

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

17349 Orden ISM/1289/2020, de 28 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2021.

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social regula, en su artículo 39, la gestión colectiva de contrataciones en origen estableciendo que el actual Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones podrá aprobar, de acuerdo con la situación nacional de empleo, una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de esa vía en un período determinado, a los que solo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España y que inicialmente sean seleccionados en sus países. Igualmente le habilita para establecer un número de visados de búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones.

Por su parte, el Reglamento 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, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, desarrolla en su Título VIII la gestión colectiva de contrataciones en origen.

De acuerdo con el artículo 169, la orden ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de trabajadores en origen comprenderá la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que puedan ser cubiertos a través de este procedimiento por los trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España. Además, podrá establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen o limitados a determinadas ocupaciones. Y finalmente, podrá regular, de manera diferenciada a las previsiones de contratación estable, las particularidades en el procedimiento reglamentariamente previsto para la contratación de trabajadores de temporada o por obra o servicio, sin establecer una cifra de puestos a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales.

En relación con estas particularidades procedimentales, el artículo 169.3 permite que puedan ser establecidas aún cuando a raíz de las propuestas realizadas por las comunidades autónomas y en atención a la situación nacional de empleo se determine la no procedencia de establecer una cifra de contrataciones estables para una determinada anualidad.

En este marco, por tanto, la gestión colectiva de contrataciones en origen se define como un conjunto de procedimientos administrativos dirigidos a la tramitación y concesión simultánea de una pluralidad de autorizaciones de residencia y trabajo, presentadas por uno o varios empleadores respecto de extranjeros que no se hallan ni residan en España, orientado exclusivamente a la migración con fines laborales.

Así definido, este procedimiento cumple con un doble objetivo. De un lado, permite cubrir las necesidades de mano de obra de determinados sectores y ocupaciones que se hayan mostrado como de difícil cobertura en el mercado laboral interior, en función de la situación nacional de empleo y la capacidad de acogida del país. Y, de otro lado, refuerza las relaciones de colaboración con los países de origen, avanzando en la cogestión de los asuntos migratorios, al realizarse siempre de forma conjunta con estos. Como muestra de ello, la contratación de trabajadoras de temporada marroquíes para el sector agrícola español se ha consolidado como una buena práctica de migración circular, que teniendo en consideración las necesidades del mercado de trabajo tanto del país de origen como del país de destino, favorece el impacto positivo de una política migratoria bien gestionada.

Se recuerda, en este punto, que tanto la Agenda 2030 como el Pacto Global de Migraciones apuntan a la necesidad de articular e incrementar las vías de migración segura, ordenada y regular. Para España el establecimiento de vías de migración regular, segura y ordenada es, por tanto, un objetivo y una prioridad en la política migratoria en línea con estos instrumentos internacionales tal y como vienen reflejando las distintas órdenes de gestión colectiva de trabajadores de origen aprobadas desde el año 2018.

Si bien, entre la presente orden y aquellas aprobadas desde el año 2018, hay un elemento que incide, de forma intensa, en el propio procedimiento como es el SARS-CoV-2. La crisis del SARS-CoV-2 y las distintas medidas que se adoptaron en marzo de 2020 para contener la expansión de la pandemia afectaron directamente al desarrollo de los procesos de gestión colectiva de contrataciones en origen que fueron suspendidos como consecuencia de la suspensión de los plazos administrativos decretada tras la declaración del estado de alarma en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el SARS-CoV-2. Junto a esta suspensión, otras medidas como las de cierre o restricciones de fronteras adoptadas por los distintos países con el mismo objetivo de contener el avance del SARS-CoV-2 han incidido a lo largo de este último año en la disponibilidad de trabajadores de temporada, así como en el propio procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen que se dirige, como anteriormente se ha destacado, a extranjeros que no se hallen ni residen en España y que, con ocasión de estas medidas, no han podido acceder al territorio español.

Durante la pandemia, los trabajadores de temporada y, en especial, en el sector agrícola se han consolidado como trabajadores esenciales desarrollando una actividad clave para el sostenimiento de este sector esencial.

En estos momentos y aún cuando la crisis sanitaria persiste, se adopta esta nueva orden con el objetivo de regular las particularidades del procedimiento de contratación de trabajadores de temporada o campaña, o por obra o servicio, para 2021.

Esta orden contribuirá al reforzamiento de las relaciones de colaboración con los países de origen y permitirá satisfacer las necesidades del mercado laboral interno que se detecten a lo largo de 2021, garantizando la actividad de sectores esenciales, como el agrícola, aunque no se limita a este; y garantizando también la salud y seguridad de los trabajadores, mediante la previsión de medidas reforzadas de protección de la salud en línea con las medidas de salud pública contenidas en el Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el SARS-CoV-2 y en otras normas, estatales o autonómicas, o recomendaciones adoptadas a tal efecto. Debiendo destacarse, en relación con los trabajadores de temporada, que las medidas a las que se refiere esta orden se encuentran en línea con las Directrices relativas a los trabajadores de temporada en la UE en el contexto de la pandemia de SARS-CoV-2 publicadas por la Comisión Europea el 16 de julio de 2020, así como con la Guía para la prevención y control del SARS-CoV-2 en las explotaciones agrícolas que vayan a contratar a temporeros, coordinada por el Ministerio de Sanidad y con otras guías adoptadas, con la misma finalidad, por distintas comunidades autónomas. En concreto, se destacan las tres medidas siguientes.

En primer lugar, la incorporación, como obligación del empleador, de la elaboración de un plan específico de contingencia que comprenda una evaluación de los riesgos, así como una relación de las medidas organizativas, técnicas y de higiene adoptadas para prevenir y controlar el SARS-CoV-2 tanto en el lugar de trabajo, como en los alojamientos y aquellos desplazamientos para los cuales el empleador aporte medios de transporte. De esta forma se avanza en la consolidación de las garantías del trabajador en el entorno de trabajo, como concepto superior al del centro de trabajo, que ya consagra el artículo 19 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y que incluye, el alojamiento cuando este debe ser proporcionado por el empleador. Además, la orden incorpora, como contenido de este plan, medidas adoptadas en desplazamientos desde el alojamiento al centro de trabajo, ante la importancia de dar

cumplimiento, en estos, a las medidas adoptadas o recomendadas por las autoridades sanitarias.

En relación con el entorno de trabajo y ante una mayor utilización de este procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen en el sector agrícola, esta orden incorpora el concepto de cuadrillas al que ya se refiere la Guía para la prevención y control del SARS-CoV-2 en las explotaciones agrícolas que vayan a contratar a temporeros, coordinada por el Ministerio de Sanidad, con el fin de configurar un grupo de trabajo y convivencia estable, que se moverá, desplazará y convivirá junto, en la medida de lo posible.

Todo ello deberá entenderse sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y la normativa laboral que resulte de aplicación, así como de cualquier otra normativa que prevea medidas de salud pública.

En segundo lugar, la información y formación que debe recibir la persona trabajadora se amplía con el fin de garantizar que todo el personal que forme parte de estos procedimientos de gestión colectiva de contrataciones en origen cuente con información y formación específica y actualizada sobre las medidas específicas que sean implantadas por los empleadores. Este deber de información se integra ya desde el proceso de selección y se mantiene a lo largo de las distintas fases del procedimiento.

Y, en tercer lugar, se recoge como obligación del empleador la realización de todas aquellas medidas de control sanitario exigidas para el cruce de frontera.

Junto con estas principales novedades, esta orden incorpora las previsiones necesarias para reforzar la seguridad jurídica de trabajadores y empleadores ante causas sobrevenidas de fuerza mayor que impidan, por ejemplo, el regreso de las personas trabajadoras a su país de origen ante un eventual cierre de fronteras. En este sentido, el artículo 18.5 incorpora esta situación como supuesto de prórroga de las autorizaciones y el artículo 3.2 extiende la obligación de garantizar el alojamiento mientras se mantengan estas causas sobrevenidas.

Además, con un objetivo similar, se detalla el contenido de los planes de concatenación en el artículo 16 y se habilita un nuevo supuesto de prórroga en el artículo 18.4.

Finalmente, tras las consultas realizadas a las comunidades autónomas y una vez recibida la información del Servicio Público de Empleo Estatal sobre la situación nacional de empleo, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha considerado conveniente no aprobar contrataciones de puestos de trabajo de carácter estable en la presente orden. En atención a las citadas consultas e información recibida tampoco se prevé la concesión de visados para búsqueda de empleo, dirigidos a hijos y nietos de español de origen o limitados a determinadas ocupaciones.

La presente orden es conforme a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La norma es respetuosa con los principios de necesidad, eficacia y proporcionalidad, en tanto que con ella se persigue el fin pretendido, como es la previsión de mecanismos para la cobertura de las ofertas de empleo no cubiertas por el mercado de trabajo nacional al mismo tiempo que se articulan vías de migración segura, ordenada y regular, no tratándose de una norma restrictiva de derechos. En aplicación del principio de transparencia, se definen claramente los objetivos de la iniciativa normativa y, en cumplimiento del principio de eficiencia, la norma regula las cargas imprescindibles para el adecuado reconocimiento de los derechos que corresponden al ciudadano. Además, no supone utilización de recursos públicos. En cumplimiento del principio de seguridad jurídica, la regulación de esta orden resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión.

En su proceso de tramitación, se ha consultado a las comunidades autónomas y al Servicio Público de Empleo Estatal. Además, esta orden se ha sometido al trámite de audiencia e información pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como al grupo de trabajo GECCO de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Además, se ha sometido a la consulta del Pleno de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

En la elaboración de la presente orden ha emitido informe favorable a su aprobación la Comisión Interministerial de Extranjería, de acuerdo con lo establecido en el artículo 168.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y en la disposición final segunda del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, así como de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.c) del Real Decreto 1946/2000, de 1 de diciembre, por el que se regula la composición y el funcionamiento de la Comisión Interministerial de Extranjería.

Con base en todo ello, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en virtud de lo establecido en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y en el artículo 169 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero estima procedente aprobar la presente orden.

En su virtud, con la aprobación previa de la Ministra de Política Territorial y Función Pública dispongo:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales relativas a la gestión de ofertas de empleo

Artículo 1. *Características de las ofertas de empleo.*

1. Las ofertas de empleo presentadas por los empleadores podrán ir dirigidas a la contratación de trabajadores para el desarrollo de actividades de carácter temporal.

2. Las ofertas de empleo podrán formularse de forma genérica o nominativa. Con carácter general, se formularán de forma genérica cuando se solicite la concesión de una autorización inicial de residencia y trabajo por gestión colectiva de contratación en origen a trabajadores que serán seleccionados en sus países de origen. Las ofertas de empleo de carácter nominativo serán siempre relativas a uno o varios trabajadores extranjeros concretos, en los términos establecidos al respecto en esta orden.

3. Las ofertas de empleo de carácter temporal podrán formularse en relación con las siguientes actividades:

a) De temporada o campaña, con una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses consecutivos. Su gestión podrá ser, según el caso, ordinaria, unificada o concatenada.

b) De obra o servicio, cuya duración prevista no exceda de un año, para, entre otros, el montaje de plantas industriales o eléctricas; la construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de suministro eléctrico, telefónico, de gas o de ferrocarriles; la instalación y mantenimiento de equipos productivos, así como su puesta en marcha y reparaciones.

4. Las ofertas de empleo, tanto las de carácter genérico como las de carácter nominativo, deberán contener un número mínimo de diez puestos de trabajo. Podrán presentarse solicitudes que, acumulando ofertas de dos o más empleadores, sumen dicho número. La Dirección General de Migraciones, excepcionalmente, podrá autorizar la gestión de ofertas que contengan un número mínimo de cinco puestos de trabajo previa justificación de dicha necesidad excepcional.

5. Los puestos incluidos dentro de una misma oferta de empleo deberán reunir características homogéneas, de forma que permitan su tramitación acumulada. Se presentarán tantas ofertas de empleo como sean necesarias de tal modo que en cada una de ellas los puestos reúnan características homogéneas. En concreto, los elementos siguientes serán coincidentes: el país al que se oriente la contratación; código de ocupación; empleador; la provincia del centro de trabajo; fecha de inicio de la actividad y fecha de fin de la actividad; fase de la campaña y tipo de gestión, en el caso de las actividades de campaña o de temporada.

6. Las ofertas describirán con precisión las condiciones laborales ofrecidas, sin que ello pueda sustituirse por referencias genéricas al convenio colectivo o a otras normas laborales.

Artículo 2. *Sujetos legitimados para solicitar la gestión de ofertas de empleo.*

Serán sujetos legitimados para solicitar la gestión de ofertas de empleo los empleadores que deseen contratar trabajadores extranjeros que no se hallen ni residan en España. Los empleadores podrán presentar las correspondientes solicitudes directamente o a través de las organizaciones empresariales representantes, previo otorgamiento de la representación legal a estas mediante el documento del anexo I.

Artículo 3. *Garantías para los trabajadores.*

1. A los efectos de ser autorizados para la contratación de trabajadores extranjeros en base a lo previsto en esta orden, los empleadores deberán garantizar a los trabajadores contratados las siguientes condiciones:

a) La actividad continuada durante la vigencia de la autorización solicitada.

