

DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE MANO DE OBRA Y DE MIGRACIÓN LABORAL DE NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES EN ESPAÑA

ESPAÑA 2015



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN

MINISTERIO
DE JUSTICIA

MINISTERIO
DEL INTERIOR

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

La Red Europea de Migración ha sido creada por la Decisión del Consejo 2008/381/CE y está cofinanciada por la Unión Europea.

Su objetivo es satisfacer las necesidades de información de las instituciones de la Unión Europea y de las autoridades e instituciones de los Estados miembros, proporcionando información actualizada, objetiva, fiable y comparable en materia de migración y asilo, con el fin de respaldar el proceso de toma de decisiones de la Unión Europea en estos ámbitos. La Red Europea de Migración también pone dicha información al alcance del público en general.

La Red Europea de Migración, coordinada por la Comisión Europea, está formada por una red de Puntos de Contacto Nacional designados en cada Estado miembro y en Noruega.

En España el PCN está compuesto por expertos procedentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio del Interior, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Ministerio de Justicia y de la Fiscalía General del Estado, de cuya coordinación se encarga la Subdirección General de Régimen Jurídico de la Secretaría General de Inmigración y Emigración.

Contacto

Subdirección General de Régimen Jurídico

(Coordinadora del Punto de Contacto Nacional de la Red Europea de Migración)

José Abascal, 39. 28071 Madrid

Correo electrónico: rem@meyss.es

Internet: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/redeuropeamigracion>

NIPO: 270-16-033-6

Este documento está disponible en:

Internet: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/redeuropeamigracion>

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/index_en.htm

ESTUDIO MONOGRÁFICO DE LA RED EUROPEA DE MIGRACIÓN 2015

Elaborado por el Punto Nacional de Contacto de la Red
Europea de Migración en España



La Red Europea de Migración ha sido creada por la Decisión del Consejo 2008/381/CE y está financiada por la Unión Europea.

Su objetivo es satisfacer las necesidades de información de las instituciones de la Unión Europea y de las autoridades e instituciones de los Estados miembros, proporcionando información actualizada, objetiva, fiable y comparable en materia de migración y asilo, con el fin de respaldar el proceso de toma de decisiones de la Unión Europea en estos ámbitos. La Red Europea de Migración también pone dicha información al alcance del público en general.

La Red Europea de Migración, coordinada por la Comisión Europea, está formada por una red de Puntos de Contacto Nacional designados en cada Estado miembro y en Noruega.

En España el PCN está compuesto por expertos procedentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio del Interior, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Ministerio de Justicia y de la Fiscalía General del Estado, de cuya coordinación se encarga la Subdirección General de Régimen Jurídico de la Secretaría General de Inmigración y Emigración.

Para más información del Punto Nacional de Contacto en España, visite:

<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/redeuropeamigracion/>



Resumen ejecutivo.....	4
Sección 1: Visión general de la política nacional en materia de migración laboral y de los debates públicos y políticos sobre este tema.....	9
Sección 2: Descripción de los instrumentos utilizados para identificar las necesidades actuales y futuras en materia de competencias y mano de obra y para prever las necesidades de migración laboral.....	15
Sección 3: Supervisión de los resultados de la política de migración laboral en relación con las ocupaciones de difícil cobertura.....	36

Resumen ejecutivo

La normativa general de extranjería consagra como uno de los principios de la política migratoria española la ordenación de los flujos migratorios laborales, de acuerdo con las necesidades de la situación nacional de empleo.

Ello ha supuesto que, tradicionalmente, la entrada y residencia de trabajadores extranjeros en España se ha condicionado, entre otros elementos, al requisito de la aplicación de la situación nacional de empleo. Se establece, por tanto, una preferencia de los ya residentes (nacionales, ciudadanos de la Unión o extranjeros) para el acceso al empleo. En la medida en que quede acreditada la necesidad de mano de obra extranjera (mediante la aplicación de la situación nacional de empleo), se podrá conceder la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena. La Situación Nacional de Empleo, sin embargo, en muchos supuestos muestra carencias cíclicas y puntuales de mano obra siendo más complejo determinar la existencia de carencias estructurales de mano de obra extranjera.

Por otro lado, la Situación Nacional de Empleo se aplica en el ámbito de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, pero no en otros casos como reagrupación familiar o las autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales, que cuantitativamente son muy relevantes.

Instrumentos para la identificación de las necesidades de mano de obra

La normativa establece dos instrumentos a través de los cuáles se articula, con carácter general, la determinación de las necesidades de mano de obra y se posibilita la contratación de nacionales extranjeros: el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura que es reflejo de la Situación Nacional de Empleo y la gestión colectiva de trabajadores. Cada uno de estos instrumentos se articula para la satisfacción de distintas necesidades (actuales, previstas y cíclicas) y, en el proceso de elaboración y supervisión, participan de forma activa los interlocutores sociales.

Sin embargo, teniendo en cuenta que la Situación Nacional de Empleo atiende especialmente a necesidades coyunturales, existen determinados supuestos en los que por razón de interés económico no se aplica porque se considera que la contratación de determinados profesionales obedece a necesidades estructurales. El supuesto más relevante es la Ley 14/2013, de de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización¹ que establece un catálogo de visados y autorizaciones por razones de interés económico.

Presente y futuro de la política migratoria laboral

¹ La Ley modificada efectuada por disposición final undécima la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social. Publicada en BOE el 29 de julio de 2015 con entrada en vigor el día siguiente al de su publicación.

En los últimos años, circunstancias como la mayor incidencia de la crisis en sectores como el de la construcción, las actuales tasas de desempleo, especialmente grave entre la población extranjera, y la necesidad de priorizar la contratación de nacionales y extranjeros ya residentes, han generado una disminución de las necesidades de contratación de nacionales de terceros países no residentes que se ha traducido en una reducción del flujo de trabajadores extranjeros.

La contratación en origen se ha mantenido únicamente respecto a las actividades agrícolas y dirigidas a los países con los que existe un acuerdo sobre regulación de flujos como es el caso de Marruecos, dada su consideración como buena práctica de migración circular.

Por otro lado, los nuevos contextos de competencia global por el talento, la no sustitución completa de los trabajadores nacionales por extranjeros y el rápido cambio de las necesidades del mercado de trabajo exigen, en la actualidad, el **establecimiento de políticas de admisión y residencia flexibles** (sin la pérdida del control y seguridad). Exigen, por tanto, un **cambio en la concepción tradicional de la política migratoria laboral**.

De ahí que la exención de la situación nacional de empleo (inicialmente considerada como una excepción en nuestro ordenamiento) sea, en el presente, una herramienta clave para eliminar las barreras a la atracción del talento extranjero e impulsa los procesos de mejora de la competitividad, productividad e internacionalización de la economía española.

Por otro lado, la política migratoria (globalmente considerada) desempeña un papel clave a la hora de abordar las necesidades de mano de obra a través de las políticas activas de empleo y mejora de la empleabilidad de los ya residentes.

Principales desafíos en la determinación de las necesidades de mano de obra

La correcta determinación de las necesidades de mano de obra es clave, tanto desde un punto de vista estructural como coyuntural, es clave para poder coordinar la migración laboral con las necesidades de la economía. Existen varios desafíos pendientes en este aspecto.

En primer lugar, el sistema existente no se aplica a la migración familiar ni a la migración humanitaria. Este elemento tiene todo el sentido porque la migración familiar y la migración humanitaria obedecen a razones no laborales. Sin embargo, en una situación de alto desempleo esto produce que las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena sean muy inferiores frente a otros tipos de entrada (reagrupación, autorizaciones de residencia por razones excepcionales). Se debe tener siempre presente que el sistema está diseñado para que el flujo de inmigrantes laborales, no del total de extranjeros, se ajuste a las necesidades de la economía.

En segundo lugar, el sistema está concebido para detectar las necesidades coyunturales pero no tanto las estructurales. Existe una gran dificultad en definir las necesidades de mano de obra ante las nuevas habilidades y capacidades

requeridas. Por este motivo, las autorizaciones de residencia por razones de interés económico previstas en la Ley 14/2013 (migración cualificada) están exentas de la aplicación de la Situación Nacional de Empleo, como se explicará.

Por otro lado, hay desafíos técnicos como la denominación genérica empleada en los instrumentos, su rigidez y difícil adaptación ante los cambios o, unido al punto anterior, su posible concepción como obstáculo para la contratación de extranjeros en sectores estratégicos.

Sección 1: Visión general de la política nacional en materia de migración laboral y de los debates públicos y políticos sobre este tema

P1. Describa brevemente cómo funciona la política nacional de migración laboral en España

La política migratoria española se centra en una concepción integral de los movimientos migratorios, atendiendo a tres líneas de actuación:

- La ordenación de los flujos migratorios y la consolidación del vínculo entre inmigración y mercado de trabajo; con atención especial, desde el año 2013, a la movilidad internacional y a la satisfacción de nuevas necesidades del mercado de trabajo.
- La promoción de una estrategia de integración de los migrantes.
- El reforzamiento de la lucha contra la migración irregular.

Este estudio se centra en la primera línea de actuación: la política nacional de migración laboral.

