



12.

GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN

INTRODUCCIÓN. GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN



En nuestra legislación, se recoge que la llegada de extranjeros a España para trabajar se puede llevar a efecto a través del establecimiento estatal de un “cupo” de trabajadores para determinados trabajos.

A continuación, recogemos los requisitos necesarios y los procedimientos a seguir regulados en la Orden ISM/1289/2020, de 28 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2021. BOE 31/12/2020



CONTENIDO DE GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN

(Art. 39 LOEX y Art. 167-170 Rgto. LOEX)

✘ El **Acuerdo del Consejo de Ministros** por el que se apruebe el contingente comprenderá una **cifra provisional**, así como las características de las **ofertas de empleo de carácter estable para 1 año natural** que puedan ser cubiertas por extranjeros ***que no se hallen ni residan en España***. También establecerá el procedimiento que ha de seguirse.

✘ Podrá establecer un número de visados de **búsqueda de empleo** (para permanecer 3 meses en España):

1. dirigidos a **hijos o nietos de español de origen** (*sin tener en cuenta la situación nacional de empleo*), así como
2. limitados a **determinados sectores de actividad u ocupaciones** en un **ámbito territorial completo**.

✘ Podrá contemplar un procedimiento diferenciado de contratación de **trabajadores de temporada**.

✘ Las **cifras podrán revisarse** a lo largo del año conforme a la evolución del mercado de trabajo.

✘ Las ofertas de empleo realizadas a través de este procedimiento se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación de flujos migratorios.

CONTRATOS: Deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español, y deberán contener, al menos, los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

SOLICITUDES: Los empresarios personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial que, para estos supuestos, podrán ser organizaciones empresariales.

PROCESOS DE SELECCIÓN: Participan los empresarios, directa o indirectamente, siempre que lo soliciten, así como los representantes de la Dirección General de Inmigración encargados específicamente de estas tareas. Igualmente, podrán participar, en calidad de asesores y cuando las Administraciones de ambos países se lo soliciten, representantes de organizaciones sindicales españolas y/o del país en el que se desarrolle el proceso de selección.



CONTENIDO DE GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN. COMPETENCIA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

**COMUNIDAD
AUTÓNOMA ASUME
COMPETENCIAS**

La Orden Ministerial
dará competencias

Tramitación y resolución de autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta ajena:

- Solicitud de autorización.
- Recepción de solicitudes.
- Admisión a trámite.
- Comprobación de los requisitos laborales.
- Emisión de informe sobre los mismos.
- Y su remisión a la Dirección General de Inmigración para la continuación de los trámites.

(Art. 171 Rgto. LOEX)

El **procedimiento** que se establezca para **resolver sobre la autorización** solicitada contemplará que los órganos competentes de la Comunidad Autónoma y de la Administración General del Estado **dicten**, de manera coordinada y concordante, una **resolución conjunta, denegando o concediendo la correspondiente autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena**, que será firmada por los titulares de cada una de las Administraciones competentes, y expedida y notificada al solicitante por el órgano autonómico, según lo previsto en el Art. 68 del presente Reglamento.



CONTENIDO DE GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN. PROCEDIMIENTO

(Art. 172 Rgto. LOEX)

Los **empresarios** deberán presentar las **solicitudes personalmente o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial** que, para estos supuestos, podrán ser organizaciones empresariales.

La **DIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN**:

- Presentará a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, con periodicidad trimestral, un informe relativo al desarrollo de los procesos de selección de trabajadores en origen realizados durante el correspondiente periodo.
- Trasladará a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras el acta de la selección realizada, para que **informe** de la posible concurrencia de **causas de denegación de la autorización,** y asigne, en su caso, **número de identidad de extranjero a los trabajadores en el plazo máximo de 2 días hábiles.** (Se podrá ampliar hasta 5 días hábiles cuando el número de trabajadores lo haga imprescindible, ello se comunicará a la Dirección General de Inmigración).
- Solicitará informe al Registro Central de Penados, con idéntico plazo y conforme a las anteriores previsiones.

Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar **CURSOS DE FORMACIÓN,** en **España o en los países de origen,** dirigidos a los trabajadores que hayan sido seleccionados o preseleccionados.

GESTIÓN COLECTIVA. SOLICITUD DE VISADO RESIDENCIA Y TRABAJO



GESTIÓN COLECTIVA. SOLICITUD DE TARJETA DE IDENTIDAD



CONCESIÓN DEL VISADO

(Art. 173 Rgto. LOEX)

TRASLADO A ESPAÑA.

**ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL.
Dota de eficacia la autorización.**

El trabajador podrá **comenzar** su actividad laboral.

El empleador quedará obligado a **comunicar** el contenido del contrato de trabajo a los **Servicios Públicos de Empleo**.

Plazo de 3 meses

Autorizaciones superiores a 6 meses.

Plazo de 1 mes desde el alta en la Seguridad Social

NO ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL:

TRABAJADOR: Quedará obligado a salir del territorio nacional, incurriendo en caso contrario en infracción grave por encontrarse irregularmente en España.

EMPRESARIO: La autoridad competente requerirá al empleador para que explique las razones en el plazo de 10 días. Posible concurrencia de una infracción grave de las previstas en el artículo 53.2.a) de la Ley Orgánica 4/2000.

SOLICITUD DE LA TARJETA DE IDENTIDAD DE EXTRANJEROS

Personalmente en las Oficinas de Extranjería o Comisaría de Policía.

GESTIÓN COLECTIVA. SOLICITUD DE VISADO RESIDENCIA Y TRABAJO TEMPORADA



Empresa, organización empresarial o sus representantes

SOLICITUD DEL VISADO
MISIÓN DIPLOMÁTICA U OFICINA CONSULAR
en el plazo de 2 meses desde
la notificación de la resolución condicionada.

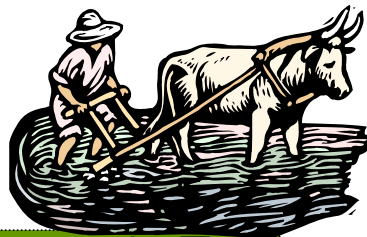
RESOLUCIÓN FAVORABLE

(Art. 174 Rgto. LOEX)

Plazo máx. de 5 días (ampliable a 15 días cuando el número de solicitudes lo haga imprescindible)

Documentos

- ☐ Pasaporte ordinario o título de viaje, reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de 4 meses.
- ☐ Certificado de antecedentes penales.
- ☐ Certificado médico.
- ☐ Los contratos de los trabajadores incluidos en la resolución, firmados previamente por ambas partes.
- ☐ Los compromisos de retorno firmados por los trabajadores.



DURACIÓN 9 meses.
Habilita a entrar y a trabajar en España

VISADO

DENEGACIÓN

Recurso Cont- Adm. TSJ Madrid.
Procedimiento Ordinario. 2 meses.

CONCESIÓN

1 mes desde la entrada

ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL
Si no extinción de la autorización (infracción empresario Art. 53.2.a) de la Ley Orgánica 4/2000).

Exceptuados de solicitar TARJETA DE IDENTIDAD DE EXTRANJEROS

GESTIÓN COLECTIVA. VISADO RESIDENCIA Y TRABAJO BÚSQUEDA DE EMPLEO



(Art. 175 y ss Rgto. LOEX)

Los **VISADOS PARA BÚSQUEDA DE EMPLEO** autorizarán a desplazarse al territorio español, para buscar trabajo durante el periodo de estancia de 3 meses.

Si, transcurrido dicho plazo, no hubiera obtenido un contrato, el **extranjero quedará obligado a salir** del territorio nacional; en caso contrario, incurrirá, en la infracción prevista en el artículo 53.1 .a) de la Ley Orgánica 4/2000.

