

Conforme a los artículos 169, 3º, y concordantes, del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regulaba la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012, para trabajadores de temporada o campaña -reguladas actualmente por la Orden TMS/1426/2018, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020- establece particularidades del procedimiento de contratación de trabajadores de temporada o por obra o servicio en la gestión colectiva de contrataciones en origen de trabajadores extranjeros no comunitarios para 2012 (vigencia Prorrogada al 2018 por Orden ESS/1309/2017, de 28 de diciembre, por la que se prorroga la vigencia de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012).

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 hallan ni residen en España. A dichos efectos, los empleadores podrán presentar las correspondientes solicitudes por sí mismos o a través de las organizaciones empresariales, previa designación de éstas mediante el documento anexo I.

Garantías para los trabajadores.

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 aquéllos las siguientes condiciones:

1. En relación con cualquier oferta de empleo presentada se deberá garantizar:

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

En el caso de ofertas de empleo temporal en el sector agrario se considerará continuada la actividad no 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 se corresponderá con este límite mínimo.

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

b) El cumplimiento de las condiciones de trabajo.

El contrato de trabajo que se suscriba deberá contener las mismas condiciones contenidas 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 Seguridad Social, en cumplimiento del artículo 38.4 de la Ley Orgánica 4/2000.

Asimismo, el empleador deberá cumplir todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores.

2. Además, se deberá garantizar:

a) La puesta a disposición del trabajador de un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor, debiendo quedar garantizada en todo caso la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento.

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 de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a 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.

Documentación que debe presentarse junto a la solicitud de gestión de una oferta genérica de empleo.

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

2. 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.

3. La solicitud irá acompañada de la siguiente documentación:

d) Cuando se trate de ofertas que, bajo un mismo código nacional de ocupación, CNO, 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.

Tramitación de las solicitudes de gestión de una oferta genérica de empleo.

1. Presentada la solicitud de gestión de oferta genérica 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.
3. Las solicitudes que hayan sido valoradas favorablemente por la Oficina de Extranjería serán trasladadas a la Dirección General de Migraciones en el plazo máximo de los cinco días siguientes al de la presentación completa de la documentación exigible.

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

Con el fin de facilitar la disponibilidad de trabajadores que se ajusten al perfil profesional de las ocupaciones requeridas por el mercado de trabajo, la Dirección General de Migraciones mantendrá relaciones de información y colaboración con las autoridades competentes de los países con los que existen acuerdos sobre regulación y coordinación de flujos migratorios, 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.

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 Oficinas de Extranjería afectadas, a la Misión Diplomática u Oficina Consular y a la Dirección General de Españoles en el Exterior, Asuntos Consulares y Migratorios.

4. 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.

6. La participación de los trabajadores en cualquier fase del proceso de selección será gratuita. Los miembros de la Comisión de selección velarán porque ésta 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.

7. 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.

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

7. Recibida la notificación de la resolución de concesión, el empleador, la organización empresarial o sus representantes acreditados deberán presentar en la Misión diplomática y Oficina consular competente las solicitudes de visado de todos los trabajadores de forma conjunta. Para ello deberán recabar de los trabajadores la firma de los siguientes documentos:

a) Los contratos, cumplimentados en el 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.

Procedimiento de gestión unificada de ofertas de temporada o campaña.

1. 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.
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 temporal 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, así como la relación de empleadores representados, 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, en el modelo establecido como anexo I.
 - b) Junto con la solicitud se adjuntará la documentación establecida en el artículo 6.3 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 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 se seleccionarán en un único proceso selectivo en origen, de cuyo resultado se elaborará una sola acta 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.

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 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 VII, que será sellado por la Oficina de Extranjería, la Dirección General de Migraciones, así como por la Consejería o Sección de Trabajo e Inmigración de la Misión Diplomática de que se trate o, en su defecto, 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, Asuntos Consulares y Migratorios 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 2012, mediante un código que establecerá la Dirección General de Españoles en el Exterior, Asuntos Consulares y Migratorios 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 un mes desde su entrada en España. De acuerdo con lo establecido en el artículo 25 bis.d) de la Ley Orgánica 4/2000, 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.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.

Cumplimiento del compromiso de regreso.

