

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

**21795** Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022.

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 sólo 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 (en adelante, Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero), 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 aun 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 co-gestión 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. De hecho, este año se va a empezar a gestionar este modelo con otros países como Honduras y Ecuador.

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.

La orden aprobada para la campaña 2021 introducía una serie de medidas motivadas por la pandemia del SARS-COV-2, que se mantienen en esta orden. Las medidas de protección y prevención, ya integradas en los planes de prevención de riesgos laborales y en la gestión cotidiana del trabajo agrícola, así como el cumplimiento de los requisitos de control sanitario exigidos para el cruce de frontera, deben seguir siendo una prioridad para garantizar el correcto desenvolvimiento de las campañas en el año 2022.

Profundizando, asimismo, en la protección de los derechos y deberes de los trabajadores de campaña, esta orden actualiza el anexo IX sobre condiciones de habitabilidad de los alojamientos para trabajadores migrantes de temporada y campaña en la agricultura. Estos cambios, además de actualizar referencias obsoletas respecto de su redacción original, que databa de 2008, así como algunos elementos no reflejados expresamente en la orden, aunque sí en la normativa que corresponde a la materia. En 2020 la Dirección General de Migraciones ha iniciado un proyecto con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para la verificación de los alojamientos utilizados por los trabajadores que viajan al amparo de lo dispuesto en esta orden, por lo que esta primera actualización plasma, asimismo, algunas de las primeras conclusiones fruto de este proyecto, y de las mejores prácticas y recomendaciones que están siendo identificadas.

En estos momentos y aun 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 2022.

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 se ha recibido informe del Servicio Público de Empleo Estatal. Además, ha sido sometida a

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.

En el procedimiento de 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 su disposición final segunda, 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 Hacienda 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, de 11 de enero 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 concurren 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 video conferencia. 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 número 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

conurrencia 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 Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares quien a su vez lo comunicará a la misión diplomática u oficina consular correspondiente.

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 a los trabajadores. 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 2022, 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.<sup>a</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de inmigración y extranjería.

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.<sup>a</sup> 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 2022.

Madrid, 24 de diciembre de 2021.—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 2022  
DECLARACIÓN DE REPRESENTACIÓN  
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 ....., de .....de 2022.

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 PRESENTENSE TRES EJEMPLARES.

## ANEXO II



MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN,  
SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2022  
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 2022, 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 ..... de .....de 2022.  
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo:.....

<b>Diligencia para hacer constar que se otorga ante mí esta designación de representación.</b>	
<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 80px; margin: 0 auto; text-align: center; padding: 5px;">Sello de la Unidad</div>	..... a ..... de ..... de 2022. 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 ....., de .....de 2022.  
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 (B)



MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN,  
SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2022  
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.	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, 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, 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 ....., de .....de 2022.  
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo.:.....

**IMPRESO GRATUITO. PROHIBIDA SU VENTA. RELLÉNESE 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. RELÉNESE 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 2022  
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.	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: sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	Viaje de vuelta: sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>		Manutención: 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	sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>		XII. Acompaña memoria de la formación: sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>		
XIII. Otras condiciones			XIV. Periodo de prueba: 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/a aaa)	Nº/Cédula de Identidad Nacional*	Fecha de nacimiento* (dd/mm/a aaa)	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, 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, 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 ....., de .....de 2022.  
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.**



**(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. RELÉNESE 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, 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, 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 ....., de .....de 2022.  
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.**

## ANEXO III (E)



MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN,  
SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2022  
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, de 11 de enero, y según especifique la correspondiente orden reguladora de la gestión colectiva de contrataciones en origen.

Igualmente DECLARA que la empresa no se encuentran 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, 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 ....., de .....de 2022.  
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 2022  
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.	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.	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	País de origen	Nuevo ámbito temporal de	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, de 11 de enero. 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 ....., de ..... de 2022. ...., a ..... de ..... de 2022.  
El/la Representante legal de la empresa de origen. 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 2022  
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	PROVINCIA	CAMPAÑA O TAREA	Nº	TIPO DE	OCUPACIÓN	FECHAS DE
				<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	PROVINCIA	CAMPAÑA O TAREA	Nº	TIPO DE	OCUPACIÓN	FECHAS DE
				<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, de 11 de enero. 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 ....., de .....de 2022. ...., a ..... de .....de 2022.

El/la Representante legal de la empresa de origen.

El/la Representante legal de la empresa de destino.

Fdo.: .....

