud y documentación.

2.2 Las solicitudes se acompañarán de los documentos establecidos en el artículo 51.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, excepto la contemplada en la letra e) del mismo, y de los que acrediten que se trata de los supuestos recogidos en el ámbito de aplicación de este tipo de ofertas:

a) En el sup*uesto previsto en el apartado 1.a): la documentación que acredite*

la pertenencia de la empresa de selección y de la empresa solicitante al mismo grupo de empresas.

b) En el supuesto del apartado 1.b): la documentación que acredite el retorno al país de origen.

c) En el supuesto del apartado 1.c): la documentación acreditativa de la residencia del empleador en país extranjero, así como de la relación laboral mantenida en dicho país con el trabajador que pretende contratar.

*d) En el supuesto del apartado 1.d), cuando el carácter nominativo de la oferta responda a circunstancias excepcionales, el solicitante aportará, para su valoración por la Dirección General de Inmigración, un informe que describa pormenorizadamente tales circunstancias, acompañado de la documentación acreditativa que c*onsidere adecuada.

CONTINGENTE DE BÚSQUEDA DE EMPLEO PARA HIJOS O NIETOS DE ESPAÑOLES DE ORIGEN

Se establece una cifra provisional de 500 visados.

Se establece asimismo, de acuerdo con el artículo 82 del citado Reglamento, un contingente de 500 visados de búsqueda de empleo dirigidos a hijos y nietos de español de origen.

Se reduce las entidades legitimadas para ordenar el proceso de selección de candidatos. De las tres que constaban en el acuerdo 2006, Dirección General de Inmigración, la Dirección General de Emigración y la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares a una sola legitimada, la Dirección general de Inmigración.

B) Contingente de búsqueda de empleo para hijos o nietos de español de origen:

1. La Dirección General de Inmigración regulará los procedimientos para la selección de candidatos para la obtención de visados de búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen previstos en el apartado Primero 1 de este Acuerdo.

Se establecen los principios de igualdad de oportunidades, idoneidad y gratuidad para los candidatos participantes en la selección

2. Dicha regulación contemplará el desarrollo de los procesos de selección de candidatos, que responderán a los principios de igualdad de oportunidades, idoneidad y gratuidad para los candidatos.

Obligación de comunicar el lugar donde se va a realizar la selección.

3. La Dirección General de Inmigración informará a la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares de los lugares en los que vayan a seleccionarse candidatos para este tipo de visados.

VISADOS Y DOCUMENTACIÓN

Especial referencia a la entrada en la Unión Europea de Rumanía y Bulgaria.

Cuarto. Visados y documentación.

A) VISADOS DE TRABAJO:

7. No precisarán visado a partir de 1 de enero de 2007 los trabajadores nacionales de Bulgaria y Rumania cuando sean contratados para trabajos de carácter temporal por periodos no superiores a 180 días. En este caso los contratos de trabajo se presentarán, una vez firmados en el país de origen por ambas partes, antes del inicio de la relación laboral y acompañados por copia de la resolución de concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo, por la empresa solicitante en el Área o Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales competente, que los diligenciará.

ANEXO II: ENTREVISTAS A LAS PARTES IMPLICADAS EN EL PROCEDIMIENTO

ESQUEMA ENTREVISTA ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Elaboración del contingente

Interesa saber el grado de participación de las organizaciones empresariales en la elaboración del contingente de trabajadores extranjeros

Tipos de Oferta

Interesa saber los tipos de oferta de trabajo que realizan las organizaciones empresariales, sectores a los que se dirigen, perfil de las empresas que realizan la contratación.

Nacionalidades, perfil del trabajador contratado

Interesa saber la nacionalidad de los trabajadores más demandados por los empresarios, si los trabajadores contratados son nacionales de los países con acuerdo bilateral con España o de terceros países, sectores de ocupación de los trabajadores...

Acuerdos Bilaterales

Interesa saber el grado de participación de las organizaciones en tres campos de actuación:

- Comités de selección
- Formación adecuada al puesto de trabajo facilitada a los trabajadores en los países de origen
- Información facilitada a los trabajadores en los países de origen acerca de condiciones laborales y de contratación (Obligación), aspectos jurídicos, sociales, vivienda....etc.