Employer lead system

El modelo de contratación de extranjeros en España es un employer lead system: las solicitudes de autorización de residencia y trabajo (por cuenta ajena) se presentan, en todo caso, por el empresario o empleador.

La normativa establece dos instrumentos a través de los cuáles se articula, con carácter general, la determinación de las necesidades de mano de obra y se posibilita la contratación de nacionales extranjeros: el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura a través de la Situación Nacional de Empleo y la gestión colectiva de trabajadores. Además, la obtención de una autorización de trabajo por cuenta ajena se encuentra sometida a la aplicación de la situación nacional de empleo (con las excepciones establecidas en la propia normativa).

Sin embargo, junto aunque la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena es la "autorización estándar" existen otras vías de acceso a la residencia que no implican la aplicación de la Situación Nacional de Empleo, son el supuesto de la reagrupación familiar y de las autorizaciones excepcionales, entre otras. En los últimos años, la concesión de autorizaciones iniciales de residencia y trabajo a extranjeros que se hallaran fuera del territorio nacional ha disminuido como consecuencia de la situación del mercado laboral. Sin embargo se han mantenido en cifras razonablemente considerables otras vías como las señaladas.

Evolución de las necesidades del mercado de trabajo

Tradicionalmente, la política migratoria española se ha centrado en la satisfacción de las necesidades del mercado de trabajo, prestando especial atención a los aspectos de seguridad y control. De hecho, este elemento es uno de los principios de la política migratoria recogidos en el artículo 2 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (en adelante, Ley Orgánica 4/2000).

Así entendida, la política migratoria es un reflejo de la política económica y su concepción ha evolucionado de forma paralela a la evolución de la política económica, en general, y a las necesidades del mercado de trabajo, en particular.

A lo largo de la década de los 2000, esta concepción de la política migratoria, centrada en la satisfacción de las necesidades del mercado de trabajo puso, a través de los instrumentos antes identificados, una gran cantidad de mano de obra extranjera a disposición de sectores clave para el crecimiento económico experimentado en aquel momento: la construcción y los servicios.

Si bien, la crisis económica ha incidido en el desarrollo de la política de migración laboral en, al menos, un doble sentido: (1) reducción de las necesidades de mano de obra ante una mayor tasa de desempleo en sectores económicos tradicionales y (2) la necesidad de atraer y retener talento extranjero en nuevos sectores ante una mayor importancia de la llamada economía del conocimiento.

(1) Necesidades de mano de obra y migración laboral

La mayor incidencia de la crisis en sectores como el de la construcción, las actuales tasas de desempleo y la necesidad de priorizar la contratación de nacionales y extranjeros ya residentes, ha supuesto que los tradicionales instrumentos de determinación de las necesidades de mano de obra y de contratación de extranjeros no residentes, se hayan visto reducidos. Manteniéndose, no obstante, en aquellos países con los que existe un acuerdo sobre regulación de flujos (considerado como buena práctica de migración circular y ante la importancia de este tipo de acuerdos con países como Marruecos).

(2) Movilidad internacional: atracción de talento extranjero a través de la política migratoria

La necesidad de avanzar hacia nuevos modelos de crecimiento económico y la creciente e intensa internacionalización de la economía española, ha requerido una actualización de la concepción de la política migratoria, de forma que trate de satisfacer las nuevas necesidades del mercado de trabajo (en ámbito de formación, I+D+i, altamente cualificados y traslados intraempresariales). La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (en adelante, Ley 14/2013), en su sección de movilidad internacional, ha consagrado una nueva concepción de la política migratoria como elemento de competitividad de forma que se favorece la puesta a disposición de las capacidades y el talento extranjero a los nuevos sectores clave para la recuperación y crecimiento económico.

La necesidad de atraer y retener talento extranjero como mecanismo para mejorar la competitividad y productividad de la economía española determina que, en relación con las categorías de la Ley 14/2013, no operen los instrumentos tradicionales de contratación (no aplicación de la situación nacional de empleo), manteniéndose, no obstante, para estas categorías el sistema de *employer lead system*.

Además, la Ley 14/2013 abre la posibilidad de establecer excepciones a la aplicación de la situación nacional de empleo para la contratación de extranjeros en sectores que sean considerados estratégicos.

P1 (a). ¿La legislación nacional contempla, para nacionales de terceros países o categorías de ellos, condiciones de entrada y estancia asociadas a las ocupaciones de difícil cobertura?

La normativa general de extranjería contempla, con carácter general, la aplicación de la situación nacional de empleo (*labour market test*) como condición de entrada para la obtención de una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena (artículo 38 de la Ley Orgánica 4/2000).

Se establece, por tanto, una preferencia de los ya residentes para el acceso al empleo. En la medida en que quede acreditada la necesidad de mano de obra extranjera (mediante la aplicación de la situación nacional de empleo), se podrá conceder la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena. En estos casos, el extranjero debe encontrarse fuera de España, la autorización se solicita por el empresario o empleador y se vincula a una ocupación de difícil cobertura.

Esta regla general de aplicación de la situación nacional de empleo como condición para la entrada del extranjero en España (lo que supone asociar su entrada y residencia a ocupaciones de difícil cobertura) **presenta importantes excepciones** que se han incrementado a lo largo de estos últimos años. En efecto, no se aplica para determinados colectivos o para determinadas funciones:

❖ **Colectivos cuya entrada no se condiciona a la situación nacional de empleo:**

- Previstos en la Ley Orgánica 4/2000 (artículo 40)
 - Estudiantes titulares de una autorización de estancia por estudios que quieran trabajar
 - Al familiar reagrupado (cuya autorización es un permiso único de residencia que habilita para residir y trabajar)
 - Los menores extranjeros en edad laboral con autorización de residencia que sean tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que favorezcan su integración social, y una vez acreditada la imposibilidad de retorno con su familia o al país de origen
 - Nacionales de Estados con los que se hayan suscrito convenios internacionales a tal efecto (Chile y Perú)

- Los extranjeros que obtengan la autorización de residencia por circunstancias excepcionales en los supuestos que se determinen, y en todo caso, cuando se trate de víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos
 - Los titulares de una autorización previa de trabajo que pretendan su renovación
- Previstos en la Ley 14/2013 (disposición adicional quinta)
 - Profesionales altamente cualificados
 - Traslados intraempresariales
 - Profesores e investigadores en el marco de la autorización de residencia para la formación e I+D+i
- ❖ **Funciones o puestos cuya cobertura no se condiciona a la situación nacional de empleo:**
- Previstos en la Ley Orgánica 4/2000 (artículo 40)
 - Los extranjeros que vayan a cubrir puestos de confianza y directivos de empresas.
 - Los artistas de reconocido prestigio.
 - Los trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.
 - Previstos en la Ley 14/2013 (disposición adicional quinta)
 - Se establece la posibilidad de excepcionar en un futuro y mediante una Orden Ministerial del Ministerio de la Presidencia a iniciativa conjunta de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y Economía y Competitividad, la aplicación de la situación nacional de empleo para la contratación de extranjeros en sectores considerados estratégicos.

P1 (b). ¿Qué instrumentos existen en su Estado miembro para gestionar la migración económica (cuotas, análisis de la situación del mercado laboral, sistemas basados en puntos y otros instrumentos)? ¿Cómo se vinculan a las necesidades de mano de obra identificadas?

Como continuación a la pregunta anterior, la gestión de la migración económica se efectúa a través de la situación nacional de empleo que permite valorar las necesidades de mano de obra que no se puede cubrir con residentes (españoles, ciudadanos de la Unión o nacionales de terceros países ya autorizados a trabajar). De forma que, para proceder a la contratación de un extranjero residente en el exterior, es necesario que la situación nacional de empleo permita la contratación (se recuerda que el sistema se articula como un *employer lead system*).

Esta situación nacional de empleo se refiere a ocupaciones de difícil cobertura tanto catalogadas como no catalogadas.

La situación nacional de empleo queda plasmada en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura que contiene una relación de empleos susceptibles de ser satisfechos a través de la contratación de trabajadores extranjeros. La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar, por parte del empresario, la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero al que desea contratar.

Si bien, la situación nacional de empleo no aparece siempre vinculada a ocupaciones de difícil cobertura catalogadas. También se vincula con ocupaciones de difícil cobertura no catalogadas cuando, de la gestión de la oferta, se concluya la insuficiencia de demandantes de empleo adecuados y disponibles (artículo 65.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril; en adelante, Reglamento de Extranjería).

Y, por otro lado, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, se establece la gestión colectiva de las contrataciones en origen que se define como una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, cifras previstas de contratación de extranjeros no residentes.

Finalmente se debe tener presente que la disposición adicional quinta de la Ley 14/2013 prevé la posibilidad de que, en caso de que se excepcione la aplicación de la situación nacional de empleo en un sector considerado estratégico, se pueda acordar un "*cupo anual de contrataciones*".

También es muy importante resaltar que este sistema (Situación Nacional de Empleo) no es de aplicación en el supuesto de migración de interés económico: profesionales altamente cualificados, movimientos intracorporativos, investigadores, profesores universitarios, inversores y emprendedores.