Fdo.: .....

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

## ANEXO III (G) CONTINUACIÓN

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2022  
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. RELÉNESE A MÁQUINA O CON LETRA DE IMPRENTA Y PRESÉNTENSE TRES EJEMPLARES.

## ANEXO IV

ANEXO IV  
GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN  
RELACION DE TRABAJADORES SELECCIONADOS



REFERENCIA OFERTA Nº	Nº de puestos
Ocupación	

### EMPRESA

NIF	Representante de la empresa
Denominación Social	Correo electrónico
Teléfono de contacto	Fax

RELACION DE TRABAJADORES (los datos sombreados en verde son OBLIGATORIOS)  
ES ESPECIALMENTE IMPORTANTE RESPETAR 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 (V/M)	Fecha de Nacimiento (dd/mm/aaaa)	Nacionalidad	Localidad de Nacimiento	Pais de Nacimiento	Nombre del Padre	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 2022  
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 2022.
- 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, de 11 de enero, 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 2022. 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 ....., a .....de .....de 2022.

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 2022  
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	Número de	Fecha de	Lugar de nacimiento	
Nacionalidad			NIE	
Domicilio para notificaciones en el país de origen o de			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 conecedor/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 ..... de .....de 2022.

EL/LA TRABAJADOR/A.

## ANEXO VII



MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN,  
SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2022  
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, de 11 de enero, 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 ..... de .....de 2022.  
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 2022. El/la funcionario/a
Fdo.: .....	
Puesto de trabajo: .....	

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

## ANEXO VIII

### GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2022



MINISTERIO  
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA  
Y COOPERACIÓN

EMBAJADA O 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.

-----X-----



MINISTERIO  
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA  
Y COOPERACIÓN

EMBAJADA O 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

### Condiciones de habitabilidad de los alojamientos para trabajadores migrantes de temporada y campaña en la agricultura

#### ÍNDICE

- A. Condiciones generales.
- B. Instalaciones y servicios.
  - 1. Suministro de agua potable y saneamiento.
  - 2. Servicio de basuras.
  - 3. Instalación eléctrica.
  - 4. Botiquín de primeros auxilios.
  - 5. Prevención de incendios y emergencias.
  - 6. Sistemas de calefacción y refrigeración.
  - 7. Desinfección.
  - 8. Evacuación.
  - 9. Comunicaciones.
- C. Tipos de alojamientos.
  - 1. Vivienda tradicional.
  - 2. Módulo-apartamento.
  - 3. Unidad-dormitorio.
- D. Características y equipamiento de los alojamientos.
  - 1. Características generales de edificación: altura, iluminación y ventilación.
  - 2. Estructura del alojamiento: zonas comunes y privadas.
  - 3. Superficie de las dependencias.
  - 4. Mobiliario y enseres.
- A. Condiciones generales.
  - 1. Puede destinarse para alojamiento de trabajadores cualquier tipo de vivienda, incluidas las prefabricadas. El inmueble deberá reunir las condiciones de dignidad e higiene establecidas en este documento y, en todo caso, cumplir con las establecidas por la legislación vigente en materia de accesibilidad y habitabilidad.
  - 2. En el caso de empresas participantes en el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen previsto en el Título VIII del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, las viviendas destinadas al alojamiento de trabajadores y trabajadoras temporeros deberán ser declaradas e identificadas en sus solicitudes u ofertas laborales y ponerse a disposición de los mismos de forma separada e independiente en cuanto al uso exclusivo de cada sexo.
  - 3. No podrán destinarse a alojamientos tiendas de campaña, auto-caravanas o similares, ni las edificaciones que se encuentren en sótanos o semisótanos, salvo que, al menos, 1 metro de su altura se encuentre sobre rasante.
  - 4. Los alojamientos deberán estar alejados de cuadras, vertederos, depósitos, instalaciones o lugares donde haya o se emitan sustancias y productos malolientes o perjudiciales para la salud.
  - 5. Los alojamientos deberán disponer de luz directa y ventilación suficiente.
  - 6. Se procurará que los alojamientos se encuentren próximos al núcleo urbano o a alguna parada del transporte público. Si la distancia a estos fuese superior a un kilómetro, el empresario proporcionará un medio de transporte con una periodicidad al menos de tres veces por semana, para que los usuarios puedan desplazarse hasta el núcleo urbano más próximo en caso de no contar con acceso a transporte público cercano, a realizar sus compras o gestiones personales o legales.