Recepción, llegada y retorno de los trabajadores

Interesa saber si por parte de las organizaciones empresariales se les facilita una primera integración en España, con medidas como facilidad para encontrar vivienda (campaña

agrícola), si hay medidas de mediación laboral para evitar posibles despidos, medidas de adaptación al puesto de trabajo...

Colaboración con entidades públicas, privadas etc...

Ejemplo: Fundación San Ezequiel Moreno.

Valoración subjetiva del procedimiento de contratación a través de contingente

ESQUEMA ENTREVISTA ÁREAS/ DELEGACIONES PROVINCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.

Histórico de contingente 2002 / 2003 / 2004 / 2005. Solicitud por escrito.

Elaboración del contingente

Interesa saber el grado de participación de las delegaciones/ áreas provinciales en la elaboración del contingente de trabajadores extranjeros

Ejecución del contingente 2006

Interesa conocer el grado de ejecución del contingente aprobado para el año 2006 según los tipos de Oferta:

- Genéricas de carácter estable
- Nominativas
- Ofertas de carácter temporal
- Para búsqueda de empleo: programa específico de Servicio de empleo
- Búsqueda empleo hijos / nietos de españoles (no consta Aragón)

Interesa saber hacia que nacionalidades se ha dirigido las ofertas: especial referencia países acuerdo bilateral

Interesa conocer la situación laboral actual de los trabajadores de contingente: activo, demandantes de empleo...

Interesa conocer si se han establecido medidas de coordinación y seguimiento del contingente aprobado.

Acuerdos bilaterales

Interesa conocer el grado de participación de las áreas o delegaciones provinciales en los siguientes campos de actuación:

— Comités de selección:
— Formación: Adecuada al puesto de trabajo.
— Información en el país de origen antes de la llegada a España

Recepción, llegada y retorno

Interesa saber si hay medidas de evaluación y seguimiento de las contrataciones, condiciones de la contratación, riesgos laborales, mediación laboral... Participación sindical.

Interesa saber si se han establecido medidas para facilitar la inserción, escolarización de menores, grado de inserción...reagrupación familiar...

Interesa conocer si se han establecido programas de retorno voluntario.

Grado de colaboración con otras instituciones o entidades

Valoración subjetiva del procedimiento de la persona entrevistada

ESQUEMA ENTREVISTA FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO

Puntos de interés a tenor de la información previa

Tipos de Oferta de trabajo a través de procedimientos de contratación en origen

— Se presume ofertas genéricas de carácter estable a través del contingente / Régimen general: autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena contrataciones nominativas en origen...

— Perfil de los empleadores: pequeña / mediana empresa, grandes empresas...
— Sectores de ocupación a los que se dirigen las ofertas: Construcción, Hostelería, Metal...

Nacionalidades, perfil del trabajador contratado

— Nacionalidad de los trabajadores más demandados por los empresarios
— Trabajadores contratados son nacionales de los países con acuerdo bilateral con España o de terceros países.
— Perfil de los trabajadores contratados. Alta / baja cualificación.

Acuerdos Bilaterales

Interesa saber el grado de participación de la Fundación en los siguientes ámbitos:

— Comités de selección (en representación de, criterios para la selección, modo de funcionamiento)
— Formación adecuada al puesto de trabajo facilitada a los trabajadores en los países de origen (en representación de, financiación pública, a cargo de la empresa)
— Información facilitada a los trabajadores en los países de origen acerca de condiciones laborales y de contratación (Obligación), aspectos jurídicos, sociales, vivienda....etc.

Recepción, llegada y retorno de los trabajadores

Interesa saber las medidas para una primera integración en España, vivienda (campaña agrícola), si hay medidas de mediación laboral para evitar posibles despidos, medidas de adaptación al puesto de trabajo... (Servicio subvencionado, a cargo del contratante del servicio.)

Colaboración con entidades públicas, privadas etc...

Ejemplo: AREX, Aragón Exterior.

