



**SOC-SAT Almería**  
C/ Jorge Guillén, 1, bajo, 04006  
Tel/Fax. 34-950 170038 –  
email: [socalmeria@yahoo.es](mailto:socalmeria@yahoo.es)

**Febrero 2011**

## **PROPUESTAS PARA LA REFORMA DEL RELOEX – TRABAJADORES AGRICOLAS –**

### **JUSTIFICACION:**

En estos últimos 20 años la agricultura ha sido uno de los sectores productivos que ha concentrado uno de los mayores porcentajes de mano de obra inmigrante. Más aún en las regiones donde se ha desarrollado una agricultura industrial intensiva con gran necesidad de jornaleros durante la mayor parte del año, como Almería o Murcia, donde prácticamente ha reemplazado a los trabajadores locales. Asimismo el porcentaje de jornaleros inmigrantes ha ido aumentando sin cesar en el resto de campañas más cortas, donde aún comparte espacio con jornaleros españoles, como en las distintas vendimias, cosechas de frutas en Cataluña, La Rioja, Valencia, Jaén, Sevilla o Córdoba, entre otras. En zonas como Huelva también se ha producido un reemplazo prácticamente total de estos nuevos trabajadores venidos de otros países. Podemos afirmar que este sector aún pujante de la economía española no podría haber subsistido sin el empleo de las miles de personas inmigradas que llegaron a nuestro suelo.

Las propias condiciones de inestabilidad, salarios más bajos que en otros sectores, desplazamientos continuos y dureza en las condiciones laborales, ha desincentivado la permanencia del jornalero local y ha fomentado un permanente ir y venir del inmigrante, que provoca situaciones cíclicas de falta de mano de obra en momentos álgidos de las distintas campañas agrícolas. Esto provoca la atracción de los trabajadores más precarios desde un punto de vista documental y familiar, y la permanente necesidad empresarial y social de regularizar la situación administrativa de los nuevos trabajadores. Durante los años noventa esta situación se solucionó a través de procesos de regularización exitosos que permitieron sacar a la luz a una situación económica y laboral de hecho, con apoyo de los propios empresarios interesados. También se estableció un sistema de contingente “impuro” que permitía que el agricultor pudiera contratar dentro de un cupo fijado anualmente, al propio trabajador que ya conocía y que se encontraba integrado en la sociedad de acogida. Durante este período siempre se adaptaron las normas y criterios a la estacionalidad e inestabilidad laboral del jornalero, garantizando su derecho a la estabilidad documental, familiar y social, al igual que el resto de trabajadores, a pesar de no tener la misma estabilidad que en otros sectores. En los años 2000 surgió la figura del “arraigo” que pudo canalizar la documentación en su puesto de trabajo de los nuevos jornaleros que la producción agrícola iba demandando. También funcionó la figura del permiso de trabajo inicial sin necesidad de contemplar la situación de empleo, para familiares de residentes extranjeros, lo que generaba más confianza y seguridad en el empleador. También en este periodo se entendía que la contratación exigida legalmente debía adaptarse a las condiciones de contratación y -repetimos- inestabilidad propia del sector agrícola, por lo que el sistema funcionó en este aspecto adecuadamente.

