



## **ASPECTOS JURÍDICOS**





## 1. INTRODUCCIÓN

La incidencia social, económica y política que el fenómeno migratorio lleva generando en España desde hace algunos años, al constituir nuestro país un punto de destino de los flujos migratorios y, por su situación, también, en un punto de tránsito hacia otros países, ha obligado al Gobierno español, a regular la situación de la población inmigrante en nuestro país, normalizar su situación de permanencia en España revistiéndola de la necesaria legalidad, velar por sus derechos y libertades, permitiéndoles que contribuyan al crecimiento económico de nuestro país accediendo al mercado de trabajo.

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre y su Reglamento de ejecución, aprobado por Real Decreto 864/2001 de 20 de julio, establece la posibilidad de otorgar permisos de trabajo a extranjeros residentes legales en España y a extranjeros que no se hallen ni residan aquí, a través de diferentes procedimientos, tomando en cuenta distintos factores, tales como la situación nacional de empleo, las características del trabajo a realizar, etcétera. Todo ello con el fin de ordenar a través del trabajo y gestión de las ofertas de empleo existentes, la llegada a nuestro país de extranjeros en razón de nuestra capacidad de acogida, determinada, preferentemente, por nuestro exceso de ofertas de trabajo no cubiertas por el mercado nacional, para facilitar su integración y desarrollo personal y profesional.

Recientemente, nuestro Parlamento ha aprobado una Ley Orgánica que viene a regular y modificar aspectos de las normas anteriormente citadas. Nos estamos refiriendo a la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de Noviembre, de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de Diciembre. La entrada en vigor de esta Ley, tal y como se establece en su Disposición Final Cuarta, se producirá al mes de su completa publicación en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E.). La citada norma se publicó en el B.O.E. número 279, de 21 de Noviembre de 2.003.

Según reza en Título II de la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 14/2003, los objetivos que se persiguen con la reforma de la legislación vigente que supone su entrada en vigor son cuatro:

1. La mejora de la gestión, mediante la simplificación de los trámites administrativos, y la del régimen jurídico de las situaciones de los



- extranjeros en España, así como la determinación de los tipos de visado y los efectos de los mismos, y la lucha contra el uso fraudulento de los procedimientos administrativos de gestión en esta materia. Todo ello con el fin de favorecer la inmigración legal y la integración de los extranjeros que, de esta manera, accedan y residan en nuestro territorio.
2. El reforzamiento y, en definitiva, mejora de los medios e instrumentos sancionadores previstos en la Ley Orgánica 4/2000, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, para luchar contra la inmigración ilegal y el tráfico de seres humanos.
  3. La incorporación de las disposiciones aprobadas por la Unión Europea sobre exigibilidad de las tasas correspondientes a la expedición de visados, así como sobre sanciones a transportistas y reconocimiento mutuo de las resoluciones de expulsión, para impedir que aquellos extranjeros sobre los que hayan recaído éstas en cualquier Estado de la Unión, puedan intentar evitarlas trasladándose a otro Estado.
  4. Las incorporaciones al texto de la Ley Orgánica 4/2000, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, derivadas de la **Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de Marzo de 2.003**, relativas a la necesaria regulación, en la citada Ley Orgánica, de determinados preceptos del Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 864/2001, de 20 de Julio.

Según el Título IV la Exposición de Motivos de la citada Ley Orgánica 14/2003, **las modificaciones que ésta introduce no afectan ni al catálogo de derechos ni a la estructura de la Ley Orgánica 4/2000, reformada por la Ley Orgánica 8/2000.**

Se introduce una modificación para establecer la **obligación de proveerse de una tarjeta de identidad de extranjero**, como documento acreditativo de la autorización administrativa para residir, adaptando así nuestra normativa al Reglamento 1030/2002, del Consejo, de 13 de junio de 2002.

En materia de reagrupación familiar, para evitar fraudes en las "reagrupaciones en cadena", se ha incorporado a la Ley Orgánica 4/2000, como presupuesto para el ejercicio de dicho derecho por parte de un residente que lo fuese en virtud de una previa reagrupación, el que éste sea titular de una autorización de residencia independiente, así como determinados requisitos concretos para el ejercicio de reagrupación familiar en el caso de ascendientes previamente reagrupados.