Valoración subjetiva del procedimiento de contratación a través de contingente

ESQUEMA ENTREVISTA CON DIRECCIÓN PROVINCIAL INAEM

Elaboración de la propuesta de contingente

Interesa saber el grado de participación de la Dirección provincial en la elaboración del contingente para Aragón: elaborar la propuesta de ocupaciones y sectores de actividad para el contingente de ofertas genéricas de carácter estable en base a:

- Porcentaje de ejecución del contingente anterior
- Índices utilizados para elaborar el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.
- Demandantes inscritos en el INAEM a 31/10/2006

Interesa saber si se va a establecer un procedimiento igual, similar o diferente al anteriormente expuesto para elaborar la propuesta de contingente por parte del INAEM o si ha sido un hecho puntual para la propuesta de este año.

Interesa saber si es un procedimiento común a todos los Servicios Públicos de Empleo o es una iniciativa propia del INAEM.

Interesa saber las causas de la no-solicitud por parte del INAEM de visados de búsqueda de empleo para determinados sectores de actividad y ocupaciones.

Interesa saber las causas de la no-solicitud de visados de búsqueda de empleo para hijos o nietos de españoles de origen.

Ejecución del contingente 2006 y seguimiento de la contratación

Interesa conocer la opinión de la Dirección Provincial sobre los datos de ejecución del contingente 2006 en la provincia de Zaragoza y en concreto el escaso porcentaje de utilización de este procedimiento de contratación en origen frente a otros como el régimen general.

- Ofertas publicadas BOE 17 de Enero 2006: 632
- Número de ofertas presentadas: 72
- Número de puestos ofertados: 408
- Número de trabajadores seleccionados: 309

Interesa saber si se ha establecido o si se va a establecer alguna medida de seguimiento de las contrataciones realizadas a través del contingente de trabajadores extranjeros. Ej.: número de trabajadores seleccionados que se encuentran inscritos como demandantes de empleo a 31/ 12 / 2006.

Acuerdos bilaterales de regulación de flujos migratorios

Tres aspectos centran nuestro interés:

Comités de selección: Si existe algún grado de participación en la selección de los trabajadores, aunque sea de manera indirecta a través de compartir, facilitar información a los técnicos de Aragón Exterior.

Formación / Información en origen: Si se ha planteado o se va a plantear algún tipo de medida formativa / informativa en los países de origen. Según acuerdos es competencia del empleador "en caso de que resulte necesario".

Retorno de los trabajadores migrantes: interesa conocer si se ha adoptado o se va a adoptar medidas para poner en marcha programas de retorno voluntario que impulsen la reinserción del trabajador en el país de origen.

Propuestas de futuro y valoración del procedimiento de contratación objeto de estudio.

ANEXO III: EL CONTINGENTE EN NÚMEROS: DATOS ACERCA DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE CONTINGENTE EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Datos contingente 2006 Zaragoza

Construcción	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
albañil	40	32	8
albañi caravistero	20	16	4
encofrador	36	26	10
ferralista	5	0	5
operario de hormigones	3	0	3
colocador de prefabricados ligeros	3	0	3
trabajador de la const. a grandes alturas	5	0	5
escayolista	5	4	1
instalador de tubos para conducc. de zanjas	8	0	8
instalador de tuberías en general	3	0	3
soldador alicatador en general	5	2	3
conductor-operador de pala cargadora	2	0	2
conductor-operador de retroexcavadora	2	1	1
conductor-operador de exted. de asfalto	2	0	2
coductor-operador de maq.de compactación	2	0	2
coductor.operador de grua torre	15	2	13
peón de obras públicas en gral.	15	0	15
peón de la construcción de edificios	15	10	5
Total	**186**	**93**	**93**
Hostelería	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
camarero en general	20	7	13
cocinero en general	10	5	5
personal de limpieza o limpiador en general	20	0	20
Total	**50**	**12**	**38**
Transportes	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
chapista industrial	1	0	1
mecánico ajustador de camiones y autobuses	10	3	7
conductor de camión en general	100	46	54
conductor de camión de transporte internacional	20	20	0
mozo de carga y descarga	20	0	20
conductor de autobús en gral. modificación acuerdo	0	15	-15
Total	**151**	**84**	**67**

Datos contingente 2006 Zaragoza (continuación)

