

Instrucció 3/2019 del director del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) que estableix els criteris per gestionar ofertes d'ocupació amb insuficiència de candidats per tramitar autoritzacions de residència temporal i de treball per compte aliè dirigides a treballadors estrangers

1. Introducció

L'article 64.1 del **Reial decret 557/2011, de 20 d'abril**, pel qual s'aprova el Reglament de la **Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener**, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, després de la **reforma mitjançant la Llei orgànica 2/2009, d'11 de desembre**, assenyalava que: "Per concedir una autorització inicial de residència temporal i treball per compte aliè és necessari complir els requisits que estableix aquest article relatiu a la residència i al treball, respectivament."

D'acord amb l'article 64.3.a del Reial decret 557/2011, en relació amb l'activitat laboral que han de desenvolupar els estrangers que es pretén contractar, és necessari que la situació nacional d'ocupació permeti contractar el treballador estranger en els termes que preveu l'article 65 d'aquest Reglament.

L'article 62 del Reial decret esmentat indica que: "**Està en situació de residència temporal i treball** per compte d'altri l'estranger major de 16 anys autoritzat a romandre a Espanya per un període superior a noranta dies i inferior a cinc anys, i a exercir una activitat laboral per compte d'altri."

L'article 98.3 del mateix Reial decret fa referència a la durada de l'autorització de **residència temporal i treball per compte d'altri de durada determinada**:

- a) En el cas d'activitats de campanya o temporada, coincidirà amb la durada del contracte o contractes de treball, amb el límit màxim de nou mesos, dins d'un període de dotze mesos consecutius.
- b) En la resta de supòsits coincidirà amb la durada del contracte de treball o, en cas que en aquest, per la seva naturalesa, no s'hi estableixi una vigència, amb la durada prevista de l'activitat, degudament acreditada. En qualsevol cas, la durada de l'autorització té el límit màxim de dotze mesos, a partir del qual no és susceptible de pròrroga, sense perjudici de la possibilitat excepcional d'aquesta, quan l'ocupador acrediti circumstàncies sobrevingudes que

determinin la necessitat de continuïtat de la relació laboral i sempre que la pròrroga no sigui contrària a la normativa laboral que sigui aplicable.

Aquests supòsits els estableix l'article 98.2, als apartats següents:

- Apartat *b*: obres o serveis per a:
 1. El muntatge de plantes industrials o elèctriques.
 2. La construcció d'infraestructures, edificacions o xarxes de subministrament elèctric, telefònic, de gas o de ferrocarrils.
 3. La instal·lació i manteniment d'equips productius, així com la seva posada en marxa i reparacions.
- Apartat *c*: de caràcter temporal realitzades per personal d'alta direcció, esportistes professionals, artistes, així com altres col·lectius que es determinin mitjançant ordre del titular del Ministeri de Treball i Immigració als exclusius efectes de possibilitar la concessió d'aquest tipus d'autorització.
- Apartat *d*: de formació i realització de pràctiques professionals.

L'article 65 d'aquest Reglament, regula la determinació de la **situació nacional d'ocupació** i assenyalava que als efectes de determinar la situació nacional d'ocupació esmentada, el Servei Públic d'Ocupació Estatal ha d'elaborar, amb periodicitat trimestral, d'acord amb la informació subministrada pels serveis públics d'ocupació autònoms i amb la prèvia consulta de la Comissió Laboral Tripartida d'Immigració, un catàleg d'ocupacions de difícil cobertura.

Aquest catàleg s'elabora tenint en compte:

- La informació disponible sobre la gestió de les ofertes presentades pels ocupadors en els serveis públics d'ocupació.
- Les estadístiques elaborades per les administracions públiques i, especialment, la relativa a persones inscrites com a demandants d'ocupació en els serveis públics d'ocupació.
- El grau d'especialització requerit per exercir l'activitat.

Poden no ser incloses en Catàleg aquelles ocupacions que, per la seva naturalesa podrien ser cobertes per demandants d'ocupació que han participat en actuacions formatives programades pels serveis públics d'ocupació.

La qualificació d'una ocupació com a de difícil cobertura implica la possibilitat de tramitar l'autorització inicial de residència temporal i treball per compte aliè dirigida a l'estranger.

