

Instrucción 4/2023 de la directora del Servicio de Empleo de las Islas Baleares (SOIB) que establece los criterios para gestionar ofertas de empleo con insuficiencia de personas candidatas para tramitar autorizaciones de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena dirigidas a trabajadores y trabajadoras extranjeros

1. Introducción

El Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el cual se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, después de ser reformada por la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, regula las AUTORIZACIONES DE RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO POR CUENTA AJENA dirigidas a trabajadores y trabajadoras extranjeros. Este Reglamento ha sido modificado por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, en vigor desde el 18 de agosto, que introduce novedades en relación a la determinación de la situación nacional de empleo y suprime, con efectos a fecha 27 de julio de 2023, la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada.

Se encuentra en SITUACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO POR CUENTA AJENA la persona extranjera, mayor de dieciséis años, autorizada a permanecer en España por un período superior a noventa días e inferior a cinco años y a ejercer una actividad laboral por cuenta ajena, según el artículo 62 del Reglamento.

LA AUTORIZACIÓN INICIAL de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena conlleva el cumplimiento de los requisitos relativos a la residencia y trabajo establecidos en el artículo 64 del Reglamento. Así, las personas extranjeras que se pretende contratar en relación a:

- La residencia, no se pueden encontrar en territorio español de forma irregular.
- La actividad laboral a desarrollar, es necesario que la situación nacional de empleo permita la contratación en conformidad con el artículo 65 del Reglamento, que ha sido modificado por el Real decreto 629/2022.

A los efectos de determinar la situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, con una periodicidad trimestral, de conformidad con la información suministrada por los servicios públicos de empleo autonómicos y habiendo consultado previamente a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, tiene que elaborar un Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.



Este Catálogo debe elaborarse teniendo en cuenta:

- La información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por las personas que ofrecen trabajo en los servicios públicos de empleo.
- Las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo.
- El grado de especialización requerido para ejercer la actividad.

Así mismo en el catálogo, deben incorporarse automáticamente aquellas ocupaciones pertenecientes a los sectores económicos que se determinen por acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida a la persona extranjera.

La situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones NO CALIFICADAS de difícil cobertura, si la empresa puede acreditar la dificultad de cubrir el lugar de trabajo vacante con trabajadores y trabajadoras ya incorporados al mercado laboral interno.

La autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de DURACIÓN DETERMINADA, prevista en el artículo 97, queda derogada con efectos a fecha 27 de julio de 2023, de conformidad con la Disposición Final Única del Real Decreto 629/2022.

Se encuentra en SITUACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO POR CUENTA AJENA DE DURACIÓN DETERMINADA la persona extranjera mayor de dieciséis años autorizada a permanecer en España y a ejercer las actividades laborales por cuenta ajena siguientes, de acuerdo con el artículo 98, igualmente derogado con efectos a fecha 27 de julio de 2023:

- De temporada o campaña.
- De obras o servicios para:
 - El montaje de plantas industriales o eléctricas.
 - La construcción de infraestructuras, edificaciones o redes de suministro eléctrico, telefónico, de gas o de ferrocarriles.



- La instalación y el mantenimiento de equipos productivos, así como la puesta en funcionamiento y las reparaciones de éstos.
- De carácter temporal realizadas por personal de alta dirección, deportistas profesionales, artistas y otros colectivos que se determinen mediante orden del titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración al único efecto de posibilitar la concesión de este tipo de autorización. Esta orden debe ser aprobada después del informe previo de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.
- De formación y realización de prácticas profesionales.

La duración de la autorización tiene que coincidir:

- En el caso de actividades de campaña o temporada, con la duración del contrato o los contratos de trabajo, con el límite máximo de nueve meses, en un periodo de doce meses consecutivos.
- En el resto de supuestos, con la duración del contrato de trabajo o, en el supuesto de que éste, por su naturaleza, no establezca una vigencia, con la duración prevista de la actividad debidamente acreditada. En cualquier caso, la duración de la autorización tendrá un límite máximo de doce meses, a partir del cual no es susceptible de prórroga, sin perjuicio de la posibilidad excepcional de la misma si la empresa acredita circunstancias sobrevenidas que determinen la necesidad de continuidad de la relación laboral y siempre que la prórroga no sea contraria a la normativa laboral que resulte de aplicación.

