

## **Instrucció 4/2023 de la directora del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) que estableix els criteris per gestionar ofertes d'ocupació amb insuficiència de persones candidates per tramitar autoritzacions de residència temporal i de treball per compte aliè dirigides a treballadors i treballadores estrangers**

### **1. Introducció**

El Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la integració social d'aquests, després de ser reformada per la Llei orgànica 2/2009, d'11 de desembre, regula les AUTORITZACIONS DE RESIDÈNCIA TEMPORAL I TREBALL PER COMPTE ALIÈ dirigides a treballadors i treballadores estrangers. Aquest Reglament ha estat modificat pel Reial decret 629/2022, de 26 de juliol, en vigor des del 18 d'agost, que introdueix novetats amb relació a la determinació de la situació nacional d'ocupació i suprimeix, amb efectes de 27 de juliol de 2023, l'autorització de residència temporal i treball per compte aliè de duració determinada.

Es troba en SITUACIÓ DE RESIDÈNCIA TEMPORAL I TREBALL PER COMPTE ALIÈ la persona estrangera major de setze anys autoritzada a romandre a Espanya per un període superior a noranta dies i inferior a cinc anys i a exercir una activitat laboral per compte aliè, segons l'article 62 del Reglament.

L'AUTORITZACIÓ INICIAL de residència temporal i treball per compte aliè comporta el compliment dels requisits relatius a la residència i al treball establerts en l'article 64 del Reglament. Així, les persones estrangeres que es pretenen contractar amb relació a:

- La residència, no es poden trobar a territori espanyol de forma irregular.
- L'activitat laboral per desenvolupar, és necessari que la situació nacional d'ocupació en permeti la contractació de conformitat amb l'article 65 del Reglament, que ha estat modificat pel Reial decret 629/2022.

A l'efecte de determinar la situació nacional d'ocupació, el Servei Públic d'Ocupació Estatal, amb periodicitat trimestral, d'acord amb la informació subministrada pels serveis públics d'ocupació autonòmics i havent consultat prèviament la Comissió Laboral Tripartida d'Immigració, ha d'elaborar un catàleg d'ocupacions de difícil cobertura.

Aquest catàleg s'ha d'elaborar tenint en compte:



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

Així mateix, en el catàleg s'han d'incorporar automàticament aquelles ocupacions pertanyents als sectors econòmics que es determinin per acord de la Comissió Delegada del Govern per a Assumptes Econòmics, a proposta del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions.

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

La situació nacional d'ocupació permet la contractació en les ocupacions NO QUALIFICADES de difícil cobertura, si l'empresa pot acreditar la dificultat de cobrir el lloc de feina vacant amb treballadors i treballadores ja incorporats al mercat laboral intern.

L'autorització de residència temporal i treball per compte aliè de DURADA DETERMINADA, prevista en l'article 97, queda derogada amb efectes de 27 de juliol de 2023, de conformitat amb la disposició final única del Reial decret 629/2022.

Es troba en SITUACIÓ DE RESIDÈNCIA TEMPORAL I TREBALL PER COMPTE ALIÈ DE DURADA DETERMINADA la persona estrangera major de setze anys autoritzada a romandre a Espanya i a exercir les activitats laborals per compte aliè següents, d'acord amb l'article 98, igualment derogat amb efectes de 27 de juliol de 2023:

- De temporada o campanya.
- D'obres o serveis per a:
  - El muntatge de plantes industrials o elèctriques.
  - La construcció d'infraestructures, edificacions o xarxes de subministrament elèctric, telefònic, de gas o de ferrocarrils.
  - La instal·lació i el manteniment d'equips productius, així com la posada en funcionament i les reparacions d'aquests.
- De caràcter temporal realitzades per personal d'alta direcció, esportistes professionals, artistes i altres col·lectius que es determinin mitjançant ordre del titular



del Ministeri de Treball i Immigració a l'únic efecte de possibilitar la concessió d'aquest tipus d'autorització. Aquesta ordre ha de ser aprovada després de l'informe previ de la Comissió Laboral Tripartita d'Immigració.

- De formació i realització de pràctiques professionals.