7. Los accesos a las viviendas deberán estar provistos de cerraduras u otros elementos de seguridad. 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 seguro 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, con libertad de movimiento garantizada dentro del mismo, pudiendo éste limitar el acceso a toda persona ajena al alojamiento.

8. Siempre que se produzca cambio de residentes, con carácter previo, la empresa renovará los elementos deteriorados y limpiará y reacondicionará el alojamiento en general, dejándolo en condiciones adecuadas para ser habitado. No obstante, mientras permanezca en uso, con una periodicidad menor, que será de al menos una vez a la semana, se realizarán los trabajos de mantenimiento imprescindibles para que cada vivienda mantenga las condiciones adecuadas de sanidad, higiene y dignidad para los usuarios.

Las tareas propias del uso responsable del alojamiento (limpieza diaria, orden, conservación de útiles, etc.), durante el periodo del contrato, correrán a cargo del trabajador.

9. El derecho de uso del alojamiento por el trabajador se limita a la duración del contrato previa liquidación de salarios. Sólo será ampliable a los 3 días siguientes a la fecha de finalización de la actividad, de común acuerdo, según estuviera recogido en el contrato. En supuestos de dificultad manifiesta en la organización del viaje, imputable al empleador, o causa sobrevenida que imposibilite la salida y viaje del trabajador, éste permanecerá en el alojamiento hasta el día del viaje, una vez solventados.

10. Es aconsejable impartir capacitaciones en el uso de las instalaciones y enseres de la vivienda en el momento del ingreso y que los alojamientos dispongan de normas de régimen interno, en el idioma de los usuarios, que se expongan en lugares visibles y recojan, entre otros, los derechos y obligaciones de los alojados, régimen de visitas, uso de las instalaciones y funcionamiento de aparatos y equipos.

11. Es recomendable que, en cada turno de residentes, se designe a un responsable del mantenimiento del alojamiento, que comunique a la empresa cualquier problema relacionado con las instalaciones del mismo.

12. Es conveniente que los alojamientos con capacidad superior a 50 plazas tengan 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.

13. Es recomendable que exista un registro digital o en libros foliados, de personas usuarias donde consten los datos personales básicos de los usuarios, fecha de entrada y salida, empleador y número de contrato o referencia al alta en la Seguridad Social.

14. La declaración de las viviendas destinadas a alojamiento de temporeros, por parte de los empleadores, se reflejará en una tabla que incluya, como mínimo, los siguientes parámetros: geo-localización, referencia catastral, titularidad, denominación en su caso, capacidad total, metros cuadrados, número de dormitorios, número de baños, número de cocinas, distancia desde su emplazamiento al núcleo urbano más cercano y distancia al lugar de trabajo.

15. Es conveniente que la empresa suscriba un seguro que cubra las posibles incidencias o accidentes que puedan producirse en el centro.

16. Se recomienda ofrecer actividades de promoción sociocultural o bien posibilitar el acceso a las mismas que organicen las instituciones públicas o privadas de la zona.

17. Se recomienda facilitar accesibilidad a un buzón de sugerencias de los usuarios.

## B. Instalaciones y servicios.

### 1. Suministro de 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, será obligatorio que el agua potable deba almacenarse en depósitos que permitan una adecuada limpieza y desinfección, con capacidad mínima de suministro de 10 litros por persona residente y día, o bien garantizarse su suministro y disponibilidad las 24 horas al día mediante cisternas legalmente autorizadas.

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

El agua que no sea apta para el consumo humano deberá señalizarse con carteles donde figure claramente la leyenda: «agua no potable».

La recogida de aguas residuales se ajustará a lo dispuesto en la normativa de ámbito nacional, regional o local que resulte de aplicación.

## 2. Servicio de basuras.

Existirán contenedores diferenciados para cada tipo de basura, de acuerdo con la normativa regional y/o municipal, 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 otras fuentes alternativas permitidas como: generadores, placas solares fotovoltaicas, etc.

El alojamiento deberá contar con una iluminación adecuada que garantice la seguridad en los accesos exteriores e inmediaciones de la vivienda.

