

*Proyecto de Orden TMS/\_\_\_\_ /2019, de \_\_ de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020.*

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 y establece que el actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 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 la gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España y que inicialmente fueran 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, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, desarrolla en su Título VIII la gestión colectiva de contrataciones en origen.

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

En relación con estas particularidades procedimentales, el artículo 169.3 permite que puedan ser establecidas 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 base a esta posibilidad y teniendo en cuenta que la identificación de oportunidades reales para una migración segura, regular y ordenada es un objetivo a alcanzar y una prioridad en materia de política migratoria, en 2018 se aprobó la Orden TMS/1426/2018, de 26 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019. Una nueva orden de gestión colectiva de contrataciones en origen con la que se superaron las limitaciones que, desde el año 2012, se habían impuesto a este instrumento. De esta forma, durante 2019 la orden ha regulado las particularidades procedimentales de la contratación temporal de trabajadores, sin encontrarse limitada actividades de temporada para campañas agrícolas, y ha posibilitado el desarrollo de un proyecto piloto de visados de búsqueda de empleo para hijos o nietos de español de origen con Argentina.

En relación con la contratación de trabajadores de temporada y pese a que no se encuentra limitada a campañas agrícolas, su utilización en dicho sector y, especialmente con Marruecos, 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 la política migratoria al que aluden tanto la Agenda 2030 como el Pacto Global de Migraciones y la Agenda Europea de Migración.

Por lo que respecta al proyecto piloto de visados de búsqueda de empleo, en línea con los compromisos internacionales, ha permitido impulsar una fórmula para la ordenación de los flujos migratorios en la que la administración favorece y facilita el encuentro entre oferta y demanda de trabajo internacional.

Ambos casos sirven de ejemplo para confirmar que la articulación de vías de migración legal contribuye, desde una dimensión externa, a una mejor relación de cooperación con terceros países, abriendo vías de diálogo. Y, desde una dimensión interna, satisface las necesidades del mercado de trabajo nacional. Un mercado de trabajo que muestra en determinados sectores específicos, la existencia del repunte de necesidades no cubiertas a corto plazo, y que, en el medio y largo plazo, se verá afectado por la pérdida de población en edad de trabajar, tendencia común a otros países europeos, así como por los desafíos asociados a los cambios tecnológicos. En este sentido, aun cuando la migración no puede resolver por sí sola estos desafíos, es necesario subrayar el complemento de la política migratoria a la economía y al sostenimiento del estado del bienestar.

En base a ello, 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, se considera conveniente no aprobar contrataciones de puestos de trabajo de carácter estable en la presente orden.

Sin embargo, en atención a la información recibida en las citadas consultas, sí se estima procedente aprobar la presente orden que prevé la concesión de visados para búsqueda de empleo, dirigidos a hijos y nietos de español de origen y que regula las particularidades del procedimiento de contratación de trabajadores de temporada o por obra o servicio para 2020, para los diferentes sectores y preferentemente en relación con los países con los que España hubiese firmado un acuerdo de regulación de flujos migratorios

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. Asimismo, la iniciativa es coherente con el resto del ordenamiento jurídico tanto nacional como de la Unión Europea.

*En su proceso de tramitación, esta orden se ha sometido al trámite de audiencia e información pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como al grupo de trabajo GECCO de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.*

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

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

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

## CAPÍTULO I

### **Disposiciones generales relativas a la gestión de ofertas de empleo**

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

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

Las ofertas de empleo podrán formularse de forma genérica o nominativa.

2. Las ofertas de empleo se formularán con carácter general 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 un trabajador extranjero concreto 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. Dicha gestión podrá ser, en su 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. En cualquier caso, se presentará una oferta de empleo por cada país, empleador, ocupación y provincia diferentes.

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 al amparo de esta orden 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, previa designación de la representación legal a estas mediante el documento del anexo I a esta orden.

### 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, 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, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril y una previsión del salario neto que percibirá el trabajador. Asimismo, el empleador deberá cumplir todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y respetar las condiciones reflejadas en las ofertas de empleo que obtengan autorización.