En los supuestos de las actividades de temporada o campaña, o de obras y servicios indicados, cuando la empresa pretenda contratar diez o más trabajadores y trabajadoras para la misma actividad, la solicitud se puede formular mediante el procedimiento establecido en la orden que dicte el ministerio competente por razón de la materia, mediante la cual se regule la gestión colectiva de contrataciones en origen.

2. Supuestos en que la situación nacional de empleo permite la contratación de ciudadanos y ciudadanas extranjeros no residentes en España

La Ley Orgánica 4/2000 establece los supuestos siguientes, en los cuales la situación nacional de empleo permite la contratación de ciudadanos y ciudadanas extranjeros no residentes en España:

- Si la ocupación está incluida en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura publicado por el Servicio Público de Empleo trimestralmente (artículo 38).



- En las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura, si la persona que ofrece empleo acredita ante la Oficina de Extranjería la dificultad de cubrir los lugares de trabajo vacantes con trabajadores y trabajadoras ya incorporados al mercado laboral interno. A estos efectos, la Oficina de Extranjería debe tener en consideración el informe presentado por los servicios públicos de empleo, así como la urgencia de la contratación acreditada por la empresa. Por este motivo, debe presentarse una oferta de empleo en el portal Empléate y en los servicios públicos de empleo (artículo 38). En este caso el SOIB emite el CERTIFICADO DE INSUFICIENCIA de personas candidatas idóneas y disponibles para el lugar de trabajo solicitado.
- Si la contratación va dirigida a nacionales de estados con los que España ha suscrito acuerdos internacionales, como por ejemplo Chile y Perú (artículo 64 del Real Decreto 557/2011).
- Si se trata de familiares reagrupados en edad laboral o cónyuge o hijos de persona extranjera residente en España con autorización renovada, o hijos de persona española nacionalizada, o persona con ciudadanía de la Unión Europea que lleve como mínimo un año residiendo en España (artículo 40).
- Si se trata de trabajadores y trabajadoras necesarios para llevar a cabo el montaje por renovación de una instalación o equipamientos productivos (artículo 40).
- Si se trata de una persona extranjera que haya disfrutado de la condición de refugiada, durante el año siguiente a la terminación de la aplicación de la Convención de Ginebra, o que haya sido reconocida como apátrida el año siguiente a la finalización del Estatuto (artículo 40).
- Si se trata de personas extranjeras que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española (artículo 40).
- Si es hijo o hija, o nieto o nieta de persona española de origen (artículo 40).
- Si se trata de una persona trabajadora que ha sido titular de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada durante dos años naturales y ha regresado al país de origen (artículo 40).
- Si se trata de una persona trabajadora que ha renunciado a la autorización de residencia y trabajo en virtud de un programa de regreso voluntario una vez transcurrido el plazo de no regreso (artículo 40).
- Si se trata de cobertura de puestos de confianza y directivos de empresas. Son aquellos trabajadores y trabajadoras que ejercen únicamente actividades propias de alta dirección basadas en la confianza recíproca y que ejercen legalmente la representación de la empresa o tienen otorgado a su favor un poder general (artículo 40).



- Si se trata de trabajadores y trabajadoras que sean contratados en base al procedimiento para autorizar la entrada, la residencia y el trabajo en España de personas extranjeras en cuya actividad profesional concurren razones de interés económico, social o laboral, o el objeto de las mismas sea la realización de trabajos de investigación o desarrollo o docentes que requieran alta cualificación, o de actuaciones artísticas de especial interés cultural (artículo 40).
- Si se trata de trabajadores y trabajadoras en plantilla de una empresa o grupo de empresas en otro país que pretendan desarrollar su actividad laboral para la misma empresa o grupo en España, siempre que se acredite que la actividad del trabajador o trabajadora requiere un conocimiento directo y fehaciente de la empresa (artículo 40).