En el sector agrario se considerará continuada la actividad que no sea inferior a un 75 % del tiempo de trabajo habitual en el sector, por lo que el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas en relación con un trabajador se corresponderá con este límite mínimo.

El cumplimiento de esta garantía por el empleador podrá ser objeto de verificación por la Administración durante todo el periodo de vigencia de la autorización concedida.

b) El cumplimiento del contrato y de las condiciones de trabajo. El contrato de trabajo que se suscriba deberá contener las mismas condiciones previstas en la oferta de empleo de la que la autorización de residencia y trabajo trae causa. Dicho contrato, con las condiciones referidas, será el que el empleador inscribirá en el servicio público de empleo competente y respecto al que se producirá el alta del trabajador en el correspondiente régimen de Seguridad Social, en cumplimiento del artículo 38.4 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social previamente al inicio de la actividad laboral.

En todo caso, los contratos deberán ser firmados por los trabajadores y deberán contener los elementos esenciales que establezcan las normas conforme indica el artículo 170 del Reglamento 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 aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, y una previsión del salario neto que percibirá el trabajador. Asimismo, el empleador deberá cumplir todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y respetar las condiciones reflejadas en las ofertas de empleo que obtengan autorización, así como cualquier otro elemento que derive de los convenios colectivos aplicables.

La determinación del incumplimiento de la garantía relativa a las condiciones laborales establecidas en el contrato de trabajo corresponderá a las autoridades laborales o judiciales correspondientes.

2. Además, se deberá garantizar como obligaciones empresariales:

a) La elaboración de un plan específico de contingencia que contenga una evaluación de riesgos y documente las distintas medidas organizativas, técnicas y de higiene adoptadas en cumplimiento de las medidas de prevención e higiene para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el SARS-CoV-2 en los centros de trabajo de conformidad con lo previsto en el Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el SARS-CoV-2, así como de cualquier otra medida de salud pública contenida en otras normas, estatales o autonómicas, o recomendaciones sanitarias. Las medidas contenidas en este plan se extenderán al alojamiento puesto a disposición por el empleador de conformidad con el siguiente apartado, así como, en su caso, a los desplazamientos en medios de transporte proporcionados por el empleador.

En relación con la organización del trabajo en el sector agrícola, este se basará en cuadrillas de personas trabajadoras, entendidas como un grupo de trabajo y convivencia

estable, que se moverán, desplazarán y convivirán siempre juntas en la medida de lo posible, evitando el contacto con personas de otras cuadrillas. Las Administraciones competentes podrán solicitar conocer en cualquier momento el contenido de este protocolo o plan de contingencia.

b) La puesta a disposición del trabajador de un alojamiento adecuado durante la vigencia del contrato de trabajo que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor, así como en las recomendaciones sanitarias, debiendo quedar garantizada, en todo caso, la habitabilidad e higiene adecuada del alojamiento. En el caso del sector agrícola, las condiciones mínimas del alojamiento se recogen en el anexo IX La puesta a disposición del trabajador de un alojamiento adecuado se extenderá más allá de la vigencia del contrato en caso de que concurran causas sobrevenidas de fuerza mayor. En estos casos, la obligación se extenderá hasta la finalización de las citadas causas.

El cumplimiento de esta garantía por el empleador podrá ser objeto de certificación y/o verificación.

c) La organización de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen. En relación con ello, el empleador asumirá, como mínimo, el coste del primero y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada o salida en España y el lugar de alojamiento.

d) Las realizaciones de aquellas medidas dirigidas a dar cumplimiento a los requisitos de control sanitario para el SARS-CoV-2 exigidos en el control fronterizo, o en los desplazamientos intermedios, que establezca la autoridad sanitaria competente, asumiendo el coste que derive de las mismas.

e) La actuación diligente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen una vez concluida la relación laboral, siendo preferente el regreso colectivo en los medios de transporte proporcionados por las empresas o asociaciones empresariales. Ello incluirá su acompañamiento hasta su efectiva salida de España por un representante del empleador que hable su idioma, les asista y pueda atender incidencias durante los regresos colectivos.

f) La facilitación a los trabajadores del acompañamiento, asistencia e información básicas, especialmente, respecto a las características de su contratación, la actividad a desarrollar, el registro diario de la jornada que permanecerá a disposición de los trabajadores y los derechos y obligaciones de aquellos, facilitando la colaboración con los agentes sociales. Igualmente, se deberá facilitar información y formación específica y actualizada sobre las medidas específicas de prevención que se implanten para hacer frente al SARS-CoV-2 y las pautas de actuación ante la posible aparición de casos, así como de las medidas previstas en todos aquellos planes o protocolos a cuya realización se encuentren obligados los empleadores de conformidad con la normativa vigente en materia de igualdad, de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y otras.

Artículo 4. *Cumplimiento del compromiso de regreso.*

1. Los titulares de la autorización de residencia y trabajo de duración determinada, una vez finalizada la prestación laboral, deberán regresar a su país de forma inmediata y acreditar dicho retorno en tiempo y forma en cumplimiento de lo establecido en el artículo 99.2) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

2. De acuerdo con ese artículo, en el plazo de un mes desde el término de la autorización de trabajo en España, este deberá personarse en la misión diplomática u oficina consular española correspondiente a fin de acreditar el cumplimiento de su compromiso de regreso. El órgano ante el que se persone el extranjero deberá notificar de forma inmediata a la Dirección General de Migraciones el cumplimiento de dicho compromiso y emitir justificante que recoja la fecha en la que el extranjero se presentó en la citada oficina.

A efectos de dar cumplimiento al compromiso de regreso, la misión diplomática u oficina consular española correspondiente podrá, en colaboración con la Dirección General de Migraciones, cooperar con los organismos correspondientes para confirmar el adecuado

retorno al país de origen del titular de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena de duración determinada.

3. Para facilitar la verificación, grabación y control de los retornos, a la comunicación de la acreditación del retorno se acompañará copia de las hojas del pasaporte que reflejen la identificación del trabajador, el visado y los sellos de entrada y salida, así como el justificante de retorno firmado del anexo VIII.

4. En caso de retorno colectivo, este se podrá acreditar mediante el justificante de salida en puesto fronterizo emitido y sellado o validado por el órgano competente dependiente de la Comisaría General de Extranjería y Fronteras, a cuyos efectos podrá servir un listado de las personas que viajan.

5. El cumplimiento diligente por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales durante toda la vigencia del contrato, salvo impedimento justificado, y del compromiso de retorno y su debida acreditación, le permitirá acceder a otras ofertas de empleo. En caso de incumplimiento de retorno, podrá ser considerado como causa de denegación de posteriores solicitudes de autorizaciones de trabajo durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida, de conformidad con el artículo 99.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

Artículo 5. Causas de denegación de la gestión de ofertas de empleo y de exclusión de los trabajadores en el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen.

1. Las solicitudes de gestión de ofertas de empleo presentadas al amparo de la presente orden podrán ser denegadas en el caso de que el empleador haya incurrido en alguna de las siguientes circunstancias en los tres años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud:

- a) El incumplimiento de cualquiera de las garantías y obligaciones empresariales establecidas en el artículo 3.
- b) El desistimiento empresarial posterior a la fecha en que la Dirección General de Migraciones autorizó el proceso selectivo en el país de origen, sin que medie causa suficiente que lo justifique. Igualmente, será causa de denegación que el empleador no contratase al trabajador extranjero una vez concedida la autorización de residencia y trabajo.

2. Por otro lado, de concurrir alguna de las circunstancias previstas en los apartados anteriores respecto a ofertas de empleo presentadas al amparo de la presente orden, ello podrá también ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de gestión de ofertas, presentadas en los tres años inmediatamente posteriores a la fecha de presentación de la solicitud respecto a la que se produzca la circunstancia.

3. El contenido de este precepto se entenderá sin perjuicio de la posible concurrencia de alguna o algunas de las infracciones previstas en el título III de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

4. Asimismo, podrá ser causa de exclusión de los trabajadores en el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen, que el trabajador haya incurrido en alguna de las siguientes circunstancias en los tres años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud:

- a) El abandono anticipado e injustificado de la actividad durante la vigencia del contrato, salvo causa de fuerza mayor que haya sido debidamente constatada.
- b) La falta de diligencia y atención en el cumplimiento de las normas vigentes sanitarias, de régimen interior y convivencia en explotaciones y alojamientos o de riesgos laborales, que de forma dolosa pongan en peligro el desarrollo normal de la actividad o la salud del trabajador o resto del personal y que puedan ser objeto de despido disciplinario o exigencia de responsabilidades por falta de diligencia.

CAPÍTULO II

De la gestión de ofertas genéricas de empleo

Artículo 6. *Presentación de solicitudes y órgano de tramitación de solicitudes de gestión de ofertas genéricas de empleo.*

1. Las solicitudes de gestión de ofertas genéricas de empleo se presentarán ante las áreas o dependencias de trabajo e inmigración de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno o ante las oficinas de extranjería que tengan delegada la competencia de la provincia donde vaya a realizarse la actividad laboral, que será el órgano competente para la tramitación del procedimiento.

En el caso de solicitudes de gestión de ofertas de empleo de carácter temporal para atender campañas concatenadas con desarrollo en distintas provincias, el área, dependencia u oficina de extranjería competente será la de la provincia donde vaya a iniciarse la primera actividad.

2. Las solicitudes se presentarán con una antelación mínima de tres meses al inicio de la actividad laboral prevista en ellas, sin perjuicio de su presentación con una antelación mayor que no será, en ningún caso, superior a seis meses respecto a la fecha de inicio de la actividad laboral.

El área, dependencia u oficina de extranjería competente para su tramitación podrá, cuando lo considere justificado, admitir a trámite las solicitudes presentadas con una antelación inferior a la establecida en este apartado.

3. La presentación de solicitudes fuera de los plazos anteriormente establecidos podrá ser causa de inadmisión a trámite, sin perjuicio de la posible aplicación de lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

Artículo 7. *Documentación que debe presentarse junto a la solicitud de gestión de ofertas genéricas de empleo.*

1. La solicitud de gestión de ofertas genéricas de empleo se formulará en el modelo oficial establecido como anexo III-A al que se acompañará la oferta de empleo genérica formalizada en el modelo anexo III-B.

2. La solicitud irá acompañada de la siguiente documentación:

a) Número de identificación fiscal y documento acreditativo de la razón social del empleador o empleadores ofertantes.

b) Los documentos acreditativos de que el empleador cuenta con los medios económicos, materiales o personales suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones del contrato.

c) La documentación acreditativa de que el servicio público de empleo competente por razón del territorio donde vaya a desarrollarse la actividad laboral ha tramitado previamente las ofertas de carácter temporal, a fin de asegurar que los trabajadores que residen en España puedan concurrir a su cobertura.

De dicha documentación deberá desprenderse la insuficiencia de trabajadores adecuados y disponibles para la cobertura de los puestos.

Cuando la actividad vaya a desarrollarse en distintas provincias, se presentará documentación que acredite los extremos previstos en este apartado en relación con todos los territorios afectados.

3. Cuando se trate de ofertas que, bajo un mismo código de ocupación de la clasificación ocupacional del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE, incluyan puestos de trabajo de distintas categorías que impliquen diferentes condiciones laborales, tales como el salario, jornada, horario u otras, junto con el modelo de oferta de empleo que corresponda, se aportará una relación con el desglose de las distintas categorías de puestos, su número y la concreción de las distintas condiciones laborales de aplicación a cada una de ellas.

4. En el caso de que el solicitante proponga la realización de acciones de formación en el país de origen como parte del proceso selectivo, deberá hacer constar esta circunstancia en el modelo de solicitud, al que se acompañará además una memoria explicativa de la duración y el contenido de dicha formación, a fin de su coordinación con los procesos de preselección y selección de los trabajadores. En todo caso, el empleador deberá facilitar la información básica referida en el artículo 3.2.f) de esta orden.

La Dirección General de Migraciones fomentará la realización de cursos de formación orientados a garantizar una mejor inserción de los trabajadores al nuevo entorno laboral.

Artículo 8. *Tramitación de las solicitudes de gestión de ofertas genéricas de empleo.*

1. Presentada la solicitud de gestión de ofertas genéricas de empleo, el órgano competente para su tramitación verificará de oficio:

- a) Que las condiciones fijadas en la oferta son las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría y ámbito territorial.
- b) Que los empleadores no tienen deudas tributarias o de Seguridad Social.
- c) Que la oferta tramitada por el servicio público de empleo coincide plenamente con la de la solicitud presentada.

2. Sin perjuicio de su posible inadmisión a trámite de concurrir alguna de las causas normativamente establecidas al efecto, la gestión de la oferta será denegada de no apreciarse el cumplimiento de los requisitos cuya verificación de oficio se prevé en el apartado anterior, de concurrir algunos de los supuestos del artículo 5 de esta orden o de concurrir alguna otra causa de denegación de una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

3. Las solicitudes que hayan sido objeto de informe favorable por el órgano competente para su tramitación serán trasladadas a la Dirección General de Migraciones en el plazo máximo de cinco días siguientes al de la presentación completa de la documentación exigible.