La situació nacional d'ocupació permet la contractació en les ocupacions no qualificades de difícil cobertura, quan l'empresa pot acreditar la dificultat de cobrir el lloc de feina vacant amb treballadors del mercat laboral intern.

Per aquest motiu, l'empresa ha de presentar una oferta d'ocupació en l'Oficina del SOIB corresponent. Aquesta ha d'estar formulada de manera precisa i ajustada als requeriments del lloc de treball, sense contenir requisits que no tinguin relació directa amb el seu exercici.

El SOIB ha de donar de publicitat a l'oferta d'ocupació durant un mínim de quinze dies en els espais públics de què disposi, a fi que els treballadors que resideixen en qualsevol part del territori espanyol puguin concórrer a cobrir-la.

Transcorreguts vint-i-cinc dies, des de la presentació de l'oferta per part de l'empresa, aquesta ha de comunicar al SOIB el resultat de la selecció de candidats enviats per cobrir el o els llocs de treball vacants.

El SOIB ha d'emetre, si és procedent, la certificació d'insuficiència de demandants en un termini màxim de cinc dies comptadors a partir de la comunicació per part de l'ocupador del resultat de la selecció, d'acord amb l'article 65, apartat 2 del Reial decret 557/2011, de 20 d'abril.

A continuació es detalla el procediment que s'ha de seguir per gestionar aquest tipus d'ofertes.

2. Gestió d'ofertes d'ocupació per les quals se sol·licita certificació d'insuficiència de candidats

Quan es posa en contacte una empresa o gestoria amb el SOIB sol·licitant informació sobre el Servei d'Intermediació del SOIB i sobre com gestionar una oferta d'ocupació, hem de fer el següent:

- Presentar el tècnic d'Intermediació
- Explicar el Servei d'Intermediació.
- Explicar el procediment de gestió de les ofertes d'ocupació amb insuficiència de candidats per tramitar autoritzacions de residència temporal i de treball a treballadors estrangers, en el cas que l'empresa hagi manifestat verbalment la intenció d'obtenir un certificat d'insuficiència. Podem enviar com a complement de l'explicació la carta informativa, que s'hi adjunta (Annex 1 Carta informativa gestió d'ofertes d'ocupació -tramitació certificats insuficiència).

2.1 Recepció d'ofertes

L'empresa ha de registrar telemàticament l'oferta des del portal web del SOIB. S'ha de presentar una oferta d'ocupació per a cadascun dels perfils professionals sol·licitats.

Quan es detecta l'oferta registrada a ACCFOR, el Tècnic d'Intermediació s'ha de posar en **contacte amb l'empresa dins les primeres 24 hores**.

Sempre que sigui possible, aquest primer contacte s'ha de fer per via telefònica. Si no, s'ha d'enviar un correu electrònic per, almenys, notificar la recepció de l'oferta (Annex 2: carta informativa confirmació recepció oferta), presentar el servei d'Intermediació i el tècnic responsable. En aquest correu comunicam que en breu tornarem a intentar establir contacte telefònic.

Durant aquest primer contacte s'han de tractar els temes següents:

- Presentació del tècnic que ha de gestionar l'oferta.
- Explicació del Servei d'Intermediació i del procediment de gestió d'ofertes, explicant de manera breu les diferents fases.
- Definició del lloc de feina: s'han de revisar els diferents apartats del formulari d'oferta i s'han de recollir totes aquelles dades necessàries per dur a terme la gestió de l'oferta.
- Difusió d'ofertes: explicació breu sobre les normes i criteris de difusió.
- Informar del termini de gestió de l'oferta i acordar-ne la data de la selecció. Haurem d'informar que, una vegada acabat el procés de preselecció, s'enviarà la llista de persones preseleccionades.

Una vegada rebuda l'oferta, s'ha de fer una diligència fent constar la manifestació verbal expressada per l'empresa d'obtenir un certificat d'insuficiència, si així ho ha comunicat.

S'obre una carpeta d'oferta en paper i s'hi incorpora el *check list* (Annex 3).