Metal	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
soldador por tig	10	13	-3
soldador por mig-mag	10	19	-9
soldador por oxigas	20	19	1
oxicortador a mano	10	9	1
chapista industrial	5	4	1
calderero industrial	15	6	9
calderero tubero (fab. de constr. metálicas)	20	17	3
mecánico ajustador del automovil en gral.	10	5	5
mecánico de mantenimiento y reparación de automoción	5	0	5
mecánico reparador de maqnria. industrial en gral.	5	2	3
mecá. reparador de maqnria. de constr., mov. de tierras.	5	9	-4
mecánico reparador de ascensores	5	0	5
inst. ajustador de instalaciones de refrig. y aire acond.	5	0	5
mecánico de mantenimiento industrial	5	2	3
operador de máquinas-herramientas de labrar metales	10	5	5
operador tornero fresador	10	2	8
Total	**150**	**112**	**38**
Industria textil y confección	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
operador de máquinas industriales de coser, bordar…	20	0	20
Total	**20**	**0**	**20**
Industria de la madera	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
carpintero en general	25	0	25
ebanista	25	8	17
tapicero de muebles	25	0	25
Total	**75**	**8**	**67**
DATOS FINALES	**632**	**309**	**323**

Datos contingente 2006 Teruel

Construcción	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
albañil	12	0	12
encofrador	5	0	5
ferrralista	5	0	5
escayolista	2	0	2
fontanero	5	0	5
instalador electricista en general	18	0	18
soldador alicatador en general	5	0	5
peón de obras públicas en general	5	0	5
peón de la construcción de edificios	5	0	5
Total	**62**	0	**62**
Hostelería	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
camarero en general	15	0	15
cocinero en general	17	0	17
Total	**32**	**0**	**32**

Datos contingente 2006 Teruel (continuación)

Transportes	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
conductor-operador de excavadora (mov. de tierras)	5	0	5
conductor de camión en gral	4	0	4
conductor de autobús en gral modificación acuerdo	11	0	11
Total	**20**	**0**	**20**
Agricultura	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
peón ganadero en gral	15	0	15
peón agropecuario	15	0	15
Total	**30**	**0**	**30**
Metal	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
chapista industrial	2	0	2
calderero industrial	2	0	2
mecánico ajustador del automovil en gral	2	0	2
mecánico ajustador de camiones y autobuses gral	2	0	2
soldador de estructuras metálicas pesadas	4	0	4
mecánico ajustador de maquinaria industrial	6	0	6
electricista de fabricación industrial	2	0	2
Total	**20**	**0**	**20**
Industria de la alimentación	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
matarife carnicero en general	6	0	6
Total	**6**	**0**	**6**
DATOS FINALES	**170**	**0**	**170**

Datos contingente 2006 Huesca

Construcción	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
albañil	10	2	8
albañil electricista en general	5	0	5
Total	**15**	**2**	**13**
Metal	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
mecánico de mantenimiento de automoción en gral.	5	2	3
Total	**5**	**2**	**3**
Industria de la madera	Publicado B.O.E 17/01/2006	Seleccionados	Diferencia
montador de muebles de madera o similares	5	0	5
Total	**5**	**0**	**5**
DATOS FINALES	**25**	**4**	**21**

Fuente: Informe Comisión laboral tripartita ejecución contingente 2006 31/10/06

Trabajadores seleccionados a través del contingente 2006

Sector / País	Rumania	Bulgaria	Colombia	Polonia	Perú	**Total sector**
Construcción	82	11	0	0	0	**93**
Hostelería	2	0	10	0	0	**12**
Transportes	35	34	0	0	15	**84**
Metal	83	29	0	0	2	**114**
Madera	0	0	0	8	0	**8**
Total país	**202**	**74**	**10**	**8**	**17**	**311**

Fuente: Informe Comisión laboral tripartita ejecución contingente 2006 31/10/06

Extranjeros con tarjeta o autorización de residencia en vigor a 30/09/2006, R. General

Tipo de autorización	Inicial	1ª renovación	2ª renovación	Permanente	Otros	**Total**
Huesca	1.485	4.712	1.747	2.962	35	10.941
Teruel	2.402	3.616	1.114	1.487	101	8.720
Zaragoza	7.434	13.700	5.035	12.960	284	39.413
Total	**11.321**	**22.028**	**7.896**	**17.409**	**420**	**59.074**

Fuente: Observatorio permanente de la inmigración, Secretaría de Estado de inmigración y emigración, Mº de Trabajo y Asuntos Sociales.

