# Contratación de personas extranjeras en el sector agrario

La escasez de mano de obra en el medio rural es un problema que afecta a un gran número de explotaciones. La contratación de personas extranjeras conforme a la legislación vigente se plantea como una alternativa.

Nieves García Ordovás.
Responsable Area de Relaciones Laborales de COAG.

El pasado día 7 de mayo finalizó el procedimiento de normalización, recogido en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (RD. 2393/2004). Mediante este procedimiento las personas que cumplían una serie de requisitos como estar empadronados en un municipio español con anterioridad al 8 de agosto, carecer de antecedentes penales y disponer de un contrato de trabajo de como mínimo 3 meses para el sector agrario, han podido optar a conseguir una autorización laboral y de residencia en nuestro país.

Dentro del procedimiento de normalización, se han recogido alrededor de 691.000 solicitudes. El 14,61% de las solicitudes (101.000 aproximadamente), corresponden a las presentadas por empleadores agrarios con necesidad de mano de obra en sus explotaciones. El sector agrario supone el segundo segmento de actividad donde más solicitudes se han presentado; el primero sería el servicio doméstico.

Una vez finalizado el proceso de normalización, el empleador agrario que quiera contratar a un trabajador extranjero que no disponga de autorización para trabajar y cumplir con la normativa vigente, dispone de las siguientes opciones que se relatan según esquema.

### ¿Qué procedimientos se pueden utilizar para la contratación de trabajadores extranjeros en el sector agrario?

Son básicamente los tres enumerados en el **cuadro I.**

### ¿Qué requisitos deben cumplirse para la contratación de extranjeros por Régimen General y temporada?

Los requisitos presentes se detallan en el **cuadro II**.

Para contrataciones de temporada en el sector agrario es imprescindible cumplir con los siguientes requisitos, además de los anteriores ver **(Cuadro III).**

### ¿Qué es el Catálogo de actividades de difícil cobertura?

Es una información que el Servicio Público de Empleo elaborará trimestralmente, previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita y de acuerdo con la información de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos. En este catálogo, figurarán aquellas ocupaciones, consideradas de difícil cobertura, puestos donde se

**CUADRO I. Procedimientos para la contratación de trabajadores extranjeros en el sector agrario.**

| Tipo contratación | Objeto/finalidad | Duración | Tramitación |
|---|---|---|---|
| **Regimen general** Residencia Temporal y Trabajo por Cuenta Ajena | Contratar trabajador en su país de origen | Mínimo 1 año | La resolución dependerá principalmente de la situación de empleo en nuestro país (Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura). |
| **Contratación de temporada** Residencia Temporal y Trabajo por Cuenta Ajena de duración determinada | Contratar trabajador en su país de origen para temporada o campaña | Duración máxima de 9 meses en un periodo de 12 meses consecutivos | Formalización partiendo de una oferta con previsión mínima de 3 meses del inicio de actividad. Se valorará para su resolución la situación nacional de empleo. |
| **Contingente** | Contratación programada de trabajadores en su país de origen, con carácter estable | Mínimo 1 año | El Gobierno anualmente valora actividades y puestos demandados y tras analizar el mercado de trabajo español establece un cupo o número de contrataciones que los empleadores pueden realizar de manera inmediata. |

– Es requisito indispensable para poder contratar a extranjeros mediante estos procedimientos, que los trabajadores se encuentren en su país de origen.
– La contratación de trabajadores sin autorización laboral que estén en nuestro país supone sanción.

comprueba de manera objetiva que no existen trabajadores residentes en nuestro país que puedan ocuparlos.

Si la actividad demandada por el empleador se encuentra en este catálogo, se dará luz verde de manera inmediata para la contratación en el extranjero. En caso contrario, el empleador podrá acreditar que no encuentra personal, mediante la gestión de oferta de empleo ante el Servicio Público de Empleo. Si llegado a este punto existen trabajadores en nuestro país que puedan desempeñar la actividad solicitada, la contratación del trabajador extranjero en su país será denegada.

### ¿Qué es el contingente?

El gobierno anualmente valora las actividades y puestos más demandados por los empleadores y tras analizar el mercado de trabajo español y los puestos en los que existe mayor dificultad para ser cubiertos, previa consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración y con la información sobre la situación nacional de empleo suministrada por el Servicio Público de Empleo Estatal, se establecerá un cupo o contingente, es decir un número orientativo de contrataciones de extranjeros que se podrán realizar de manera inmediata por los empleadores que así lo soliciten.