1. Los titulares de la autorización de residencia y trabajo, una vez finalizada la prestación laboral, deberán regresar a su país de forma inmediata.

2. En el plazo de un mes desde la entrada del trabajador en su país, éste deberá personarse en la Misión diplomática u Oficina consular española correspondiente a fin de acreditar el cumplimiento del 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.

REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA 4/2000, SOBRE DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIAL

Artículo 64. Requisitos.

1. Para la concesión de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena será necesario cumplir los requisitos que se establecen en este artículos relativos a la residencia y al trabajo, respectivamente.

2. (...)

3. En relación con la actividad laboral a desarrollar por los extranjeros que se pretende contratar, será necesario que:

a) La situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero en los términos previstos en el artículo 65 de este Reglamento.

b) El empleador presente un contrato de trabajo firmado por el trabajador y por él mismo y que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

La fecha de comienzo del contrato deberá estar condicionada al momento de eficacia de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

c) Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable para la misma actividad, categoría profesional y localidad.

En el caso de que la contratación fuera a tiempo parcial, la retribución deberá ser igual o superior al salario mínimo interprofesional para jornada completa y en cómputo anual.

Artículo 100. Procedimiento:

4. En el momento en que la autoridad competente disponga de los contratos firmados por los empresarios, procederá a hacer constar en éstos la diligencia aprobatoria de la autorización, e indicará la ocupación, el ámbito territorial y la duración autorizados. Los ejemplares de los contratos serán remitidos de nuevo a los empresarios para que puedan ser firmados por el trabajador en el país de origen, ante la oficina consular competente para la expedición del visado.

Artículo 174. Visados de residencia y trabajo de temporada.

1. (...) - d) Los contratos de los trabajadores incluidos en la resolución, firmados previamente por ambas partes.

Artículo 99. Requisitos.

1. Para obtener la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada es necesario cumplir los requisitos establecidos en el artículo 64 de este Reglamento.

En todo caso, los contratos de trabajo deberán contener, al menos, los aspectos previstos en el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

REAL DECRETO 1659/1998, DE 24 DE JULIO, POR EL QUE SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 8, APARTADO 5, DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE INFORMACIÓN AL TRABAJADOR SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 2. Información general.

1. En las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Tal obligación se entenderá cumplida cuando tales elementos y condiciones figuren ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder del trabajador. Cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente la información relativa a los citados elementos y condiciones, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador la información restante, en los términos y plazos establecidos en el presente Real Decreto.

2. La información a que se refiere el apartado anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos:

- a) La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- c) El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- d) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- f) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- g) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.

h) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

i) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

3. La información sobre los extremos a que se refieren los párrafos e), f), g) y h) del apartado anterior podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente.

En efecto, este tipo de contrataciones en origen, nominativas, para trabajadores de temporada o campaña, o por obra o servicios determinados, reguladas actualmente por la Orden TMS/1426/2018, de 26 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019 (que vino a sustituir la anterior Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regulaba la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012, con sus correspondientes prórrogas), conforme a la habilitación contenida en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril; que entre otras determinaciones al respecto, establece en su artículo 169 que la orden ministerial que apruebe la gestión colectiva de contrataciones en origen comprenderá, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 4/2000, la cifra provisional de los puestos de trabajo de carácter estable que pueden ser cubiertos a través de este procedimiento por los trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España; el número de visados para la búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen o limitados a determinadas ocupaciones; así como las particularidades en el procedimiento reglamentariamente previsto para la contratación de trabajadores de temporada o campaña o por obra o servicio, sin establecer una cifra de puestos a cubrir ni una delimitación de ocupaciones laborales.

REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA 4/2000, SOBRE DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIAL

Artículo 64. Requisitos.

1. Para la concesión de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena será necesario cumplir los requisitos que se establecen en este artículos relativos a la residencia y al trabajo, respectivamente.

2. En relación con la residencia de los extranjeros que se pretende contratar, será necesario que:

- a) No se encuentren irregularmente en territorio español.
- b) Carezcan de antecedentes penales, tanto en España como en sus países anteriores de residencia durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento español.
- c) No figuren como rechazables en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- d) Haya transcurrido el plazo de compromiso de no regreso a España del extranjero, asumido por éste en el marco de su retorno voluntario al país de origen.
- e) Se haya abonado la tasa por tramitación de la autorización de residencia temporal.