A los **EFFECTOS DE VERIFICAR LA SALIDA DEL TERRITORIO NACIONAL**, el extranjero deberá presentarse ante los responsables del control fronterizo por el que se efectuase la salida, para que se estampe sobre su pasaporte un sello de salida. Esta circunstancia será anotada en el Registro Central de Extranjeros y comunicada, por medios telemáticos cuando sea posible, al Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

CLASES

- Visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen.

- Visados para la búsqueda de empleo en determinadas ocupaciones y ámbitos territoriales.



GESTIÓN COLECTIVA. VISADO RESIDENCIA Y TRABAJO BÚSQUEDA DE EMPLEO



(Art. 176 Rgto. LOEX)

VISADOS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DIRIGIDOS A HIJOS O NIETOS DE ESPAÑOL DE ORIGEN.

Estarán exentos de la **valoración de la situación nacional de empleo.**



El sistema de selección de los destinatarios y las fórmulas de presentación de las solicitudes se regularán en la Orden Ministerial por la que se apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen.

GESTIÓN COLECTIVA. VISADO RESIDENCIA Y TRABAJO BÚSQUEDA DE EMPLEO



(Art. 177 Rgto. LOEX)

VISADOS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN DETERMINADAS OCUPACIONES Y ÁMBITOS TERRITORIALES.

AUTORIZARÁ: a su titular a permanecer legalmente en España durante 3 meses. El trabajador deberá buscar un empleo en la ocupación y en el ámbito territorial para el que se haya previsto la concesión de la autorización.

EMPLEADOR: Presentará un contrato de trabajo-solicitud de autorización, firmado por ambas partes, así como aquellos documentos reflejados en el artículo 67.2, en la Oficina de Extranjería de la Delegación o Subdelegación del Gobierno.



**AUTORIDAD
COMPETENTE**

Plazo máximo de 10 días

RESOLUCIÓN

Favorable

Plazo máximo de 1 mes

Resolución condicionada: ALTA SEGURIDAD SOCIAL.

Tendrá la consideración de autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena.

1 mes desde la notificación o desde su entrada en vigor

**TARJETA DE
IDENTIDAD DE
EXTRANJERO**

IMPRESOS . GESTIÓN COLECTIVA.