Igualmente, en la Ley Orgánica 14/2003 se precisan los supuestos en los que los cónyuges e hijos reagrupados pueden acceder a una autorización de **residencia independiente**, para lo que, en todo caso, se exigirá que cuenten con una previa autorización para trabajar.

Los extranjeros llegados a nuestro país a través de los procedimientos legales instaurados **gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución Española**, en los términos establecidos en los Tratados Internacionales, en la citada Ley Orgánica 8/2000 y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Siendo criterio interpretativo general que **los extranjeros ejercerán los derechos que se les reconocen en condiciones de igualdad con los españoles**. Entre los derechos reconocidos específicamente, la Ley Orgánica reconoce en su artículo 10, el derecho de todo extranjero, en situación de regularidad, a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como el acceso al sistema de la Seguridad Social de conformidad con nuestra legislación vigente.

De este modo, de conformidad con el artículo 39 de la Ley 4/2000 (modificado por la reciente L.O. 14/2003), el Gobierno español, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, las propuestas que le eleven las Comunidades Autónomas, y previa audiencia del Consejo Superior de Política de Inmigración y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, establecerá anualmente, siempre que exista necesidad de mano de obra, un contingente para este fin en el que se fijará el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen a trabajadores extranjeros que no se hallen ni sean residentes en España, con indicación de sectores y actividades profesionales.

Asimismo, el contingente podrá establecer un número de **visados para búsqueda de empleo** dirigidos a determinados sectores de actividad u ocupaciones en las condiciones que se determinen. Los visados para búsqueda de empleo



autorizarán a desplazarse al territorio español con la finalidad de buscar trabajo durante el **período de estancia de tres meses**, en los que podrá inscribirse en los servicios públicos de empleo correspondientes. Si transcurrido dicho plazo no hubiera obtenido un empleo, el extranjero quedará obligado a salir del territorio, incurriendo, en caso contrario, en la infracción contemplada en el artículo 53.a) de esta Ley ("Encontrarse irregularmente en territorio español, por no haber obtenido la prórroga de estancia, carecer de autorización de residencia **o tener caducada más de tres meses la mencionada autorización**, y siempre que el interesado no hubiere solicitado la renovación de la misma en el plazo previsto reglamentariamente"), sin que pueda obtener una nueva autorización para trabajar en el plazo **de dos años**.

Las ofertas de empleo realizadas a través del contingente se **orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación de flujos**, sin perjuicio de la posibilidad de realizar ofertas de empleo nominativas a través de este procedimiento en las condiciones que se determinen.

A su vez, el Reglamento de ejecución de la referida ley Orgánica aprobado por Real Decreto 864/2001 de 20 de julio, desarrolla el contingente de trabajadores extranjeros y distingue, en su artículo 65, una fase previa en el que se procede a **una valoración de las necesidades del mercado de trabajo a nivel provincial en atención a los diferentes sectores de la actividad** (construcción, hostelería, transportes, comercio, agricultura, metal, textil y confección, madera, alimentación, otras industrias, pesca y servicios) y, una segunda fase, en la que se procede a distribuir o concretar las necesidades de cada sector económico en concreto.

Finalmente, resulta destacable la introducción de un nuevo artículo por la Ley 14/2003, el artículo 71, por el que se prevé la constitución del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, que tendrá funciones de estudio y análisis, y tendrá capacidad para elevar propuestas de actuación en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia.

## 2. CONTINGENTE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS DE TEMPORADA PARA EL SECTOR DE LA AGRICULTURA. AÑO 2003.

La problemática de la necesidad de mano de obra en los diferentes sectores de la actividad económica, se ve agudizada en el mundo de la agricultura, lo que ha propiciado la integración progresiva de la población inmigrante en las tareas agrícolas. El exceso de ofertas de empleo presentadas anualmente para atender con la población autóctona las necesidades agrarias a nivel nacional y en concreto, del campo andaluz, ha motivado que las autoridades españolas acepten la cobertura de dichas ofertas con trabajadores extranjeros.

Teniendo en cuenta las peticiones que se efectuaron a nivel provincial de mano de obra agrícola y que la mayoría de las actividades que se realizan en la agricultura vienen caracterizadas por una duración limitada en el tiempo, de temporada o campaña, el Consejo de Ministros acordó en reunión celebrada el día 27 de diciembre del 2002, la aprobación de un contingente de trabajadores extranjeros de temporada agrícola para el año 2003 y a nivel nacional de un total de **11.183 trabajadores**. Dicho acuerdo se publicó mediante Resolución de fecha 14 de enero de 2003 (BOE 16 de enero de 2003).