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 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, 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 de esta Orden.

b) 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.

c) 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.

d) La facilitación a los trabajadores del acompañamiento, asistencia e información básicos, especialmente sobre las características de su contratación, la actividad a desarrollar y los derechos y obligaciones de aquellos.

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.

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 Dirección General de Migraciones podrá autorizar a otro órgano para que se persone en la misión diplomática u oficina consular correspondiente dando cuenta del retorno al país de origen del titular de la autorización de residencia y trabajo por cuenta 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 emitida y sellada o validada 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.

#### Artículo 5. *Causas de denegación de la gestión de ofertas de empleo.*

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 el apartado anterior 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 desistimiento del trabajador posterior a la fecha en que hubiera recaído la resolución de concesión de la autorización de residencia y trabajo, incluso respecto de las correspondientes convocatorias para la tramitación del visado y la realización del viaje, así como el abandono anticipado e injustificado de la actividad durante la vigencia del contrato, salvo que hayan sido provocados por causas justificadas de fuerza mayor que deberán acreditarse.

4. 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.

## 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 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 del empleador o empleadores ofertantes y documento acreditativo de la razón social del ofertante

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 SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo), 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.d) 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 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones.

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 Republica 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 aquéllos, 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 y el ámbito geográfico y de ocupación de la correspondiente autorización de trabajo.

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 de esta Orden, que se remitirá, por medios telemáticos y en el plazo de 24 horas desde la firma del acta, a la Dirección General de Migraciones.

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

1. La Dirección General de Migraciones trasladará de inmediato la relación de trabajadores seleccionados al área, dependencia u oficina de extranjería competente y a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras para que esta última informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización previstas por la normativa aplicable y asigne, en su caso, número de identidad de extranjero, NIE, a cada trabajador.

Asimismo, la Dirección General de Migraciones solicitará informe del Registro Central de Penados.

2. La Comisaría General de Extranjería y Fronteras devolverá a la Dirección General de Migraciones, en el plazo de dos días hábiles, la relación de trabajadores con el NIE asignado.

Excepcionalmente, y cuando el elevado número de trabajadores lo haga imprescindible, este plazo podrá ampliarse hasta cinco días hábiles.

El Registro Central de Penados emitirá su informe en idéntico plazo.

3. La Dirección General de Migraciones trasladará el resultado de los informes al órgano competente para resolver sobre la autorización de residencia temporal y trabajo, en la que se indicará el ámbito geográfico, la ocupación y duración de la misma.

4. 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.

5. La resolución de la Delegación o Subdelegación del Gobierno competente indicará el ámbito geográfico, la ocupación y la duración de la autorización 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.

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

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

7. 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 de esta Orden.
- c) El compromiso de regreso en el documento publicado como anexo VI.

### 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 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 en el servicio público de empleo que corresponda con carácter previo a la presentación de las solicitudes de gestión de ofertas previsto en este capítulo. Esta presentación 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 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, 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 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 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 las solicitudes deberán quedar claramente identificados cuáles serán los empleadores para los que inicialmente prestarán sus servicios los trabajadores.

3. Los empleadores ofertantes presentarán, junto con las ofertas de empleo, un plan detallado de concatenación de campañas indicando la localización y duración de las mismas, el plan de alojamiento y manutención de los trabajadores durante su permanencia en España y el acuerdo relativo a la organización y financiación de los desplazamientos de los trabajadores desde su entrada en territorio español hasta su regreso al país de origen.

Igualmente, presentarán el modelo determinado como anexo III.B o III.C, según proceda, debidamente cumplimentado, especificando si a los trabajadores se les va a aplicar condiciones salariales distintas por estar la actividad a realizar sujeta a distintos convenios colectivos.

4. 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.

5. 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 modelos establecidos como 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 2020, mediante un código que establecerá la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares y que figurará en la etiqueta de visado.

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.

## **De la prórroga y modificaciones 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 ser prorrogadas 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.

Esta prórroga podrá ser solicitada, por el mismo empleador, al órgano que dictó la resolución de concesión de la autorización inicial e irá acompañada de la correspondiente memoria, informe o documento justificativo que acredite la necesidad de la prórroga.