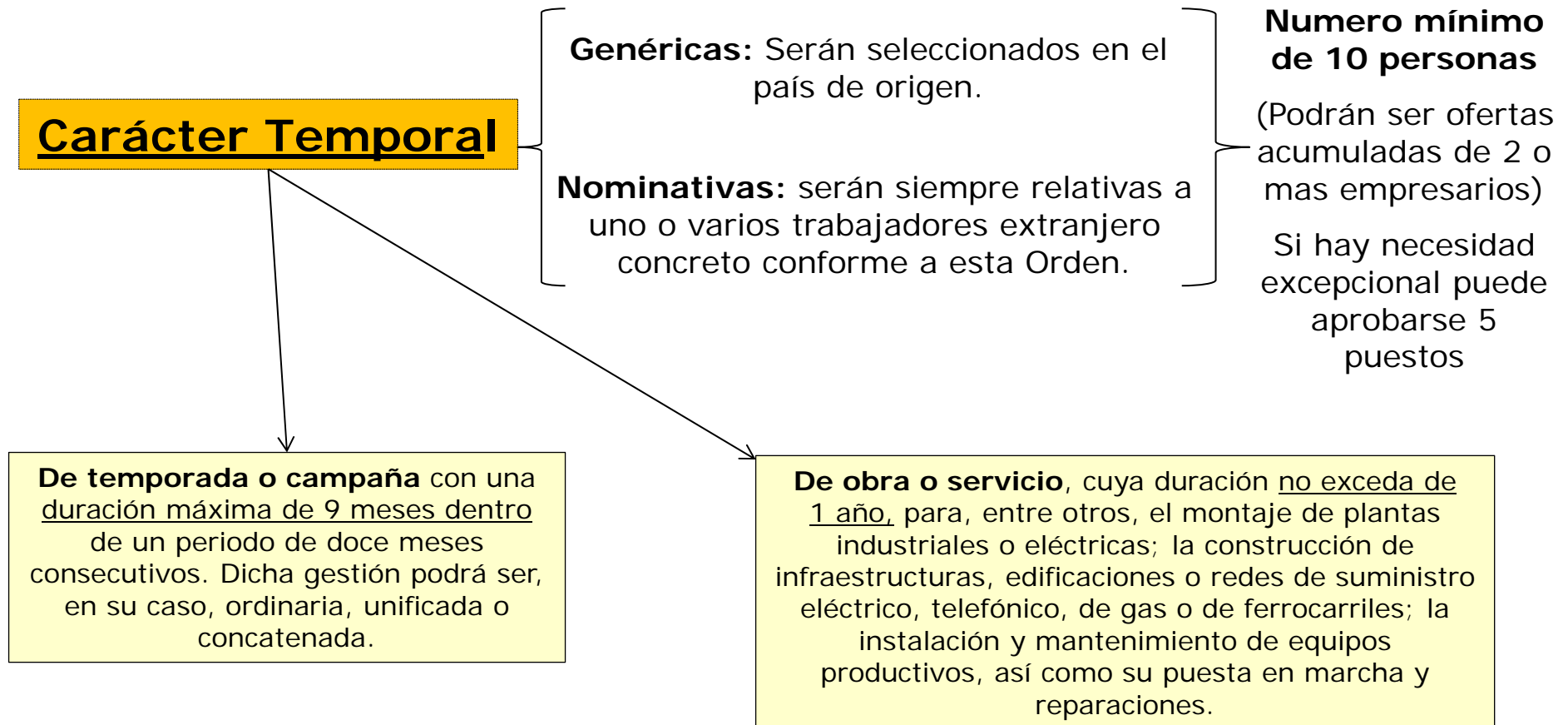
*Orden ISM/1289/2020, de 28 de diciembre, por la
que se regula la gestión colectiva de
contrataciones en origen para 20212020.
BOE 31/12/2020*



Orden ISM/1289/2020, de 31 de diciembre



Ofertas de empleo presentadas por los empleadores podrán ir dirigidas a la contratación de trabajadores para el desarrollo de actividades de:



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.**



Orden ISM/1289/2020, de 31 de diciembre



SUJETO LEGITIMADO: los **empleadores** que deseen contratar trabajadores extranjeros que no se hallen ni residan en España. (Podrán hacerlo directamente o a través de organizaciones empresariales representantes)

GARANTÍAS

- a) **La actividad continuada.** 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.
- a) **El cumplimiento 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.

Además, se deberá garantizar como obligaciones empresariales.

- a) Plan de contingencia COVID 19
- b) La puesta a disposición del trabajador de un alojamiento adecuado durante la vigencia del contrato de trabajo. (las condiciones mínimas, en el caso de sector agrario se recogen en el Anexo IX de esta Orden)
- c) La organización de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen. En relación con ello, el empleador asumirá, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar de alojamiento.
- d) 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.
- e) 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.

Cumplimiento del compromiso de regreso



Deberán regresar a su país de forma inmediata y acreditar dicho retorno en tiempo y forma (ART 99.2) ROLEX.

En el **plazo de un 1 desde el término de la autorización de trabajo en España**, este deberá personarse en la misión diplomática u oficina consular española correspondiente.

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.

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.

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.

El 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 (artículo 99.2 ROLEx)

Orden ISM/1289/2020, de 31 de diciembre.

OFERTAS GENERICAS



CAUSAS DE DENEGACIÓN DE LA GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO.

Podrán ser denegadas en el caso de que el empleador haya incurrido en alguna de las siguientes circunstancias en los 3 años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud:

- a) **El incumplimiento de cualquiera de las garantías establecidas** en el artículo 3. La determinación del incumplimiento de la garantía relativa al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el contrato de trabajo corresponderá a las autoridades laborales o judiciales correspondientes.
- 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.

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 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.