El Tècnic d'Intermediació haurà de comprovar si l'ocupació figura en el Catàleg d'Ocupacions de difícil cobertura:

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/profesiones_demandadas/pdf/CatalogoOcupacionesDificilCobertura.pdf

Si l'ocupació hi està inclosa, l'autorització inicial de residència temporal i treball per compte aliè a un treballador estranger és directa. S'ha d'informar a l'empresa i no s'ha de gestionar l'oferta (annex 8). S'ha de fer una diligència de tancament de l'oferta.

2.2 Validació de l'oferta

En el procés de validació de l'oferta, s'ha de comprovar que (Annex 3. *Check list*):

- L'oferta de feina estigui formulada de manera precisa i ajustada als requeriments del lloc de feina, sense contenir requisits que no tinguin relació directa amb el desenvolupament de les funcions.
- L'empresa haurà de justificar per escrit, si escau, els motius de sol·licitar determinats requisits.
- La formulació de l'oferta no contengui cap element discriminatori que, de forma directa o indirecta, limiti l'accés a l'ocupació.
- Les condicions fixades s'ajusten a les que estableix la normativa vigent i el conveni corresponent d'aplicació.

El SOIB podrà denegar la tramitació d'ofertes si concorre alguna de les raons següents:

- L'oferta de feina conté requisits que no tenen relació directa amb el desenvolupament de les funcions, com per exemple coneixements d'idiomes i competències requerides no relacionades amb el lloc de feina, o la combinació de requisits, coneixements i competències que se sol·liciten no tenen coherència amb el perfil professional.
- L'oferta discrimina per raó de sexe ja que es dirigeix només a un dels sexes i no es tracta d'un requisit professional essencial i determinant de l'activitat que s'ha de desenvolupar.
- L'oferta discrimina per raó d'edat, de raça, de nacionalitat o de religió.
- Les condicions fixades en el contracte de treball no s'ajusten a les que s'estableixen a la normativa vigent ni al conveni col·lectiu aplicable per a la mateixa activitat, categoria professional i localitat.
- Malgrat que l'oferta d'ocupació s'ajusta a la normativa vigent, les condicions de l'oferta fan que aquesta sigui qualificada de precària: jornades excessives, no previsió dels dies legals de descans, període de contractació dubtós, tasques no relacionades amb el lloc de feina, etc.

Es disposa d'un model de comunicació que s'ha d'adaptar en cada cas: Annex 5 Comunicació denegació tramitació oferta d'ocupació (model breu).

En cas que el tècnic o tècnica d'Intermediació consideri que l'oferta no es pot validar per alguna de les raons mencionades, ha d'informar d'aquesta circumstància al director o directora de l'oficina.

El director o directora de l'oficina pot enviar una comunicació a l'empresa demanant la justificació de determinats requisits (Annex 4 Model sol·licitud informe justificatiu amb relació a oferta d'ocupació). Una vegada enviada aquesta sol·licitud d'informe justificatiu, si l'empresa fa canvis a l'oferta, la direcció de l'oficina ha de valorar si estimar o no l'informe.

En cas que l'empresa no revisi l'oferta o que se segueixin incomplint alguns dels fonaments de dret mencionats en aquesta nota informativa, el SOIB podrà denegar la tramitació de l'oferta, fent ús del model de comunicació adjunt (Annex 5).

En el cas de que l'oferta sigui validada, s'ha de registrar a Silcoi Web.

2.3 Reclutament de candidats

Les ofertes s'han de posar en difusió en el web del SOIB i Sistema Nacional d'Ocupació (SNE) durant un mínim de 15 dies comptadors des de la data de registre de l'oferta. En el cas de feines de temporada o campanya (com campanyes agrícoles), les ofertes estaran 25 dies en difusió.

Paral·lelament s'ha de fer la tasca de sondeig.

2.4 Preselecció i enviament de candidats

S'han de convocar les persones reclutades (a través de sondeig i difusió) al procés de preselecció. Als candidats se'ls haurà de lliurar la carta de presentació.

Després d'aquesta tasca, poden donar-se els dos resultats següents:

a) S'han pogut preseleccionar candidats adequats i disponibles

S'ha d'enviar un comunicat (Annex 9 Model comunicació relació candidatures) a l'empresa per la via acordada amb la llista de persones preseleccionades (Annex 10 Relació de candidats enviats a l'oferta) i les dades de l'oferta.