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

3. La solicitud de prórroga deberá recoger la conformidad del trabajador y realizarse mediante el modelo establecido como anexo III.D, cumplimentado el apartado B, en el caso de que las condiciones salariales sean distintas a las del contrato respecto al que se concedió la autorización.

4. En los casos excepcionales de bajas por incapacidad temporal por accidente, enfermedad o parto, se prorrogará de oficio la autorización de residencia 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.

## **Visados de búsqueda de empleo para hijos o nietos de español de origen**

*Artículo 20. Visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y en los artículos 168, 169.2, 175 y 176 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, se establece para el año 2020 un número de 5.000 visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen.

2. Esta cifra tiene carácter provisional. La Dirección General de Migraciones podrá, a lo largo del año, modificar esta cifra, debiendo, en estos casos, informar a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

*Artículo 21. Procedimiento de selección de candidatos para la obtención de un visado para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen.*

1. La Dirección General de Migraciones regulará los procedimientos para la selección de candidatos para la obtención de visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen previstos en el artículo 20.

Dicha regulación contemplará el desarrollo de los procesos de selección de candidatos, que responderán a los principios de igualdad de oportunidades e idoneidad.

2. La Dirección General de Migraciones informará a la Dirección General de Españoles en el Exterior y Asuntos Consulares de los países en los que vayan a seleccionarse candidatos para este tipo de visados. Estos visados no contemplarán restricción alguna en cuanto a su ámbito geográfico ni sector de actividad u ocupación.

3. Se constituirá una comisión de selección que realizará la valoración de las solicitudes presentadas y seleccionará a los candidatos a la obtención de los correspondientes visados. Una vez realizada dicha valoración, se comunicará a los candidatos a ser titular de un visado de búsqueda de empleo de hijo o nieto de español de origen su selección y se les asignará un número de identidad de extranjero (NIE). La Dirección General de Migraciones remitirá el listado de los candidatos seleccionados a la Dirección General de Españoles en el Exterior y Asuntos Consulares.

4. Los candidatos seleccionados deberán solicitar, en la correspondiente oficina consular, el visado de acuerdo con el artículo 22 de esta Orden.

*Artículo 22. Visados de búsqueda de empleo.*

Los visados de búsqueda de empleo serán emitidos por la oficina consular, previa verificación de los requisitos exigidos, y documentarán la permanencia en España durante tres meses de sus titulares. El periodo de tres meses de búsqueda de empleo empezará a contar desde la fecha en que se efectúe la entrada o declaración de entrada en España.

El visado hará constar que la persona titular de éste forma parte del cupo de visados de búsqueda de empleo 2020.

*Artículo 23. Proceso de búsqueda de empleo.*

1. La búsqueda de empleo podrá iniciarse desde el país de origen una vez se haya obtenido el visado.

2. Las personas que no hayan obtenido una oferta de trabajo antes de viajar a España se inscribirán en el Servicio Público de Empleo competente a su llegada y participarán, en su caso, en las acciones diseñadas para facilitar el proceso de búsqueda de empleo.

3. Transcurridos tres meses sin que el extranjero haya formalizado un contrato de trabajo, quedará obligado a salir del territorio español, incurriendo en caso contrario en la infracción contemplada en el artículo 53.a) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

*Artículo 24. Procedimiento de gestión de las autorizaciones de trabajo de un extranjero titular de un visado para la búsqueda de empleo dirigido a hijos o nietos de español de origen.*

1. En caso de encontrar un empleo, se deberá solicitar la autorización correspondiente de entre las reguladas en la Ley Orgánica 4/2000 y su Reglamento o en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. La solicitud de la autorización prorrogará la vigencia de la situación administrativa del extranjero titular de un visado de búsqueda de empleo hasta la resolución del procedimiento.

2. El empleador que pretenda la contratación de un trabajador extranjero titular de un visado de búsqueda de empleo, presentará la solicitud de autorización correspondiente y el contrato de trabajo, firmado por ambas partes, así como los demás documentos exigidos normativamente para la obtención de dicha autorización.