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 LOEX.**

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

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



PRESENTACIÓN ÓRGANO COMPETENTE: áreas o dependencia de trabajo e inmigración o ante las oficinas de extranjería Donde se iniciara la relación laboral.

Las solicitudes se presentarán con una **antelación mínima de 3 meses** al inicio de la actividad laboral prevista en ellas (puede ser con una antelación mayor pero en ningún caso, superior a 6 meses respecto a la fecha de inicio de la actividad laboral). Fuera de estos plazos: causa de inadmisión a trámite

Verificación de oficio de :

- Condiciones de la oferta
- No tener deudas tributarias o de Seguridad Social.
- La oferta tramitada por el Servicio Público de Empleo coincide plenamente con la de la solicitud presentada.

Favorable

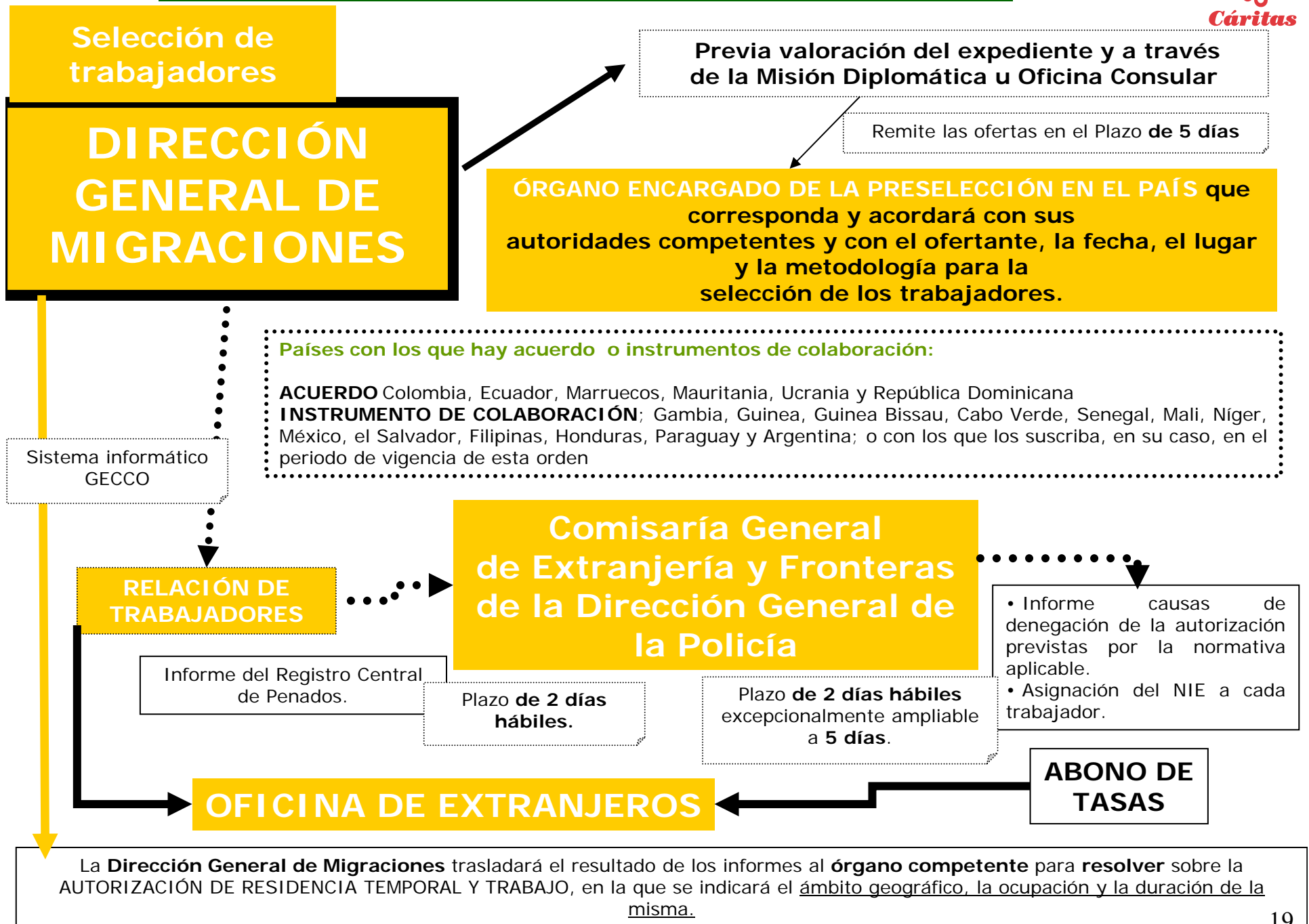
RESOLUCIÓN
motivada

La solicitud será trasladada a la **Dirección General de Migraciones** en el plazo máximo de los **5 días siguientes** al de la presentación completa de la documentación exigible.

Desfavorable

- **Documentos:** Modelo oficial. (Anexos de esta Orden)
- Las ofertas describirán con precisión las condiciones laborales ofrecidas,
- **Numero de identificación fiscal y documento acreditativo de la razón social del empleador.**
- **Acreditación** de que cuenta con **medios económicos, materiales o personales** suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones del contrato.
- Documentación acreditativa de que el **Servicio Público de Empleo** competente ha tramitado previamente las ofertas. De dicha documentación deberá desprenderse la insuficiencia de trabajadores adecuados y disponibles para la cobertura de los puestos.
- (Cuando se desarrolle en distintas provincias, se presentará documentación que acredite los extremos previstos en este apartado en relación con todos los territorios afectados).
- Cuando se trate de ofertas incluyan puestos de trabajo de distintas categorías que impliquen diferentes condiciones laborales, 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.**
- Si propone formación en el país de origen, 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 la misma.

Orden Orden ISM/1289/2020. OFERTAS GENÉRICAS