La DURADA de l'autorització ha de coincidir:

- En el cas d'activitats de campanya o temporada, amb la durada del contracte o els contractes de treball, amb el límit màxim de nou mesos, en un període de dotze mesos consecutius.
- En la resta de supòsits, amb la durada del contracte de treball o, en el cas que en aquest, per la seva naturalesa, no s'estableixi una vigència, amb la durada prevista de l'activitat degudament acreditada. En qualsevol cas, la durada de l'autorització ha de tenir el límit màxim de dotze mesos, a partir del qual no és susceptible de pròrroga, sense perjudici de la possibilitat excepcional d'aquesta si l'empresa acredita circumstàncies sobrevingudes que determinin la necessitat de continuïtat de la relació laboral i sempre que la pròrroga no sigui contrària a la normativa laboral que resulti d'aplicació.

En els supòsits de les activitats de temporada o campanya o d'obres i serveis indicats, quan l'empresa pretengui contractar deu o més treballadors i treballadores per a la mateixa activitat, la sol·licitud es pot formular mitjançant el procediment establert en l'ordre que dicti el ministeri competent per raó de la matèria mitjançant la qual es reguli la gestió col·lectiva de contractacions en origen.

## **2. Supòsits en què la situació nacional d'ocupació permet la contractació de ciutadans i ciutadanes estrangers no residents a Espanya**

La Llei orgànica 4/2000 estableix els supòsits següents en els quals la situació nacional d'ocupació permet la contractació de ciutadans i ciutadanes estrangers no residents a Espanya:

- Si l'ocupació està inclosa en el Catàleg d'ocupacions de difícil cobertura publicat pel Servei Públic d'Ocupació trimestralment (article 38).
- En les ocupacions no qualificades com a de difícil cobertura, si la persona que dona ocupació acredita davant l'Oficina d'Estrangeria la dificultat de cobrir els llocs de feina vacants amb treballadors i treballadores ja incorporats al mercat laboral intern. A aquests efectes, l'Oficina d'Estrangeria ha de tenir en consideració l'informe presentat



pels serveis públics d'ocupació, així com la urgència de la contractació acreditada per l'empresa. Per això, s'ha de presentar una oferta d'ocupació en el portal Empléate i els serveis públics d'ocupació (article 38). En aquest cas el SOIB emet el CERTIFICAT D'INSUFICIÈNCIA de persones candidates idònies i disponibles per al lloc de feina sol·licitat.

- Si la contractació va dirigida a nacionals d'estats amb els quals Espanya ha subscrit acords internacionals, com ara Xile i Perú (article 64 del Reial decret 557/2011).
- Si es tracta de familiars reagrupats en edat laboral o cònjuge o fills de persona estrangera resident a Espanya amb autorització renovada, o fills de persona espanyola nacionalitzada, o persona amb ciutadania de la Unió Europea que dugui com a mínim un any residint a Espanya (article 40).
- Si es tracta de treballadors i treballadores necessaris per dur a terme el muntatge per renovació d'una instal·lació o equipaments productius (article 40).
- Si és una persona estrangera que hagi gaudit de la condició de refugiada, durant l'any següent a la cessació de l'aplicació de la Convenció de Ginebra, o que hagi estat reconeguda com a apàtrida l'any següent a l'acabament de l'estatut (article 40).
- Si es tracta de persones estrangeres que tinguin a càrrec seu ascendents o descendents de nacionalitat espanyola (article 40).
- Si és fill o filla, o nét o neta de persona espanyola d'origen (article 40).
- Si es tracta d'una persona treballadora que ha estat titular d'autoritzacions de treball per a activitats de temporada durant dos anys naturals i ha tornat al país d'origen (article 40).
- Si es tracta d'una persona treballadora que ha renunciat a l'autorització de residència i treball en virtut d'un programa de retorn voluntari una vegada transcorregut el termini de no retorn (article 40).
- Si es tracta de cobertura de llocs de confiança i directius d'empreses. Són aquells treballadors i treballadores que exerceixin únicament activitats pròpies d'alta direcció basades en la confiança recíproca i que exerceixin legalment la representació de l'empresa o tenen estès a favor seu un poder general (article 40).
- Si es tracta de treballadors i treballadores que siguin contractats sobre la base del procediment per autoritzar l'entrada, la residència i el treball a Espanya de persones estrangeres en l'activitat professional de les quals concorrin raons d'interès econòmic, social o laboral, o l'objecte de les quals sigui la realització de treballs de recerca o desenvolupament o docents que requereixin alta qualificació, o d'actuacions artístiques d'especial interès cultural (article 40).
- Si es tracta de treballadors i treballadores en plantilla d'una empresa o grup d'empreses en un altre país que pretenguin desenvolupar la seva activitat laboral per a la mateixa empresa o grup a Espanya, sempre que s'acrediti que l'activitat del treballador o treballadora requereix un coneixement directe i fefaent de l'empresa



(article 40).