3. La solicitud de esta autorización será dirigida a la Dirección General de Migraciones o a las oficinas de extranjería cuando la competencia esté transferida en la Comunidad Autónoma donde vaya a realizarse la actividad laboral.

4. La autoridad competente deberá resolver en el plazo máximo de quince días sobre la concesión de la autorización de trabajo, notificando al solicitante y al trabajador la resolución.

5. La eficacia de la autorización concedida estará condicionada a la posterior afiliación y/o alta del trabajador en la seguridad social, en el plazo de un mes desde la notificación de la resolución favorable. Cumplida esta condición, la autorización adquirirá vigencia y tendrá la consideración de autorización inicial.

## CAPÍTULO VIII

### **Del seguimiento de la orden de gestión colectiva**

*Artículo 25. 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 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.

c) Solicitudes y concesiones de visados de búsqueda de empleo, en su caso.

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 su Reglamento, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril y en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

*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, la resolución de la autorización inicial de trabajo y residencia se efectuará, de forma coordinada y concordante, mediante resolución conjunta de dichas administraciones.

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

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

*Disposición final primera. Título competencial.*

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

Se exceptúan de lo anterior los preceptos que regulan los procedimientos sobre gestión de las ofertas de empleo y autorizaciones de trabajo, que se dictan al amparo del artículo 149.1.7ª 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 Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 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 2020.

Madrid, XX de diciembre de 2019.- La Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social,  
XXXXXXXXXXXXXXXXXX.



SOLICITUD DE GESTIÓN Nº

**A. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL REPRESENTANTE**

NIF/CIF	Denominación Social
---------	---------------------

**B. RELACIÓN DE EMPRESAS REPRESENTADAS**

Las empresas a continuación firmantes otorgan la representación a los efectos de tramitación de la solicitud más arriba referida de gestión colectiva de contratación en origen a la Organización Empresarial indicada en el apartado A.

En el caso de tratarse de una solicitud de gestión de tramitación unificada, declaran su adhesión a las condiciones laborales y salariales contenidas en la oferta de empleo única formulada por la Organización Empresarial indicada en el apartado A del presente anexo. Las condiciones laborales y salariales de la citada oferta serán las mínimas garantizadas a los trabajadores por las empresas.

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:	

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

Según el art. 5.1 L.O. 15/1999, se informa que los datos que suministren los interesados necesarios para resolver su petición se incorporarán a un fichero cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones, las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante los organismos mencionados.

....., a ....., de .....de 2020.  
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 que solicitudes de gestión formuladas por una Organización Empresarial.



<b>OFERTA N°</b>	<b>N° DE TRABAJADORES</b>
------------------	---------------------------

**A. DATOS DE LA EMPRESA**

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

**B. DATOS DEL REPRESENTANTE DESIGNADO**

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

El representante legal firmante del presente documento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Orden \_\_\_\_\_, cuya vigencia ha sido prorrogada por la Orden \_\_\_\_\_, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020, 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 de la 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 \_\_\_\_\_, 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.

Según el art. 5.1 L.O. 15/1999, se informa que los datos que suministren los interesados necesarios para resolver su petición se incorporarán a un fichero cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones, la Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares y Migratorios y las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante los organismos mencionados.

En..... a ..... de .....de 2020.  
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: 100px; margin: 0 auto;"> <p style="text-align: center;">Sello de la Unidad</p> </div>	En ..... a ..... de ..... de 2020. El/la funcionario/a
	Fdo.: .....
	Puesto de trabajo: .....

**ANEXO III (A)**  
**GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2020**  
**SOLICITUD DE GESTIÓN DE OFERTA DE EMPLEO DE CARÁCTER TEMPORAL**  
**Y DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES SELECCIONADOS**



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

Espacio reservado para el sello de registro de entrada

Oferta Nominativa: Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SOLICITUD DE GESTIÓN Nº	Nº de ofertas que incluye:
--	-------------------------	----------------------------

Provincia	Ocupación	CNO
Nº de Puestos ofertados	País que se propone para la selección o contratación (Colombia, Ecuador, Marruecos, México, Rep. Dominicana, Senegal u otro):	
Motivo de la elección del país (indíquese sólo en caso de ofertas genéricas)		

**A. DATOS DEL SOLICITANTE**

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 DE LA/S EMPRESA/S (sólo en caso de presentación por Organización Empresarial)**

NIF/CIF	Denominación Social	Nº de Puestos	Provincia

(En caso necesario, ampliar este cuadro en una relación adicional).