Artículo 9. *Selección de los trabajadores en el exterior.*

1. La Dirección General de Migraciones, previa valoración del expediente y a través de la misión diplomática u oficina consular, remitirá las ofertas en el plazo de cinco días al órgano encargado de la preselección en el país que corresponda y acordará con sus autoridades competentes y con el ofertante, la fecha, el lugar y la metodología para la selección de los trabajadores.

Cuando se considere adecuado, a propuesta del empleador u organización empresarial solicitante, la selección podrá realizarse de manera no presencial, mediante el análisis de los currículos de los trabajadores y/o mediante entrevistas telefónicas o videoconferencia. En estos casos se promoverá la utilización del formato de curriculum vitae CV Europass, establecido en la Decisión (UE) 2018/646, de 18 de abril de 2018, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones, y por la que se deroga la Decisión n.º 2241/2004/CE.

2. Las ofertas se orientarán preferentemente a los países con los que España tiene suscritos acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios: Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania y República Dominicana; o, subsidiariamente, instrumentos de colaboración en esta materia: Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Cabo Verde, Senegal, Mali, Níger, México, El Salvador, Filipinas, Honduras, Paraguay y Argentina; o con los que los suscriba, en su caso, en el periodo de vigencia de esta orden.

Con el fin de facilitar la disponibilidad de trabajadores que se ajusten al perfil profesional de las ocupaciones requeridas por el mercado de trabajo, la Dirección General de Migraciones mantendrá relaciones de información y colaboración con las autoridades competentes de los países con los que existen acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios u otros instrumentos de colaboración, y, en el marco de colaboración establecido en estos acuerdos, promoverá la creación en los países de origen de bases de

datos de demandantes de empleo que simplifiquen la realización y mejoren la calidad de los procesos selectivos.

La Dirección General de Migraciones podrá autorizar que las ofertas sean orientadas a otros países cuando no sea posible obtener, en aquellos, candidatos adecuados o concurren otras circunstancias que lo justifiquen. En estos casos, la Dirección General de Migraciones establecerá los procedimientos más adecuados para llevar a cabo los procesos selectivos, garantizando la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y gratuidad de la participación de los trabajadores en el proceso de selección.

3. Fijados los términos de la selección, la Dirección General de Migraciones autorizará la realización del proceso selectivo en el país de origen y lo notificará a las organizaciones o empleadores solicitantes, a las áreas, dependencias u oficinas de extranjería afectadas, a la misión diplomática u oficina consular y a la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares.

4. Conforme a lo previsto en los respectivos acuerdos aplicables sobre regulación y ordenación de flujos migratorios u otros instrumentos de colaboración, la selección se llevará a cabo por la comisión de selección, que estará formada por los representantes de la Dirección General de Migraciones y/o de la correspondiente misión diplomática, por los órganos competentes en el país de origen y, a elección del empleador, por sus representantes directamente o por organizaciones empresariales. Será obligatoria la participación de los empleadores ofertantes cuando el volumen de la oferta o el perfil profesional solicitado lo haga necesario, así como cuando se vayan a realizar pruebas prácticas a los trabajadores.

En el supuesto de que el representante del empleador en el proceso de selección de trabajadores sea distinto del representante legal empresarial, deberá quedar acreditado mediante la presentación por duplicado del modelo establecido como anexo VII, sellado por el órgano administrativo ante el que se presentó la solicitud de gestión de oferta de empleo.

5. La participación de los trabajadores en cualquier fase del proceso de selección será gratuita. Los miembros de la comisión de selección velarán porque esta se desarrolle conforme a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y transparencia, facilitando que todos los candidatos conozcan con precisión las condiciones de la oferta de empleo, el ámbito geográfico y de ocupación de la correspondiente autorización de trabajo, así como las distintas medidas sanitarias que sean recomendadas o de obligado cumplimiento durante su viaje, estancia o desarrollo de la actividad laboral.

6. La comisión de selección elaborará y firmará el acta de la selección, que incluirá la relación nominal de las personas seleccionadas. Los datos identificativos de las mismas se recogerán en un documento con el formato establecido como anexo IV, que se remitirá, por medios telemáticos y en el plazo de 24 horas desde la firma del acta, a la Dirección General de Migraciones.

7. La Dirección General de Migraciones trasladará de inmediato la relación de trabajadores seleccionados al área, dependencia u oficina de extranjería competente.

Artículo 10. *Procedimiento relativo a autorizaciones de residencia temporal y trabajo derivadas de la gestión de ofertas genéricas de empleo.*

1. El área, dependencia u oficina de extranjería competente comunicará, de forma inmediata a través de la aplicación informática habilitada a tal efecto para Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen (en adelante, GECCO) a la que tienen acceso las Delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno, la relación de trabajadores seleccionados a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización previstas por la normativa aplicable y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero (NIE) a los trabajadores que corresponda en el plazo de máximo de dos días hábiles. Excepcionalmente, y cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles.

Asimismo, el área, dependencia u oficina de extranjería competente solicitará informe similar del Registro Central de Penados, quien lo emitirá en idéntico plazo.

2. Una vez asignados los NIE, el área, dependencia u oficina de extranjería competente procederá a la emisión y entrega de los documentos relativos a las tasas devengadas por la tramitación de la autorización de residencia temporal y trabajo o facilitará su obtención a los solicitantes y comprobará el abono de dichas tasas, continuando la instrucción.

La falta de abono de la tasa por la tramitación de la autorización de residencia y trabajo o de la tasa de modificación o prórroga de una autorización, en el plazo correspondiente, podrá ser considerada motivo de denegación de la autorización solicitada y de ulteriores solicitudes mientras no sea satisfecha y acreditado su pago.

3. La resolución de la Delegación o Subdelegación del Gobierno competente indicará el número del expediente GECCO, el ámbito geográfico, la ocupación y la duración de la autorización que expresará la fecha de inicio y final de la misma y que coincidirá con la duración del contrato, con los límites establecidos en esta orden.

Sin perjuicio del ámbito geográfico definitivo de destino solicitado por el empleador, la Dirección General de Migraciones podrá autorizar que el trabajador preste temporalmente su trabajo en un ámbito distinto, por tiempo cierto, cuando se justifique su necesidad para el proceso de integración laboral del trabajador en la empresa.

4. La resolución se notificará de inmediato a la organización o empleador solicitante. En el caso de que el ámbito geográfico abarque más de una provincia dicha resolución será notificada a las Delegaciones o Subdelegaciones del ámbito geográfico del que se trate para su comunicación a la misión diplomática.

Asimismo, se remitirá copia de la resolución a la Dirección General de Migraciones, para que lo comunique la misión diplomática u oficina consular correspondiente y a la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares.

5. Recibida la notificación de la resolución de concesión, el empleador, la organización empresarial o sus representantes acreditados, deberán presentar en la misión diplomática u oficina consular competente las solicitudes de visado de todos los trabajadores de forma conjunta de acuerdo con el artículo 17 de esta orden. Para ello deberán recabar de los trabajadores la firma de los siguientes documentos:

- a) Los contratos, cumplimentados en el correspondiente modelo aprobado por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- b) El documento publicado como anexo V.
- c) El compromiso de regreso en el documento publicado como anexo VI.

6. El área, dependencia u oficina de extranjería competente contará, en su caso, con el apoyo y colaboración de la Dirección General de Migraciones, para el impulso de las distintas actuaciones a las que se refiere este artículo.

CAPÍTULO III

De la gestión de ofertas empleo de carácter nominativo

Artículo 11. *Gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo.*

1. Podrán solicitarse la gestión de ofertas nominativas de empleo en los siguientes supuestos:

a) Cuando la selección se realice en el exterior por una empresa que pertenezca al mismo grupo o sea de la misma titularidad que la empresa contratante y no tenga como actividad única o principal o accesoria la selección de trabajadores.

b) Cuando los trabajadores hayan sido titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo previa en España, concedida de acuerdo con el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen, y hayan acreditado ante la autoridad

consular española, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 de esta orden, el regreso a su país de origen y no se hallen o residan en España.

c) Cuando así lo determine, con carácter excepcional, la Dirección General de Migraciones. A estos efectos, el órgano ante el que se presente la solicitud de gestión de oferta nominativa de empleo remitirá dicha solicitud a la Dirección General de Migraciones, acompañada de la documentación prevista en el artículo 12.2.c) de esta orden. La Dirección General de Migraciones valorará las circunstancias alegadas y autorizará o denegará la admisión a trámite de la solicitud, devolviéndola al órgano ante el que esta se presentó, que resolverá en consecuencia.

2. Las ofertas de empleo se presentarán y publicarán en el servicio público de empleo que corresponda, con carácter previo a la presentación de las solicitudes de gestión de ofertas prevista en este capítulo. Esa tramitación previa no será necesaria cuando los trabajadores hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales y hayan retornado a su país de conformidad con el artículo 40.1.k) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

Artículo 12. Modelos de solicitud y documentación para la gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo.

1. Las solicitudes de gestión de ofertas nominativas se formularán en el modelo establecido como anexo III-A, al que se acompañará la oferta de empleo nominativa formalizada en el modelo establecido como anexo III-C.

2. Junto a las solicitudes se presentará, además de los documentos que con carácter general se prevén en el artículo 7, la siguiente documentación:

a) En el supuesto previsto en el artículo 11.1.a), la documentación que acredite la pertenencia de ambas empresas al mismo grupo de empresas o su titularidad común; la documentación descriptiva de la actividad de ambas empresas; así como una declaración sobre la gratuidad del proceso para los trabajadores.

b) En el supuesto del artículo 11.1.b), la documentación que acredite el regreso del extranjero a su país de origen.

c) En el supuesto del artículo 11.1.c), informe que describa pormenorizadamente las circunstancias excepcionales alegadas sobre la procedencia de realizar una oferta de carácter nominativo, acompañado de la documentación acreditativa que se considere adecuada, para su valoración por la Dirección General de Migraciones.

Artículo 13. Presentación de solicitudes y órgano de tramitación de solicitudes de gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo.

1. Las solicitudes se presentarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 de esta orden. La tramitación no se iniciará hasta la comprobación del abono de las tasas devengadas que en su caso procedan, según lo establecido en la Orden PRE/1803/2011, de 30 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas, solicitudes de visados y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería.

2. En todo caso, las solicitudes se presentarán de acuerdo con los plazos establecidos en el artículo 6.2 de la presente orden.

Artículo 14. Tramitación y resolución de las solicitudes de gestión de ofertas de empleo de carácter nominativo.

1. Los órganos competentes tramitarán y resolverán las solicitudes conforme a lo establecido en esta orden para la tramitación de las ofertas genéricas de empleo, excepto en lo previsto en materia de proceso selectivo.

2. Previa verificación de los requisitos y documentación específica a valorar en el expediente y en caso de que dicha valoración tenga sentido favorable, el área, dependencia

u oficina de extranjería recabará los informes sobre la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización de residencia y trabajo y solicitará la asignación, en su caso, del número de identidad de extranjero. Recibidos los informes y valorado el expediente, el área, dependencia u oficina emitirá y notificará la correspondiente resolución.

CAPÍTULO IV

De otros procedimientos de gestión de ofertas de temporada o campaña

Artículo 15. *Procedimiento de gestión unificada de ofertas de temporada o campaña.*

1. En las ofertas de empleo temporal presentadas de forma conjunta por una misma organización empresarial, los empleadores podrán atribuir a dicha organización la potestad de que sean gestionadas unificadamente en su nombre todas las ofertas presentadas, cuando existan razones organizativas o de elevado número de trabajadores que lo aconsejen, con el objetivo de simplificar el procedimiento.

2. El procedimiento de gestión unificada se ajustará a lo establecido para la tramitación y resolución de las ofertas de empleo temporal gestionadas por el procedimiento ordinario, con las siguientes especialidades:

a) La solicitud de gestión de ofertas de empleo se formulará en el modelo establecido como anexo III-A, al que se acompañará una única oferta de empleo a nombre de la organización empresarial, formalizada en el modelo anexo III-B o III-C, según corresponda, en el que se especificará la ubicación de los alojamientos previstos por cada empresa, así como la relación de empleadores representados, en el modelo establecido como anexo I, en la que constará la adhesión de todos y cada uno de ellos a las condiciones contenidas en la oferta. Igualmente, se precisará el número de trabajadores cuya contratación es requerida por cada empresa.

b) Junto con la solicitud se adjuntará la documentación establecida en el artículo 7.3 de la presente orden. La certificación que emita el servicio público de empleo sobre la tramitación previa de la oferta se realizará de forma global, por cada organización solicitante, por el total de los puestos ofertados por los empleadores.

c) Se verificará que todos los empleadores representados se encuentran al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, así como que cumplen el resto de los requisitos exigidos por la normativa vigente para la contratación de trabajadores extranjeros.

d) Los trabajadores, de ser solicitados mediante ofertas genéricas, se seleccionarán en un único proceso selectivo en origen, de cuyo resultado se elaborará un acta de selección, salvo que, por considerarlo más conveniente, la Dirección General de Migraciones autorice el desarrollo del proceso selectivo en diferentes sedes y fechas, en cuyo caso, igualmente deberán elaborarse las correspondientes actas de selección.

e) La Dirección General de Migraciones distribuirá los trabajadores incluidos en el acta de selección entre los empleadores solicitantes, a través de un proceso informático automatizado.

f) La Delegación o Subdelegación del Gobierno competente emitirá una resolución de autorización de residencia y trabajo por cada uno de los empleadores incluidos en la solicitud de gestión de oferta de empleo.