P1.(c) ¿En qué medida se considera en su Estado miembro que la inmigración constituye una herramienta para abordar las necesidades de mano de obra? Según la política de su Estado miembro, ¿qué función global debe desempeñar la migración a la hora de abordar las necesidades de mano de obra?

La política migratoria es una política compleja que engloba una multiplicidad de fines. Así se percibe si se analizan, por ejemplo, las causas de los movimientos migratorios (razones familiares, humanitarias...). Si bien, las razones económicas son históricamente una importante razón que impulsa los movimientos migratorios; y, en este sentido, la política migratoria es un elemento de mejora en el ajuste de la oferta y demanda de trabajo.

Es preciso señalar que esta tradicional concepción de la política migratoria como satisfacción de las necesidades del mercado de forma que: el número de trabajadores extranjeros que se puede contratar se corresponde con los puestos que no pueden ser cubiertos por los nacionales (o extranjeros ya residentes) debe actualizarse ante:

- La no sustitución completa de los trabajadores nacionales por extranjeros. No en todos los sectores y perfiles se puede considerar a un trabajador nacional equiparable con el extranjero (o viceversa) puesto que, cada vez más, el mercado de trabajo y la propia sociedad requiere de ciertas habilidades, experiencia o destrezas que provienen, precisamente, del perfil internacional del trabajador.
- El rápido cambio de las necesidades del mercado de trabajo: los nuevos sectores, actividades y necesidades de las empresas en contextos complejos y altamente internacionalizaciones exige que la política migratoria acompañe los procesos de mejora de la productividad y competitividad. Y ello exige, al menos: el establecimiento de políticas de admisión y residencia flexibles (sin la pérdida del control y seguridad) pero también la mejora de la empleabilidad de los residentes.

De modo que, efectivamente, la política migratoria globalmente considerada, desempeña un papel clave a la hora de abordar las necesidades de mano de obra a través de los instrumentos de contratación de extranjeros pero también, y cada día con mayor intensidad, a través de las políticas activas de empleo y mejora de la empleabilidad.

P2.Describa brevemente los debates recientes, públicos y políticos, en materia de migración laboral, sobre todo en relación con cómo se prevé utilizarla para abordar las carencias del mercado laboral.

No existe un gran debate en la opinión pública sobre el funcionamiento de la política de migración laboral.

Sección 2: Descripción de los instrumentos utilizados para identificar las necesidades actuales y futuras en materia de competencias y mano de obra y para prever las necesidades de migración laboral

P3. Definición, identificación y clasificación de las necesidades de mano de obra en España

P3.(a) ¿Cómo se definen, identifican y clasifican las necesidades de mano de obra en su Estado miembro?

Las necesidades de mano de obra se definen, identifican y clasifican a través de diversos mecanismos que parten de la situación nacional de empleo: catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (en adelante, CODC) y la gestión colectiva de trabajadores. Si bien, junto a estos dos principales instrumentos de identificación y clasificación de las necesidades de trabajo es necesario hacer una referencia al procedimiento previsto para contratación en ocupaciones de difícil cobertura no catalogadas así como a las propias exenciones de la situación nacional de empleo.

Elaboración del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura

El procedimiento para la elaboración del CODC se establece en el artículo 65.1 del Reglamento de Extranjería y se desarrolla en la 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 Dificil Cobertura.

El Catálogo es elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con (1) la información suministrada por los Servicios públicos de empleo autonómicos sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo; y teniendo en cuenta (2) las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo.

Se aprueba trimestralmente, mediante Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, en la que están representados tanto los sindicatos como las asociaciones empresariales, y agrupa las ocupaciones de difícil cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas. Es importante destacar que este Catálogo no concreta, de antemano, las necesidades de mano de obra que se van a precisar en el trimestre, sino las dificultades para contratar trabajadores en las ocupaciones y ámbitos geográficos en cuestión.

El procedimiento se describe en la pregunta 6.

Ocupaciones no catalogadas

La situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones de difícil cobertura no catalogadas mediante un procedimiento por el cual el empleador acredita la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno.

Para ello, deberá presentar una oferta de empleo para su gestión, en los Servicios Públicos de Empleo. Si como resultado de la gestión de la oferta de empleo no hubiese candidatos, el Servicio Público de Empleo emitirá una Certificación de Insuficiencia de Demandantes de Empleo adecuados y disponibles para cubrir la oferta del empresario. El contenido de esta Certificación de Insuficiencia de demandantes de Empleo, se encuentra regulado en la Orden Ministerial TAS 1745/2005, de 3 de junio.

Elaboración del Contingente de Trabajadores Extranjeros (Gestión Colectiva de contrataciones en origen)

La Gestión Colectiva de Trabajadores en origen está recogida en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000 y se desarrolla en los artículos 167 y siguientes del Reglamento de Extranjería.

En este caso, es el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social quien, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, puede aprobar una previsión de las ocupaciones y, en su caso, de la cifra de puestos de trabajo de carácter estable que se podrán cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en el periodo de un año.

Asimismo, podrán realizarse ofertas de empleo de carácter temporal, para la realización de actividades de temporada y campaña o de obra o servicio. Este tipo de ofertas no estarán limitadas por una cifra de puestos a cubrir, pero se requiere la previa tramitación de las ofertas ante los servicios públicos de empleo. Los trabajadores seleccionados para actividades de carácter temporal deberán retornar a su país cuando finalice la relación laboral.

La gestión colectiva de trabajadores se concreta en una Orden Ministerial de carácter anual. En el proceso de elaboración y aprobación del contingente, se emplea (1) la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal, así como (2) las propuestas que, previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas y empresariales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas. Dichas propuestas se realizarán tras haber recibido las solicitudes de las organizaciones empresariales de ámbito provincial y las consideraciones que les hubieran hecho llegar las organizaciones sindicales más representativas de idéntico ámbito.

La gestión colectiva permite la contratación programada de trabajadores que no se hallen o residan en España, llamados a desempeñar empleos estables y son seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios y, en determinados supuestos también será posible tramitar ofertas nominativas a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen. Las ofertas de empleo genéricas presentadas en base a la norma sobre gestión colectiva de contrataciones en origen se orientarán preferentemente hacia los países con

los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.

La Orden Ministerial puede establecer también un número determinado de visados para la búsqueda de empleo, que permiten el desplazamiento de extranjeros a España para buscar trabajo durante un periodo de estancia de tres meses.

En síntesis, la Orden Ministerial por la que se aprueba esta Gestión colectiva de trabajadores puede incluir:

- La cifra provisional de los puestos de trabajo estables (contratos de trabajo de un año).
- Puestos de trabajo para campaña o temporada (contratos de duración determinada).
- Supuestos en los que será posible tramitar ofertas nominativas.
- En todo caso, establecerá el procedimiento para la contratación de los trabajadores.

Exención de la aplicación de la situación nacional de empleo

Como ya ha sido señalado, la situación nacional de empleo no se aplica más que a la migración laboral. No es de aplicación en el caso de la reagrupación familiar o la migración humanitaria. Tampoco es de aplicación en el supuesto de modificación desde otro tipo de autorización (cuenta propia, excepcional, no lucrativa...) o para los estudiantes.

En la Ley 14/2013 se establece un sistema de migración por razones de interés económico que, como obedece a razones estructurales de la economía, está exento de aplicación de la situación nacional de empleo. Es el supuesto de:

- Inversores
- Emprendedores
- Profesionales altamente cualificados
- Movimientos intracorporativos
- Formación, investigación y desarrollo

Igualmente se prevé la posibilidad de acordar la no aplicación de la situación nacional de empleo en sectores considerados estratégicos, con la posibilidad de someterlo a una cuota.

P3.(b) ¿Cuál es el nivel de análisis?

En relación con el **CODC**, el nivel de análisis se lleva a cabo en los ámbitos geográfico y ocupacional:

- **Ámbito geográfico:** se efectúa una agregación a nivel provincial o insular (incluidas las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla)
- **Ámbito ocupacional:** se incorpora un listado de ocupaciones en atención a la Clasificación Nacional de Ocupaciones que esté en vigor². La concreción del detalle con que una ocupación se debe incluir en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura se realizará teniendo en cuenta el grado de especialización requerido para el desempeño de la actividad.

En cuanto al **Contingente**, el análisis de las necesidades se hace contemplando el ámbito geográfico provincial y el ocupacional. Además, se tiene en consideración si el puesto de trabajo va ser estable o de temporada o campaña.

P3.(c) ¿En la legislación o en el derecho indicativo (por ejemplo, circulares, reglamentos, documentos políticos) se recogen clasificaciones de las necesidades? En caso afirmativo, describa las clasificaciones y proporcione ejemplos de cada una de ellas.

Sí; si bien, el carácter del instrumento normativo varía como se explica a continuación.

El **CODC** se aprueba trimestralmente mediante Resolución de la Directora General del Servicio Público de Empleo Estatal, que se publica en el Boletín Oficial del Estado. Además, el SEPE publica este Catálogo en su página web³.