Amb tot el que s'ha esmentat anteriorment, l'única casuística per a la qual és necessari presentar un certificat d'insuficiència per poder tramitar l'autorització de residència i treball és la indicada en el punt segon. En la resta de casos, es tramita l'autorització a l'Oficina d'Estrangeria, sense cap tipus de gestió del SOIB.

### **3. Gestió d'ofertes d'ocupació per a les quals se sol·licita certificat d'insuficiència de candidats o candidates**

Al tràmit telemàtic de presentació de l'oferta de feina s'ha afegit a «DADES DEL LLOC DE FEINA OFERT», després dels camps "Ocupació sol·licitada" i "Nombre de llocs oferts", un apartat amb el text: «Aquesta oferta es presenta per obtenir un certificat d'insuficiència de persones demandants per a la tramitació d'autoritzacions inicials de residència temporal i treball per compte aliè dirigides a persones estrangeres». Si es marca, surt el text: «Aquesta oferta s'ha de tramitar conforme l'establert en l'article únic, punt cinc, del Reial decret 629/2022, de 26 de juliol, pel qual es modifica l'article 65 del Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, del Reglament de la Llei orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la integració social d'aquests, després de ser reformada per la Llei orgànica 2/2009 i la resta de normativa aplicable».

En l'oferta presentada surt el text: «Aquesta oferta es presenta per obtenir un certificat d'insuficiència de persones demandants per a la tramitació d'autoritzacions inicials de residència temporal i treball per compte aliè dirigides a persones estrangeres i es tramitarà conforme l'establert en l'article únic, punt cinc, del Reial decret 629/2022, de 26 de juliol, pel qual es modifica l'article 65 del Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, del Reglament de la Llei orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, després de ser reformada per la Llei orgànica 2/2009 i la resta de normativa aplicable».

Quan una empresa presenta una oferta marcant el camp descrit anteriorment, s'ha de comprovar si l'ocupació demandada figura en el Catàleg d'ocupacions de difícil cobertura, que podem consultar en la web del SEPE (annex 1 —carta informativa d'ocupació inclosa en el Catàleg d'ocupacions de difícil cobertura— i annex 2 —diligència de tancament d'oferta d'ocupació inclosa en el Catàleg d'ocupacions de difícil cobertura—). Així mateix, també s'ha de comprovar que no es tracta de cap de les situacions descrites en el punt 2 d'aquesta Instrucció. Si és així, no és necessari tramitar l'oferta ni emetre un certificat d'insuficiència.



Per a la resta de casos, s'ha d'informar l'empresa:

- Si no ha presentat l'oferta, sobre el procediment per emplenar el formulari de presentació d'una oferta d'ocupació. Com diu la normativa, l'empresa ha de presentar una oferta d'ocupació en el portal Empléate i en el SOIB, de conformitat amb el PROTOCOL DE GESTIÓ D'OFERTA D'OCUPACIÓ PRIVADA DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ DEL SOIB (annex 3 —carta informativa de gestió d'ofertes d'ocupació - tramitació de certificats d'insuficiència—), amb les particularitats següents, de conformitat amb l'apartat 2 de l'article 65 del Reglament, que ha estat modificat pel Reial decret 629/2022.
- Sobre la gestió de l'oferta que marca el PROTOCOL DE GESTIÓ D'OFERTA D'OCUPACIÓ PRIVADA DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ DEL SOIB. En el cas que l'empresa manifesti la intenció d'obtenir un certificat d'insuficiència per poder tramitar una autorització de residència i treball per a persones de l'estranger, se li ha d'explicar aquesta Instrucció (annex 4 —diligència de manifestació d'obtenció d'un certificat d'insuficiència—).

### 3.1. Recepció d'ofertes

Rebuda l'oferta d'ocupació, el personal tècnic d'intermediació s'ha de posar en contacte amb l'empresa en les primeres 24 hores o en el dia següent hàbil.