Artículo 16. *Procedimiento de gestión concatenada de ofertas de temporada o campaña.*

1. Podrán tramitarse a través de una sola solicitud diversas ofertas de empleo temporal para el desarrollo de actividades en el sector agropecuario, que se presenten de forma planificada y conjunta por uno o varios empleadores o sus organizaciones empresariales a las que hayan atribuido su representación legal, para atender diferentes campañas o actividades sucesivas cuyo desarrollo vaya a tener lugar de forma consecutiva y sin interrupción entre ellas, cuando se recojan en un plan de concatenación.

La concatenación siempre se solicitará con carácter previo al inicio de la primera actividad de aquellas que se pretendan concatenar. No se podrá solicitar la concatenación de dos actividades cuando alguna de ellas ya se hubiera solicitado con otra forma de gestión.

2. Las solicitudes de gestión concatenada de ofertas de empleo se presentarán, en el modelo del anexo III-A, en el área, dependencia u oficina de extranjería de la provincia donde vaya a iniciarse la primera actividad laboral, que será el órgano competente para la tramitación del procedimiento. En la solicitud deberán quedar claramente identificados cuáles serán los empleadores para los que inicialmente prestarán sus servicios los trabajadores.

3. Los empleadores ofertantes o sus organizaciones empresariales a las que hayan atribuido su representación legal presentarán, junto con las ofertas de empleo, un detallado plan de concatenación de campañas que deberá indicar con suficiente concreción, entre otros elementos: la denominación y descripción de las empresas participantes; la localización, denominación y periodos de actividad de las campañas; la ocupación y tareas a realizar por los trabajadores; las respectivas condiciones laborales; el plan de alojamiento y manutención de los trabajadores durante su permanencia en España que refleje la ubicación y dirección de los establecimientos; y el acuerdo relativo a la organización, financiación y realización de los desplazamientos de los trabajadores desde su entrada en territorio español hasta su regreso al país de origen, que especifique los medios de transporte e itinerarios previstos, así como el cumplimiento de las medidas de salud pública previstas por el SARS-CoV-2.

4. Igualmente, presentarán el anexo I que recoja la asignación de representación, en su caso, y el modelo de oferta determinado como anexo III-B o III-C, según proceda, debidamente cumplimentado, especificando las condiciones salariales distintas que se vayan a aplicar a los trabajadores, en su caso, por estar la actividad a realizar sujeta a diferente convenio colectivo.

5. Admitida la solicitud a trámite, el área, dependencia u oficina de extranjería competente procederá a la emisión y entrega de los documentos relativos a las tasas devengadas por la tramitación de la autorización de residencia temporal y trabajo o facilitará su obtención a los solicitantes y comprobará el abono de dichas tasas, continuando la instrucción.

6. Los empleadores deberán colaborar entre sí y quedarán sujetos a mantener el cumplimiento de todos los requisitos y garantías del procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen previstas en el artículo 3, en lo que afecte a cada uno de ellos, facilitando en lo posible la colaboración activa en la organización de los desplazamientos e incorporación a tiempo de los trabajadores a la siguiente actividad de la concatenación, actuando diligentemente en orden a recoger consentimientos, cubrir trámites y garantizar su embarque e inicio efectivo del viaje.

7. Los gastos que, en su caso, deban ser atendidos por más de un empleador serán asumidos por cada uno de ellos en proporción a la duración de las sucesivas campañas. En relación con los gastos de organización, transporte y medidas de control sanitario inherentes a los sucesivos desplazamientos por cambio de actividad, corresponderán, salvo acuerdo entre los empleadores, al empleador que recibe a las personas trabajadoras.

8. La Delegación o Subdelegación del Gobierno que dicte una resolución concediendo una autorización de residencia temporal y trabajo de acuerdo con lo previsto en este artículo, por la cual se autorice la realización de actividades en distintas provincias, remitirá copia de la misma a la Dirección General de Migraciones y a las áreas, dependencias u oficinas de extranjería de las provincias afectadas por el ámbito geográfico de la autorización.

CAPÍTULO V

De los visados

Artículo 17. *Visados y documentación.*

1. En el plazo máximo de los dos meses siguientes a la notificación de la resolución de concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo, y a los efectos de la solicitud de visado, el empleador, la organización empresarial o los representantes debidamente acreditados presentarán ante la misión diplomática u oficina consular competente la solicitud del visado de forma agrupada, previo abono de las tasas establecidas por dicha tramitación y acompañada de la siguiente documentación:

- a) Pasaporte ordinario o título de viaje, reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de cuatro meses.
- b) Certificado de antecedentes penales, que debe ser expedido por las autoridades del país de origen o del país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, en el que no debe constar condenas por delitos previstos en el ordenamiento español.
- c) Certificado médico con el fin de acreditar que no padece ninguna de las enfermedades que pueden tener repercusiones de salud pública graves de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Sanitario Internacional de 2005.
- d) La resolución de concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo.
- e) Los contratos de trabajo según los modelos aprobados por el Servicio Público de Empleo Estatal y los anexos a los mismos establecidos en el anexo V, relativos a los trabajadores incluidos en la resolución, firmados previamente por ambas partes.
- f) Los compromisos de regreso firmados por los trabajadores.

2. La designación de representante para este trámite, cuando sea distinto del representante legal del empleador u organización empresarial, se efectuará en el documento establecido como anexo II, que será sellado por el área, dependencia u oficina de extranjería donde se presente, o en su defecto, por la Dirección General de Migraciones, la Consejería o Sección de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de la misión diplomática de que se trate o por la oficina consular.

3. El visado será emitido en un plazo máximo de cinco días. Este plazo podrá excepcionalmente ampliarse hasta un máximo de quince días cuando el elevado número de trabajadores a documentar lo haga imprescindible. Dicha circunstancia será, en su caso, comunicada por la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares a la Dirección General de Migraciones.

4. Los visados expedidos al amparo de esta norma harán referencia a la orden de gestión colectiva de contrataciones en origen para 2021, mediante un código en la etiqueta de visado, que establecerá la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares.

En el caso de autorizaciones de residencia temporal y trabajo relativas a ofertas de empleo para actividades de obra o servicio, el trabajador extranjero deberá ser dado de alta en Seguridad Social en el plazo de tres meses desde su entrada en España. De acuerdo con lo establecido en el artículo 25 bis.2.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, el comienzo de la vigencia de la autorización se producirá en la fecha en que se produzca el alta en Seguridad Social.

En el caso de autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña, de acuerdo con el artículo 25 bis.2.e) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, la autorización irá incorporada al visado, y su eficacia estará condicionada a la entrada del trabajador en España durante la vigencia de este último. Ello, sin perjuicio de la obligación de dar de alta al trabajador en Seguridad Social en el plazo de un mes desde su entrada en España.

En el caso de que el acceso a España se produzca desde un Estado miembro del espacio Schengen, el trabajador deberá personarse, para declarar su entrada, en un plazo de tres días hábiles desde dicha entrada, en cualquier comisaría del Cuerpo Nacional de

Policía u oficina de extranjería, todo ello según lo previsto en el Título I del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

5. Los titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo relativa a una oferta de empleo para actividades de obra o servicio cuando la duración de la autorización sea superior a seis meses, deberán solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero en el plazo de un mes desde la entrada o declaración de entrada en España.

6. En caso de que el trabajador no esté sometido a la obligación de obtener la Tarjeta de Identidad de Extranjero, por tratarse de una autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de obra o servicio de duración igual o inferior a seis meses, o de una autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña, la vigencia del visado dará cobertura a la totalidad del periodo autorizado para residir y trabajar.

CAPÍTULO VI

De la prórroga y modificación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo

Artículo 18. *Prórroga de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de obra o servicio o de temporada o campaña.*

1. Las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de obra o servicio podrán ser prorrogadas para continuar con el desarrollo de la misma obra, servicio o actividad, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 102.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

2. Las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña podrán ver prorrogado su ámbito temporal cuando los trabajadores finalicen su relación con los empleadores que los contrataron, por un periodo inferior a nueve meses, siempre y cuando no se produzca interrupción entre la finalización de la primera y el inicio de la segunda o sucesivas contrataciones. Su periodo de vigencia, sumado al de la autorización cuya prórroga se solicita y al de sus prórrogas anteriores no podrá superar los nueve meses.

3. Esta prórroga podrá ser solicitada por el mismo empleador que debe cumplir las condiciones del artículo 3 de la presente orden, al órgano que dictó la resolución de concesión de la autorización inicial e irá acompañada de la correspondiente memoria, informe técnico o documento justificativo que acredite la necesidad de la prórroga.

La solicitud de prórroga deberá recoger la conformidad del trabajador y realizarse en el modelo establecido como anexo III-D.

4. No obstante lo anterior, si por circunstancias sobrevenidas una vez emitida una autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña, el mismo o distinto empleador necesitase modificar sus términos para el empleo de los mismos trabajadores de manera enlazada sin interrupción, podrán solicitar a su favor la prórroga del ámbito temporal con los límites señalados en este artículo y cumpliendo las condiciones establecidas en el artículo 3, para el mismo o diferente ámbito geográfico, referida siempre a la misma ocupación y sector de actividad, ante el órgano competente de la provincia donde vayan a prestar la siguiente actividad los trabajadores.

En este caso, la solicitud se presentará en el correspondiente formulario cuyo modelo aparece como anexo III-F, cumplimentando el apartado D en el caso de que las condiciones salariales sean distintas a las del contrato respecto al que se concedió la autorización, con el compromiso de colaboración y cumplimiento de los requisitos y garantías de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

Junto a la solicitud, se deberá aportar una detallada memoria con el formato del anexo III-G, justificativa de la necesidad sobrevenida, que recoja el acuerdo entre los empleadores y las mismas concreciones sobre actividad, desplazamientos y estancia que exigiría el plan de concatenación en una gestión concatenada previsto en el artículo 16, firmada por ambos empleadores de procedencia y destino.

Los empleadores colaborarán estrechamente en la organización de los traslados a las diferentes actividades, recabado previamente el consentimiento de los trabajadores y actuando con especial diligencia para prestarles toda la información, acompañamiento y mediación necesarios durante la propuesta, viajes y realojamientos.

Los gastos de traslado de localidad o dimanantes del mismo que en su caso se produzcan, deberán ser asumidos por el empleador que haya solicitado la prórroga.

Lo previsto en este apartado se entenderá sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto por la normativa laboral sobre modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.

5. En los casos excepcionales de imposibilidad de regreso por causas sobrevenidas de fuerza mayor que deberán acreditarse dejando constancia fehaciente de la imposibilidad del viaje o de bajas por incapacidad temporal, se prorrogará de oficio la autorización de residencia durante el tiempo imprescindible hasta que sea posible este regreso o durante el tiempo previsto para el tratamiento o el alta médica hasta el límite máximo previsto en el artículo 102 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

Artículo 19. *Modificación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña.*

1. La Delegación o Subdelegación del Gobierno competente por razón del lugar donde se vaya a iniciar la actividad laboral, durante la vigencia de una autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada o campaña, podrá autorizar su modificación sin que aquella se vea ampliada. En ella podrá autorizar el cambio de empleador y del ámbito geográfico respecto al que los trabajadores prestan sus servicios, pero la autorización quedará referida siempre a la misma ocupación y sector de actividad.

2. Podrá hacerse a solicitud del mismo o de un nuevo empleador y con la conformidad de los trabajadores afectados, previa valoración de la justificación de la necesidad sobrevenida del cambio y del cumplimiento por parte del nuevo empleador de los requisitos que le hubieran sido exigidos de haber sido él el solicitante inicial, así como el previo abono de las tasas correspondientes a la misma.

3. Lo previsto en este artículo se entenderá sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto por la normativa laboral sobre modificaciones sustanciales del contrato de trabajo en aquellos supuestos en los que la modificación se solicite por el mismo empleador.

CAPÍTULO VII

Del seguimiento de la orden de gestión colectiva

Artículo 20. *Coordinación y seguimiento.*

1. La Dirección General de Migraciones informará trimestralmente a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración de las solicitudes, concesiones, reasignaciones y modificaciones que en su caso experimente la previsión inicial. En particular, le facilitará información sobre:

- a) El número, ocupación y provincia de las ofertas de empleo de carácter temporal autorizadas, así como de las autorizaciones de residencia y trabajo concedidas.
- b) Los procesos de selección autorizados.

2. La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración analizará trimestralmente el desarrollo de esta orden, así como la evolución de los factores que mayor incidencia hayan tenido para la determinación de las contrataciones en origen.

3. La Dirección General de Migraciones establecerá los sistemas de seguimiento y el contenido y periodicidad de los informes que corresponda elaborar a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, para el seguimiento y evaluación de la gestión realizada al amparo de esta orden.