Con todo lo indicado anteriormente, la única casuística para la cual es necesario presentar un certificado de insuficiencia para poder tramitar la autorización de residencia y trabajo es la indicada en el punto segundo. En el resto de casos, se tramita la autorización en la Oficina de Extranjería, sin ningún tipo de gestión por parte del SOIB.

3. Gestión de ofertas de empleo para las cuales se solicita certificado de insuficiencia de candidatos o candidatas

En el trámite telemático de presentación de la oferta de trabajo se ha añadido a «DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO OFERTADO», después de los campos "Empleo solicitado" y "Número de puestos ofertados", un apartado con el texto: «Esta oferta se presenta para obtener un certificado de insuficiencia de personas demandantes para la tramitación de autorizaciones iniciales de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigidas a personas extranjeras». Si se marca, aparece el texto: «Esta oferta debe tramitarse conforme a lo establecido en el artículo único, punto cinco, del Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el artículo 65 del Real decreto 557/2011, de 20 de abril, del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, después de ser reformada por la Ley Orgánica 2/2009 y el resto de normativa aplicable».

En la oferta presentada aparece el texto: «Esta oferta se presenta para obtener un certificado de insuficiencia de personas demandantes para la tramitación de autorizaciones iniciales de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigidas a personas extranjeras y se tramitará conforme a lo establecido en el artículo único, punto cinco, del Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el artículo 65 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, del Reglamento de la Ley Orgánica



4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, después de ser reformada por la Ley Orgánica 2/2009 y el resto de normativa aplicable».

Cuando una empresa presenta una oferta marcando el campo descrito anteriormente, se debe comprobar si la ocupación solicitada figura en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, que podemos consultar en la web del SEPE (anexo 1 –carta informativa de ocupación incluida en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura– y anexo 2 –diligencia de cierre de la oferta de ocupación incluida en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura–). Así mismo, también se debe comprobar que no se trata de ninguna de las situaciones descritas en el punto 2 de esta Instrucción. Si es así, no es necesario tramitar la oferta ni emitir un certificado de insuficiencia.

Para el resto de casos, se debe informar a la empresa:

- Si no ha presentado la oferta, sobre el procedimiento para rellenar el formulario de presentación de una oferta de empleo. Como indica la normativa, la empresa debe presentar una oferta de empleo en el portal Empléate y en el SOIB, de conformidad con el PROTOCOLO DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN DEL SOIB (anexo 3 –carta informativa de gestión de ofertas de empleo– tramitación de certificados de insuficiencia–), con las particularidades siguientes, de conformidad con el apartado 2 del artículo 65 del Reglamento, que ha sido modificado por el Real decreto 629/2022.
- Sobre la gestión de la oferta que marca el PROTOCOLO DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN DEL SOIB. En el caso de que la empresa manifieste la intención de obtener un certificado de insuficiencia para poder tramitar una autorización de residencia y trabajo para personas en el extranjero, se le debe explicar esta Instrucción (anexo 4 –diligencia de manifestación de obtención de un certificado de insuficiencia–).

3.1. Recepción de ofertas

Recibida la oferta de empleo, el personal técnico de intermediación debe ponerse en contacto con la empresa en las primeras 24 horas o en el siguiente día hábil.

Siempre que sea posible, este contacto debe realizarse de manera telefónica. En caso contrario, debe remitirse un correo electrónico para notificar la recepción de la oferta, dar a conocer el servicio de intermediación y el personal técnico responsable de la



oferta, y comunicar que en breve se volverá a intentar contactar vía telefónica (anexo 5 – Confirmación recepción de oferta– del PROTOCOLO DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN DEL SOIB). En el supuesto en que haya dificultades en la comunicación o que se considere oportuno, se puede acordar una reunión presencial con la empresa.