El último CODC que se ha publicado es el del segundo trimestre de 2015 mediante Resolución de 25 de marzo de 2015, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el segundo trimestre de 2015. El enlace es el siguiente: <http://www.boe.es/boe/dias/2015/05/25/pdfs/BOE-A-2015-5736.pdf>

El **Contingente** se regula anualmente mediante Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El último Contingente publicado es el del año 2012, prorrogado para los años siguientes: Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la

² Se encuentra vigente la clasificación nacional de ocupaciones CNO-11 se encuadra. Los criterios de clasificación utilizados son el tipo de trabajo realizado y las competencias. Se entiende por competencias la capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos puntos vista: el nivel y la especialización de las competencias. El objetivo de esta clasificación es garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional y comunitaria.

³ <https://www.sepe.es/contenidos/personas/index.html>

que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012. Disponible en: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-228

En el caso de las ocupaciones no catalogadas pero que, a través del procedimiento normativamente previsto, adquieren la condición de no catalogadas, se emite un certificado de insuficiencia de demandantes de empleo por el Servicio Público de Empleo.

P3.(d) ¿En qué medida están incluidos los ámbitos regional y local en el análisis?

Tanto para el CODC como para el Contingente, la normativa incluye con carácter obligatorio la consideración del ámbito geográfico para su elaboración y aprobación.

En el CODC, las autoridades competentes para su elaboración y aprobación parten, entre otros elementos, de la información suministrada por los servicios públicos de empleo autonómicos lo que permite conocer las necesidades específicas de cada provincia.

Y en el caso de la gestión colectiva se considera, entre otros aspectos, las propuestas realizadas por cada Comunidad Autónoma.

P4. Indique si en su Estado miembro se efectúan distinciones entre tipos de necesidades de mano de obra; por ejemplo:

- *necesidades a corto plazo (actuales) y a largo plazo (previstas); o*
- *necesidades cíclicas (las que se producen a causa de desequilibrios a corto plazo entre la oferta y la demanda del mercado laboral o de incentivos ofrecidos a los trabajadores) y estructurales (debidas a cambios, como la adopción de nuevas tecnologías, que pueden aumentar la demanda de algunas competencias que no están disponibles de forma inmediata en el mercado laboral, lo que genera necesidades de competencias incluso en situaciones de desempleo elevado).*

En caso afirmativo, descríbalas.

Cada uno de los instrumentos existentes en la política migratoria laboral España trata de identificar y responder a un tipo específico de necesidad en el mercado de trabajo.

1. Necesidades de trabajo a corto plazo (actuales): CODC

La escasez de mano de obra a corto plazo se planifica para cada trimestre a través del CODC.

2. Necesidades de trabajo a medio plazo (previstas): Gestión colectiva de trabajadores en origen

La gestión colectiva de contrataciones en origen es un mecanismo de contratación programado de carácter anual. Dado este carácter anual, pretende identificar y satisfacer las necesidades previstas; si bien, se encuentra abierto a su revisión a lo largo del año (lo que le confiere una mayor flexibilidad para responder también a necesidades actuales). En su contenido pueden diferenciarse: previsiones sobre contratación estable u ofertas de empleo de carácter temporal (incluidas, actividades de campaña o temporada).

3. Necesidades cíclicas: autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena de duración determinada y gestión colectiva de trabajadores en origen

La satisfacción de las necesidades cíclicas, entendidas como aquellas que se producen a causa de desequilibrios a corto plazo entre la oferta y demanda de trabajo y que se presentan, de forma constante, cada cierto periodo de tiempo, tratan de cubrirse mediante dos instrumentos relacionados: la gestión colectiva de trabajadores en origen y la propia autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena de duración determinada.

Como se ha señalado en el punto anterior, la **gestión colectiva de trabajadores** puede contener ofertas de empleo de carácter temporal en relación con las siguientes actividades:

- De temporada o campaña, de gestión ordinaria, con una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses consecutivos. Para actividades en el sector agrícola, dicha gestión podrá ser, en su caso, unificada o concatenada.
- De obra o servicio, cuya duración no exceda de un año, para el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de ferrocarriles y de suministros de gas, eléctricos y telefónicos, instalaciones y mantenimiento de equipos productivos, así como su puesta en marcha y reparaciones, entre otros.

En estos casos, los trabajadores obtienen una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena de duración determinada y deben regresar a su país una vez finalizada la relación laboral, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 99.2) del Reglamento de Extranjería. Si se da cumplimiento a esta obligación, se le faculta para cubrir otras posibles ofertas de empleo que se generen en la misma actividad.

No obstante (y al margen de la gestión colectiva de trabajadores en origen), el empleador puede solicitar una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena de duración determinada cuando la ocupación que pretenda cubrirse haya sido calificada como de difícil cobertura.

En este supuesto, el extranjero también debe regresar al país y se le faculta para cubrir otras ofertas en la misma actividad.

Gracias a esta previsión, se trata de dar continuidad a la satisfacción de las necesidades cíclicas que se presenten en el mercado de trabajo.

4. Necesidades estructurales: no aplicación de la situación nacional de empleo

La normativa española de migración se encuentra recogida en dos normas diferentes. El sistema general de la LOEX y la migración de interés económico especial regulada en la Ley 14/2013. En las autorizaciones de residencia reguladas en la Ley 14/2013 (inversores, emprendedores, profesionales altamente cualificados, movimientos intracorporativos, formación, investigación y desarrollo) no se aplica la situación nacional de empleo ya que hay un mandato legal de facilitar la llegada de esta migración cualificada como elemento para contribuir y potenciar el progreso económico y social de España. En su exposición de motivos se establece expresamente que *“tradicionalmente, la política de inmigración se ha enfocado únicamente hacia la situación del mercado laboral. Ahora corresponde ampliar la perspectiva y tener en cuenta no sólo la situación concreta del mercado laboral interno, sino también la contribución al crecimiento económico del país. La política de inmigración es cada vez en mayor medida un elemento de competitividad. La admisión, en los países de nuestro entorno, de profesionales cualificados es una realidad internacional que, a nivel global, se estima que representa un 30 por ciento de la emigración económica internacional. Frente a esta realidad, la mayor parte de los países de la OCDE están implantando nuevos marcos normativos que son, sin duda, un elemento de competitividad. La OCDE ha identificado como un factor básico para favorecer el emprendimiento el entorno institucional y regulatorio del Estado de acogida. Por ello, los países más avanzados disponen ya de sistemas especialmente diseñados para atraer inversión y talento, caracterizados por procedimientos ágiles y cauces especializados.”*

Además, en la disposición adicional quinta de la Ley 14/2013, que mediante una Orden del Ministerio de la Presidencia a iniciativa conjunta de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Economía y Competitividad, se podrá establecer la no aplicación de la Situación Nacional de Empleo para la contratación de extranjeros en sectores considerados estratégicos pudiéndose establecer un cupo.

Complete la tabla siguiente e identifique los instrumentos o herramientas de su Estado (miembro) que se utilizan para identificar las necesidades de mano de obra y la necesidad de mano de obra inmigrante. Puede enumerar más de un instrumento o herramienta por categoría.

Instrumentos y herramientas utilizados para identificar las carencias del mercado laboral y la necesidad de mano de obra inmigrante	¿Este instrumento o herramienta se utiliza en su Estado (miembro)?(Sí/No)	¿Se utiliza este instrumento para determinar las necesidades de migración laboral?(Sí/No) En caso afirmativo, indique si el instrumento: (a) se centra exclusivamente en identificar la necesidad de mano de obra inmigrante; o bien (b) es una herramienta dirigida a identificar las carencias en toda la población activa (tanto nacional como comunitaria) y posee un componente centrado en la inmigración.	Describa brevemente las herramientas y metodologías respectivas utilizadas para prever la necesidad de mano de obra inmigrante.	(1) Describa el nivel de análisis del instrumento o la herramienta concreta (es decir, competencias, ocupaciones, sectores, profesiones, nivel de cualificación, otros). (2) ¿Se utiliza una clasificación de ocupaciones internacional (por ejemplo, CIUO-08) o nacional?	¿Qué organizaciones nacionales utilizan este mecanismo o herramienta para generar información sobre necesidades de competencias?	¿Cuál es el nivel geográfico de los mecanismos o herramientas utilizados (por ejemplo, nacional, regional, municipal)?
<i>Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura</i>	Sí.	Sí. (a) Se centra exclusivamente en identificar la necesidad de mano de obra extranjera.	El Catálogo <u>está basado</u> en: - la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los empleadores en los Servicios públicos de Empleo. - las estadísticas elaboradas por las administraciones públicas y, especialmente, la relativa a personas inscritas como	(1) El nivel de análisis se concreta a nivel ocupacional. (2) Se utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-11, que se encuadra dentro del marco conceptual de la CIUO-08. Los criterios de clasificación utilizados son el tipo de trabajo realizado y las competencias. Se entiende por competencias la	Los Servicios Públicos de Empleo	A nivel provincial (en el caso de las provincias insulares, a nivel de isla) y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