Estudio comparativo de las condiciones laborales entre la población autóctona e inmigrante en el sector agrícola.  
Iniciativa Comunitaria Equal. Proyecto Arena. UGT Andalucía

El número indicado de trabajadores extranjeros de temporada se distribuyó en atención a las provincias solicitantes de mano de obra inmigrante de la siguiente forma:

### TRABAJADORES EXTRANJEROS DE TEMPORADA- Año 2003

PROVINCIAS	S. AGRARIO
ALAVA	200
<b>ALMERÍA</b>	<b>560</b>
BALEARES	86
BARCELONA	40
BURGOS	80
CÁCERES	50
<b>CÁDIZ</b>	<b>0</b>
CASTELLON	40
<b>CORDOBA</b>	<b>1.020</b>
CUENCA	552
GERONA	100
<b>HUELVA</b>	<b>5.300</b>
HUESCA	100
LLEIDA	120
LUGO	5
<b>MÁLAGA</b>	<b>400</b>
PALENCIA	30
SEGOVIA	700
TARRAGONA	60
VALENCIA	1.124
VALLADOLID	200
ZAMORA	16
ZARAGOZA	400
RESTO DE PROVINCIAS	0
<b>TOTAL</b>	<b>11.183</b>

- En caso de que alguna provincia no cubra total o parcialmente el número de trabajadores asignado, el exceso de personal puede ser cubierto por otra provincia cuyo contingente asignado sea inferior a la demanda real de trabajadores que precisa.



### 3. CONTRATACIÓN DE TRABAJADOR EXTRANJERO DE TEMPORADA. POSIBLES DIFERENCIAS CON EL TRABAJADOR NACIONAL.

#### a) Procedimiento de contratación del Trabajador

La principal diferencia que existe en la contratación de un trabajador nacional o de un extranjero, no radica ni en la modalidad de contratación, ni en las condiciones laborales que rige la relación contractual entre empresario y trabajador (nacional o extranjero) **sino en la búsqueda y localización del trabajador según su país de procedencia.**

Frente a la posibilidad de cualquier empresa agraria de localizar y contratar directamente a un trabajador nacional o comunitario, para la contratación de un trabajador extranjero, **deberá acudir a las organizaciones empresariales más representativas a nivel provincial** quienes, en su nombre y representación, canalizarán y presentarán ante la Dirección General de Ordenación de las Migraciones en Madrid, su oferta de empleo genérica de extranjero y los contratos de trabajo-solicitud de permiso de trabajo debidamente cumplimentados y firmados por el empresario. Únicamente la empresa que pretenda contratar a un número no inferior a 5 trabajadores extranjeros podrá presentar directamente ante las Áreas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales (Subdelegación de Gobierno) la documentación anteriormente referenciada.

Presentadas las ofertas de contratación de extranjeros **se verificará si las condiciones fijadas en las ofertas son las establecidas por la normativa nacional vigente** para la misma actividad, categoría y localidad y si la empresa solicitante se encuentra al corriente en el pago de las cotizaciones sociales y en el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

En caso de valoración favorable, por la Comisión Provincial de Flujos Migratorios, representativa de la Dirección General de Ordenación de la Migraciones en cada provincia, constituida aquélla, por los interlocutores sociales, las organizaciones empresariales más representativas en dicho ámbito geográfico, representantes del INEM, Junta de Andalucía, y Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales, se remitirán las ofertas de empleo extranjeras a la Dirección General, quien a su vez las enviará al órgano encargado de la preselección del trabajador en el país que corresponda a través de la Embajada de España en dichos países.



Efectuada esta comunicación, las respectivas Áreas o Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales asignarán a los contratos de trabajo, un número de enlace de visado que tras su cumplimentación en la Embajada de España del país de selección, **permitirá al trabajador su entrada y permanencia legal en España.**

Previamente, el órgano extranjero competente de la preselección, configurará un listado de posibles trabajadores en atención al perfil y características del trabajo a desempeñar, para que sobre la misma sean las organizaciones empresariales ó, en su caso, directamente el empresario, quienes acudan al país de selección y contraten al trabajador.