Transcorreguts un mínim de 25 dies des de la presentació de l'oferta, l'empresa haurà de comunicar per escrit al SOIB el resultat de la selecció.

En cas que l'empresa descarti els candidats presentats, haurà de justificar per escrit els motius de rebuig i sol·licitar per escrit el certificat d'insuficiència.

El SOIB pot estimar o no l'informe justificatiu.

- En cas que l'estimi, ha d'emetre la certificació d'insuficiència de demandants en un termini màxim de 5 dies hàbils comptadors des de la comunicació per escrit per part de l'empresa del resultat de la selecció (Annex 7 Model certificat insuficiència).
- En cas de no estimar l'informe justificatiu, el SOIB enviarà el model de comunicació (Annex 6 Model comunicació existència demandants d'ocupació) en què s'indica el resultat:

Que existeixen candidats idonis i disponibles que es podrien contractar"

En cas que el representant de l'empresa estigui en desacord amb aquesta comunicació, ho ha de transmetre per escrit a la direcció de l'oficina. Aquesta pot remetre la consulta a l'Equip Tècnic d'Intermediació.

b) No s'han pogut preseleccionar candidats adequats i disponibles

El SOIB haurà d'emetre la certificació d'insuficiència de demandants en un termini màxim de 5 dies comptadors des de la comunicació per part de l'empresa del resultat de la selecció.

El director o directora d'oficina ha de signar, numerar i segellar tots els fulls del certificat per duplicat: un exemplar és per a l'empresa i l'altre per a l'expedient d'oferta del SOIB. S'ha de passar per registre de sortida i s'ha de fer arribar a l'empresa per la via acordada. L'exemplar que queda dins l'expedient d'oferta ha de dur la signatura de rebut de l'empresa.

Juntament amb el certificat, s'ha de lliurar:

- Còpia de l'oferta
- Resultat de la comunicació de l'ocupador (resultat especificat a l'Annex 10)
- Sol·licitud d'emissió del certificat d'insuficiència per part de l'empresa

La vigència dels certificats d'insuficiència no està indicada dins la normativa actualment en vigor. Atès que el seu objecte és determinar que no hi ha prou candidats per a un lloc en concret en un moment concret, la seva vigència en el temps no té caràcter il·limitat.

L'Oficina d'Estrangeria de la delegació territorial comunica que apliquem la mateixa vigència que té el catàleg d'ocupacions de difícil cobertura que es publica trimestralment. Per tant, la vigència que s'ha d'aplicar és de 3 mesos des de la data d'emissió del certificat.

3. L'expedient i tancament de l'oferta

Dins l'expedient d'oferta s'arxiva una còpia del certificat d'insuficiència, si n'hi ha, juntament amb el *check list* (Annex 3) i la resta de documentació de l'oferta.

S'actualitza la situació inicial de demanda – oferta mitjançant Silcoi-Web i es registra el servei rebut 140. En cas d'emetre el certificat d'insuficiència indicarem a Silcoi Web la data d'emissió.



G
O
I
B
/

A ACCFOR s'ha d'indicar, si correspon, dins Certificat d'insuficiència tramitat "Demandants per estrangeria".

Es tanca l'oferta en el moment que es comuniqui el resultat de la gestió de l'oferta.

4. Annexos

Annex 1: Carta informativa gestió d'ofertes d'ocupació (tramitació certificats insuficiència).

Annex 2: Carta informativa confirmació recepció oferta (tramitació certificats insuficiència)

Annex 3: *Check list*

Annex 4: Model sol·licitud d'informe justificatiu amb relació a oferta d'ocupació

Annex 5 Comunicació denegació tramitació oferta d'ocupació (model breu)

Annex 6: Model comunicació existència demandants d'ocupació

Annex 7: Model certificat insuficiència

Annex 8: Carta informativa Catàleg d'Ocupacions de difícil cobertura

Annex 9: Model de comunicació relació de candidatures

Annex 10: Relació de candidats enviats a l'oferta

Per a qualsevol dubte relacionat amb aquesta nota informativa, us podeu posar en contacte amb l'equip tècnic d'Intermediació mitjançant l'adreça electrònica intermediacio@soib.caib.es.

Palma, 3 de maig de 2019

El director del SOIB

Pere Francesc Torrens Martín