			<p>demandantes de empleo en los Servicios públicos de empleo.</p> <p>Se obtiene la siguiente información de los cuatro trimestres anteriores al trimestre del Catálogo que se pretende aprobar:</p> <p>Media de demandas: media del número de personas que se encuentran solicitando una determinada ocupación a final de cada mes. Una misma persona puede solicitar hasta seis ocupaciones.</p> <p>Puestos ofertados: número de puestos de trabajo que los empleadores han ofertado.</p> <p>Contratos: número de contratos que se han comunicado a los SPE.</p> <p>Colocaciones: número de colocaciones de demandantes de empleo que se han producido.</p> <p>Trabajadores que entran: Número de contratos en una provincia de trabajadores de otra provincia.</p> <p>Trabajadores que salen: Número de contratos de trabajadores de una provincia en otra</p>	<p>capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos puntos vista: el nivel y la especialización de las competencias.</p> <p>La CNO-11 está más desagregada que la CIUO-08 Introduce entre el primer y segundo nivel de ésta un nivel intermedio, que suaviza la estructura y que debe ser entendido como una alternativa a los Grandes Grupos.</p> <p>El objetivo de esta clasificación es garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional y comunitaria</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

			provincia. Trabajadores que permanecen: Número de contratos de trabajadores de una provincia en dicha provincia.				
Análisis por sectores	<p>La disposición adicional quinta de la Ley 14/2013 introduce la posibilidad de efectuar un análisis de sectores.</p> <p>En la medida en que el sector se considere estratégico y mediante la correspondiente Orden Ministerial se puede establecer la no aplicación de la situación nacional de empleo.</p>						
Encuestas de empleadores							
Análisis de previsiones y proyecciones	Se emplea como herramienta para la elaboración del Catálogo de Ocupaciones de						

	difícil cobertura.						
Estudios o análisis cualitativos							
Otros instrumentos o herramientas *Gestión colectiva de trabajadores en origen	<p>Sí.</p> <p>En síntesis, la Orden Ministerial puede incluir:</p> <p>*La cifra provisional de los puestos de trabajo estables (contratos de trabajo de un año).</p> <p>*Puestos de trabajo para campaña o temporada (contratos de duración determinada).</p> <p>*Supuestos en los que será posible tramitar ofertas nominativas.</p> <p>*En todo caso, establecerá el procedimiento para la contratación de los trabajadores.</p>	<p>Sí.</p> <p>(a) Se centra exclusivamente en identificar la necesidad de mano de obra extranjera</p>	<p>En el proceso de elaboración y aprobación del contingente, se emplea: (1) la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal</p> <p>(2) las propuestas que, previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas y empresariales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas.</p>	<p>(1) El nivel de análisis se concreta a nivel ocupacional.</p> <p>(2) Se utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-11, que se encuadra dentro del marco conceptual de la CIUO-08.</p>	<p>Es elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.</p>	<p>A nivel provincial (en el caso de las provincias insulares, a nivel de isla) y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.</p>	

P6. Respecto a los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura, describa brevemente los elementos siguientes:

a. proceso de desarrollo de los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura;

b. criterios aplicados para seleccionar las ocupaciones de difícil cobertura (por ejemplo, las vacantes anunciadas son significativamente más numerosas que la cantidad de demandantes de empleo cualificados nacionales disponibles);

c. organizaciones e instituciones que participan en la determinación de los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura;

d. frecuencia con que se actualizan los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura.

a. Proceso de desarrollo de los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura

El Servicio Público de Empleo Estatal **elabora**, dentro de los primeros veinte días naturales de cada trimestre, **una propuesta** de Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura Provisional, para cada provincia, así como para las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, y para cada una de las islas de las Comunidades Autónomas de Baleares y Canarias. Esta propuesta contiene aquellas ocupaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones que así se califiquen, de acuerdo con la información estadística disponible en la base de datos estatal sobre la gestión de empleo de los cuatro trimestres anteriores.

A la vista de la propuesta, los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal en Ceuta y Melilla, podrán hacer propuestas razonadas sobre la inclusión o exclusión de ocupaciones, en función de su experiencia de gestión. Estas propuestas podrán recoger un análisis más cercano de, entre otras cuestiones, la situación de ocupaciones en las que la información estadística es insuficiente o que se ven afectadas por elementos particulares del mercado de trabajo. Las propuestas de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos deben ser informadas por los órganos de participación institucional en los que están presentes los agentes sociales.

El Servicio Público de Empleo Estatal analizará la pertinencia de las citadas propuestas y **presentará una propuesta definitiva del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración**, para que ésta emita el perceptivo informe legalmente establecido antes de la aprobación del Catálogo definitivo. El informe es preceptivo pero no vinculante.

Cumplido dicho trámite el Servicio Público de Empleo Estatal, aprobará el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura correspondiente.

b. Criterios aplicados para seleccionar las ocupaciones de difícil cobertura

Para la elaboración del catálogo se atiende tanto a las propuestas de los servicios de empleo autonómicos como a una serie de información estadística que permite la construcción de indicadores.

La información estadística empleada se refiere a los cuatro trimestres anteriores al trimestre del Catálogo que se pretende aprobar:

- Media de demandas: media del número de personas que se encuentran solicitando una determinada ocupación a final de cada mes. Una misma persona puede solicitar hasta seis ocupaciones.
- Puestos ofertados: número de puestos de trabajo que los empleadores han ofertado.
- Contratos: número de contratos que se han comunicado a los Servicios Públicos de Empleo.
- Colocaciones: número de colocaciones de demandantes de empleo que se han producido.
- Trabajadores que entran: Número de contratos en una provincia de trabajadores de otra provincia.
- Trabajadores que salen: Número de contratos de trabajadores de una provincia en otra provincia.
- Trabajadores que permanecen: Número de contratos de trabajadores de una provincia en dicha provincia.

Los indicadores para el periodo temporal considerado son los siguientes:

- Indicador del grado de penetración en el mercado de trabajo: IP. Este indicador 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 [M1]. Se considerará que el grado de penetración es aceptable cuando su valor sea superior al valor medio nacional para todas las ocupaciones.
- Indicador de escasez de demandantes: IE. Este indicador 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.
- Indicador de dificultad de acceso al empleo: ID. Este indicador es el que 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 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.

- Indicador de movilidad geográfica real: IM. Este indicador 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.

Es un indicador que mide la dinamicidad del mercado de trabajo y que adquiere valores entre 0 (mercado de trabajo cerrado o estático) y 1 (mercado de trabajo con máxima dinamicidad). Valores de este indicador iguales o superiores a un valor de 0,30 significan que el mercado de trabajo de una ocupación en una provincia es suficientemente dinámico y por tanto dicha ocupación no debe incluirse en la propuesta del catálogo.

Cada uno de los tres primeros indicadores en los que se basa la propuesta de Catálogo tiene como referente el valor medio nacional para todas las ocupaciones de dicho indicador, el cuarto tiene como referente un valor convencional previamente establecido. Utilizando estos cuatro indicadores, **se incluirán en el catálogo aquellas ocupaciones que cumplan simultáneamente las siguientes condiciones:**

- IP provincial > IP nacional.
- IE provincial < IE nacional.
- ID provincial > ID nacional.
- IM provincial < 0,30.

c. Organizaciones e instituciones que participan en la determinación de los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura

- Servicio Público de Empleo Estatal
- Servicio Público de Empleo de las CCAA
- Órganos de participación institucional en los que estén presentes los agentes sociales
- Comisión Laboral Tripartita de Inmigración: un órgano colegiado ministerial de carácter consultivo, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de la Secretaría General de Inmigración y

Emigración, del que forman parte las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de carácter estatal.

d. Frecuencia con que se actualizan los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura.

Trimestralmente.

P7. Para cada uno de los instrumentos y herramientas que se utilizan a fin de identificar las carencias del mercado laboral citados en la P5, describa cómo se utilizan a efectos de elaboración de políticas. ¿Existe un mecanismo formalizado de difusión de la información producida? (Sí/No) En caso afirmativo, descríbalos.

La política de migración laboral se ha articulado, tradicionalmente, en torno a la satisfacción de las necesidades del mercado de trabajo. Por tanto, el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y la gestión colectiva de trabajadores en origen se ha utilizado como el principal instrumento de ordenación de esta política.

De otro lado, y ante los nuevos contextos de competencia global por el talento, la exención de la situación nacional de empleo se erige como una herramienta clave para eliminar las barreras a la atracción del talento extranjero e impulsa los procesos de mejora de la competitividad, productividad e internacionalización de la economía española.

Existencia de un mecanismo formalizado de difusión de la información producida.

Cada trimestre se publica en el Boletín Oficial del Estado el **CODC** correspondiente al trimestre natural mediante una Resolución de la Directora General del Servicio Público de Empleo Estatal. Además, la información se difunde a través de las webs de los distintos Servicios Públicos de Empleo de las CCAA.

El **Contingente** se publica anualmente en el Boletín Oficial del Estado a través de una Orden Ministerial y se incluye en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

De otro lado, el Observatorio Permanente de la Inmigración recopila el conjunto de la información estadística disponible en materia de extranjería, inmigración, protección internacional y nacionalidad, con independencia de la Administración Pública, Departamento ministerial u Organismo responsable de su elaboración. Ello sirve como sistema de análisis e intercambio de la información cualitativa y cuantitativa relacionada con los movimientos migratorios al servicio de las entidades responsables de gestionar las políticas públicas en dichas materias.