Tras la cumplimentación del contrato con los datos personales del trabajador y la estampación de su firma en el mismo, **dicho contrato, se erige igualmente como su permiso de trabajo, autorizándole a desarrollar legalmente en España, la actividad para la que fue contratado.** La duración del permiso de trabajo coincidirá con la duración del contrato no pudiendo exceder de nueve meses, dentro de un período de 12 meses consecutivos.

Entre las diferentes modalidades de permisos de trabajo que establece la normativa española en materia de extranjería, la autorización para la realización de actividades o servicios de temporada o campaña, se acoge a las características de permisos clasificados de Tipo T por el artículo 78 del Reglamento de Extranjería. Las condiciones para su concesión:

- a) **Que las ofertas de empleo no hayan podido ser cubiertas por trabajadores que se encuentren en todo el territorio nacional, ya sean españoles, comunitarios o extranjeros ya autorizados para trabajar.**
- b) Que los extranjeros se encuentren residiendo en el exterior en el momento en que se les pretenda contratar.
- c) Que el empresario asuma además de las obligaciones derivadas de la legislación laboral española, específicamente las siguientes:
  - 1.- **Disponer de alojamiento adecuado**, que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor en materia de alojamientos.



(Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 486/1997, de 23 de abril, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de Trabajo).

- 2.- **Organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen**, asumiendo, como mínimo el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el punto de entrada a España y el lugar de alojamiento.
- 3.- **Que el trabajador extranjero se comprometa a retornar al país de origen, una vez concluida la relación laboral**, a efectos de verificar el retorno deberá presentarse en la Misión Diplomática u Oficina Consular que le expidió el visado en el plazo de un mes desde el término de su autorización de permanencia en España. **El incumplimiento de esta obligación será causa de denegación de ulteriores permisos de trabajo.**
- 4.- **El cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones** así como la acreditación de su regreso ante la autoridad diplomática o consular competente, **le dará prioridad para ocupar otras posibles ofertas que se generen en la misma actividad.**

## b) Relación laboral.

De acuerdo con la normativa de extranjería reseñada, **todo extranjero contratado legalmente de acuerdo con el procedimiento antes citado, tiene derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta ajena así como el acceso al sistema de Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente.** Es, por tanto, la normativa laboral nacional la directamente aplicable en la relación contractual existente entre el empresario y trabajador extranjero, gozando éste de los mismos derechos y obligaciones que le asisten al trabajador nacional.



De conformidad con el artículo 3 del Real Decreto-Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las Disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los Convenios Colectivos aplicables.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las Disposiciones legales y Convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Dado que en el sector de la agricultura, y en concreto, en el ámbito geográfico de Huelva, Almería y Cádiz, existen, respectivamente, Convenios Colectivos del campo vigentes que establecen las condiciones mínimas laborales, **es la norma convencional la que regula la relación laboral entre empresario y trabajador nacional ó extranjero en el ámbito territorial correspondiente**, salvo que en los respectivos contratos de trabajo se consignen condiciones mas favorables a la establecidas en Convenio. De este modo la relación laboral entre el empresario y el trabajador extranjero, viene marcada por las condiciones que rijan en los respectivos Convenios. A título meramente enunciativo, podemos significar que el trabajador inmigrante, al igual que el trabajador autóctono o comunitario de carácter eventual, deberá prestar la jornada de trabajo estipulada en Convenio, percibirá el salario correspondiente en función del grupo o categoría profesional que se le asigne, de la actividad específica a desarrollar, será retribuido en caso de suspensión de jornada y, en definitiva, gozará de las mismas mejoras económicas que perciba un trabajador nacional que preste sus servicios en iguales condiciones que el trabajador extranjero. Asimismo deberá cumplir con sus obligaciones laborales, siendo, en caso contrario, causa justificada de extinción del contrato por voluntad del empresario.