En esta toma de contacto contacto, se deben tratar los temas siguientes:

- Presentación de la persona técnica de intermediación que gestionará la oferta.
- Explicación breve del PROTOCOLO DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN DEL SOIB, con las diferentes fases, plazos, etc.
- Definición del puesto de trabajo: se deben revisar los diferentes apartados del formulario de oferta y recoger todos los datos necesarios para llevar a cabo la gestión de la misma.
- Información del plazo de gestión de la oferta y fijación de la fecha de envío de personas candidatas a la empresa y de la selección final. Se puede acordar llevar a cabo la selección final en la oficina del SOIB.

Recibida la oferta de ocupación de la empresa, debe abrirse un expediente virtual de la oferta e incorporar al mismo el listado de control o *check list* (anex 2 –*Check list*– del PROTOCOLO DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN DEL SOIB).

3.2 Validación de la oferta

En el proceso de validación de la oferta, se debe comprobar que:

- La oferta de trabajo está formulada de manera precisa y ajustada a los requerimientos del lugar de trabajo y no contiene requisitos que no tienen relación directa con el desarrollo de las funciones. Debe haber coherencia entre las funciones y el perfil solicitado.
- La empresa justifica por escrito, si procede, los motivos por los cuales solicita determinados requisitos.
- En el supuesto de que se soliciten conocimientos de un idioma concreto, se debe justificar la relación directa del idioma con las necesidades concretas inherentes al lugar de trabajo que se debe desarrollar.
- La formulación de la oferta no contiene ningún elemento discriminatorio que, de



forma directa o indirecta, limite el acceso al empleo.

- Las condiciones fijadas se ajustan a las que establece la normativa vigente y el convenio correspondiente de aplicación.

Así mismo, también es necesario:

- Obtener información de la empresa - persona que ofrece empleo (Internet, histórico de ofertas, ficha de la empresa, etc.).
- Analizar la relación entre el perfil solicitado y la fecha de incorporación: las ofertas se deben gestionar con el tiempo mínimo de antelación para asegurar que la búsqueda de personas candidatas sea real en cuanto a disponibilidad para incorporarse al puesto de trabajo ofrecido. También deben tenerse en cuenta que los trámites para poder contratar a alguna persona en el extranjero a través de un certificado de insuficiencia no es inmediato y la oferta se debe gestionar con tiempo suficiente para que la persona se pueda incorporar al lugar de trabajo en el tiempo previsto.

El SOIB puede denegar la tramitación de las ofertas si concurre alguna de las razones siguientes:

- La empresa ha presentado alguna irregularidad en ofertas gestionadas anteriormente por el SOIB o se encuentra investigada por estas irregularidades.
- La oferta de trabajo contiene requisitos que no tienen relación directa con el desarrollo de las funciones, como por ejemplo conocimientos de idiomas y competencias requeridas no relacionadas con el lugar de trabajo o que la combinación de requisitos, conocimientos y competencias que se solicitan no tienen coherencia con el perfil profesional.
- La oferta discrimina por razón de sexo dado que se dirige únicamente a uno de los sexos y no se trata de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad que se tiene que desarrollar.
- La oferta discrimina por razón de edad, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión, creencias, opinión política, afiliación sindical, por motivo de lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, tal como establece como principios básicos el artículo 5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo.



- Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo no se ajustan a las que se establecen en la normativa vigente ni en el convenio colectivo aplicable para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- A pesar de que la oferta se ajusta a la normativa vigente, las condiciones de la misma hacen que ésta sea calificada de precaria: jornadas excesivas, no previsión de los días legales de descanso, periodo de contratación dudoso, tareas no relacionadas con el lugar de trabajo.

En el supuesto de que el personal de intermediación del SOIB considere que la oferta no se puede validar por alguna de las razones anteriores, debe informar de estas circunstancias al director o directora de la oficina.