Sempre que sigui possible, aquest contacte s'ha de fer de manera telefònica. Si no, s'ha d'enviar un correu electrònic per notificar la recepció de l'oferta, presentar el servei d'intermediació i el personal tècnic responsable de l'oferta, i comunicar que en breu es tornarà a intentar establir contacte telefònic (annex 5 — Confirmació recepció oferta— del PROTOCOL DE GESTIÓ D'OFERTA D'OCUPACIÓ PRIVADA DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ DEL SOIB). En el cas que hi hagi dificultats en la comunicació o que es consideri oportú, es pot dur a terme una reunió presencial amb l'empresa.

En aquest contacte, s'han de tractar els temes següents:

- Presentació de la persona tècnica d'intermediació que gestionarà l'oferta.
- Explicació breu del PROTOCOL DE GESTIÓ D'OFERTA D'OCUPACIÓ PRIVADA DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ DEL SOIB, amb les diferents fases, els terminis, etc.
- Definició del lloc de feina: s'han de revisar els diferents apartats del formulari



d'oferta i recollir totes les dades necessàries per dur a terme la gestió de l'oferta.

- Informació del termini de gestió de l'oferta i fixació de la data d'enviament de persones candidates a l'empresa i de selecció final. Es pot acordar dur a terme la selecció final a l'oficina del SOIB.

Rebuda l'oferta d'ocupació de l'empresa, cal obrir un expedient virtual de l'oferta i incorporar-hi la llista de control o *check list* (annex 2 –*Check list*– del PROTOCOL DE GESTIÓ D'OFERTA D'OCUPACIÓ PRIVADA DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ DEL SOIB).

### 3.2 Validació de l'oferta

En el procés de validació de l'oferta, s'ha de comprovar que:

- L'oferta de feina està formulada de manera precisa i ajustada als requeriments del lloc de feina i no conté requisits que no tenen relació directa amb el desenvolupament de les funcions. Hi ha d'haver coherència entre les funcions i el perfil sol·licitat.
- L'empresa justifica per escrit, si escau, els motius de sol·licitar determinats requisits.
- En el cas que es demanin coneixements d'un idioma concret, s'ha de justificar la relació directa de l'idioma amb les necessitats concretes inherents al lloc de feina que s'ha de desenvolupar.
- La formulació de l'oferta no conté cap element discriminatori que, de forma directa o indirecta, limiti l'accés a l'ocupació.
- Les condicions fixades s'ajusten a les que estableix la normativa vigent i el conveni corresponent d'aplicació.

Així mateix, també cal:

- Obtenir informació de l'empresa - persona que dona ocupació (Internet, històric d'ofertes, fitxa de l'empresa, etc.).
- Analitzar la relació entre el perfil sol·licitat i la data d'incorporació: les ofertes s'han de gestionar amb el temps mínim d'antelació per assegurar que la recerca de persones candidates sigui real quant a disponibilitat a incorporar-se al lloc de treball ofert. També s'ha de tenir en compte que els tràmits per poder contractar alguna persona de l'estranger a través d'un certificat d'insuficiència no és immediat i l'oferta s'ha de gestionar amb temps suficient perquè la persona es pugui incorporar al lloc de feina en el temps estimat.



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

- L'empresa ha presentat alguna irregularitat en ofertes gestionades anteriorment pel SOIB o es troba investigada per aquestes irregularitats.
- L'oferta de feina conté requisits que no tenen relació directa amb el desenvolupament de les funcions, com per exemple coneixements d'idiomes i competències requerides no relacionades amb el lloc de feina o que la combinació de requisits, coneixements i competències que se sol·liciten no tenen coherència amb el perfil professional.
- L'oferta discrimina per raó de sexe atès que es dirigeix només a un dels sexes i no es tracta d'un requisit professional essencial i determinant de l'activitat que s'ha de desenvolupar.
- L'oferta discrimina per raó d'edat, discapacitat, salut, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals, nacionalitat, origen racial o ètnic, religió, creences, opinió política, afiliació sindical, per motiu de llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal, familiar o social, tal com estableix com a principis bàsics l'article 5 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer d'ocupació.
- Les condicions fixades en el contracte de treball no s'ajusten a les que s'estableixen en la normativa vigent ni en el conveni col·lectiu aplicable per a la mateixa activitat, categoria professional i localitat.
- Malgrat que l'oferta s'ajusta a la normativa vigent, les condicions de l'oferta fan que aquesta sigui qualificada de precària: jornades excessives, no previsió dels dies legals de descans, període de contractació dubtós, tasques no relacionades amb el lloc de feina.