A finales de la década comienza a ampliarse el uso de la figura del contingente “temporal”, es decir que se obligaba al trabajador a retornar a su país una vez acabada una campaña agrícola determinada, entendiendo que su base de residencia seguía siendo su país de origen. Este sistema que funcionó, aunque no sin problemas, en campañas cortas como la de la fresa en Huelva, se tergiversó completamente en sus fundamentos al aplicarse a campañas de mayor duración, como en Almería, librándose mayoritariamente autorizaciones de residencia por nueve meses, el máximo legal permitido. Comienzan a darse, en consecuencia, situaciones absurdas e injustas, como que los trabajadores residen durante años, la mayor parte de su vida en España, y sólo sus vacaciones de tres meses en su país. A pesar de trabajar tanto o más que muchas personas residentes, españolas o extranjeras, no tienen derecho a prestaciones de desempleo ni otras, como la de maternidad o acceso al sistema sanitario por ejemplo, si la situación les ocurre fuera de España. En la práctica tampoco tienen capacidad de ejercer sus derechos laborales ya que en todo momento dependen de la voluntad de su empresario para ser llamados al año siguiente. Estas situaciones llevan a que muchas personas, ya arraigadas, prefieran quedarse en la ilegalidad antes que volver a sus países, con el riesgo de no ser ya más autorizados a volver. La nueva Ley de Extranjería reduce a dos años el periodo exigido para poder obtener un permiso inicial temporal que les permita residir todo el año en territorio español, aunque siguen dependiendo de que se libre en su favor un contrato de duración anual, tal como en el caso del arraigo social.

Sin embargo, desde el desencadenamiento de la crisis económica actual, las administraciones han ido variando su criterio a la hora de interpretar los requerimientos legales en la contratación agraria y han ido aumentando las exigencias, con el efecto de hacer prácticamente imposible la utilización de un contrato agrícola para la obtención de una autorización de residencia por arraigo social, o de una autorización de residencia y trabajo inicial por ser familiar de residente legal o por haber realizado dos campañas contratado en origen. Comienza a exigirse que las empresas hayan tenido contratados en años anteriores a todos sus trabajadores durante todo el año, lo cual no se corresponde con la estacionalidad de la producción agrícola ni con la realidad del mercado laboral del sector. Se cierra de esta manera la posibilidad de obtener una residencia legal estable para miles de jornaleros inmigrantes indocumentados (por no haber tenido nunca una autorización y cada vez más, por habersele extinguido o no renovado una anterior) de quienes depende -al no funcionar eficazmente los otros sistemas- el funcionamiento y desarrollo de las campañas agrícolas mencionadas.

Por todo lo expuesto consideramos que debe aprovecharse la reforma del Reglamento de Extranjería para encarar de una forma más garantista y a la vez eficaz, la regulación de estas situaciones. Creemos que por una parte debe adaptarse la regulación de la contratación en origen a lo que es su fundamento: que la persona viene a trabajar efectivamente en periodos estacionales sin perder su vinculación con su residencia de origen. Por ello nunca debería librarse autorizaciones de más de seis meses, ya que de lo contrario se está aceptando que la residencia habitual del trabajador se halla en España, aunque no se les reconocen los mismos derechos que a los demás, bajo la ficción de que habita en otro país. También debe exigirse que además de la vivienda, el empresario garantice trabajo efectivo y se haga cargo de los viajes de ida y vuelta, ya que lo contrario resulta un perjuicio económico inaceptable para quien se aleja de su residencia por periodos cortos de labor con el fin de reunir dinero suficiente que justifique tal desplazamiento y desarraigo temporal. Asimismo debería aplicarse la cotización de desempleo y fijarse mecanismos para que el trabajador cobre las prestaciones en su país de origen o que acumule los periodos cotizados a fin de incluirlos en futuras prestaciones, una vez que haya obtenido su residencia temporal, en uso de la facultad legal que le autoriza a obtenerla después de dos campañas. Entendemos que la situación actual viola nuestros principios constitucionales de igualdad ante la ley. Finalmente deberían tenerse en consideración circunstancias

excepcionales que eximieran al trabajador de regresar a su país al cabo de los seis meses, como en caso de enfermedad, embarazo, matrimonio con residente, entre otras situaciones.