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 aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

El representante legal firmante de la presente solicitud DECLARA que la/s empresa/s no se encuentran incursas 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 aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

Consiento la comprobación de mis 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 fotocopia compulsada del D.N.I. o T.I.E.).

Según el art. 5.1 L.O. 15/1999, se informa que los datos que suministren los interesados necesarios para resolver su petición se incorporarán a un fichero cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones, las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante los organismos mencionados.

....., a ....., de ..... de 2020.  
 El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo.:.....



OFERTA Nº		
Ocupación	C.N.O.	Nº de puestos

**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. 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, etc.	

**C. CONDICIONES DE LA OFERTA**

I. Localidad y provincia del centro de trabajo			
II. Domicilio del alojamiento (1):			
III. Fecha de inicio de la actividad:	..... / ..... / .....	IV. fecha de fin de 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. Importe de los gastos a cargo del trabajador:	Alojamiento: ..... €/mes	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) :		

**D. 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 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 aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

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

Según el art. 5.1 L.O. 15/1999, se informa que los datos que suministren los interesados necesarios para resolver su petición se incorporarán a un fichero cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones, las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante los organismos mencionados.

....., a ....., de .....de 2020.  
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo:.....



**(1) DOMICILIO DE LOS ALOJAMIENTOS PARA LOS TRABAJADORES.**

En el caso de tratarse de una oferta formulada por varias empresas, se indicará a continuación el domicilio del alojamiento proporcionado a los trabajadores por cada una de ellas.

En el supuesto de que estos datos no puedan identificarse en el momento de la presentación de esta oferta, deberá comunicarse antes de la incorporación de los trabajadores a la Oficina de Extranjería de la provincia donde vaya a desarrollarse la actividad laboral.

NIF	Nombre de la empresa	Domicilio del alojamiento de los trabajadores

**(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 le vayan a aplicar condiciones salariales distintas en función de que las campañas o actividades a realizar de forma 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)				
Salario Neto: (€/día/semana/mes)				



OFERTA Nº		
Ocupación	C.N.O.	Nº de puestos

**E. 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

**F. CONDICIONES DE LA OFERTA**

I. Localidad y provincia del centro de trabajo			
II. Domicilio del alojamiento (1):			
III. Fecha de inicio de la actividad:	..... / ..... / .....	IV. fecha de fin de 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. Importe de los gastos a cargo del trabajador:	Alojamiento: ..... €/mes	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) :		

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

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

El representante legal firmante de la presente 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 aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

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

Según el art. 5.1 L.O. 15/1999, se informa que los datos que suministren los interesados necesarios para resolver su petición se incorporarán a un fichero cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones, las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante los organismos mencionados.

....., a ..... de ..... de 2020.  
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo.:.....



**(1) DOMICILIO DE LOS ALOJAMIENTOS PARA LOS TRABAJADORES.**

En el caso de tratarse de una oferta formulada por varias empresas, se indicará a continuación el domicilio del alojamiento proporcionado a los trabajadores por cada una de ellas.

En el supuesto de que estos datos no puedan identificarse en el momento de la presentación de esta oferta, deberá comunicarse antes de la incorporación de los trabajadores a la Oficina de Extranjería de la provincia donde vaya a desarrollarse la actividad laboral.