**RESOLUCIÓN
FAVORABLE**



**Empleador
solicita
VISADO**

SE NOTIFICARÁ DE INMEDIATO a:

-Organización o empleador solicitante
-A las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno competentes en el ámbito geográfico de la autorización.

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, Asuntos Consulares y Migratorios.

Deberán recabar de los trabajadores la firma de los siguientes documentos:

- Los contratos, cumplimentados en el modelo aprobado por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- El documento publicado como anexo V de esta Orden.
- El compromiso de regreso firmados por los trabajadores.(anexo VI)

Orden Orden ISM/1289/2020 OFERTAS NOMINATIVAS

Podrán solicitarse en los siguientes supuestos:

- 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 (11,1 a)
- 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 el regreso a su país de origen y no se hallen o residan en España. (11,1 b)
- Cuando **así lo determine**, con carácter excepcional, la **Dirección General de Migraciones**. (11,1c)

Las ofertas se presentarán ante 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 hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante 2 años naturales y hayan retornado a su país trabajadores (Art 40,1K LOEX).

GESTIÓN DE LA OFERTA

IGUAL QUE EN OFERTAS GENERICAS
(Salvo la selección del trabajador)

Documentos:

- Modelo oficial. (Anexo Orden)
- Documentación que acredite estar en alguno de los supuestos recogidos anteriormente
- 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.**
- En el supuesto del artículo 11.1.b), **la documentación que acredite el regreso del extranjero a su país de origen.**
- 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.



NO SE INICIARÁ LA SOLICITUD HASTA LA COMPROBACIÓN DEL ABONO DE TASAS



Orden Orden ISM/1289/2020



Procedimiento de gestión unificada de ofertas de temporada o campaña

En las ofertas de empleo temporal presentadas por una 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 y con el objetivo de simplificar el procedimiento.

SOLICITUD

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**.



Orden Orden ISM/1289/2020

Procedimiento de gestión unificada de ofertas de temporada o campaña



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.