En cuanto a la documentación (o recuperación de la misma) de las personas inmigradas que ya se encuentran en territorio español, trabajando o en disposición de trabajar en el medio agrario, debería retornarse al principio más garantista y a la vez más funcional con el sistema de producción agrícola, de adaptar la exigencia del contrato a esta realidad. No puede mantenerse la interpretación de que se necesita un contrato anual con prestaciones reales durante todo el año, ya que esa no es la realidad. El Contrato agrícola obliga al trabajador a ponerse a disposición de su empleador pero no obliga a éste a proveerle trabajo permanente. Mientras ésto no se mejore -como es de desear y de justicia- no tiene sentido desconocer la realidad. Por ello consideramos que debe aceptarse un contrato de nueve meses (que en el caso de la campaña almeriense es lo normal, llegando cada vez más a duraciones de diez, once y doce meses al año) o varios contratos con una duración mínima de tres meses (que es una media más adecuada a la realidad de las distintas campañas provinciales) y no de seis como pretende la propuesta de reforma, y que entre ellos sumen un mínimo de actividad de 9 meses por año. Asimismo, si pretendemos un mecanismo eficaz, útil para el empresariado y garantista para el trabajador, se debe eliminar la necesidad de la concatenación de los múltiples contratos, ya que normalmente no se da una sucesión perfecta entre las campañas, más aún teniendo en cuenta que normalmente existen largos desplazamientos y necesidad de tiempo para instalarse en la nueva localidad de residencia.

Por último se tendrá que tener en consideración que las demoras administrativas en las concesiones de las correspondientes autorizaciones y visados, así como la fluctuación propia de las campañas agrícolas, aconsejan la flexibilidad para el caso de que un empleador que inicialmente haya firmado un contrato agrícola y que llegado el momento no pueda o no quiera dar inicio a la relación laboral comprometida, no perjudique injustamente al trabajador cuando éste se hubiera puesto diligentemente a disposición del empresario, permitiendo -como en el caso de fallecimiento del empresario o desaparición de la empresa contratante- la presentación de un nuevo contrato que reemplace al originalmente presentado. No olvidemos que el jornalero es una persona, un trabajador con derechos y no un mero instrumento de producción, por lo que cualquier regulación legal, propia de un estado social y democrático de derecho, debe contemplar tanto el interés general de la producción y el mercado de trabajo, como de los derechos básicos y la adecuada dignidad del empleado.

**PROPUESTAS de MODIFICACION.** (El articulado corresponde al Borrador del nuevo Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, presentada por la Secretaría de Estado de Inmigración e Inmigración el pasado 8 de febrero, figurando en negrita las modificaciones propuestas al mismo).

**- Art. 64.3.b) (requisitos para autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena)**

“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 período de vigencia de la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena. **En el sector agrícola y para los supuesto contemplados en el art.40.1 incisos a),b) y d) a l) de la LOEX, se admitirá un contrato por un mínimo de nueve meses de actividad continuada o varios contratos por un mínimo de tres meses de actividad continuada cada uno, que sumen en el periodo de un año un mínimo de nueve meses.** La fecha de comienzo del contrato (o del primer contrato agrícola en su caso) deberá estar condicionada al momento de eficacia de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.”

**- Art. 67.8 (procedimiento para autorizaciones iniciales)**

“En caso de fallecimiento del empleador, de desaparición del empleador que tenga la condición de empresa **o de que habiéndose el trabajador dirigido al empleador que solicitó la autorización, éste le hubiera comunicado su intención o imposibilidad**

**de no darle de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social en el plazo establecido**, el órgano que concedió la autorización podrá permitir el alta del trabajador por otro empleador, siempre que ésta se produzca dentro de los tres meses desde su entrada legal en España.

**- Artículo 96.3.b) (Duración de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada).**

“La duración de la autorización coincidirá con:

a) En el caso de actividades de campaña o temporada, con la duración del contrato o contratos de trabajo, con el límite máximo de **seis** meses, dentro de un período de 12 meses consecutivos.”

**- Artículo 97.2 (Obligación de retorno en autorizaciones de duración determinada)**

“Igualmente, será requisito a cumplir en todos los supuestos que el trabajador extranjero se comprometa a retornar al país de origen, una vez concluida la relación laboral.