NIF	Nombre de la empresa	Domicilio del alojamiento de los trabajadores

**(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 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)				
Salario Neto: (€/día/semana/mes)				



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

**ANEXO III (D)  
GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2020  
SOLICITUD DE PRÓRROGA  
DE AUTORIZACIÓN DE DURACION DETERMINADA PARA  
ACTIVIDADES DE CARÁCTER TEMPORAL**

Espacio reservado para el sello de registro de entrada

<b>OFERTA Nº</b>	<b>Ocupación</b>	<b>CNO</b>
Fecha de fin de la autorización: ...../...../.....	Fecha de fin de la prórroga: ...../...../.....	Ámbito geográfico de la prórroga:
Motivo por el que se solicita la prórroga:		

**A. DATOS DE LA EMPRESA QUE SOLICITA LA PRÓRROGA**

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. DECLARACIÓN DE LAS NUEVAS CONDICIONES SALARIALES DE LA PRÓRROGA EN SUPUESTOS DE AUTORIZACIONES DE RESIDENCIA Y TRABAJO DE CARÁCTER TEMPORAL**

SALARIO Y DESCUENTOS	TIPO DE CONTRATO	
	INICIAL	PRORROGADO
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)		

**C. RELACIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS POR LA PRÓRROGA**

Apellidos	Nombre	NIE	Nº Pasaporte	Firma del trabajador indicando su conformidad

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 aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

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

Según el art. 5.1 L.O. 15/1999, se informa que los datos que suministren los interesados necesarios para resolver su petición se incorporarán a un fichero cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones, las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante los organismos mencionados.

....., a ....., de .....de 2020.  
El/la Representante Legal de la Empresa/Organización Empresarial.

Fdo.:.....

Se cumplimentará el apartado B por la empresa que solicita la prórroga, SÓLO en el caso de que las condiciones salariales aplicadas en el contrato suscrito inicialmente y en el nuevo contrato suscrito en virtud de aquella, sean distintas.

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



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

**ANEXO III (E)  
GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2020  
SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DE AUTORIZACIÓN  
DE DURACIÓN DETERMINADA PARA ACTIVIDADES  
DE TEMPORADA O CAMPAÑA,  
POR CAMBIO DE EMPLEADOR**

Espacio reservado para el sello de registro de entrada

<b>OFERTA Nº</b>	
Empresa o empleador ofertante que recibió la autorización (denominación social):	NIF/NIE/CIF

**A. DATOS DE LA NUEVA EMPRESA QUE SOLICITA LA MODIFICACIÓN**

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. RELACIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS POR LA MODIFICACIÓN (ampliar en relación adicional si fuese necesario).**

Apellidos	Nombre	NIE	Nº Pasaporte	Firma del trabajador indicando su conformidad

**C. MOTIVOS SOBREVENIDOS QUE JUSTIFICAN LA MODIFICACIÓN.**


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 aprobado por Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

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

Según el art. 5.1 L.O. 15/1999, se informa que los datos que suministren los interesados necesarios para resolver su petición se incorporarán a un fichero cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones, las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante los organismos mencionados.

....., a ....., de .....de 2020.  
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 IV  
GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN  
RELACION DE TRABAJADORES SELECCIONADOS

REFERENCIA OFERTA	Nº de puestos
Ocupación	
<u>EMPRESA</u>	
MIF	
Denominación Social	Representante de la empresa
Teléfono de contacto	Fax
	Correo electrónico

RELACIÓN 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	País 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																		

de de 2020.

Fdo:





MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

ANEXO VI  
GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2020  
COMPROMISO DE REGRESO  
PARA TRABAJADORES EXTRANJEROS CON  
CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA  
ACTIVIDADES DE TEMPORADA O CAMPAÑA

Espacio reservado para el sello de  
registro de entrada

A. DATOS DE LA OFERTA

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

B. DATOS DEL/LA TRABAJADOR/A

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

C. DATOS DE LA EMPRESA

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

EL TRABAJADOR DECLARA:

- 1) Que es conocedor/a de la obligatoriedad de cumplir con la normativa aplicable al contrato de trabajo previamente firmado y se compromete a cumplir 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 oferta formulada de forma nominativa.

Y para que conste, ASUME ESTE COMPROMISO por triplicado.

....., a ..... de .....de 2020.

EL/LA TRABAJADOR/A.

**ANEXO VII**  
**GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2020**  
**DOCUMENTO DE DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTE EN EL PROCESO DE**  
**SELECCIÓN DE TRABAJADORES**



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

<b>OFERTA N°</b>	<b>N° DE TRABAJADORES</b>
------------------	---------------------------

**A. DATOS DE LA EMPRESA**

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

**B. DATOS DEL REPRESENTANTE/S DESIGNADO/S**

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

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

El representante legal firmante del presente documento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 170.4 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la L.O. 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, 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.