## 4. Botiquín de primeros auxilios.

Los alojamientos dispondrán de un botiquín de primeros auxilios por vivienda, módulo o unidad dormitorio, o como mínimo por cada cuatro de ellas, situado en una estancia, armario o contenedor debidamente señalizados, que garanticen la protección de su contenido, en una ubicación seca, fresca, protegida de la luz y accesible, con la siguiente dotación mínima, ordenada y en cantidad suficiente en función del número de alojados:

- Desinfectantes y antisépticos como: gel hidroalcohólico, agua oxigenada, alcohol, solución yodada y jabón desinfectante;
- Algún elemento hemostático que ayude a parar hemorragias leves;
- Algodón hidrófilo, gasas, vendas, apósitos y tiritas adhesivas en empaquetado estéril, esparadrapo o cinta adhesiva y suero fisiológico de limpieza;
- Material de curas básicas: pinzas, pequeñas tijeras de punta roma y guantes desechables de látex o vinilo.

No deberá contener medicamentos ni material oxidado, peligroso, caducado, mal conservado o no identificado. Se deberá controlar su estado de consumo, caducidad y limpieza así como reponer periódicamente su contenido.

Un cartel colocado junto al botiquín informará de los teléfonos de urgencias (médico, ambulancia, policía, bomberos, etc.), especificando la dirección exacta del Centro de asistencia médica más próximo, así como el número de teléfono de contacto con la persona encargada de gestión del botiquín, en su caso.

Se recomienda contar con información que permita seguir las pautas necesarias para comunicar el accidente, proteger al accidentado, avisar a los servicios de auxilio y socorrer en la medida de lo posible mientras aquellos llegan, así como instruir a los trabajadores nuevos en el uso de este material y prácticas adecuadas.

Es recomendable que se instalen carteles o paneles que muestren un pequeño manual de recomendaciones sanitarias o de higiene y prácticas básicas de capacitación en primeros auxilios o uso del contenido del botiquín y que la sala o local específico de primeros auxilios, de existir, disponga de agua potable, alguna manta termoaislante, camilla y contenedor para el material usado y desechado.

#### 5. Prevención de incendios y emergencias.

Es conveniente que los alojamientos dispongan de pararrayos y salidas de emergencia adecuadamente señalizadas.

Los alojamientos deberán cumplir los requisitos establecidos en el Real Decreto 513/2017 de 22 de mayo, por el que se actualiza el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios, sin perjuicio de cualquier otra normativa que se encuentre vigente sobre protección contra incendios y emergencias.

#### 6. Sistemas de calefacción y refrigeración.

Los alojamientos deberán estar provistos de los medios y aparatos adecuados, que permitan una regulación y uso energético eficiente, capaces de mantener los lugares de estancia con temperaturas admisibles y correctas para la salud.

#### 7. Desinfección.

Es recomendable que anualmente o con la periodicidad que establezca la normativa vigente, se proceda a la desinfección y desratización.

#### 8. Evacuación.

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. Comunicaciones.

Es conveniente que en aquellos alojamientos ubicados fuera de los núcleos urbanos y con capacidad superior a 30 plazas, se solicite a una o de operadora de servicios de telefonía y comunicaciones la instalación de un teléfono y la red o dispositivos de acceso necesarios, para uso de los trabajadores.

En cualquier caso, cuando los alojamientos se vean afectados en su proximidad por un nulo o deficiente acceso a las redes de telefonía móvil, se tratará de garantizar la cobertura o acceso desde ellos a redes WIFI, sin coste adicional, que permitan la comunicación con el exterior.

#### C. Tipos de alojamientos.

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

1. Vivienda tradicional, piso o casa compuesta por dormitorios, cuarto de baño, comedor-estar y cocina.

2. Módulo-apartamento, compuesto por pequeñas estancias destinadas a vivienda, todas ellas formando una misma estructura. Cada apartamento cuenta con unos 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, de fábrica definitiva o prefabricación modular temporal, en la que los dormitorios y baños se encuentran separados de las zonas de uso común (cocinas, comedores, lavaderos y tendedores). Atendiendo a su capacidad, estos a su vez, se clasifican en:

- Pequeños, con capacidad hasta 30 plazas.
- Medios, con capacidad entre 31 y 50 plazas.
- Grandes, con capacidad de más de 50 plazas.

Todos ellos podrán tener la condición estándar de alojamiento destinado a vivienda, entendiéndose como tal al conjunto de estancias compuesto al menos por: dormitorio, baño, cocina y comedor, individuales o comunes.

#### D. Características y equipamiento de los alojamientos.

##### 1. Características generales de edificación: altura, iluminación y ventilación.

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, directas, adaptables y compatibles con la garantía de la intimidad, para lo cual, será obligatoria la instalación en todas las ventanas de la vivienda de elementos o mecanismos que aporten protección e intimidad, como por ejemplo, cortinas o persianas.