4. Las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, de acuerdo con las instrucciones que la Dirección General de Migraciones apruebe al efecto, convocarán a los representantes empresariales y sindicales de ámbito provincial que designen las organizaciones miembros de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración con el fin de informar de la gestión realizada al amparo de esta orden. Esta información se proporcionará sin perjuicio de la que corresponda facilitar a los servicios públicos de empleo en relación con la gestión objeto de su competencia.

Disposición adicional primera. *Régimen jurídico aplicable.*

En lo no previsto en la presente orden será de aplicación lo establecido en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

Disposición adicional segunda. *Órganos competentes.*

En el caso de comunidades autónomas que tengan traspasadas las competencias ejecutivas en materia de autorización inicial de trabajo por cuenta ajena, las referencias a los órganos competentes, a la Delegación o Subdelegación de Gobierno y a la Dirección General de Migraciones que contiene esta orden en relación con los procedimientos de autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta ajena, se entenderán hechas a los órganos competentes de dichas comunidades autónomas en el caso de la autorización de trabajo por cuenta ajena de los extranjeros cuya relación laboral se desarrolle en dicha comunidad autónoma y de conformidad con el correspondiente real decreto de traspaso de funciones y servicios.

En estos supuestos y de conformidad con el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero la resolución de la autorización inicial de trabajo y residencia se efectuará, de forma coordinada y concordante, mediante resolución conjunta de dichas administraciones.

Disposición adicional tercera. *No incremento del gasto público.*

Las medidas contenidas en esta orden no generan un incremento del gasto público.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La presente orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.2.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de nacionalidad, inmigración, extranjería y derecho de asilo.

Se exceptúan de lo anterior los preceptos que regulan los procedimientos sobre gestión de las ofertas de empleo y autorizaciones de trabajo que se dictan al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Ejecución y desarrollo.*

Se autoriza al órgano competente por razón de la materia del actual Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a adoptar las medidas y dictar las instrucciones de desarrollo que considere necesarias para la ejecución de esta orden.

Disposición final tercera. *Vigencia.*

La presente orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Madrid, 28 de diciembre de 2020.—El Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá Belmonte.

ANEXO I



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
DECLARACIÓN DE REPRESENTACION
A FAVOR DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Espacio reservado para el sello de
registro de entrada

SOLICITUD DE GESTIÓN Nº:

A. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL REPRESENTANTE

CIF	Denominación Social
-----	---------------------

B. RELACIÓN DE EMPRESAS REPRESENTADAS

Los empleadores o empresas a continuación firmantes otorgan la representación a los efectos de tramitación de la solicitud más arriba referida, de gestión colectiva de contrataciones en origen, a la Organización Empresarial indicada en el apartado A.

(Disponer la información ordenada alfabéticamente por orden de ofertantes. En caso necesario, añadir más cuadros a esta relación).

NIF/CIF	Denominación Social			Firma
Domicilio		Localidad		
Código postal	Provincia	C.C.C. Seguridad Social	Teléfono	
DATOS DE LA PERSONA QUE OTORGA LA REPRESENTACION A LA O.E.		NIF	Nombre y apellidos	

NIF/CIF	Denominación Social			Firma
Domicilio		Localidad		
Código postal	Provincia	C.C.C. Seguridad Social	Teléfono	
DATOS DE LA PERSONA QUE OTORGA LA REPRESENTACION A LA O.E.		NIF	Nombre y apellidos	

NIF/CIF	Denominación Social			Firma
Domicilio		Localidad		
Código postal	Provincia	C.C.C. Seguridad Social	Teléfono	
DATOS DE LA PERSONA QUE OTORGA LA REPRESENTACION A LA O.E.		NIF	Nombre y apellidos	

NIF/CIF	Denominación Social			Firma
Domicilio		Localidad		
Código postal	Provincia	C.C.C. Seguridad Social	Teléfono	
DATOS DE LA PERSONA QUE OTORGA LA REPRESENTACION A LA O.E.		NIF	Nombre y apellidos	

NIF/CIF	Denominación Social			Firma
Domicilio		Localidad		
Código postal	Provincia	C.C.C. Seguridad Social	Teléfono	
DATOS DE LA PERSONA QUE OTORGA LA REPRESENTACION A LA O.E.		NIF	Nombre y apellidos	

El representante legal firmante del presente documento consiente la comprobación de sus datos de identidad y domicilio a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad: sí no (En caso de no consentir, deberá aportar copia auténtica del D.N.I. o T.I.E.).

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministren los interesados en este formulario,

....., a, dede 2021.

El/la Representante Legal de la Organización Empresarial.

Fdo.:.....

Este anexo se presentará junto con la solicitud de gestión de la autorización de residencia temporal y trabajo, SÓLO en el caso de solicitudes de gestión formuladas por una Organización Empresarial.

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENÉSE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESÉNTENSE TRES EJEMPLARES.

ANEXO II



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
DOCUMENTO DE DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTE
PARA SOLICITUD DE VISADOS

Espacio reservado para el sello de
registro de entrada

OFERTA Nº:	Nº DE TRABAJADORES:
------------	---------------------

A. DATOS DE LA EMPRESA

NIF/CIF	C.C.C. Seg. Social		
Denominación Social		Actividad	
Domicilio		Localidad	Código postal
Provincia	Tfno.	Fax	Correo electrónico
Nombre y apellidos del representante legal			DNI/NIF/NIE

B. DATOS DEL REPRESENTANTE DESIGNADO

Nombre y apellidos del representante designado		DNI/NIE/PASAPORTE	
Domicilio		Localidad	Código postal
Provincia	Tfno.	Fax	Correo electrónico

El representante legal firmante del presente documento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Orden _____, cuya vigencia ha sido prorrogada por la Orden _____, (indicar o tachar según proceda), por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2021, a los efectos de los artículos 5 y 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, DESIGNA a la persona cuyos datos constan en el apartado B de este documento, como representante para que formule en nombre del empleador/empresa/organización empresarial cuya representación legal ostenta, la solicitud agrupada de visados de residencia y trabajo de los trabajadores incluidos en el anexo IV de la Orden mencionada, seleccionados en el proceso autorizado por la Dirección General de Migraciones como consecuencia de la oferta de empleo arriba indicada, ante la Embajada u Oficina Consular de España en (localidad y país) _____, y le autoriza a presentar y firmar cuantos documentos sean reglamentariamente exigibles así como a intervenir en cuantos trámites y diligencias requiera el procedimiento de concesión de visados, salvo aquéllas en que sea necesaria la comparecencia personal del solicitante.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministren los interesados en este formulario, necesarios para resolver su petición, pasarán a formar parte del tratamiento cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado tiene derecho a acceder, modificar, solicitar portabilidad o suprimir sus datos así como a retirar su consentimiento en cualquier momento.

Asimismo, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si su requerimiento no es atendido. El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

En..... a dede 2021.
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo:.....

Diligencia para hacer constar que se otorga ante mí esta designación de representación.

Sello de la Unidad a de de 2021. El/la funcionario/a
	Fdo.:
	Puesto de trabajo:

Este anexo se presentará junto con la solicitud de visado de residencia temporal y trabajo, SÓLO en el caso de que se vayan a formular solicitudes de visado por tercera persona distinta del empleador o su Organización Empresarial representante.

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENÉSE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESENTENSE DOS EJEMPLARES.

El representante legal firmante de la presente solicitud DECLARA que la/s empresa/s contratante/s se compromete/n a proporcionar a los trabajadores un alojamiento adecuado, así como organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asumir, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar del alojamiento, conforme dispone el art. 99. 3 a) y b) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril y según especifique la correspondiente orden reguladora de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

Igualmente DECLARA que la/s empresa/s no se encuentran incurso/s en ninguno de los supuestos de denegación de una solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena contenidos en el art. 69.1.b), c) y g) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero y que garantiza el cumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 3 de esta orden.

Consiente la comprobación de sus datos de identidad y domicilio a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad: sí no (En caso de no consentir, se deberá aportar copia auténtica del D.N.I. o T.I.E.).

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministren los interesados en este formulario, necesarios para resolver su petición, pasarán a formar parte del tratamiento cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado tiene derecho a acceder, modificar, solicitar portabilidad o suprimir sus datos así como a retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si su requerimiento no es atendido. El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

....., a, dede 2021.
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo.:.....

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENESE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESENTENSE TRES EJEMPLARES.

ANEXO III (B)



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
OFERTA DE EMPLEO GENÉRICA
DE CARÁCTER TEMPORAL

Espacio reservado para el sello de
registro de entrada

OFERTA Nº:	<input type="checkbox"/> Por temporada o campaña <input type="checkbox"/> Por obra o servicio	Sector actividad:	Ámbito geográfico:
Ocupación:		C.N.O.:	Nº de puestos:

A. DATOS DE LA EMPRESA OFERTANTE

NIF/CIF	C.C.C. Seg. Social	Tfno. fijo	Tfno. móvil	Fax	Correo electrónico
Denominación Social				Actividad empresarial	
Domicilio social en la provincia			Localidad	Código postal	
Provincia	Nombre y apellidos del representante legal			DNI/NIF/NIE	

B. REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS

I. Formación Académica y/o Profesional	
II. Experiencia Profesional	
III. Permiso de conducir	
IV. Idioma/s	
V. Otras aptitudes y/o conocimientos	

C. CONDICIONES DE LA OFERTA

I. Localidad y provincia del centro de trabajo			
II. Domicilio del alojamiento (1):			
III. Fecha prevista de inicio de la actividad/contrato / /	IV. Fecha de fin de actividad/contrato: / /
V. Categoría profesional			
VI. Salario (2)	Salario bruto: € <input type="checkbox"/> diario. <input type="checkbox"/> semanal. <input type="checkbox"/> mensual por pagas. <input type="checkbox"/> anual.		Salario base: €
	Complementos salariales		Descuentos salariales
VII. Tipo de jornada	Completa <input type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/>		
VIII. Horario y descansos			
IX. A cargo de la empresa:	Alojamiento: <input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	Viaje de vuelta: <input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	Manutención: <input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>
X. Gastos a cargo del trabajador:	Alojamiento: €/mes; Otros:	Billete viaje de vuelta (art.99.3 b) R.D.557/2011 de 20 abril): €	
XI. Formación en origen	<input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	XII. Acompaña memoria de la formación: <input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
XIII. Otras condiciones			XIV. Periodo de prueba: <input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> Duración:
Convenio Colectivo aplicable (denominación y ámbito territorial)	Publicación del Convenio (tache lo que no corresponda) B.O.E./ B.O.C.A./B.O.P. (Nº y Fecha) :		

D. DATOS PARA SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Representante: Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Nombre del representante:	Teléfono de contacto:
Nº de candidatos por puesto:	Prueba práctica: Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Especificar prueba:

El representante legal firmante de la presente oferta DECLARA que la organización empresarial/empresa no se encuentra incurso en ninguno de los supuestos de denegación de una solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena contenidos en el art. 69.1.b), c) y g) del Reglamento 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, aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

Consiente la comprobación de sus datos de identidad y domicilio a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad: sí no (En caso de no consentir, deberá aportar copia auténtica del D.N.I. o T.I.E.).

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministren los interesados en este formulario, necesarios para resolver su petición, pasarán a formar parte del tratamiento cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado tiene derecho a acceder, modificar, solicitar portabilidad o suprimir sus datos así como a retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si su requerimiento no es atendido. El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

....., a, dede 2021.
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo:.....

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENÉSE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESENTENSE TRES EJEMPLARES.

(2) CONDICIONES LABORALES EN EL SUPUESTO DE TRATARSE DE UNA OFERTA PARA CAMPAÑAS CONCATENADAS

A cumplimentar por la/s empresa/s ofertante/s, en el caso de que a los trabajadores se les vayan a aplicar condiciones salariales distintas en función de que las campañas o actividades a realizar de forma sucesiva o concatenada estén sujetas a distintos convenios colectivos.

CONDICIONES DE LA OFERTA	TIPO DE CAMPAÑA, ACTIVIDAD O PRODUCTO			
	1ª CAMPAÑA	2ª CAMPAÑA	3ª CAMPAÑA	4ª CAMPAÑA
Nombre de la campaña:				
Duración:				
Salario Bruto (€/día/semana/mes):				
Desempleo (% Salario Bruto):				
Seguridad Social (€ /mes):				
I.R.P.F. (% Salario Bruto):				
Descuentos por alojamiento, si procede (€ /mes):				
Complementos, si procede (€ /mes):				
Salario Neto (€/día/semana/mes):				

Esta página 2 del anexo se cumplimentará SÓLO en el caso de que la oferta se haya formulado por varios empleadores o en concatenación de actividades, o se vayan a aplicar condiciones salariales diferentes en distintos momentos de la contratación.

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENÉSE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESÉNTENSE TRES EJEMPLARES.