3. En relación con la actividad laboral a desarrollar por los extranjeros que se pretende contratar, será necesario que:

- a) La situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero en los términos previstos en el artículo 65 de este Reglamento.
- b) El empleador presente un contrato de trabajo firmado por el trabajador y por él mismo y que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

La fecha de comienzo del contrato deberá estar condicionada al momento de eficacia de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

- c) Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo aplicable para la misma actividad, categoría profesional y localidad.

En el caso de que la contratación fuera a tiempo parcial, la retribución deberá ser igual o superior al salario mínimo interprofesional para jornada completa y en cómputo anual.

d) Que el empleador solicitante haya formalizado su inscripción en el correspondiente régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

e) El empleador cuente con medios económicos, materiales o personales, suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador en los términos establecidos en el artículo 66 de este Reglamento.

f) El trabajador tenga la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.

g) Se haya abonado la tasa relativa a la autorización de trabajo por cuenta ajena.

4. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo en los supuestos establecidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000 o por Convenio internacional.

Igualmente, se autorizará a trabajar sin atender a la situación nacional de empleo a los nacionales de Estados con los que se hayan suscrito convenios internacionales a tal efecto, así como a los nacionales de Estados no pertenecientes a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo enrolados en buques españoles en virtud de acuerdos internacionales de pesca marítima. En este caso, se concederá validez de autorización para trabajar al duplicado de la notificación de embarque o renovación del contrato de tripulantes extranjeros en buques españoles.

Artículo 99. Requisitos.

1. Para obtener la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada es necesario cumplir los requisitos establecidos en el artículo 64 de este Reglamento.

En todo caso, los contratos de trabajo deberán contener, al menos, los aspectos previstos en el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

REAL DECRETO 1659/1998, DE 24 DE JULIO, POR EL QUE SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 8, APARTADO 5, DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE INFORMACIÓN AL TRABAJADOR SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 2. Información general.

1. En las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Tal obligación se entenderá cumplida cuando tales elementos y condiciones figuren ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder del trabajador. Cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente la información relativa a los citados elementos y condiciones, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador la información restante, en los términos y plazos establecidos en el presente Real Decreto.

2. La información a que se refiere el apartado anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos:

a) La identidad de las partes del contrato de trabajo.

b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.

c) El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.

d) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.

f) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

g) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.

h) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es

posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

i) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

3. La información sobre los extremos a que se refieren los párrafos e), f), g) y h) del apartado anterior podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente.

REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA 4/2000, SOBRE DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIAL

CAPÍTULO VI

Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada

Preceptos más relevantes (todos lo son, del 97 a 102) de este Capítulo:

Artículo 98. Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada.

1. La autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada se tramitará de acuerdo con el procedimiento y los requisitos previstos para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena con las especialidades previstas en este capítulo.

2. Esta autorización permite el desarrollo de las siguientes actividades:

a) De temporada o campaña.

3. La duración de la autorización coincidirá:

a) En el caso de actividades de campaña o temporada, con la duración del contrato o contratos de trabajo, con el límite máximo de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses consecutivos.

4. En los supuestos de los apartados 2.a) y 2.b) la solicitud podrá formularse a través del procedimiento establecido en la Orden de gestión colectiva de contrataciones en origen cuando se pretenda la contratación de diez o más trabajadores para una misma actividad.

Artículo 99. Requisitos.

1. Para obtener la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada es necesario cumplir los requisitos establecidos en el artículo 64 de este Reglamento.

En todo caso, los contratos de trabajo deberán contener, al menos, los aspectos previstos en el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

TÍTULO VIII

Gestión colectiva de contrataciones en origen

* El título VIII da acogida a la regulación de la gestión colectiva de contrataciones en origen, que sustituye a la tradicional denominación del contingente, previendo una continua relevancia de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

Arts 167 a 177, en especial el 174, 1º

Artículo 174. Visados de residencia y trabajo de temporada.

1. (...) - d) Los contratos de los trabajadores incluidos en la resolución, firmados previamente por ambas partes.