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.

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.

b) Zonas privadas. Son aquellas de uso exclusivo por el grupo de residentes a los que se les asignen. Las dependencias que constituyen la zona privada son los dormitorios y los cuartos de baño.

Las ventanas de las dependencias de estas zonas deberán disponer de elementos que aseguren la intimidad de las personas alojadas.

### 3. Superficie de las dependencias.

Los distintos espacios del alojamiento deben ocupar las siguientes superficies mínimas:

#### a) Dormitorios.

Es recomendable que el espacio total habitable del dormitorio alcance un mínimo de 3,5 m<sup>2</sup> por persona. Se aconseja 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<sup>2</sup>.

#### b) Salón-comedor.

– En los alojamientos tipo Vivienda tradicional y Módulo-apartamento, la superficie mínima recomendable para el salón-comedor debe ser de 12 m<sup>2</sup> o de 15 m<sup>2</sup> cuando el comedor tenga incorporada la cocina, por cada 6 personas. Estas superficies mínimas se incrementarán 2 m<sup>2</sup> más por cada persona que exceda de 6.

– En los alojamientos tipo Unidad-dormitorio, la superficie recomendable del salón-comedor será de 12 m<sup>2</sup>, que se incrementará en 0,5 m<sup>2</sup> por residente adicional. 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 como mínimo, por cada 8 personas, 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 éste 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 permitidos.

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, etc.).

#### 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 (esta última cuando no exista lavadero automático común), así como de al menos 1 armario, alacena o elemento para almacenamiento de alimentos o en número y dimensiones suficientes en función del número de usuarios, y de los enseres necesarios para la preparación o cocinado de los alimentos (microondas, ollas, cazos, sartenes, etc.).

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, etc.).

## c) Lavadero.

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

## d) Dormitorios.

Todos los alojamientos deberán disponer de una cama por cada persona alojada. En el caso de aquellos destinados a personas trabajadoras contratadas mediante el procedimiento de gestión colectiva de contrataciones en origen, los alojamientos y sus dormitorios estarán asignados para uso exclusivo por separado de hombres y mujeres.

Los dormitorios deberán estar ubicados de forma independiente o con la debida intimidad para no constituir zona de paso común obligado a otras dependencias que no sean de uso personal.

El equipamiento mínimo de cada dormitorio será el siguiente:

- Camas individuales dotadas de colchón y almohada, de unas dimensiones mínimas de 0,90 x 1,80 m. Si se tratase de literas, es aconsejable que no superen los dos niveles de altura y consten de un acceso seguro.

- Camas de matrimonio que podrán estar disponibles para aquellas personas trabajadoras que sean pareja y que voluntariamente deseen ocuparlas, cuyas dimensiones mínimas serán de 1,35 x 1,80 m.

- Un armario o taquilla individual por persona, provistos de llave, para que cada trabajador pueda guardar efectos personales o de valor.

- Una silla y una papelera por dormitorio.

- Un enchufe eléctrico.

- Además, a cada trabajador se le facilitará, al menos, un juego de sábanas y, dependiendo de la climatología, las mantas necesarias. Esto último en todo caso siempre que la temperatura mínima exterior baje de los 15 grados.

## e) Aseos y Servicios higiénicos.

Preferiblemente, los cuartos de baño y estancias dedicadas al aseo personal no deben comunicarse directamente con las zonas destinadas a comedores o cocinas.

Las comunicaciones entre las estancias y los cuartos de aseo o baños deberán habilitarse por el interior del establecimiento. Debe procurarse que las puertas de las estancias dedicadas al aseo sean macizas y con cerrojo por la parte interior de la habitación.

Las duchas se instalarán con sumidero y el aislamiento y pendiente necesarios para evitar el estancamiento del agua o el paso de humedades a otras áreas. Su pavimento será antideslizante.

Los cuartos de baño dispondrán de agua fría y caliente.

Las paredes y suelos deberán estar cubiertos de material lavable.

Cada cuarto de baño/aseo estará equipado, al menos, por:

- Un lavabo.

- Un inodoro/retrete.

- Una ducha y plato de ducha o una bañera con ducha.

- Un espejo.

- Armarios o baldas para la ropa y los efectos personales de higiene.

- Un punto de luz y una toma de corriente.

En todos los alojamientos se deberá disponer de un lavabo, un inodoro y una ducha por cada 6 u 8 plazas.