ANEXO III (C)



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
OFERTA DE EMPLEO NOMINATIVA
DE CARÁCTER TEMPORAL

Espacio reservado para el sello de
registro de entrada

OFERTA Nº:	<input type="checkbox"/> Por temporada o campaña <input type="checkbox"/> Por obra o servicio	Sector actividad:	Ámbito geográfico:
Ocupación:		C.N.O.:	Nº de puestos:

A. DATOS DE LA EMPRESA OFERTANTE

NIF/CIF	C.C.C. Seg. Social	Tfno. fijo	Tfno. móvil	Fax	Correo electrónico
Denominación Social				Actividad empresarial	
Domicilio social en la provincia				Localidad	Código postal
Provincia	Nombre y apellidos del representante legal				DNI/NIF/NIE

B. CONDICIONES DE LA OFERTA

I. Localidad y provincia del centro de trabajo					
II. Domicilio del alojamiento (1):					
III. Fecha prevista de inicio de la actividad/contrato / /	IV. Fecha de fin de actividad/contrato: / /		
V. Categoría profesional					
VI. Salario (2)	Salario bruto: € <input type="checkbox"/> diario. <input type="checkbox"/> semanal. <input type="checkbox"/> mensual por pagas. <input type="checkbox"/> anual.			Salario base: €	
	Complementos salariales		Descuentos salariales		
VII. Tipo de jornada	Completa <input type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/>				
VIII. Horario y descansos					
IX. A cargo de la empresa:	Alojamiento: <input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>		Viaje de vuelta: <input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>		Manutención:
X. Gastos a cargo del trabajador:	Alojamiento: €/mes; Otros:		Billete viaje de vuelta (art.99.3 b) R.D.557/2011 de 20 abril): €		
XI. Formación en origen	<input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>		XII. Acompaña memoria de la formación: <input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>		
XIII. Otras condiciones			XIV. Periodo de prueba: <input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> Duración:		
Convenio Colectivo aplicable (denominación y ámbito territorial)	Publicación del Convenio (tache lo que no corresponda) B.O.E./ B.O.C.A./B.O.P. (Nº y Fecha) :				

c. RELACIÓN DE TRABAJADORES (los datos marcados con * son OBLIGATORIOS, su omisión podría impedir la tramitación)

(Disponer la información ordenada alfabéticamente por apellidos. En caso necesario, indicar "VER ANEXO" e incorporar relación completa en anexo IV adjunto).

Apellidos*	Nombre*	Sexo* (V/M)	NIE (*en caso de tenerlo)	Nº Pasaporte*	Fecha de expiración pasaporte* (dd/mm/aaaa)	Nº/Cédula de Identidad Nacional*	Fecha de nacimiento* (dd/mm/aaaa)	Localidad de nacimiento*	Nombre del Padre	Nombre de la Madre

El representante legal firmante de la presente oferta DECLARA que la organización empresarial/empresa no se encuentra incurso en ninguno de los supuestos de denegación de una solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena contenidos en el art. 69.1.b), c) y g) del Reglamento 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, aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

Consiente la comprobación de sus datos de identidad y domicilio a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad: sí no (En caso de no consentir, deberá aportar copia auténtica del D.N.I. o T.I.E.).

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministren los interesados en este formulario, necesarios para resolver su petición, pasarán a formar parte del tratamiento cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado tiene derecho a acceder, modificar, solicitar portabilidad o suprimir sus datos así como a retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si su requerimiento no es atendido. El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

....., a, dede 2021.

El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo.:.....

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENÉSE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESÉNTENSE TRES EJEMPLARES.

(2) CONDICIONES LABORALES EN EL SUPUESTO DE TRATARSE DE UNA OFERTA PARA CAMPAÑAS CONCATENADAS

A cumplimentar por la/s empresa/s ofertante/s, en el caso de que a los trabajadores se les vayan a aplicar condiciones salariales distintas en función de que las campañas o actividades a realizar de forma sucesiva o concatenada estén sujetas a distintos convenios colectivos.

CONDICIONES DE LA OFERTA	TIPO DE CAMPAÑA, ACTIVIDAD O PRODUCTO			
	1ª CAMPAÑA	2ª CAMPAÑA	3ª CAMPAÑA	4ª CAMPAÑA
Nombre de la campaña:				
Duración:				
Salario Bruto (€/día/semana/mes):				
Desempleo (% Salario Bruto):				
Seguridad Social (€ /mes):				
I.R.P.F. (% Salario Bruto):				
Descuentos por alojamiento, si procede (€ /mes):				
Complementos, si procede (€ /mes):				
Salario Neto (€/día/semana/mes):				

Esta página 2 del anexo se cumplimentará SÓLO en el caso de que la oferta se haya formulado por varios empleadores o en concatenación de actividades, o se vayan a aplicar condiciones salariales diferentes en distintos momentos de la contratación.

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENÉSE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESÉNTENSE TRES EJEMPLARES.

El representante legal firmante de la presente solicitud DECLARA que la organización empresarial/empresa no se encuentra incurso en ninguno de los supuestos de denegación de una solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena contenidos en el art. 69.1.b), c) y g) del Reglamento 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, aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

Consiente la comprobación de sus datos de identidad y domicilio a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad: sí no (En caso de no consentir, deberá aportar copia auténtica del D.N.I. o T.I.E.).

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministren los interesados en este formulario, necesarios para resolver su petición, pasarán a formar parte del tratamiento cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado tiene derecho a acceder, modificar, solicitar portabilidad o suprimir sus datos así como a retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si su requerimiento no es atendido. El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

....., a, dede 2021.
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo.:.....

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELÉNESE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESÉNTENSE TRES EJEMPLARES.

ANEXO III (E)



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
SOLICITUD DE MODIFICACIÓN
DE AUTORIZACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA
PARA ACTIVIDADES DE TEMPORADA O CAMPAÑA,
POR CAMBIO DE EMPLEADOR Y/O ÁMBITO GEOGRÁFICO

Espacio reservado para el sello de
registro de entrada

OFERTA Nº:	Empresa ofertante que recibió la autorización:	NIF/CIF:	Nuevo ámbito geográfico:
------------	--	----------	--------------------------

A. DATOS DE LA EMPRESA QUE SOLICITA LA MODIFICACIÓN

NIF/CIF	C.C.C. Seg. Social	Tfno. fijo	Tfno. móvil	Fax	Correo electrónico
Denominación Social				Actividad empresarial	
Domicilio social en la provincia				Localidad	Código postal
Provincia	Nombre y apellidos del representante legal				DNI/NIF/NIE
Motivo sobrevenido por el que solicita la modificación a su favor:					

B. DECLARACIÓN DE LAS NUEVAS CONDICIONES SALARIALES DE LA MODIFICACIÓN

(A cumplimentar sólo en el caso de que a los trabajadores se les vayan a aplicar condiciones salariales distintas en función de que las campañas o actividades a realizar de forma sucesiva estén sujetas a distintos convenios colectivos).

SALARIO Y DESCUENTOS	INICIAL	MODIFICADO
Salario bruto (€/día/semana/mes)		
Desempleo (%/Salario Bruto)		
Seguridad Social (€/mes)		
I.R.P.F. (%/Salario Bruto)		
Descuentos por alojamiento, si procede (€ /mes)		
Salario neto (€/día/semana/mes)		
Convenio colectivo aplicable		

C. RELACIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS QUE CONSIENTEN A LA MODIFICACIÓN

(Disponer la información ordenada alfabéticamente por apellidos. En caso necesario, ampliar este cuadro o aportar una relación adicional).

Apellidos	Nombre	NIE	Nº Pasaporte	Firma del trabajador indicando su conformidad

El representante legal firmante de la presente solicitud DECLARA que la empresa o empleador contratante se adhiere al compromiso de colaboración y cumplimiento de los requisitos y garantías de la gestión colectiva de contrataciones en origen, comprometiéndose a proporcionar a los trabajadores un acompañamiento y alojamiento adecuados, así como a asumir el coste y organizar los viajes de llegada a España, de regreso al país de origen o de desplazamiento de los trabajadores en los cambios de actividad que en su caso le correspondan por recibirlos debido a la modificación,

conforme dispone el art. 99. 3 a) y b) del Reglamento 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, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, y según especifique la correspondiente orden reguladora de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

Igualmente DECLARA que la empresa no se encuentran incursa en ninguno de los supuestos de denegación de una solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena contenidos en el art. 69.1.b), c) y g) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

Consiente la comprobación de sus datos de identidad y domicilio a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad: sí no (En caso de no consentir, se deberá aportar copia auténtica del D.N.I. o T.I.E.).

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministren los interesados en este formulario, necesarios para resolver su petición, pasarán a formar parte del tratamiento cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado tiene derecho a acceder, modificar, solicitar portabilidad o suprimir sus datos así como a retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si su requerimiento no es atendido. El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

....., a, dede 2021.
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo.:.....

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENÉSE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESÉNTENSE TRES EJEMPLARES.

ANEXO III (F)



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
SOLICITUD DE PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN
DE AUTORIZACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA
PARA ACTIVIDADES DE TEMPORADA O CAMPAÑA

Espacio reservado para el sello de
registro de entrada

OFERTA Nº:	Fechas de inicio y fin de la autorización inicial: De __/__/__ a __/__/__	Fecha fin actividad anterior: __/__/__
Motivo sobrevenido por el que se solicita la prórroga y modificación:		

A. DATOS DE LA EMPRESA ANTERIOR CUYA AUTORIZACIÓN SE PRETENDE PRORROGAR O MODIFICAR

NIF/CIF	C.C.C. Seg. Social	Tfno. fijo	Tfno. móvil	Fax	Correo electrónico
Denominación Social			Actividad empresarial		
Domicilio social en la provincia			Localidad		Código postal
Provincia	Nombre y apellidos del representante legal			DNI/NIF/NIE	

B. DATOS DE LA NUEVA EMPRESA A LA QUE SE AUTORIZARÁ LA PRÓRROGA O MODIFICACIÓN

NIF/CIF	C.C.C. Seg. Social	Tfno. fijo	Tfno. móvil	Fax	Correo electrónico
Denominación Social			Actividad empresarial		
Domicilio social en la provincia			Localidad		Código postal
Provincia	Nombre y apellidos del representante legal			DNI/NIF/NIE	

C. DATOS DEL NUEVO ÁMBITO DE LA AUTORIZACIÓN

Nº Trabajadores	País de origen	Nuevo ámbito temporal de actividad	Nuevo ámbito geográfico
CNO-Ocupación	Sector de actividad		Campaña

D. DECLARACIÓN DE LAS NUEVAS CONDICIONES SALARIALES DE LA PRÓRROGA O MODIFICACIÓN

(A cumplimentar sólo en el caso de que a los trabajadores se les vayan a aplicar condiciones salariales distintas en función de que las campañas o actividades a realizar de forma sucesiva estén sujetas a distintos convenios colectivos).

SALARIO Y DESCUENTOS	TIPO DE CONTRATO	
	INICIAL	MODIFICADO
Salario bruto (€/día/semana/mes)		
Desempleo (%/Salario Bruto)		
Seguridad Social (€/mes)		
I.R.P.F. (%/Salario Bruto)		
Descuentos por alojamiento, si procede (€/mes)		
Salario neto (€/día/semana/mes)		
Convenio Colectivo aplicable		

Los representantes legales firmantes de la presente solicitud DECLARAN que su respectiva empresa representada se adhiere al compromiso de colaboración y cumplimiento de los requisitos y garantías de la gestión colectiva de contrataciones en origen y no se encuentra incurso en ninguno de los supuestos de denegación de una solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena contenidos en el art. 69.1.b), c) y g) del Reglamento 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, aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril. También consiente la comprobación de

sus datos de identidad y domicilio a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad: sí no (En caso de no consentir, deberá aportar copia auténtica del D.N.I. o T.I.E.).

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministre el interesado en este formulario, necesarios para resolver su petición, pasarán a formar parte del tratamiento cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, y que tiene derecho a acceder, modificar, solicitar portabilidad o suprimir sus datos así como a retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si su requerimiento no es atendido. El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

....., a, dede 2021.
El/la Representante legal de la empresa de origen.

....., a dede 2021.
El/la Representante legal de la empresa de destino.

Fdo.:

Fdo.:

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENÉSE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESÉNTENSE TRES EJEMPLARES.

ANEXO III (G)



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
MEMORIA ANEXA A SOLICITUD DE PRÓRROGA
Y MODIFICACIÓN
DE AUTORIZACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA
PARA ACTIVIDADES DE TEMPORADA O CAMPAÑA

Espacio reservado para el sello de
registro de entrada

A. DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS

EMPRESA A:
EMPRESA B:

B. DETALLE DE LA CONCATENACIÓN O ENLACE DE ACTIVIDADES

NOMBRE EMPRESA ORIGEN:						
Nº ACTIVIDAD	PROVINCIA	CAMPAÑA O TAREA	Nº PUESTOS	TIPO DE OFERTA	OCUPACIÓN	FECHAS DE ACTIVIDAD
				<input type="checkbox"/> NOMINATIVA <input type="checkbox"/> GENÉRICA		De __/__/__ a __/__/__
LOCALIZACIÓN DE EXPLOTACIONES EN EMPRESA ORIGEN						
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
PLAN DE ALOJAMIENTO EN EMPRESA ORIGEN						
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
NOMBRE EMPRESA DESTINO:						
Nº ACTIVIDAD	PROVINCIA	CAMPAÑA O TAREA	Nº PUESTOS	TIPO DE OFERTA	OCUPACIÓN	FECHAS DE ACTIVIDAD
				<input type="checkbox"/> NOMINATIVA <input type="checkbox"/> GENÉRICA		De __/__/__ a __/__/__
LOCALIZACIÓN DE EXPLOTACIONES EN EMPRESA DESTINO						
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
PLAN DE ALOJAMIENTO EN EMPRESA DESTINO						
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	
DIRECCIÓN DE					COORDENADAS	

C. ACUERDO DE DISTRIBUCIÓN DE GASTOS.

(Disponer la información ordenada alfabéticamente por empresa. En caso necesario, ampliar este cuadro o aportar una relación adicional).