P8. ¿Alguno de los mecanismos y herramientas de identificación de carencias del mercado laboral citados anteriormente (por ejemplo,

catálogos de ocupaciones de difícil cobertura, análisis de necesidades de los empleadores, encuestas, previsiones, etc.) se utiliza para determinar alguno de los instrumentos políticos de gestión de la migración económica (por ejemplo, cuotas, análisis de la situación del mercado laboral, sistemas basados en puntos, etc.)?(Sí/No) En caso afirmativo, descríbalos.

Sí.

Tanto el CODC como la gestión colectiva de trabajadores en origen se encuentran vinculadas a la situación nacional de empleo. En ambos instrumentos se recogen aquellas profesiones, cuyas ofertas de empleo son de más difícil gestión para cubrir las vacantes y, posibilitan, por tanto, la contratación de trabajadores extranjeros.

Ver Sección 1.

P9. ¿En su Estado miembro existe algún mecanismo o herramienta de supervisión de la movilidad intracomunitaria de los trabajadores que cubren vacantes en el mercado laboral o que se marchan para trabajar en otros Estados miembros?(Sí/No) En caso afirmativo, descríbalos.

Si es posible, establezca la distinción entre los mecanismos y las herramientas de supervisión de la movilidad intracomunitaria en relación con (i) las ocupaciones de difícil cobertura y (ii) otras ocupaciones no consideradas de difícil cobertura.

Indique las fuentes nacionales de las estadísticas o los datos sobre ciudadanos de la UE que trabajan en su Estado miembro.

No, no existe un mecanismo de supervisión de la movilidad intracomunitaria.

Los datos estadísticos globales sobre movilidad dentro de la UE de nacionales de terceros países⁴ en España suelen extraer de la **Estadística de variaciones residenciales** elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. A partir de la explotación de la información relativa a las altas y bajas en los padrones

⁴ Los colectivos a los que se reconoce el derecho a la movilidad intracomunitaria son:

- Residentes de larga duración-UE: en este caso, los extranjeros residentes de larga duración-UE en otro Estado miembro de la Unión Europea que pretenda, desarrollar una actividad por cuenta propia en España, deben solicitar una autorización de residencia de larga duración en España, sin necesidad de obtener un visado. En estos casos, la autorización no se somete a la Situación Nacional de Empleo.
- Titulares de una tarjeta azul: cuando éstos hayan residido, al menos, dieciocho meses en otro Estado miembro de la Unión Europea, pueden obtener una autorización en España como profesionales altamente cualificados.
- Investigadores: si desean continuar su proyecto de investigación en España por un periodo de más de tres meses, deben obtener una autorización de residencia temporal y trabajo para investigación.
- Trabajadores desplazados en el marco de la Directiva de Posting.

municipales de habitantes motivadas por cambios de residencia se obtienen saldos por variación residencial anuales, tanto los interiores, entre los diferentes municipios de España, como los exteriores, entre municipios de España y el extranjero.

Sin embargo, esta estadística ofrece información sobre flujos migratorios **sin distinguir la motivación de los movimientos**. De modo que, a través de la misma, no es posible conocer datos estadísticos sobre movilidad en relación con actividades laborales.

Asimismo, **no en todos los casos se conoce el país de residencia previa**. De modo que el número real de movimientos podría ser más alto que el proporcionado por la Estadística.

Junto con la Estadística de Variaciones Residenciales y a partir del censo de población 2011 se ha puesto en marcha la **Estadística de Migraciones**, también elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. Aunque esta estadística es más apropiada para medir los flujos migratorios que la antigua Estadística de Variaciones Residenciales sigue presentando limitaciones para medir, con precisión, la movilidad intracomunitaria.

P10.Describa la función de los interlocutores sociales y de las demás partes interesadas (en la identificación de las necesidades de mano de obra inmigrante.¿Existe un mecanismo formalizado de consulta/participación de los interlocutores sociales para identificar las necesidades previstas de mano de obra inmigrante o su participación se decide según el caso?

Los **interlocutores sociales participan activamente** en el proceso de elaboración de las herramientas que permiten identificar las necesidades de mano de obra extranjera.

Esta participación se encuentra prevista en la normativa de extranjería y se produce en un doble nivel: a nivel estatal, mediante la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración; y, a nivel autonómico, mediante órganos de participación institucional en los que estén presentes los agentes sociales.

La Comisión Laboral Tripartita es un órgano de interlocución permanente, entre la Administración General del Estado y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de carácter estatal, en materia de gestión de flujos migratorios. De naturaleza colegiada, se encuentra adscrita al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de la que forman parte las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

La regulación de este órgano reconoce a los agentes sociales la capacidad de ofrecer a la Administración General del Estado una opinión cualificada acerca de las necesidades de empleo y los procedimientos de contratación de trabajadores

extranjeros en nuestro país, lo que constituye, en definitiva, el núcleo de la política de inmigración legal.

El objetivo de la participación de los agentes sociales en los procedimientos es lograr que la política de gestión de flujos migratorios pueda cumplir con mayor eficacia la finalidad de satisfacer las necesidades de empleo no cubiertas por trabajadores residentes, de conformidad con la normativa, tanto de inmigración como laboral y velando por la garantía de los derechos de los trabajadores nacionales y extranjeros.

La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración es informada sobre la evolución de los movimientos migratorios en España y, en todo caso, es consultada sobre las propuestas de Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, la Gestión colectiva de contrataciones en origen y las de contratación de trabajadores de temporada que se determinen. Es, por tanto, el **principal órgano en el que se plasma el diálogo social en materia de extranjería e inmigración.**

En cuanto a su composición, la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración (CLTI) puede funcionar en Pleno o en Comisión Permanente. El Pleno, integrado por la totalidad de sus miembros y bajo la presidencia de la persona titular de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, se reúne, al menos, una vez cada año. La Comisión Permanente está compuesta de una Presidencia ostentada por la persona titular de la Secretaría General de Inmigración y Emigración; dos Vicepresidencias, una por cada uno de los grupos que conformen las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales más representativas, siendo elegidas por cada grupo entre sus vocales y, mediante un criterio de rotación ; una Secretaría, que recae en la persona titular de la Dirección General de Migraciones y, tres Vocalías por cada parte representada (Administración General del Estado, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales).

Asimismo, la Comisión Laboral Tripartita podrá crear Comisiones específicas o grupos de trabajo cuando resulte necesario para analizar una materia específica. Tienen carácter deliberativo y de intercambio de información, no de toma de decisiones. En este sentido, los asuntos tratados en las Comisiones, así como las propuestas de acuerdo adoptados por ellos, serán trasladados para información y, en su caso, aprobación, a la Comisión Permanente. En concreto, existen los siguientes grupos de trabajo: trabajadores transfronterizos, sobre el sector de la marina mercante y sobre el sector sanitario. La última reunión de estos grupos de trabajo tuvo lugar en junio de 2015.

Junto con la existencia y participación de la Comisión Laboral Tripartita, también participan los agentes sociales a nivel autonómico.

Tal y como se recoge en la pregunta 9, en la elaboración del CODC, la primera propuesta de Catálogo elaborada por el SEPE es sometida a consulta y observaciones de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, cuyas propuestas deben ser informadas por los órganos de participación institucional en los que están presentes los agentes sociales.

P11. En la P5 de la sección 2 se estudia los tipos de instrumentos nacionales que se utilizan en su Estado miembro para identificar las necesidades de mano de obra y la necesidad de recurrir a trabajadores migrantes. Resuma brevemente los resultados y conclusiones de estos instrumentos con relación a los años más recientes.

Debido a que la gestión de los flujos migratorios laborales se ha articulado en torno a las necesidades del mercado de trabajo, **la crisis económica y el incremento del desempleo han supuesto una reducción de las necesidades de mano de obra en las ocupaciones de difícil cobertura.**

Ante ello: el número de puestos de trabajo existentes para su cobertura por trabajadores extranjeros se ha visto reducido (ante la prioridad de contratación de los ya residentes, tanto nacionales como extranjeros).

Esta caída de las necesidades de mano de obra se refleja perfectamente en los propios CODC y la gestión colectiva de trabajadores que se han visto limitados.

El CODC, desde 2012, las plazas convocadas para el territorio son ocupaciones del sector de la marina mercante y deportistas profesionales.

En cuanto a la gestión colectiva de trabajadores, durante 2015 se ha prorrogado la vigencia de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012, exclusivamente a los efectos de la contratación de trabajadores para campañas agrícolas de temporada y preferentemente, con los países con los que existe acuerdo sobre regulación de flujos (en concreto, se ha mantenido para la recogida de fresa con Marruecos: debido a su consideración como buena práctica de migración circular).

Como puede apreciarse, ambos instrumentos identifican las necesidades del mercado de trabajo y se han visto afectados por la situación de desempleo.

Junto con las necesidades de manos de obra para las ocupaciones de difícil cobertura, es necesario recordar que, en España, la exención de la situación nacional de empleo es una de las herramientas para hacer frente a las nuevas demandas del mercado de trabajo vinculadas con el talento internacional (investigadores, profesionales altamente cualificados y trasladados intraempresariales).