En el presente año se sigue con una prórroga del contingente aprobado para el año 2004. No se ha realizado nuevo contingente para el 2005.

El contingente también puede establecer un número de visados de 3 meses para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen o para algunos sectores de actividad.

Las ofertas de empleo que se presenten dentro de este procedimiento, se orientarán preferentemente hacía países con Acuerdos de flujos migratorios, actualmente: República Dominicana, Ecuador, Colombia, Marruecos, Polonia, Rumanía y Bulgaria.

### Requisitos del trabajador para acogerse al arraigo laboral y arraigo social

**CUADRO II. Requisitos para la contratación en el Régimen General de Temporada.**

| Requisitos | ¿Quién? |
|---|---|
| La situación nacional de empleo debe permitir la contratación (Catálogo de actividades de difícil cobertura). | Servicio Público Empleo |
| Garantizar al trabajador una actividad laboral continuada | Empleador |
| Figurar inscrito en Seguridad Social y carecer de deudas tributarias y de S. Social. | Empleador |
| La oferta debe cumplir normativas vigentes (sueldos, convenios...) | Empleador |
| Poseer titulación homologada o acreditar capacitación exigida por oferta | Trabajador |
| Carecer de antecedentes penales | Trabajador |
| No encontrarse en situación irregular en territorio español. | Trabajador |

Los requisitos del trabajador par acogerse a alguna de las modalidades de arraigo se describe en el **cuadro IV.**

### ¿Es necesario autorización laboral para contratar a trabajadores comunitarios?

No es necesaria autorización laboral para contratar a trabajadores de los siguientes países con los cuales existe libre circulación: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Gran Bretaña, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Suecia, Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza. Esta libre circulación se extiende también a familiares.

Como ciudadano comunitario, para entrar en España sólo es necesario la tarjeta de identidad o pasaporte en vigor.

### ¿Puedo contratar a trabajadores de los países de nueva adhesión?

Para los países de nueva adhesión (Letonia, Polonia, Eslovaquia, Lituania, Eslovenia, Hungría, Estonia, República Checa) existe una restricción sobre la libre circulación de personas que inicialmente se prevé de 2 años, lo que significa que para trabajar en nuestro país por lo menos hasta el 1 de mayo del 2006, si no existe prórroga, será necesaria autorización laboral, excepto para los países de Chipre y Malta que disponen de libre circulación desde el 1 de mayo del 2004.



### ¿Cuáles son las sanciones a las que me expongo por contratar a trabajadores sin autorización de trabajo?

El código penal castiga con pena de prisión y multa por emplear a extranjeros sin autorización de trabajo en situaciones que restrinjan sus derechos, promover la inmigración clandestina o producir discriminación en el empleo.

Las sanciones en materia de extranjería por contratar a trabajadores extranjeros sin autorización de trabajo pueden oscilar entre 6.001 hasta 60.000 Euros.

**CUADRO III. Requisitos para la contratación de Temporada.**

| Requisitos | ¿Quién? |
|---|---|
| Disponer de alojamiento adecuado que garantice dignidad e higiene | Empleador |
| Organizar los viajes de los trabajadores de llegada a España y vuelta a su país de origen. El importe de algo más del coste del primero de tales viajes correrá a cuenta del empleador | Empleador |
| Compromiso de regreso a país de origen una vez finalizada la relación laboral | Trabajador |

**CUADRO IV. Requisitos del trabajador para acogerse al arraigo laboral y arraigo social.**

| Arraigo laboral (en vigor a partir de 7/8/05) | Arraigo social |
|---|---|
| - Acreditar 2 años permanencia en España. | - Acreditar 3 años permanencia en España. |
| - Carecer de antecedentes penales | - Carecer de antecedentes penales. |
| - Demostrar existencia de relaciones laborales no inferiores a 1 año mediante resolución judicial o acta inspección trabajo. | - Disponer en el momento de solicitud de: contrato de trabajo por 1 año y bien acrediten vínculos familiares o informe del Ayuntamiento que acredite su inserción social. |
| Causas: Si se cumplen los requisitos y se comprueba relación laboral fraudulenta, el empresario será sancionado y el trabajador obtendrá autorización. | Causas: Si cumple con los requisitos, el trabajador obtendrá autorización. |

– Para el inicio de estos procedimientos el extranjero debe residir en nuestro país.