Extranjeros con tarjeta o autorización de residecia en vigor por nacionalidad 30/09/2006

Prov / País	Ecuador	Marruecos	Colombia	Polonia	R.Dominicana	Bulgaria	Rumanía
Huesca	1.002	2.315	871	205	324	503	2.161
Teruel	306	2.853	757	477	230	170	2.975
Zaragoza	6.778	6.334	3.314	1.789	909	947	9.053
Total país	**8.086**	**11.502**	**4.942**	**2.471**	**1.463**	**1.620**	**14.189**

Fuente: Observatorio permanente de la inmigración, Secretaría de Estado de inmigración y emigración, Mº de Trabajo y Asuntos Sociales.

Ofertas contingente 2007 Aragón

Construcción	Zaragoza	Huesca	Teruel
instalador de tuberías en general	2	–	–
solador-alicatador en general	3	–	5
escayolista	5	–	–
conductor-operador de retroexcavadora (mov. tierras)	5	–	–
conductor-operador de grúa torre	5	–	–
encofrador	30	–	5
peón de la construcción de edificios	30	–	17
albañil caravistero	60	–	–
albañil	80	30	14
instalador electricista en general	–	10	–
revocador (construcción)	–	–	2
fontanero	–	–	5
peón de obras publicas en general	–	–	5
Total	**220**	**40**	**53**

Ofertas contingente 2007 Aragón (continuación)

Metal	Zaragoza	Huesca	Teruel
mecánico de mantenimiento industrial	2	–	–
calderero industrial	4	–	–
chapista industrial	5	–	–
mecánico-ajustador del auto. en gral (turismos y furgonetas)	5	–	5
operador de máquinas-herramienta de labrar metales	5	–	–
operador tornero-fresador (fabricación)	5	–	15
instalador electricista industrial	10	–	–
soldador por tig	10	–	–
soldador por mig-mag	10	–	–
oxicortador, a mano	10	–	–
mecánico de maq. de construcción, mov de tierras y/o min	10	–	–
soldador de oxigas (oxiacetilénica)	20	–	–
calderero-tubero (fabricación de construcciones metálicas)	20	–	–
soldador por arco eléctrico, en general	–	10	20
Total	**116**	**10**	**40**
Transportes	Zaragoza	Huesca	Teruel
mecánico-ajustador de camiones y autobuses en general	6	–	–
conductor de autobús en general	10	10	6
conductor de camión en general	30	10	15
conductor de camión t.i.r. (transporte internacional)	30	10	–
conductor-operador de excavadora (mov. de tierras)	–	–	7
chapista industrial	2	–	–
Total	**78**	**30**	**28**
Hostelería	Zaragoza	Huesca	Teruel
cocinero, en general	10	–	10
camarero, en general	6	–	10
pinche de cocina	–	–	10
Total	**16**	**0**	**30**
Servicios	Zaragoza	Huesca	Teruel
médico, medicina general	10	–	–
personal de limpieza o limpiador, en general	–	–	5
Total	**10**	**0**	**5**
Industria de la madera	Zaragoza	Huesca	Teruel
mecánico de mantenimiento industrial	–	–	10
peón de la industria de la madera y del corcho	–	–	5
Total	**0**	**0**	**15**
Industria de la alimentación	Zaragoza	Huesca	Teruel
peón de la ind. de la alimentación, bebidas y tabaco	–	–	5
Total	**0**	**0**	**5**

Fuente: anexo I.A. Acuerdo por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario para el año 2007. B.O.E 9 de Enero 2007

NOTAS AL TEXTO

1 Fuente: *Observatorio Permanente de Inmigración*, Mº de Trabajo y Asuntos Sociales, Informe a 31/12/2006.

2 Censo INE 2006.

3 Datos de empleo: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Estadísticas Sociales y laborales.

4 Consultar Bibliografía.

5 Consultar Bibliografía.

6 Ver Documentos anexos.

7 «Acuerdo por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2007». *B.O.E* 9 de enero de 2007
«Acuerdo por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2006». *B.O.E* 17 de Enero de 2006.

