



## El Gobierno aprueba la orden para la gestión colectiva de contratación en origen de 2019

- La norma introduce mejoras en la gestión del procedimiento de contratación de temporada y contempla la posibilidad de contratación estable, previa constatación de la insuficiencia de demandantes
- Recoge también la concesión de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos de nietos y españoles en origen

31 diciembre 2018.- El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha aprobado, según publica hoy el Boletín Oficial del Estado (BOE), la orden ministerial por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019. La nueva norma sustituye a la orden ESS/1/2012, que se venía prorrogando desde el año 2012, y que quedaba restringida únicamente a campañas agrícolas de temporada.

Esta orden ministerial tiene una doble finalidad: por un lado, introducir mejoras de gestión del procedimiento de contratación de temporada; y, por otro, prever la posibilidad de contratación estable, previa constatación de la insuficiencia de demandantes. Además, dispone la concesión de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos y nietos de español de origen.

### CAMPAÑA AGRÍCOLA EN HUELVA

Para el año 2019, al igual que años anteriores, la campaña agrícola de temporada onubense es la más importante en nuestro país en términos de demanda de contratación colectiva en origen y se cubre con trabajadores procedentes de Marruecos.

En la campaña de este año se autoriza la cifra total de 19.179 trabajadores, mil más que en el año 2018. De este número, 11.500 trabajadores son repetidores de campañas anteriores, favoreciéndose así la migración circular y 7.500 serán seleccionados de forma genérica en origen del 17 al 19 de enero en varias ciudades de Marruecos. Los desplazamientos de los trabajadores a Huelva se producirán de forma escalonada en 3 fases: 1 de febrero, 1 de marzo y 21 de marzo de 2019.

Las principales mejoras introducidas para esta campaña agrícola en la provincia onubense de 2018/2019 son: adelanto de la campaña administrativa, mejora de los procesos de coordinación y planificación entre todas las administraciones implicadas y los agentes sociales intervinientes, previsión de contratación de mediadoras durante todo el desarrollo de la campaña y acompañamiento en las áreas sociales para una



adecuada integración y, por último, incremento de los controles preventivos y actuaciones de inspección para vigilar el cumplimiento de la normativa laboral.

## MIGRACIÓN CIRCULAR

La contratación colectiva en origen de trabajadores de temporada para campañas agrícolas es un instrumento de ordenación de flujos migratorios y de articulación del diálogo con terceros países que viene utilizándose en nuestro país desde hace casi dos décadas, primero conocido como contingente y, a partir de la LO 4/2000, como gestión colectiva de contrataciones. Dicha herramienta se ha consolidado como una buena práctica de migración circular, que favorece el impacto positivo de una política de migración bien gestionada al que alude la Agenda 2030, el propio Pacto Global de Migraciones y, a nivel europeo, la Agenda Europea de Migración.

Para garantizar este impacto positivo que se pretende hay que atender también a las necesidades del mercado de trabajo nacional. En este sentido, el análisis de nuestro mercado de trabajo y, en concreto, de ciertos sectores específicos, pone de manifiesto la existencia de un cierto repunte de necesidades no cubiertas. Por eso, y tras las consultas con las comunidades autónomas así como con la información suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal sobre la situación nacional de empleo, se considera conveniente habilitar una vía que permita, en caso de que así sea previsto en el marco de un proyecto de migración legal o sea requerido para cubrir ciertas necesidades del mercado, la contratación estable para el 2019.

## PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

En cuanto a las particularidades del procedimiento de contratación colectiva en origen, la orden ministerial publicada hoy en el BOE establece que las ofertas de empleo podrán ir dirigidas a la contratación de trabajadores para el desarrollo de actividades de carácter estable o temporal. Ambas ofertas podrán formularse de forma genérica o nominativa.

La duración de las ofertas de empleo de carácter estable será mínimo de un año. Mientras que las de carácter temporal podrán ser: de temporada o campaña, con una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses consecutivos.