SOLICITUD

En el área, dependencia u oficina de extranjería

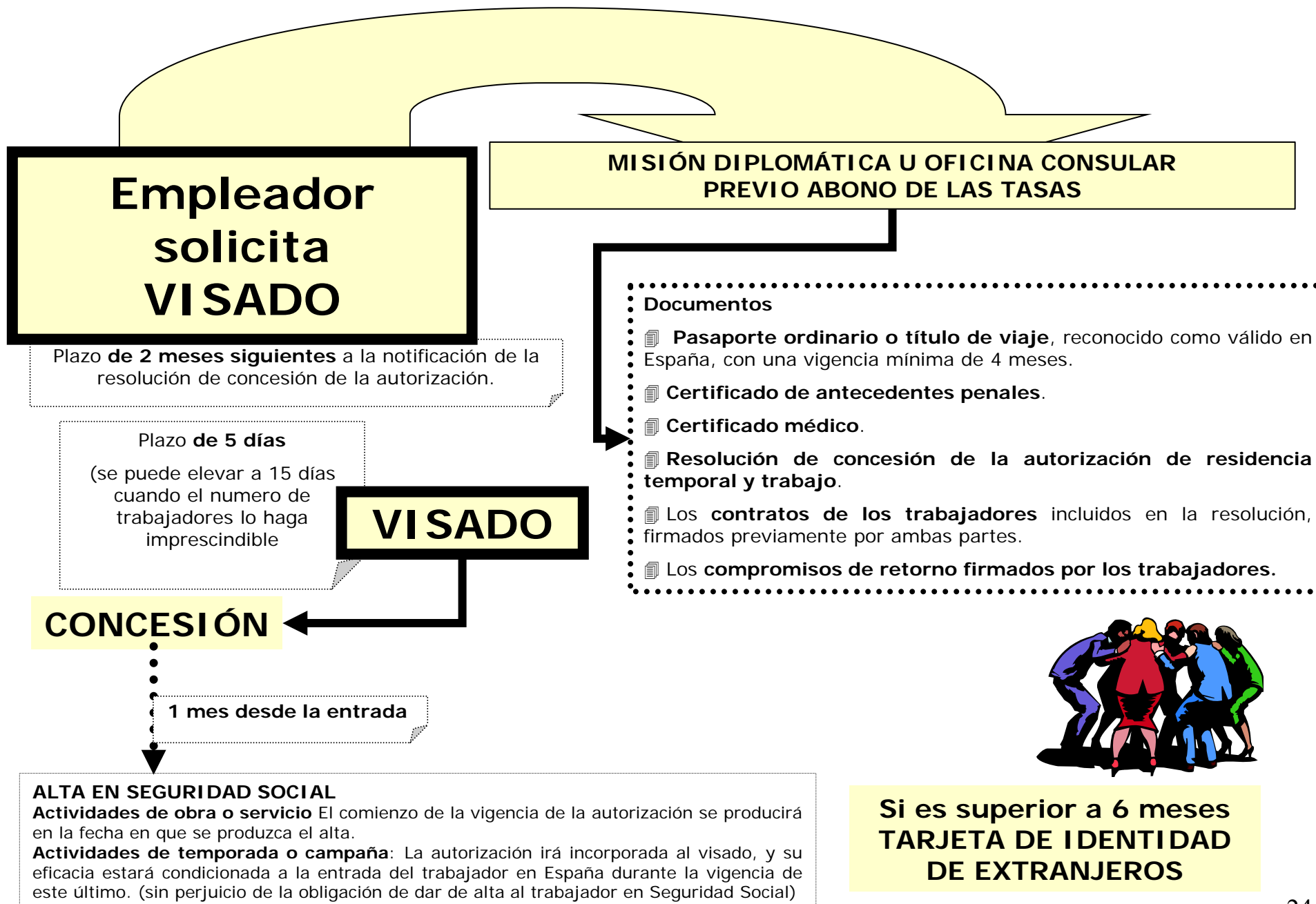
Los empleadores ofertantes presentarán, junto con las ofertas de empleo, **un plan detallado de concatenación de campañas indicando la localización y duración de las mismas**, el plan de alojamiento y **manutención** de los trabajadores durante su permanencia en España y el acuerdo relativo a la organización 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 IIIB o IIIC, 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. 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.