En el cas que el personal d'intermediació del SOIB consideri que l'oferta no es pot validar per alguna de les raons anteriors, ha d'informar d'aquestes circumstàncies al director o directora de l'oficina.

El director o directora de l'oficina pot enviar una comunicació a l'empresa per sol·licitar la justificació de determinats requisits (annex 8 —Requeriment justificació oferta— del PROTOCOL DE GESTIÓ D'OFERTA D'OCUPACIÓ PRIVADA DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ DEL SOIB). S'ha de concedir un termini de deu dies hàbils per donar resposta a aquesta sol·licitud. Superat aquest termini sense obtenir resposta de l'empresa, l'oferta ha de ser anul·lada i s'han de detallar les observacions en el camp de seguiment.

Una vegada tramesa aquesta sol·licitud de justificació, si l'empresa fa canvis en l'oferta,





la direcció de l'oficina ha de valorar si estimar o no la justificació emesa per l'empresa.

En el cas que l'empresa no revisi l'oferta o es continuïn incomplint alguns dels aspectes anteriors, el SOIB pot denegar la tramitació de l'oferta, fent ús del model de comunicació (annex 9—Denegació tramitació oferta— del PROTOCOL DE GESTIÓ D'OFERTA D'OCUPACIÓ PRIVADA DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ DEL SOIB).

En el cas que l'oferta sigui validada, s'ha de registrar en SilcoiWeb.

### 3.3. Difusió de les ofertes

El SOIB ha de donar publicitat de l'oferta d'ocupació per un termini mínim de vuit dies hàbils en el portal Empléate, en la seva web o en els espais públics de què disposi, a fi que els treballadors i treballadores que resideixen a qualsevol part del territori espanyol hi puguin presentar la seva candidatura.

En el cas d'ofertes d'ocupació de temporada o campanya que es presentin fins al 27 de juliol de 2023, el termini de difusió és de 25 dies, d'acord amb l'epígraf a) de l'apartat 2 de l'article 100 del Reglament, també derogat amb efectes de 27 de juliol de 2023.

L'oferta ha de detallar clarament tots els requisits, condicions i qualsevol informació d'interès per a les persones candidates.

Paral·lelament, s'ha de fer un sondeig en SilcoiWeb i s'ha d'enviar la informació a les persones inscrites en l'ocupació de l'oferta que està en difusió per tal que hi puguin participar.

### 3.4. Selecció tècnica i enviament de persones candidates

Finalitzada la difusió de l'oferta s'ha d'extreure la relació de persones inscrites i s'ha de comprovar que tenen els requisits especificats en l'oferta mitjançant la informació que ha facilitat en la inscripció, el currículum que ha adjuntat i SilcoiWeb. Paral·lelament, el SOIB s'ha de posar en contacte amb les persones candidates per dur a terme una entrevista de selecció tècnica.

El SOIB, en el termini de vuit dies hàbils, ha de trametre a l'empresa la relació de les persones que tenen els requisits de l'oferta i que estan disponibles per incorporar-se al lloc de feina a fi que aquesta pugui dur a terme la selecció final (annex 18—Text



enviament relació candidatures— i annex 19 —Informe candidatures— del PROTOCOL DE GESTIÓ D'OFERTA D'OCUPACIÓ PRIVADA DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ DEL SOIB).

### 3.5. Resultat de la selecció final

El SOIB pot oferir a l'empresa un espai on poder dur a terme la selecció final.

L'empresa ha de comunicar al SOIB, en un termini de vuit dies hàbils, el resultat de la selecció final de les persones candidates a l'oferta.

a) En el cas de no existència de persones idònies o disponibles per a la contractació, el SOIB ha d'emetre un certificat d'insuficiència (annex 5 —certificat d'insuficiència d'estrangeria—) en el termini de tres dies hàbils des de:

- La finalització del període de difusió de l'oferta, si no s'hi ha inscrit cap persona.
- La finalització de la selecció tècnica, si no hi ha suficients persones per cobrir els llocs de feina sol·licitats que l'hagi superada.
- La comunicació del resultat de la selecció final de l'empresa, si cap persona no l'ha superada o no n'hi ha suficients per cobrir els llocs de feina sol·licitats i els motius de rebuig d'aquestes persones són estimats pel SOIB.