Los **contratos de trabajo de temporada para extranjero**, normalizados en modelo oficial, someten su clausulado a la regulación contenida en la legislación nacional y, en especial al Convenio Colectivo aplicable, **a los efectos de verificar expresamente la igualdad de condiciones que regirán para todos los trabajadores, con independencia de su nacionalidad, que desarrollen la misma actividad en el mismo ámbito geográfico.**





## CONVENIOS PROVINCIALES DEL CAMPO DE HUELVA, ALMERÍA Y CÁDIZ.

HUELVA	ALMERÍA	CÁDIZ
Jornada Art 7	Jornada Art. 17	Jornada Art. 36
<p>*Jornada laboral semanal: 39 horas de trabajo efectivo.</p> <p>*Jornada laboral diaria: 6 horas y 30 minutos de Lunes a Sábado.</p> <p>* La jornada en faenas de agua o fango: 36 horas semanales.</p> <p>* Jornada Intensiva: 1 de junio a 31 de agosto. En dicha jornada intensiva se establece un período de descanso de 30 minutos, siendo 15 minutos retribuidos por cuenta de la empresa.</p>	<p>*Jornada anual de trabajo: 1.826 horas de trabajo efectivo.</p> <p>*Jornada laboral semanal: 40 horas semanales de trabajo efectivo.</p> <p>*Jornada para trabajos de invernadero: durante los meses de junio a septiembre, la jornada será de 38 horas en jornada continuada y 40 horas en jornada partida.</p> <p>*Jornada para trabajos forestales: 38 horas semanales en jornada continuada y de 40 horas semanales en jornada partida durante los meses de Enero y Febrero. El resto del año la jornada será de 40 horas semanales en jornada continuada.</p>	<p>*Jornada anual de trabajo: 1.726 horas de trabajo efectivo.</p> <p>*Jornada diaria: salvo pacto en contrario, 7 horas y 15 minutos de lunes a viernes excepto en vendimia en la que se distribuirá la jornada anual del personal necesario, según la costumbre de cada bodega, de manera que trabajen los sábados precisos para la realización de la misma.</p> <p>*Jornada de trabajo en las fábricas de alcoholes durante períodos de quema: 8 horas.</p>

HUELVA	ALMERÍA	CÁDIZ
Descanso Retribuido Art. 7	Descanso Retribuido Art. 18	Descanso Retribuido
<p>En jornada intensiva, se establece un período de descanso retribuido de 30 minutos ininterrumpidos, de los cuales 15 minutos serán retribuidos por cuenta de la empresa</p>	<p>Cuando la jornada sea igual o superior a 4 horas consecutivas de trabajo, los trabajadores gozarán de derecho a 20 minutos de descanso retribuido, que se considerará de trabajo efectivo</p>	

HUELVA	ALMERIA	CADIZ
Vacaciones Art 9	Vacaciones Art 21	Vacaciones Art. 41
<p>Un mes natural completo, no inferior a 30 días, no pudiendo fraccionarse en más de dos periodos.</p> <p>El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes.</p>	<p>El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales y se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.</p>	<p>Sé disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año, de los cuales al menos 21 días se disfrutan en el período comprendido entre el 26 de mayo y el 31 de agosto, ambos inclusive.</p>
HUELVA	ALMERIA	CÁDIZ
H Extraordinarias Art 8	H Extraordinarias Art. 30	H Extraordinarias Art 37
<p>Se permiten realizar horas extraordinarias, únicamente cuando estén justificadas (terminación de faenas, recolección o cuando las circunstancias lo aconsejen)</p> <p>*Cuantía en días laborales:  <b>1 hora: 75 % de valor sobre la hora ordinaria.</b>                      2 horas o más: 125% del valor sobre la hora ordinaria.</p> <p>*Cuantía en día festivo:                      1 hora: 100% del valor sobre la hora normal.                      2 horas o más: 125% del valor sobre la hora ordinaria.</p> <p>*Para ganadería y guardería rural: 75% del valor sobre la hora ordinaria.</p>	<p>*Cuantía en días laborales:                      75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria</p> <p>*Cuantía en domingos y festivos: 100% sobre el salario/hora.</p> <p>*En caso de fuerza mayor: el valor de la hora ordinaria y de prestación obligatoria.</p> <p>*Por época de producción: el valor de la hora ordinaria si se realiza en día laborable y el 75% sobre el valor de la hora ordinaria si se efectúan domingos o festivos.</p> <p>*En todo caso se prefiere su compensación por tiempo de descanso equivalente dentro los 15 días siguientes a su realización.</p>	<p>Es obligatorio compensarlas mediante descanso a razón de una hora descansada por otra trabajada, <b>siendo nulo todo pacto que contemple la compensación económica.</b></p>

