

Contrataciones en origen

Se regula, con vigencia a partir del 20-5-2025, el **procedimiento** de gestión colectiva de contrataciones en origen que permite la contratación de trabajadores extranjeros no comunitarios que no se encuentran ni residen en territorio español (RD 1155/2024 art.113 a 123). Van dirigidas a la contratación de trabajadores a través de la **migración** de carácter:

- **Estable:** para cubrir puestos de trabajo estables que no deben ser objeto de un contrato de trabajo fijo discontinuo, mediante la gestión simultánea de autorizaciones de residencia y trabajo.
- **Circular:** para cubrir puestos de trabajo de naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos.

El RD 1155/2024 introduce las siguientes **modificaciones** destacadas:

1. Se mantiene la posibilidad de utilizar la gestión colectiva de las contrataciones en origen para las siguientes **figuras** en función de la previsión que, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, elabore anualmente el MISSM: migración de carácter estable, migración circular para la contratación fija discontinua y visados para la búsqueda de empleo.

Las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena (migración estable) y para actividades de temporada (migración circular) deberán cumplir los **requisitos** establecidos para las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo y de residencia y trabajo para actividades de temporada, respectivamente, tramitadas individualmente.

2. Podrán denegarse las solicitudes presentadas a través de la gestión colectiva y **extinguirse las autorizaciones** concedidas cuando el empleador hubiera incurrido en los 2 años anteriores en las causas de denegación o extinción previstas en la normativa específica referida a cada tipo de autorización.

Asimismo, en el supuesto de migración circular podrá **excluirse del llamamiento** a las personas trabajadoras que, en los 2 inmediatamente anteriores, hubieran incurrido en causas de denegación previstas para las autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada.

3. Los empresarios deberán asegurar las siguientes garantías a las personas contratadas:

- mediante **migración circular:** las establecidas para los titulares de autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada;
- mediante **migración estable:** las establecidas para los titulares de autorizaciones iniciales de residencia y trabajo y además: facilitar una copia traducida del contrato de trabajo; la organización de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen de la contratación; cumplir las medidas dirigidas a dar cumplimiento a los requisitos de control sanitario; y cumplir las medidas previstas en materia de igualdad, de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y otras.

4. El contrato deberá formalizarse por escrito, contener los elementos esenciales y el salario en caso de trabajadores de temporada.

5. En el supuesto de contrataciones en el marco de la migración circular, el empresario deberá ofrecer la puesta a disposición del trabajador de un alojamiento adecuado en los mismos

términos previstos para las autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada.

En el supuesto de migración estable esta puesta a disposición es potestativa.

6. La prórroga, renovación y modificación de las autorizaciones de residencia y trabajo se rige por la normativa prevista para cada tipo de autorización.

7. Se reconoce el derecho a la igualdad de trato de las personas trabajadoras contratadas en origen y las nacionales.

8. Se garantizan los derechos de información sobre los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras contratadas en origen en un idioma que comprendan.

9. En relación al procedimiento de gestión de las contrataciones en origen:

- se eleva de 5 a 10 el número de puestos de trabajo que deberán incluirse en las ofertas tanto genéricas como nominativas;
- se elimina la posibilidad de tramitar **ofertas nominativas** cuando la selección se realice en el exterior por una empresa que pertenezca al mismo grupo o sea de la misma titularidad que la empresa contratante y no tenga como actividad única o principal o accesoria la selección de trabajadores.

En el caso de las personas trabajadoras extranjeras **de temporada**, el solicitante, trascurrido el primer año de la autorización, debe comunicar a la autoridad competente el llamamiento realizado a la persona trabajadora que repite y el periodo anual de trabajo previsto. En este caso no este caso no es necesario el visado. En estos casos, no será necesario contar con un visado.