En el cas que la l'empresa descarti alguna de les persones candidates ha de justificar per escrit els motius d'aquesta decisió (annex 19 —Informe candidatures—del PROTOCOL DE GESTIÓ D'OFERTA D'OCUPACIÓ PRIVADA DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ DEL SOIB detallant motiu de rebuig). El SOIB es podrà posar en contacte amb les persones candidates per contrastar el motiu de rebuig comunicat per l'empresa.

b) Existència de persones idònies i disponibles per a la contractació.

Tot i que l'empresa hagi manifestat l'interès a obtenir un certificat d'insuficiència, en el cas que el SOIB hagi enviat a la selecció final persones idònies i disponibles per a la contractació i aquestes hagin estat rebutjades per l'empresa o hagin renunciat al lloc de feina i el SOIB no estimi les causes de rebuig, s'ha d'emetre un certificat de suficiència (annex 5 —certificat d'insuficiència d'estrangeria—) on ha de constar que hi ha persones candidates per cobrir aquesta oferta.

### 4. Notificació dels certificats

Tots els certificats han d'anar signats per personal directiu de l'oficina o, en cas d'absència, per algun cap dels serveis centrals, i s'han d'enviar sempre per NOTIB, accés a carpeta ciutadana CAIB, i, a més, a les persones que donen ocupació que no estiguin



obligades a relacionar-se electrònicament amb l'Administració (article 14 de la Llei 39/2015, del procediment administratiu comú de les administracions públiques) i no hagin manifestat voluntat de comunicar-se amb l'Administració per mitjans electrònics, se'ls han d'enviar per un dels mitjans següents que n'acrediti la recepció:

- Al correu electrònic facilitat.
- Per correu postal.
- De forma presencial.

## 5. Expedient i tancament de l'oferta

S'ha d'arxivar la documentació d'interès en l'expedient virtual de l'oferta.

En SilcoiWeb, cal actualitzar la situació de l'oferta, indicar la data d'emissió del certificat d'insuficiència i registrar el servei rebut 14N a les persones candidates a l'oferta.

En el cas que hi hagi hagut persones candidates a l'oferta, se n'ha de fer el sondeig nominal i s'ha d'actualitzar la relació demanda-oferta segons els resultats del procés de selecció.

En ESOIB, cal indicar «Demandants per estrangeria» en «Seguiment > Seguiment > Certificat insuficiència tramitat».

L'oferta s'ha de tancar:

- Quan finalitzam la gestió de l'oferta i notificam el certificat d'insuficiència.
- Quan es du a terme la contractació dels llocs de feina que s'han oferit i s'ha creuat la comunicació de la contractació.

## 6. Terminis que s'han de tenir en compte per a la gestió de les ofertes

Els terminis especificats a continuació són dies hàbils.

- Rebuda l'oferta, el primer contacte amb l'empresa ha de fer-se en 24 hores o en el dia següent hàbil.
- En el cas que s'hagi de sol·licitar informe justificatiu de determinats requisits a l'empresa, aquesta ha de respondre en un màxim de deu dies.
- Com a mínim, l'oferta ha d'estar vuit dies en difusió.



- L'enviament de les persones candidates a l'empresa s'ha de fer en un termini màxim de vuit dies des de la finalització de la difusió de l'oferta.
- La comunicació del resultat de la selecció final de l'empresa al SOIB s'ha de fer en el termini màxim de vuit dies des de l'enviament de les persones candidates a l'empresa.
- S'ha d'emetre el certificat d'insuficiència en els tres dies des que el SOIB rep la resposta de l'empresa d'insuficiència de persones candidates.

## 7. Referències anteriors

Aquesta Instrucció deixa sense efecte la Instrucció 3/2019 del director del SOIB que estableix els criteris per gestionar les ofertes d'ocupació amb insuficiència de candidats per tramitar autoritzacions de residència temporal i de treball per compte aliè dirigides a treballadors i treballadores estrangers, amb motiu de la modificació del Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la integració social d'aquests, després de la reforma mitjançant la Llei orgànica 2/2009 pel Reial decret 629/2022.

## 8. Annexos

- Annex 1. Carta informativa d'ocupació inclosa en el Catàleg d'ocupacions de difícil cobertura
- Annex 2. Diligència de tancament d'oferta d'ocupació inclosa en el Catàleg d'ocupacions de difícil de cobertura
- Annex 3. Carta informativa de gestió d'ofertes d'ocupació - tramitació de certificats d'insuficiència.
- Annex 4. Diligència de manifestació d'obtenció d'un certificat d'insuficiència.
- Annex 5. Certificat d'insuficiència d'estrangeria.