P12.(a) Indique los desafíos y riesgos asociados al uso de instrumentos para identificar necesidades de mano de obra y la necesidad de recurrir a trabajadores migrantes en su Estado (miembro), basándose en los estudios y evaluaciones existentes o en la información recibida de las autoridades competentes.

Los riesgos asociados al uso de instrumentos para identificar las necesidades de mano de obra son principalmente:

- la dificultad en definir las necesidades de mano de obra ante las nuevas habilidades y capacidades requeridas
- la denominación genérica que se utiliza
- la rigidez y difícil adaptación de estos instrumentos ante los cambios en las necesidades o el surgimiento de otras nuevas
- la eventual configuración de estas herramientas como obstáculos para la contratación de nacionales extranjeros en sectores estratégicos y vinculados al conocimiento
- la migración no laboral (familiar, humanitaria) cuyo acceso al mercado laboral se produce al margen de este sistema

P12. (b) ¿Existen ocupaciones de difícil cobertura que no se gestionan mediante la migración laboral (por ejemplo, por motivos políticos, por tratarse de trabajos confidenciales, etc.)? En caso afirmativo, ¿cómo se determina esta circunstancia?

No.

La contratación de extranjeros se articula en torno a la figura de la situación nacional de empleo: mediante su aplicación (a través del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, gestión colectiva de trabajadores en origen o contratación de ocupaciones de difícil cobertura no catalogadas); o bien, mediante su exención (supuestos de no aplicación de la situación nacional de empleo).

Sección 3: Supervisión de los resultados de la política de migración laboral en relación con las ocupaciones de difícil cobertura

P13. ¿En su Estado (miembro) se supervisan los resultados de las políticas de migración laboral en relación con las ocupaciones de difícil cobertura? En caso afirmativo, descríbalos.

(a) ¿Cuáles son los mecanismos de supervisión (por ejemplo, análisis de la población activa, análisis de tipos y cifras de permisos de trabajo concedidos, análisis sectorial, conversaciones con los empleadores, etc.)? ¿Existen mecanismos formales de supervisión de los efectos de la migración en el mercado laboral en su Estado (miembro) o este análisis se lleva a cabo según el caso?

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social elabora un importante conjunto de información estadística vinculada al fenómeno migratorio y, en particular, vinculada a la migración laboral. Todas ellas se recopilan y publican en el Anuario Estadístico del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (disponible en la página web del Ministerio: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>) cuyo apartado II se refiere a Inmigración y Emigración, ofreciendo información sobre una multiplicidad de aspectos. De todos ellos se vinculan directamente con la migración laboral y se configuran, por tanto, como mecanismos de supervisión de los efectos de la migración en el mercado laboral:

- Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros
- Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral
- Contratos registrados de trabajadores extranjeros

Se trata de **mecanismos formales de análisis** que el Ministerio se encuentra obligado a elaborar y publicar de acuerdo con el Plan Estadístico Nacional.

A los anteriores se unen una serie de mecanismos de evaluación elaborados por el Instituto Nacional de Estadística como es la **Encuesta de Población Activa**: una investigación continua y de periodicidad trimestral, cuya finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). Aunque esta encuesta analiza, con carácter general, el fenómeno laboral incluye un estudio específico de las tasas de actividad por nacionalidad sexo y ocupación.

(b) ¿A qué nivel se supervisan los resultados de las políticas de migración laboral (por ejemplo, por población activa, sectores, niveles de competencias, ocupaciones)?

El nivel de desglose es muy detallado y varía en función de cada herramienta de supervisión. Con carácter general, la información suministrada se desglosa en sectores, actividad, etc. Se ofrece, a continuación, una explicación detallada:

La estadística **Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros** ofrece información sobre el número y características de las solicitudes de autorizaciones de residencia temporal y trabajo, autorizaciones por arraigo y otras circunstancias excepcionales y autorizaciones para trabajar de extranjeros que desean desarrollar una actividad laboral en España, en cuya tramitación se indica una ocupación o actividad de la empresa o estar en situación de desempleo, y que han sido concedidas o denegadas por la autoridad laboral competente. No se incluyen las prórrogas.

La fuente de información es la aplicación informática de extranjería del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas donde se graban las autorizaciones resueltas por las Oficinas de Extranjeros y los Servicios de Trabajo e Inmigración en las Delegaciones de Gobierno. Los datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas son completados con los de la Dirección General de Migraciones en relación con autorizaciones resueltas por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos (UGECE) y otras autorizaciones de régimen general. La información es depurada y procesada en la Subdirección General de Estadística para la elaboración de la estadística.

La información se ofrece en atención a las distintas variables:

- Dependencia laboral: Se diferencia entre autorizaciones para ejercer una actividad laboral por cuenta ajena o una actividad por cuenta propia.
- Clase de autorización: Se utiliza la relación de clases de autorizaciones que establece el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009.
- Actividad económica: Los datos de actividad económica se refieren a la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009, según establece el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009.
- Ocupación: La clasificación utilizada en las tablas se ha obtenido agregando determinadas rúbricas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO-2011) a nivel de dos dígitos.
- Ámbito geográfico: Se ofrecen datos desagregados por provincia y comunidad autónoma donde radica el centro de trabajo en el que desarrolla su actividad laboral el trabajador extranjero.
- Nacionalidad: La información sobre el país de nacionalidad se obtiene sobre la base de la nacionalidad consignada por el solicitante de la autorización.

Las explotaciones de esta estadística referidas al número de autorizaciones de trabajo concedidas no recogen, con carácter general, información de la gestión colectiva de contrataciones en origen ya que ésta información se ofrece en dos explotaciones propias dentro de la Estadística⁵.

La estadística **Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral** se elabora gracias a la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, que efectúa una explotación estadística del fichero de afiliación de los trabajadores a los distintos regímenes de la Seguridad Social, cuya gestión corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina

La información se desglosa, a efectos de supervisión, por sector de actividad: agrario, industria, construcción y servicios.

La estadística **Contratos registrados de trabajadores extranjeros**. En este caso, se parte de las bases de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, que integra las de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en políticas activas de empleo y del Instituto Social de la Marina. La explotación de estas bases de datos con fines estadísticos la realiza la Subdirección General de Estadística e Información del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En este caso, la información se ofrece en atención a múltiples variables como:

- Nivel de estudios, distinguiéndose entre: sin estudios; estudios primarios; estudios secundarios; estudios postsecundarios.
- Sector y sección de actividad: los sectores son, agrario, industria, construcción y servicios; la secciones ofrecen información más detallada. Son ejemplos de secciones:

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
Industrias extractivas
Industria manufacturera
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos
Construcción
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor
Transporte y almacenamiento
Hostelería
Información y comunicaciones
Actividades financieras y de seguros
Actividades inmobiliarias

-
- ⁵ PTE-22. Autorizaciones de trabajo a extranjeros concedidas a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen, según sexo, por continente
PTE-23. Autorizaciones de trabajo a extranjeros concedidas a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen, según sexo, por comunidad autónoma y provincia del centro de trabajo

Actividades profesionales, científicas y técnicas
Actividades administrativas y servicios auxiliares
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social
obligatoria
Educación
Actividades sanitarias y de servicios sociales
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
Otros servicios
Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores
bienes y serv.
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

- Ocupación

Técnicos y profes., científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales
Técnicos; profesionales de apoyo
Empleados de oficina que no atienden al público
Empleados de oficina que atienden al público
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
Trabajadores cualif. en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
Trabajadores cualif. de la construcción, excepto operadores de máquinas
Trab.cualif. de las ind.manufactureras, exc. operadores instalaciones y maq.
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores
Conductores y operadores de maquinaria móvil
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
Peones de la agricult., pesca, construc., indust. manufactureras y transportes

- Otras: edad, nacionalidad, tipo de contrato, jornada...

En cuanto a la **Encuesta de Población activa**, ofrece la información en atención a múltiples variables. En relación con aquellas que atienden a la nacionalidad, se desglosa la información en base al sexo, edad, nivel de formación alcanzado, tiempo de residencia en España o sector económico.

(c) ¿Qué organizaciones se encargan de llevar a cabo esta supervisión? Por ejemplo, organismos nacionales, instituciones académicas, ONG, etc.

Esta supervisión a través de la elaboración de información estadística es desempeñada por los organismos nacionales a los que se ha hecho referencia en el apartado c). Se distingue, de un lado, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social; y, de otro el INE. En concreto, el INE se encarga de la elaboración de la Encuesta

de Población Activa; mientras que, distintas unidades dentro del Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaboran las restantes estadísticas.

La estadística **Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros** es elaborada por la Subdirección General de Estadística, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La estadística **Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral** es elaborada por la Gerencia de Informática de la Seguridad Social

La estadística **Contratos registrados de trabajadores extranjeros** es elaborada por la Subdirección General de Estadística e Información del SEPE.

Junto con ellos, el Observatorio Permanente de Inmigración participa en la publicidad y difusión de tales estadísticas.

(d) ¿La supervisión se contempla en la legislación o en el derecho indicativo (por ejemplo, circulares, documentos políticos)?