CONCEPTO	Distribución acordada
MANUTENCIÓN	
DESPLAZAMIENTOS	
OTROS	

Los representantes legales firmantes de la presente solicitud DECLARAN que su respectiva empresa representada se adhiere al compromiso de colaboración y cumplimiento de los requisitos y garantías de la gestión colectiva de contrataciones en origen y no se encuentra incurso en ninguno de los supuestos de denegación de una solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena contenidos en el art. 69.1.b), c) y g) del Reglamento 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, aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril. También consiente la comprobación de sus datos de identidad y domicilio a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad: sí no (En caso de no consentir, deberá aportar copia auténtica del D.N.I. o T.I.E.).

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministre el interesado en este formulario, necesarios para resolver su petición, pasarán a formar parte del tratamiento cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, y que tiene derecho a acceder, modificar, solicitar portabilidad o suprimir sus datos así como a retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si su requerimiento no es atendido. El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

....., a, dede 2021.
El/la Representante legal de la empresa de origen.

....., a dede 2021.
El/la Representante legal de la empresa de destino.

Fdo.:

Fdo.:

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENÉSE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESÉNTENSE TRES EJEMPLARES.

ANEXO III (G) CONTINUACIÓN

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021 MEMORIA ANEXA A SOLICITUD DE PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN



D. ORGANIZACIÓN DE DESPLAZAMIENTOS, MEDIOS DE TRANSPORTE, ITINERARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO.

EMPRESA A:
EMPRESA B:

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLENÉSE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESENTENSE TRES EJEMPLARES.

ANEXO IV

GOBIERNO DE ARAGÓN
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y FAMILIAS

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN
RELACION DE TRABAJADORES SELECCIONADOS

REFERENCIA OFERTA. Nº		Nº de puestos	
Occupación	EMPRESA		
NIF			
Denominación Social	Repres entante de la empresa		
Teléfono de contacto	Correo electrónico		
Fax			

RELACION DE TRABAJADORES. (los datos sombreados en verde son OBLIGATORIOS)
ES ESPECIALMENTE IMPORTANTE REPETIR LOS FORMATOS PREDEFINIDOS DE LOS CAMPOS.
ASÍ COMO SELECCIONAR LOS VALORES DE LAS TABLAS EN AQUELLOS QUE TENGAN ALGUNA TABLA VINCULADA

Nº Orden	Nombre	Apellido 1	Apellido 2	Sexo (VM)	Fecha de Nacimiento (dd/mm/aaaa)	Localidad de Nacimiento	País de Nacimiento	Nombre de la Madre	Estado Civil	Pasaporte	Fecha de Expiración Pasaporte	Nº Único o Cédula de Identidad Nacional	Demarcación Consular	NIE	Agencia
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															

Fdo: _____ de _____ de 20__.

ANEXO V



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO

A. DATOS DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Apellidos		Nombre	
DNI/NIF/NIE (1)		Nacionalidad	
Tfno.	Fax	Correo electrónico	
NIF/CIF de la empresa	Denominación social		

B. DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

Apellidos		Nombre	
Fecha de nacimiento)	Nacionalidad	NIE (1)	

DECLARAN:

- Que la persona contratada es extranjera, no comunitaria y que no se halla ni reside en España.
- Que esta contratación se realiza a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen correspondiente al año 2021.
- Que la contratación se realiza mediante oferta de empleo de carácter temporal y la empresa garantiza a la persona contratada una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- Que la empresa pondrá a disposición de la persona contratada un alojamiento adecuado y organizará los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, asumiendo como mínimo, el coste del primero de ellos y los gastos de traslado de ida y vuelta, entre el punto de entrada a España y el lugar del alojamiento.
- Que, en lo no previsto en el contrato y en este anexo, se estará a lo establecido en Reglamento 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, aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril, y, en su caso, en la Orden _____, cuya vigencia ha sido prorrogada por la Orden (indicar sólo en caso de prórroga) _____, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2021. Asimismo será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de (2) publicado en el BOE/BOCA/BOP (tache lo que no proceda), Número (3), de fecha (4)
- Que el contenido del contrato así como del presente anexo, se comunicará a los servicios públicos de empleo en el plazo de los diez días siguientes al del inicio de la relación laboral.

Y para que conste, se extiende tanto el contrato como el presente anexo por quintuplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes implicadas.

En, adede 2021.

Trabajador/a. Representante de la empresa. Representante legal o Tutor del trabajador/a (cuando proceda).

Fdo.:

Fdo.:

Fdo.:

- (1) Indicar el número del NIE (a efectos de este documento no será válida la indicación del número del pasaporte).
- (2) Indicar el Convenio Colectivo que le es de aplicación.
- (3)(4) Indicar el número del boletín y la fecha de publicación del Convenio Colectivo que le es de aplicación.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministren los interesados en este formulario, necesarios para resolver su petición, pasarán a formar parte del tratamiento cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado tiene derecho a acceder, modificar, solicitar portabilidad o suprimir sus datos así como a retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si su requerimiento no es atendido. El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

ANEXO VI



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
COMPROMISO DE REGRESO
DE TRABAJADORES EXTRANJEROS CON
CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA
PARA ACTIVIDADES DE TEMPORADA O CAMPAÑA

A. DATOS DE LA OFERTA

OFERTA Nº:	Fecha de inicio de la autorización de residencia y trabajo: / /
Fecha de fin de la autorización: / /	Ámbito geográfico:

B. DATOS DEL/LA TRABAJADOR/A

Apellidos			Nombre		Sexo
Nº/Cédula de Identidad (CIN)	Número de pasaporte	Fecha de nacimiento	Lugar de nacimiento		
Nacionalidad			NIE		
Domicilio para notificaciones en el país de origen o de residencia legal			Localidad		País

C. DATOS DE LA EMPRESA

NIF/CIF		Denominación Social			
Domicilio del centro de trabajo			Localidad		Código postal
Provincia	Tfno.	Fax	Correo electrónico		

EL/LA TRABAJADOR/A DECLARA:

- 1) Que es conocedor/a de la obligatoriedad de cumplir con la normativa aplicable al contrato de trabajo previamente firmado y se compromete a cumplir diligentemente con la actividad y con todas las cláusulas recogidas y firmadas en el mismo.
- 2) Que **FINALIZADA LA RELACIÓN LABORAL**, cumplirá con los trámites para efectuar el **REGRESO** al país de origen de forma inmediata, compareciendo personalmente en el Consulado que le expidió el último visado en el plazo de **UN MES** desde el día de su salida de España con el PASAPORTE, al objeto de dejar constancia de la fecha de su presentación y de la regularidad de su regreso en cuanto a fechas de entrada y salida de España, utilizando el visado de que se trate.

- 3) **El incumplimiento de esta obligación podrá ser causa de denegación de ulteriores solicitudes** de autorizaciones para trabajar, durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida. Sin embargo, **el cumplimiento** por parte del trabajador de los trámites de regreso descritos en el punto 2) **le posibilitará ser contratado a través de una nueva oferta** formulada de forma nominativa.

Y para que conste, ASUME ESTE COMPROMISO por triplicado.

....., a dede 2021.

EL/LA TRABAJADOR/A.

ANEXO VII



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
DOCUMENTO DE DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTE
EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE TRABAJADORES

Espacio reservado para el sello de
registro de entrada

OFERTA Nº:	Nº DE TRABAJADORES:
------------	---------------------

A. DATOS DE LA EMPRESA

NIF/CIF	C.C.C. Seg. Social		
Denominación Social		Actividad	
Domicilio		Localidad	Código postal
Provincia	Tfno.	Fax	Correo electrónico
Nombre y apellidos del representante legal			DNI/NIF/NIE

B. DATOS DEL/DE LOS REPRESENTANTE/S DESIGNADO/S

Nombre y apellidos del representante designado		DNI/NIE/PASAPORTE	
Domicilio		Localidad	Código postal
Provincia	Tfno.	Fax	Correo electrónico

Nombre y apellidos del representante designado		DNI/NIE/PASAPORTE	
Domicilio		Localidad	Código postal
Provincia	Tfno.	Fax	Correo electrónico

El representante legal firmante del presente documento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 170.4 del Reglamento 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, aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril, a los efectos de los artículos 5 y 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, **DESIGNA** a la/s persona/s cuyos datos constan en el apartado B de este documento, como representante/s para que actúe/n en nombre de la empresa/organización empresarial cuya representación legal ostenta, en el proceso de selección de trabajadores autorizado por la Dirección General de Migraciones como consecuencia de la oferta de empleo arriba indicada, y le/s autoriza a firmar las actas, en su caso.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le informa de que los datos que suministren los interesados en este formulario, necesarios para resolver su petición, pasarán a formar parte del tratamiento cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado tiene derecho a acceder, modificar, solicitar portabilidad o suprimir sus datos así como a retirar su consentimiento en cualquier momento. Asimismo, tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si su

requerimiento no es atendido. El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

En..... a dede 2021.
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo.....

Diligencia para hacer constar que se otorga ante mí esta designación de representación.

Sello de la Unidad a de de 2021. El/la funcionario/a
Fdo.:	
Puesto de trabajo:	

IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELÉNESE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESÉNTENSE DOS EJEMPLARES.

ANEXO VIII

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA

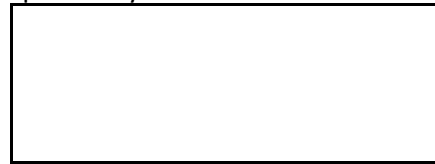
JUSTIFICANTE DE COMPARECENCIA A EFECTOS DE ACREDITAR EL RETORNO.

, de de 202_.

Datos identificativos del trabajador extranjero.

Nombre: _____
Apellidos: _____
NIE: _____
Empresa contratante: _____
Provincia de actividad: _____
Fecha de entrada en España: _____
Fecha de salida en España: _____
Firma del trabajador. _____

Sello de la representación diplomática y fecha de
personación y emisión.



Ejemplar para el interesado que se persona.

✕



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA

JUSTIFICANTE DE COMPARECENCIA A EFECTOS DE ACREDITAR EL RETORNO.

, de de 202_.

Datos identificativos del trabajador extranjero.

Nombre: _____
Apellidos: _____
NIE: _____
Empresa contratante: _____
Provincia de actividad: _____
Fecha de entrada en España: _____
Fecha de salida en España: _____
Firma del trabajador. _____

Sello de la representación diplomática y fecha de
personación y emisión.



Ejemplar para el órgano emisor, que deberá comunicarse a la DGM:
gecco@inclusion.gob.es

ANEXO IX

**MINISTERIO
DE INCLUSIÓN,
SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES**

**GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2021
CONDICIONES DE HABITABILIDAD DE ALOJAMIENTOS
DE TEMPORADA Y CAMPAÑA**

**CONDICIONES DE HABITABILIDAD DE LOS ALOJAMIENTOS PARA
TRABAJADORES MIGRANTES
DE TEMPORADA Y CAMPAÑA EN LA AGRICULTURA**

INDICE

- A. CONDICIONES GENERALES.**
- B. INSTALACIONES Y SERVICIOS.**
 - 1. Agua potable y saneamiento.
 - 2. Servicio de basuras.
 - 3. Instalación eléctrica.
 - 4. Botiquín de primeros auxilios.
 - 5. Prevención de incendios y emergencias.
 - 6. Calefacción y refrigeración.
- C. TIPO DE ALOJAMIENTO.**
 - 1. Vivienda tradicional.
 - 2. Módulo-apartamento.
 - 3. Unidad dormitorio.
- D. CARACTERÍSTICAS DE LOS ALOJAMIENTOS.**
 - 1. Características generales de edificación: Altura, iluminación y ventilación.
 - 2. Estructura del alojamiento: Zonas comunes y zonas privadas.
 - 3. Superficie de las dependencias.
 - 4. Mobiliario y enseres.

A. CONDICIONES GENERALES.

1. Pueden destinarse para alojamiento de trabajadores cualquier tipo de vivienda incluidas las prefabricadas.

No podrá destinarse a alojamientos las tiendas de campaña ni las edificaciones que se encuentren en sótanos o semisótanos, salvo que al menos 1 m de la altura se encuentre sobre rasante.