**Delegación o
Subdelegación del
Gobierno**

DICTA RESOLUCIÓN

Concediendo una autorización de residencia temporal y trabajo, 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 oficinas de extranjería de las provincias afectadas por el ámbito geográfico de la autorización.



PRÓRROGA

Orden Orden ISM/1289/2020



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.

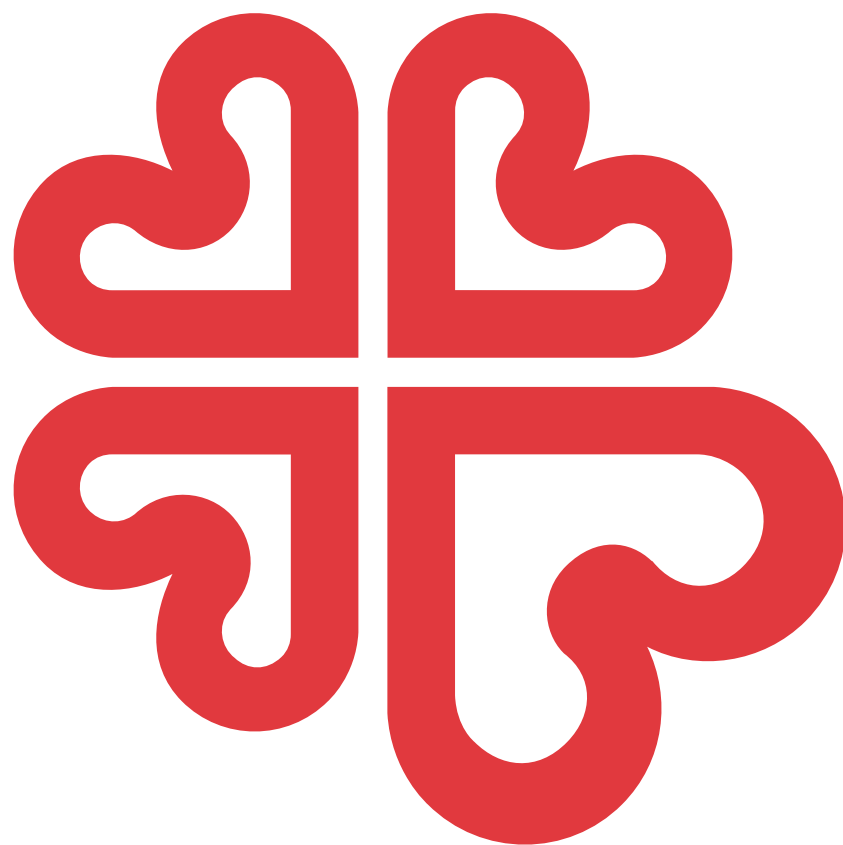
Las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para **actividades de temporada o campaña** podrán ser prorrogadas cuando los trabajadores finalicen su relación con los empleadores que los contrataron por un periodo inferior a 9 meses, siempre y cuando no se produzca interrupción entre la finalización de la primera contratación y el inicio de las siguientes. 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.

SE SOLICITARÁ por el **mismo empleador**. Que debe cumplir las condiciones del artículo 3 de la presente orden, al órgano que dictó la resolución de concesión de la autorización inicial e irá acompañada de la correspondiente memoria, informe técnico o documento justificativo que acredite la necesidad de la prórroga. La solicitud de prórroga deberá recoger la conformidad del trabajador y realizarse en el modelo establecido como anexo III-D.

En los casos excepcionales de bajas por incapacidad temporal por accidente, enfermedad o parto, se prorrogará la autorización de residencia durante el tiempo previsto para el tratamiento o el alta médica hasta el límite máximo previsto en el artículo 102 de la LOEX:

MODIFICACIÓN

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. 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.



Cáritas