El director o directora de la oficina puede enviar una comunicación a la empresa para solicitar la justificación de determinados requisitos (anexo 8 —Requerimiento justificación oferta— del PROTOCOLO DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN DEL SOIB). Se debe otorgar un plazo de diez días hábiles para dar respuesta a esta solicitud. Transcurrido este plazo sin obtener respuesta de la empresa, la oferta debe ser anulada y se deben detallar las observaciones en el campo de seguimiento.

Una vez enviada esta solicitud de justificación, si la empresa realiza cambios en la oferta, la dirección de la oficina debe valorar si estimar o no la justificación emitida por la empresa.

En el supuesto de que la empresa no revise la oferta o se continúen incumpliendo algunos de los aspectos anteriores, el SOIB puede denegar la tramitación de la oferta, haciendo uso del modelo de comunicación (anexo 9—Denegación tramitación ofrecida— del PROTOCOLO DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN DEL SOIB).

En el supuesto de que la oferta sea validada, se debe registrar en SilcoiWeb.

3.3. Difusión de las ofertas

El SOIB debe dar publicidad a la oferta de ocupación por un plazo mínimo de ocho días hábiles en el portal Empléate, en su web o en los espacios públicos de que disponga, a los efectos de que los trabajadores y trabajadoras que residen en cualquier parte del territorio español puedan presentar su candidatura.



En el supuesto de ofertas de empleo de temporada o campaña que se presenten hasta el día 27 de julio de 2023, el plazo de difusión es de 25 días, de acuerdo con lo establecido en el epígrafe a) del apartado 2 del artículo 100 del Reglamento, también derogado con efectos a fecha 27 de julio de 2023.

La oferta debe detallar claramente todos los requisitos, condiciones y cualquier información de interés para las personas candidatas.

Paralelamente, debe realizarse un sondeo en SilcoiWeb y se debe remitir la información a las personas inscritas en la oferta de empleo que está en difusión para que puedan participar.

3.4. Selección técnica y envío de personas candidatas

Finalizada la difusión de la oferta se debe obtener la relación de personas inscritas y se debe comprobar que las mismas cumplen con los requisitos especificados en la oferta mediante la información que han facilitado en la inscripción, el currículum que han adjuntado y los datos que figuran en SilcoiWeb. Paralelamente, el SOIB debe ponerse en contacto con las personas candidatas para llevar a cabo una entrevista de selección técnica.

El SOIB, en el plazo de ocho días hábiles, debe remitir a la empresa la relación de las personas que cumplen con los requisitos de la oferta y que están disponibles para incorporarse al lugar de trabajo a fin de que esta pueda llevar a cabo la selección final (anexo 18—Texto envío relación candidaturas— y anexo 19 —Informe candidaturas— del PROTOCOLO DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN DEL SOIB).

3.5. Resultado de la selección final

El SOIB puede ofrecer a la empresa un espacio donde poder llevar a cabo la selección final.

La empresa debe comunicar al SOIB, en un plazo de ocho días hábiles, el resultado de la selección final de las personas candidatas a la oferta.

a) En el caso de inexistencia de personas idóneas o disponibles para la contratación, el SOIB debe emitir un certificado de insuficiencia (anexo 5 —certificado de insuficiencia



de extranjería—) en el plazo de tres días hábiles desde:

- La finalización del periodo de difusión de la oferta, si no se ha inscrito ninguna persona.
- La finalización de la selección técnica, sino hay suficientes personas para cubrir los lugares de trabajo solicitados que la haya superado.
- La comunicación del resultado de la selección final de la empresa, si ninguna persona la ha superado o no hay suficientes para cubrir los puestos de trabajo solicitados y los motivos de rechazo de estas personas son estimados por el SOIB. En el supuesto de que la empresa descarte a alguna de las personas candidatas, debe justificar por escrito los motivos de esta decisión (anexo 19 —Informe candidaturas—del PROTOCOLO DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO PRIVADA DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN DEL SOIB detallando el motivo de rechazo). El SOIB podrá ponerse en contacto con las personas candidatas para contrastar el motivo de rechazo comunicado por la empresa.

b) Existencia de personas idóneas y disponibles para la contratación.