8 Este punto ha sido parcialmente modificado en el acuerdo de 2007. Documento anexo «Novedades...2007».

9 Este punto ha sido parcialmente modificado en el acuerdo de 2007. Documento anexo «Novedades...2007».

10 Este punto ha sido parcialmente modificado en el acuerdo de 2007. Documento anexo «Novedades...2007».

11 Este punto ha sido parcialmente modificado en el acuerdo de 2007. Documento anexo «Novedades...2007».

12 Ver documento anexo. «El contingente en números... Comunidad Autónoma de Aragón» (Propuesta de contingente 2007 Zaragoza).

13 Art. 39.2 L.O 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

14 «Resolución de 14 de Noviembre de 2005, del Servicio Público de Empleo estatal, por la que se establece un nuevo procedimiento de elaboración del catálogo de ocupaciones de difícil Cobertura». *BOE* 7 Diciembre 2006.

15 Reunión celebrada el 14/11/2006, asunto: propuesta de contingente 2007. Ver documento anexo «El contingente en números... Comunidad Autónoma de Aragón» (Propuesta de contingente 2007 Zaragoza)

16 Ver documento anexo.«El contingente en números... Comunidad Autónoma de Aragón»

17 Ver R.D. 178/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

18 Ver Art. 38 L.O. 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y arts 48 y ss R.D 2393/2004 Reglamento L.O 4/2000

19 Ver Art. 50 R.D 2393/2004 por el que se aprueba el reglamento de la L.O 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y Art. 7 de los convenios de doble nacionalidad con Chile (Convenio de 24 de Mayo de 1958) y Perú (Convenio de 16 de mayo de 1960).

20 «Acuerdo por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2006». *BOE* 17 de Enero de 2006

21 «Acuerdo por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2007». *BOE* 9 de Enero de 2007

22 Ver documento anexo «Novedades...2007».

23 Ver documento anexo. «El contingente en números... Comunidad Autónoma de Aragón»

24 Ver documento anexo «Novedades...2007».

BIBLIOGRAFÍA

MARTÍN URIZA, Carlos: «El modelo español de reclutamiento de trabajadores extranjeros. Un modelo barato». *Economistas*. Nº 107/ 2006.

CACHÓN, Lorenzo: *Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Estudio de casos. Los acuerdos bilaterales celebrados por España con Ecuador y Colombia* . Estudios sobre migraciones Internacionales, oficina Internacional del trabajo (OIT).

BLEABU, Ana: *Romanian migration to Spain, Motivation, networks and strategies*. Bucharest: Institute for Quality of Life. Romanian Academy.

GEREOMI, Eduardo: *Acuerdos bilaterales de mano de obra: Modo de empleo*. Oficina Internacional del trabajo (OIT). Estudios sobre migraciones Internacionales.

MARTIN, Philip L.: *Managing labor Migration: temporary worker programs for the 21 Century*. Geneva: International Institute for labour Studies.

«Resolución de 30 de Diciembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2006». *BOE.* 17 de Enero de 2006.

«Resolución de 26 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 22 de diciembre de 2006, por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2007». *BOE.* 9 DE Enero de 2007.

Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros y su integración social.

Real Decreto 2393/2004, de 30 de Diciembre, por el que se aprueba el reglamento de Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

«Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales». *BOE.* 4 de Julio de 2001.

«Acuerdo entre el Reino de España y la República del Ecuador relativo a la regulación y ordenación de flujos migratorios». B*OE* 10 de Julio de 2001.

«Acuerdo sobre mano de obra entre el Reino de España y el Reino de Marruecos». *BOE.* 20 de Septiembre de 2001.

«Acuerdo entre el Reino de España y la República Dominicana relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales». *BOE.* 5 de Febrero de 2002.

«Acuerdo entre el Reino de España y Rumanía relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados». *BOE.* 3 de Diciembre de 2002.

«Acuerdo entre el Reino de España y la República de Bulgaria relativo a la regulación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados». *BOE.* 15 de Diciembre de 2003.

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE ARAGÓN
MAYO DE 2007

comisiones obreras de Aragón

comisiones obreras de Aragón