Según el art. 5.1 de la L.O. 15/1999, se informa que los datos que suministren los interesados necesarios para resolver su petición se incorporarán a un fichero cuyos destinatarios serán los órganos de la Administración General del Estado con competencias en extranjería, siendo responsables del mismo la Dirección General de Migraciones, las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno. El interesado podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante los organismos mencionados.

En..... a ..... de .....de 2020.  
 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: 80%; margin: 0 auto; height: 80px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">                 Sello de la Unidad             </div>	En ..... a ..... de ..... de 2020. El/la funcionario/a  Fdo.: .....  Puesto de trabajo: .....

ANEXO VIII  
GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN 2020



MINISTERIO  
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA  
Y COOPERACIÓN

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN  
TÁNGER

JUSTIFICANTE DE COMPARECENCIA A EFECTOS DE ACREDITAR EL RETORNO.

Tánger, 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.**

85, Av. Président Habib Bourghiba  
Tánger, Marruecos.  
Tel.: +212.539.937.000  
Correo-e: cog.tanger@maec.es

Ejemplar para el interesado que se persona.



MINISTERIO  
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA  
Y COOPERACIÓN

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN  
TÁNGER

JUSTIFICANTE DE COMPARECENCIA A EFECTOS DE ACREDITAR EL RETORNO.

Tánger, 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.**

85, Av. Président Habib Bourghiba  
Tánger, Marruecos.  
Tel.: +212.539.937.000  
Correo-e: cog.tanger@maec.es

Ejemplar para el órgano emisor, que deberá comunicarse a la DGM.



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

**INDICE**

**A. CONDICIONES GENERALES.**

**B. INSTALACIONES Y SERVICIOS.**

1. Agua potable y saneamiento.
2. Servicio de basuras.
3. Instalación eléctrica.
4. Botiquín de primeros auxilios.
5. Prevención de incendios y emergencias.
6. Calefacción y refrigeración.

**C. TIPO DE ALOJAMIENTO.**

1. Vivienda tradicional.
2. Módulo-apartamento.
3. Unidad dormitorio.

**D. CARACTERÍSTICAS DE LOS ALOJAMIENTOS.**

1. Características generales de edificación: Altura, iluminación y ventilación.
2. Estructura del alojamiento: Zonas comunes y zonas privadas.
3. Superficie de las dependencias.
4. Mobiliario y enseres.

## **A. CONDICIONES GENERALES.**

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

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

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

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

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

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

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

## **B. INSTALACIONES Y SERVICIOS.**

### **1. Agua potable y saneamiento.**

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

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

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

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

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

## **2. Servicio de basuras.**

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

## **3. Instalación eléctrica.**

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

## **4. Botiquín de primeros auxilios.**

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

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

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

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

#### **6. Calefacción o refrigeración.**

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

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

#### **C. TIPO DE ALOJAMIENTO.**

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

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

## **D. ESTUCTURA Y EQUIPAMIENTO.**

### **1. Características generales de edificación.**

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

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

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

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

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

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

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

### **2. Estructura del alojamiento.**

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

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

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

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

Las ventanas de las dependencias de esta zona comunes deberán disponer

de elementos que aseguren la intimidad de las personas alojadas.

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

### **3. Superficies de las dependencias.**

Los distintos espacios deben ocupar las siguientes superficies mínimas:

#### **a. Dormitorios.**

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

#### **b. Salón-comedor.**

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

#### **c. Cocina.**

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

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

**d. Lavadero.**

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

**4. Mobiliario y enseres.**

**a. Comedor.**

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

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

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

**b. Cocina.**

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

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

**c. Lavadero.**

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

**d. Dormitorios:**

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

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

El equipamiento mínimo de cada dormitorio será el siguiente:

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

**e. Servicios higiénicos.**

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

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

Los cuartos de baño dispondrán de agua fría y caliente.

Las paredes y suelos deben estar cubiertos de material lavable.

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

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