Aunque la empresa haya manifestado el interés en obtener un certificado de insuficiencia, en el supuesto de que el SOIB haya enviado a la selección final personas idóneas y disponibles para la contratación y estas hayan sido rechazadas por la empresa o hayan renunciado al lugar de trabajo y el SOIB no estime las causas de rechazo, se tiene que emitir un certificado de suficiencia (anexo 5 —certificado de insuficiencia de extranjería—) donde se debe hacer constar que hay personas candidatas para cubrir esta oferta.

4. Notificación de los certificados

Todos los certificados deben estar firmados por el personal directivo de la oficina o, en caso de ausencia, por alguna persona responsable de los servicios centrales, y se deben enviar siempre a través de NOTIB, acceso a carpeta ciudadana CAIB y, además, a las personas que ofrecen empleo que no estén obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración (artículo 14 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) y no hayan manifestado su voluntad de comunicarse con la Administración por medios electrónicos, se les debe remitir por uno de los medios siguientes que acredite la recepción:

- Al correo electrónico facilitado.
- Por correo postal.
- De forma presencial.



5. Expediente y cierre de la oferta

Se debe archivar la documentación de interés en el expediente virtual de la oferta.

En SilcoiWeb, debe actualizarse la situación de la oferta, indicar la fecha de emisión del certificado de insuficiencia y registrar el servicio recibido 14N a las personas candidatas a la oferta.

En el supuesto de que haya habido personas candidatas a la oferta, debe realizarse el sondeo nominal y actualizar la relación demanda-oferta según los resultados del proceso de selección.

En ESOIB, se debe indicar «Demandantes por extranjería» en «Seguimiento > Seguimiento > Certificado insuficiencia tramitado».

La oferta se debe cerrar:

- Cuando finalizamos la gestión de la oferta y notificamos el certificado de insuficiencia.
- Cuando se lleva a cabo la contratación de los puestos de trabajo que se han ofrecido y se ha cruzado la comunicación de la contratación.

6. Plazos que se deben tener en cuenta para la gestión de las ofertas

Los plazos especificados a continuación se refieren a días hábiles.

- Recibida la oferta, el primer contacto con la empresa debe realizarse en 24 horas o en el siguiente día hábil.
- En el supuesto en que se tenga que solicitar informe justificativo de determinados requisitos a la empresa, ésta tiene que responder en un plazo máximo de diez días.
- Como mínimo, la oferta debe estar ocho días en difusión.
- El envío de las personas candidatas a la empresa se debe realizar en un plazo máximo de ocho días desde la finalización de la difusión de la oferta.
- La comunicación del resultado de la selección final de la empresa al SOIB se debe realizar en el plazo máximo de ocho días desde el envío de las personas



candidatas a la empresa.

- Se debe emitir el certificado de insuficiencia en los tres días posteriores desde que el SOIB recibe la respuesta de la empresa de insuficiencia de personas candidatas.

7. Referencias anteriores

Esta Instrucción deja sin efecto la Instrucción 3/2019 del director del SOIB que establece los criterios para gestionar las ofertas de ocupación con insuficiencia de candidatos para tramitar autorizaciones de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena dirigidas a trabajadores y trabajadoras extranjeros, con motivo de la modificación del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el cual se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, después de la reforma mediante la Ley Orgánica 2/2009 por el Real Decreto 629/2022.

8. Anexos

- Anexo 1. Carta informativa de empleo incluida en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura
- Anexo 2. Diligencia de cierre de oferta de empleo incluida en el Catálogo de ocupaciones de difícil de cobertura
- Anexo 3. Carta informativa de gestión de ofertas de empleo - tramitación de certificados de insuficiencia.
- Anexo 4. Diligencia de manifestación de obtención de un certificado de insuficiencia.
- Anexo 5. Certificado de insuficiencia de extranjería.