**La autoridad laboral podrá eximir excepcionalmente de esta obligación al trabajador, por motivos de enfermedad, embarazo, matrimonio con residente u otra causa que aconseje la prolongación de su estancia en España.**

**- Artículo 97.3.b y c (Requisitos para autorizaciones de duración determinada)**

“ b) Que el empleador organice los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, **asumiendo el coste de los mismos**, y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar del alojamiento, así como haya actuado diligentemente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen en anteriores ocasiones.”

“c) Que el empleador garantice 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 igual al tiempo de trabajo habitual en el sector, nunca inferior a 20 jornales reales por mes de contrato, 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.”

**- Artículo 99.2 (Necesidad de alta en autorizaciones de duración determinada)**

“En el supuesto regulado en el artículo 96.2.a), cuando en el plazo de un mes desde su entrada en España no exista constancia de que el trabajador ha sido dado de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, la autoridad competente podrá resolver la extinción de la autorización de conformidad con lo dispuesto por el artículo 159. **Para los casos de fallecimiento o desaparición del empleador o de que habiéndose el trabajador dirigido al empleador que solicitó la autorización éste le hubiera comunicado su intención o imposibilidad de no darle de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social en el plazo establecido, será de aplicación lo regulado en el art.67.8 de este Reglamento, permitiéndose al trabajador la presentación de otro contrato y la correspondiente alta antes de los tres meses de su entrada legal en España.** Asimismo, la autoridad competente requerirá al empleador para que alegue las razones por las que no se ha iniciado la relación laboral, con la advertencia de que, si no alegase ninguna justificación o si las razones aducidas se considerasen insuficientes, podrán denegarse ulteriores solicitudes de autorización que presente por considerar que no se garantiza la actividad continuada de los trabajadores, así como de la posible concurrencia de una infracción grave de las previstas en el artículo 53.2.a) de la Ley Orgánica 4/2000.”

**- Artículo 100. (Prórroga de las autorizaciones de duración determinada)**

“En los supuestos en que las autorizaciones sean susceptibles de prórroga, el empleador deberá acreditar que ésta se solicita para continuar con la realización de la misma obra, servicio o actividad especificados en el contrato. La duración de la autorización de la prórroga coincidirá con la finalización de la obra, servicio o actividad con el límite de un año, y podrá ser objeto de otras prórrogas en las mismas condiciones.

Las autorizaciones de temporada o campaña se podrán prorrogar hasta **seis** meses en función del período de contratación inicial.”

**- Artículo 122.1 (Arraigo laboral)**

“Por arraigo laboral, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un período mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, y que demuestren la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses, **o a un mes en el sector agrario.**

A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar una resolución judicial que la reconozca o la resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.

**- Artículo 122.2.b). (Contrato requerido para Arraigo Social)**

“Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud para un periodo que no sea inferior a un año, **o a nueve meses de actividad continuada en el sector agrario.** Dicha contratación habrá de estar basada en la existencia de un solo contrato, salvo en los siguientes supuestos:

En el caso del sector agrario, cabrá la presentación de dos **o más** contratos, con distintos empleadores, cada uno de ellos con una duración mínima de **tres** meses, **que sumen en el periodo de un año un mínimo de nueve meses.**

En el caso de desarrollo de actividades en una misma ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos, todos ellos de duración mínima de un año, y cuya suma debe representar una jornada semanal no inferior a 30 horas en el cómputo global.”

**Disposición adicional decimosexta. (Cotización por la contingencia de desempleo)**

“En las contrataciones de los extranjeros titulares de las autorizaciones de trabajo para trabajadores transfronterizos, para actividades de duración determinada y para estudiantes, **siempre** se cotizará por la contingencia de desempleo, **salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.** Se establecerán reglamentariamente los mecanismos para que los trabajadores implicados puedan cobrar las prestaciones que les correspondan en sus países de residencia, o que se tengan en cuenta los periodos cotizados en actividades de duración determinada para el caso de haberse obtenido una autorización temporal de residencia y trabajo en virtud del art.40.1.k) de la LOEX”.

Federico Pacheco – Margarita Mora  
SOC-SAT ALMERIA – Febrero de 2011.