2. El inmueble deberá cumplir las condiciones establecidas por la legislación vigente en materia de accesibilidad y habitabilidad.
3. Los alojamientos deberán estar alejados de cuadras, vertederos, de lugares donde haya sustancias y productos perjudiciales para la salud y de depósitos malolientes.
4. Los alojamientos deben disponer de luz directa y ventilación suficiente.
5. Se procurará que los alojamientos se encuentren próximos al núcleo urbano o a alguna parada del transporte público. Si la distancia fuese superior a un kilómetro, el empresario proporcionará un medio de transporte, con una periodicidad al menos semanal, para que los usuarios puedan desplazarse hasta el núcleo urbano más próximo a realizar sus compras.
6. Se garantizará la libre entrada y salida de los usuarios, bien facilitándoles las llaves necesarias para acceder hasta su vivienda, bien garantizando la presencia durante las 24 horas de un vigilante que facilite el acceso hasta y desde la vía pública o mediante otro procedimiento igualmente eficaz.

El uso de la vivienda es exclusivo para la persona contratada por el empresario, pudiendo éste limitar el acceso a toda persona ajena al mismo.

7. Cuando se produzca cambio de residentes, con carácter previo, la empresa renovará los elementos deteriorados y limpiará el local, dejándolo en condiciones adecuadas para ser habitado. Periódicamente se realizarán los trabajos de mantenimiento imprescindibles para que la vivienda mantenga las condiciones adecuadas de sanidad, higiene y dignidad para los usuarios.

Las tareas de mantenimiento del alojamiento (limpieza, orden, conservación de útiles, etc....) durante el periodo del contrato correrá a cargo del trabajador.

8. El derecho de uso del alojamiento por el trabajador se limita a la duración del contrato, solo ampliable a los 3 días siguientes a la fecha de finalización de la actividad, de común acuerdo, según lo recogido en el contrato, y previa liquidación de salarios. En supuestos de dificultad manifiesta en la organización del viaje, imputable al empleador, el trabajador permanecerá en el alojamiento hasta el día del viaje.
9. Es aconsejable que los alojamientos dispongan de normas de régimen interno, en el idioma de los usuarios expuestas en los lugares visibles que recojan entre otras los derechos y obligaciones de los alojados, régimen de visitas, uso de las instalaciones, funcionamiento de aparatos y equipos.
10. Es recomendable que, en cada turno de residentes designe a un responsable del mantenimiento del alojamiento, que comunique a la empresa cualquier problema relacionado con las instalaciones del mismo.
11. Es conveniente que los alojamientos con capacidad superior a 50 plazas tuviesen un/a coordinador/a, contratado por la empresa para realizar tareas propias de su función, disponiendo de un espacio específico destinado a la atención de los residentes.
12. Es recomendable que exista un registro, libros foliados, de personas usuarias donde consten los datos personales, fecha de entrada y salida, empleador y número de contrato o referencia al alta en la Seguridad Social.
13. Es conveniente que la empresa suscriba un seguro que cubra las posibles incidencias o accidentes que puedan producirse en el centro.
14. Se recomienda ofrecer actividades de promoción sociocultural o bien posibilitar el acceso a las actividades socioculturales organizadas por las instituciones públicas o privadas de la zona.

B. INSTALACIONES Y SERVICIOS.

1. Agua potable y saneamiento.

Con carácter general, el agua potable procederá de la red general de abastecimiento. Las instalaciones de agua deben asegurar una distribución permanente con presión y caudal suficiente, los acumuladores de agua caliente tendrán la capacidad necesaria para suministrar agua caliente para todos los ocupantes del alojamiento.

Cuando el alojamiento se encuentre ubicado en una zona donde no llegue la red general de abastecimiento de agua y/o de saneamiento general, el agua potable deberá almacenarse en depósitos que permitan una adecuada limpieza y desinfección, con capacidad mínima de suministro de 10 litros por persona y día, o bien garantizarse su suministro mediante cisternas legalmente autorizadas.

El abastecimiento de agua sanitaria podrá realizarse también con agua de pozo siempre que esté autorizado.

El agua que no sea apta para el consumo humano deberá señalizarse con carteles donde figure: "agua no potable".

La recogida de aguas residuales se ajustará a lo dispuesto en la normativa municipal que resulte de aplicación.

2. Servicio de basuras.

Existirán contenedores para cada tipo de basuras, de acuerdo con la normativa regional y/o municipal y siempre que sea el Organismo Local competente quien los instale y se ocupe de su retirada periódica.

3. Instalación eléctrica.

Los alojamientos deberán disponer de luz eléctrica, y su instalación ajustarse a la normativa vigente, pudiendo el suministro realizarse mediante generadores, placas solares, etc.

4. Botiquín de primeros auxilios.

Los alojamientos dispondrán de un botiquín de primeros auxilios, situado en armario debidamente señalizado, con la siguiente dotación mínima: agua oxigenada, alcohol, desinfectante yodado, algodón, gasas, vendas, esparadrapo, tiritas y material de curas.

Un cartel colocado junto al botiquín informará de los teléfonos de urgencias, especificando la dirección exacta del centro más próximo.

5. Prevención de incendios y emergencias.

Los alojamientos, deberán cumplir los requisitos establecidos en la normativa vigente sobre protección contra incendios.

6. Calefacción o refrigeración.

Los alojamientos deberán estar provistos de aparatos adecuados, capaces de mantener los lugares de estancia con temperaturas admisibles.

7. Es recomendable que anualmente se proceda a la desinfección y desratización.
8. Es conveniente que los establecimientos con capacidad superior a 50 plazas dispongan de alumbrado de emergencia y de un plan de evacuación debidamente señalado.
9. Es conveniente que los alojamientos dispongan de pararrayos.
10. Es conveniente que en aquellos alojamientos ubicados fuera de los núcleos urbanos y con capacidad superior a 30 plazas, se solicite a la Compañía Telefónica la instalación de un de un teléfono para uso de los trabajadores.

C. TIPO DE ALOJAMIENTO.

Los alojamientos, atendiendo a su estructura, pueden clasificarse en tres tipos:

1. **Vivienda tradicional**, compuesta por comedor-estar, dormitorios, cocina y cuarto de baño.
2. **Módulo-apartamento**: conjunto de pequeños apartamentos, cada uno de los cuales cuenta con uno o dos dormitorios, cocina, comedor, baño y lavadero-tendedero. Además, pueden disponer de otros servicios comunitarios dirigidos a promover la integración social.
3. **Unidad dormitorio**: los dormitorios y baños se encuentran separados de las zonas de uso común (cocinas, comedores, lavaderos y tendederos).
Atendiendo a su capacidad, estos a su vez, se clasifican :
 - **Pequeños**, con capacidad hasta 30 plazas.
 - **Medianos**, con capacidad entre 31 y 50.
 - **Grandes**, con capacidad de más de 50 plazas.

D. ESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.

1. Características generales de edificación.

La altura recomendable en las dependencias habitables será de 2,30 a 2,50 metros, en ningún caso podrá ser inferior a 2,20 metros.

La iluminación y la ventilación, particularmente en las zonas más utilizadas por los residentes, deben ser naturales y directas.

Las paredes y tejados deben estar aislados, las puertas exteriores deberán cerrarse con llave, y abrirse fácilmente.

Las paredes deberán estar cubiertas de baldosas, cal o cemento y el suelo con baldosa de cerámica o material sólido, susceptibles de limpieza.

En el caso de que el alojamiento sea en módulos prefabricados los materiales empleados en el exterior deberán garantizar su aislamiento, y los del interior garantizar las condiciones de higiene necesaria.

Las ventanas deberán ser aislantes y poder abrirse y cerrarse sin dificultad.

Es conveniente que la pavimentación de los alojamientos ubicados fuera del núcleo urbano tenga una anchura de al menos 80 cm.

2. Estructura del alojamiento.

a. **Zonas comunes**, están integradas por aquellas dependencias que son compartidas por todos los residentes. Forman parte de estas zonas el comedor, sala de estar, cocina, sala de actividades u ocupacional, lavadero y cualquier otro espacio para realizar actividades complementarias.

En caso de que los alojamientos ocupen varias plantas, estas áreas deberán ubicarse preferentemente en planta baja o en lugares de fácil y cómodo acceso.

Es aconsejable que en los alojamientos donde el comedor funcione por el sistema de turnos se habilite un espacio diferenciado como sala de estar.

b. **Zonas privadas**, son aquellas de uso exclusivo de un grupo de los residentes las dependencias que constituyen la zona privada son los dormitorios y los cuartos de baño.

Las ventanas de las dependencias de esta zona comunes deberán disponer

de elementos que aseguren la intimidad de las personas alojadas.

Se recomienda que en los alojamientos se habiliten espacios para fumadores y no fumadores, de acuerdo con la normativa establecida al efecto, debiendo ser señalizados correctamente.

3. Superficies de las dependencias.

Los distintos espacios deben ocupar las siguientes superficies mínimas:

a. Dormitorios.

Es recomendable que el número de trabajadores por dormitorio no supere el de 6, no obstante, el número de trabajadores por dormitorio estará en función de la estructura del alojamiento y de la superficie del propio dormitorio, debiendo ser la superficie mínima por cama o litera de dos pisos de 4 m^2 .

b. Salón-comedor.

- En los alojamientos tipo Vivienda tradicional y Módulo-apartamento, la superficie mínima recomendable debe ser de 12 m^2 y de 15 m^2 , si el comedor tiene incorporada la cocina, para cada 6 personas. Estas superficies mínimas se incrementarán 2 m^2 más, por cada persona que exceda de 6.
- En los alojamientos Unidad- dormitorio, la superficie recomendable del salón- comedor será de 12 m^2 , que se incrementará en $0,5 \text{ m}^2$ por residente. No obstante, cuando la utilización del comedor se realice por turnos, la superficie total se determinará de la forma expuesta anteriormente, en función del número de comensales y no de residentes.

c. Cocina.

Las dimensiones de la cocina en los diferentes tipos de alojamiento donde no se facilite manutención han de permitir, por cada 8 personas, como mínimo los elementos siguientes: 1 fregadero con doble desagüe, 1 fogón de 4 fuegos, 1 encimera de 2 metros.

Deberá garantizarse el acceso inmediato a la refrigeración de los alimentos.

d. Lavadero.

En los alojamientos que dispongan de un lavadero común este deberá tener unas dimensiones mínimas en las que quepa una lavadora por cada 12 residentes.

4. Mobiliario y enseres.**a. Comedor.**

En todos los alojamientos el comedor contará con el mobiliario necesario de mesas y sillas, según el número de personas alojadas o comensales.

Cuando la organización del comedor se realice por turnos el mobiliario estará en función del número de comensales por cada turno.

El alojamiento dispondrá de los utensilios precisos para comer en condiciones dignas (platos llanos, soperos, vasos, cubertería) en número suficiente; así como del resto de útiles de servicio necesarios (fuentes, jarras, vinagreras, saleros,...).

b. Cocina.

Los alojamientos dispondrán de una cocina equipada con sus elementos básicos (cocina, fregadero, instalación de gas o eléctrica, extractor de humos, frigorífico y lavadora cuando no exista lavadero común), así como de los enseres necesarios para la preparación de los alimentos (ollas, cazos, sartenes,...).

Los alojamientos que presten el servicio de manutención dispondrán de un espacio con el equipamiento básico para una cocina de emergencia (frigorífico, fuente de calor, recipiente para calentar agua,...).

c. Lavadero.

Cuando existan zonas de lavadero común, se instalarán las conexiones para las lavadoras automáticas a razón de una lavadora por cada 12 usuarios.

d. Dormitorios:

Todos los centros deberán disponer de una cama por cada persona alojada, siendo este espacio de uso separado para hombres y mujeres.

Los dormitorios deberán estar ubicados de forma independiente, y no ser paso obligado a otras dependencias que no sean de uso personal.

El equipamiento mínimo de cada dormitorio será el siguiente:

- Camas individuales dotadas de colchón, almohada de unas dimensiones mínimas de 0,90x1,80 m. Si estas camas fuesen literas es aconsejable que no superen los dos niveles de altura.
- Camas de matrimonio que podrán estar disponibles para aquellas parejas que voluntariamente deseen ocuparlas, cuyas dimensiones mínimas serán de 1,35 x 1,80 m.
- Un armario o taquilla, provisto de llave, para cada trabajador.
- Una silla y una papelera por dormitorio.
- Cada dormitorio dispondrá al menos de un enchufe eléctrico.
- A cada trabajador se le facilitará al menos un juego de sábanas, y, dependiendo de la climatología, las mantas necesarias.

e. Servicios higiénicos.

Preferiblemente, los cuartos de baño no deben comunicarse directamente con las salas comedores o cocinas y las comunicaciones entre las estancias y los cuartos de aseo deben realizarse por el interior del establecimiento. Debe procurarse que las puertas sean macizas y con cerrojo por dentro.

Las duchas se instalarán con sumidero y la pendiente necesaria para evitar el estancamiento de agua; el pavimento será antideslizante.

Los cuartos de baño dispondrán de agua fría y caliente.

Las paredes y suelos deben estar cubiertos de material lavable.

Cada cuarto de baño/aseo estará equipado por un lavabo, inodoro, bañera con ducha o plato de ducha, espejo, baldas o armarios para los efectos personales, punto de luz y toma de corriente.

En todos los alojamientos, por cada 6 u 8 plazas, se dispondrá de: un lavabo, un retrete y una ducha.