El Plan Estadístico Nacional es el principal documento en el que se recogen las obligaciones de elaboración y publicación de estos productos estadísticos.

P14. Para cada uno de los instrumentos y herramientas de supervisión de los resultados de las políticas de migración laboral en relación con las ocupaciones de difícil cobertura citadas en la P13a, describa cómo se utiliza. ¿Existen mecanismos formalizados de difusión de los resultados de cada mecanismo de supervisión citado en la P13(a)? (Sí/No) En caso afirmativo, descríbalos.

Como ya se ha señalado en anteriores preguntas, la totalidad de los instrumentos y herramientas de supervisión son objeto de publicación en las páginas de los distintos Ministerios.

Ello posibilita su utilización como elemento de análisis sobre el modo en el que las ocupaciones de difícil cobertura son provistas.

P15. Describa la función de los interlocutores sociales (incluidos los representantes organizados de los empleadores y de los empleados) y de otras partes interesadas a la hora de supervisar los efectos de la migración laboral en el mercado laboral. ¿Existe un mecanismo formalizado de consulta/participación de los interlocutores sociales o su participación se produce según el caso?

En materia de supervisión, la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración desempeña un importante papel. Esta Comisión no solo participa en la fase de elaboración de los distintos instrumentos que permiten identificar las necesidades de contratación de extranjeros sino que, además, analizan de forma detallada el modo en que estos instrumentos funcionan.

Así, a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración le son remitidos, cada trimestre, los datos estadísticos sobre las autorizaciones solicitadas y concedidas, así como las solicitudes y concesiones de visados de búsqueda de empleo y las autorizaciones derivadas de éstos, en base a la Orden ministerial de gestión colectiva de contrataciones en origen. En la Comisión laboral tripartita se recibe información de los principales flujos migratorios laborales, especialmente aquellos que están exentos de la aplicación de la Situación Nacional de Empleo.

Y, los grupos de trabajo creados en su seno desempeñan una supervisión específica en su materia.

P16. Indique los desafíos asociados con la supervisión de los resultados de las políticas de migración laboral en relación con las ocupaciones de difícil cobertura en su Estado (miembro) o la repercusión de la migración laboral en el mercado laboral en su conjunto (basándose en los estudios o evaluaciones existentes o en la información recibida de las autoridades competentes).

Como se deduce de las preguntas anteriores, existe una multiplicidad de instrumentos que permiten supervisar los resultados de las políticas de migración laboral en relación con las ocupaciones de difícil cobertura; si bien, precisamente la pluralidad de instrumentos y el hecho de que cada uno responda a objetivos diversos y, no exclusivamente, a la supervisión de tales resultados, reduce la eficacia del proceso de supervisión.

Quizá convendría establecer un instrumento específico para analizar y supervisar los resultados de la política de migración laboral en relación con las ocupaciones de difícil cobertura en España. De esta forma, se podría efectuar una mejor supervisión y los efectos que tiene sobre la política económica no únicamente la migración laboral sino también la migración familiar y humanitaria.

Anexo de estadísticas

A1.Trabajadores empleados por ocupaciones seleccionadas y estimaciones de vacantes no cubiertas (estadísticas del año más reciente disponible)

Se ruega a los Estados miembros que proporcionen también estadísticas sobre diversas ocupaciones preseleccionadas. Las ocupaciones de la tabla siguiente se seleccionan en función de aquellas que figuran con más frecuencia en los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura de los Estados (miembros) identificados en el informe reciente de la EMN «Approaches and tools used by Member States to identify labour market needs» (Enfoques y herramientas utilizados por los Estados miembros para identificar las necesidades de los mercados laborales). En esta sección del anexo de estadísticas también se pretende recoger datos sobre movilidad intracomunitaria en términos de cobertura de ocupaciones de difícil cobertura.

Si existen estadísticas disponibles basadas en la Clasificación internacional uniforme de ocupaciones CIUO-08, indique los datos basados en el número de CIUO-08 que se indica entre paréntesis.

Si no existen estadísticas disponibles basadas en la CIUO-08, indique el **equivalente nacional** disponible.

Si su Estado miembro todavía no ha adoptado la CIUO-08, pero puede proporcionar estadísticas basadas en la CIUO-88, facilite los datos de CIUO-88 cuando existan estadísticas disponibles para las categorías y subcategorías siguientes.

Tabla 1: Trabajadores empleados por ocupaciones concretas y estimaciones de vacantes no cubiertas (último año disponible)

Ocupaciones concretas	Empleo total			Empleo de nacionales de otros Estados miembros de la UE			Empleo de nacionales de terceros países			Número de permisos de residencia expedidos a nacionales de terceros países para ocupaciones concretas			Número de vacantes no cubiertas	Estimaciones de vacantes no cubiertas	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total			
Profesionales de la salud (22)															
<i>De los cuales: Médicos (221)</i>															
<i>De los cuales: Profesionales de enfermería y partería (222)</i>															
Trabajadores de los cuidados personales (53)															
<i>De los cuales: Cuidadores de niños (5311)</i>															
<i>De los cuales: Trabajadores de los cuidados personales en instituciones (5321)</i>															
<i>De los cuales: Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (5322)</i>															

Trabajadores de los servicios personales (51)																				
<i>De los cuales:Cocineros (5120)</i>																				
<i>De los cuales:Camareros (5131)</i>																				
<i>De los cuales:Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos (5151)</i>																				
<i>De los cuales:Ecónomos y mayordomos domésticos (5152)</i>																				
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros (6)																				
<i>De los cuales:Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos (6111)</i>																				
<i>De los cuales:Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines (6113)</i>																				
<i>De los cuales:Criadores de ganado (6121)</i>																				
Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones (25)																				
<i>De los cuales:Desarrolladores y analistas de software y multimedia (251)</i>																				
<i>De los cuales:Especialistas en bases de datos y en redes de computadores (252)</i>																				
Profesionales de la enseñanza (23)																				
Ingenieros (excluyendo electrotécnicos) (214)																				
Arquitectos, urbanistas, agrimensores y diseñadores (216)																				
Contables (2411)																				

A2. Quince profesiones principales incluidas en los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura (estadísticas del año más reciente disponible)

Esta parte del anexo de estadísticas está pensada para recopilar datos sobre las ocupaciones incluidas en los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura y las estimaciones de vacantes no cubiertas.

Si hay varios catálogos regionales de ocupaciones de difícil cobertura en lugar de un único catálogo nacional, rellene la tabla siguiente con los datos de cada región. Puede crear una tabla por región. Si lo prefiere, puede utilizar el cuadro facilitado a continuación para proporcionar un resumen descriptivo y los datos disponibles.

Si existen estadísticas disponibles basadas en la Clasificación internacional uniforme de ocupaciones CIUO-08, indique los datos basados en el número de CIUO-08 que se indica entre paréntesis.

Si no existen estadísticas disponibles basadas en la CIUO-08, indique el **equivalente nacional** disponible.

Tabla 2: Estadísticas sobre catálogos de ocupaciones de difícil cobertura

CIUO-08 (nivel de 4 dígitos)				Clasificación nacional de ocupaciones equivalente			
Ocupación incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura	¿Existe un número de vacantes concreto que deban cubrirse con <u>personas migrantes por motivos laborales de terceros países?</u> (Sí/No) En caso afirmativo, indique la cantidad.	¿Existen condiciones especiales para los <u>inmigrantes de terceros países</u> que solicitan ocupaciones de difícil cobertura? (Sí/No) En caso afirmativo, descríbalas. <i>Describa las condiciones dirigidas a los nacionales de terceros países, <u>así como</u> otras condiciones que puedan afectar a su empleo (por ejemplo, algunas profesiones pueden estar reguladas y que únicamente puedan desempeñarlas nacionales del Estado miembro).</i>	Fuente e información adicional	Ocupación incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura	¿Existe un número de vacantes concreto que deban cubrirse con personas migrantes por motivos laborales de terceros países? (Sí/No) En caso afirmativo, indique la cantidad.	¿Existen condiciones que deban cumplir los <u>inmigrantes de terceros países</u> cuando solicitan ocupaciones de difícil cobertura? (Sí/No) En caso afirmativo, descríbalas. <i>Describa las condiciones dirigidas a los nacionales de terceros países, <u>así como</u> otras condiciones que puedan afectar a su empleo (por ejemplo, algunas profesiones pueden estar reguladas y que únicamente puedan desempeñarlas nacionales del Estado miembro).</i>	Fuente e información adicional

Proporcione estadísticas e información adicionales sobre los catálogos nacionales o regionales de ocupaciones de difícil cobertura. (Máximo 1 página)

	Año	Autorizaciones
CONTINGENTE	2006	83.855
	2007	70.437
	2008	42.719
	2009	3.411
	2010	11.983
GESTION COLECTIVA DE CONTRACIONES EN ORIGEN	2011	14.615
	2012	6.650
	2013	2.963
	2014	2.836



 GOBIERNO DE ESPAÑA	MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN	MINISTERIO DE JUSTICIA	MINISTERIO DEL INTERIOR	MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
--	--	-------------------------------	--------------------------------	--