HUELVA	ALMERIA	CÁDIZ
Suspensión-Jornada Art 11	Suspensión-Jornada Art 19	Suspensión-Jornada
<p>*Eventuales: En caso de suspensión de trabajo por lluvias y otros accidentes meteorológicos se abonará el 50% del salario si se suspende la jornada antes de inicio o transcurridas dos horas. Después de las dos primeras horas de trabajo se abonará el 100% del salario, sin que en ningún caso proceda recuperación del tiempo perdido.</p> <p>*Fijos: Serán recuperables en el 50% sin que proceda su pago. El período que se agregue por este concepto no será más de 1 hora diaria.</p>	<p>Los trabajadores fijos y eventuales percibirán el 75% en caso de suspensión de la jornada laboral antes de su inicio o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de las dos primeras horas, percibirán el 100% de su salario.</p>	
HUELVA	ALMERIA	CÁDIZ
Estructura Salarial	Estructura Salarial	Estructura Salarial
Salario base + antigüedad + pagas extraordinarias.	Salario base + antigüedad + pagas extraordinarias.	Salario base + antigüedad + plus de convenio + pagas extraordinarias.

HUELVA	ALMERIA	CÁDIZ
Antigüedad Art. 18	Antigüedad Art 28	Antigüedad Art. 24
<p>Los trabajadores fijos que hayan sido contratados antes del día 1 de enero de 1.995, percibirán al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de 4 días de salario. Convenio de un peón fijo no</p>	<p>Los trabajadores fijos así como los discontinuos percibirán al término de un trienio 10 días de salario base al año.</p> <p>De 4 a 6 años de antigüedad se percibirá 12 días de salario base al año.</p> <p>Desde los 7 años de antigüedad se</p>	<p>Los trabajadores fijos, a excepción de los aspirantes administrativos, recaderos, y pinches, disfrutarán de un aumento periódico en sus haberes en la cuantía de doce bienes del 5%. Dicho porcentaje se seguirá sumando hasta alcanzar el 60% como máximo, y se aplicará</p>



<p> cualificado.                  3 días más cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse 15 años.                  2 días más por año desde los 15 años a los 20 años de antigüedad.</p>	<p> percibirá alternativamente, 4, 3 ó 2 días más cada año hasta cumplirse los 15 años.                  Desde los 15 años de antigüedad se percibirá alternativamente, 2 ó 1 días más cada año hasta cumplirse los 25 años.</p>	<p> sobre los salarios base fijados en Convenio.                  El cálculo de la antigüedad se efectuará desde la fecha de ingreso del trabajador en al empresa como productor fijo.                  Los trabajadores eventuales disfrutarán también de los aumentos por año de servicio sobre los salarios fijados en convenio.</p>
--	--	---

HUELVA	ALMERÍA	CADIZ
<p> Pagas extraordinarias Art. 19</p>	<p> Pagas extraordinarias Art. 29</p>	<p> Pagas extraordinarias Art. 19</p>
<p> 2 gratificaciones al año de 30 días cada una, conforme al salario del Convenio que fija el Convenio para cada categoría profesional. Se perciben en el mes de julio y diciembre.</p>	<p> 2 pagas al año de 30 días de salario base, más antigüedad, y se harán efectivas por la empresa los días 15 de junio y 15 de diciembre.</p>	<p> Dos gratificaciones al año de una mensualidad de salario Convenio cada una, a percibir los días 15 de julio y 20 de diciembre.</p>

HUELVA	ALMERÍA	CADIZ
<p> Plus de distancia Art. 12</p>	<p> Plus de distancia Art. 31</p>	<p> Plus de distancia Art. 12</p>
<p> Si la distancia entre el tajo y el lugar de residencia del trabajador o el alojamiento de la finca donde pernocta el trabajador, es superior a 2 Km, se abonará un plus de distancia de 0.15 euros por cada Km, una vez descontados los 2 primeros Km. En este caso el empresario puede optar por reducir la jornada doce minutos por cada Km. de exceso, tanto a la</p>	<p> Se establece un plus de distancia de 0.18 euros durante toda la vigencia del convenio para todos aquellos trabajadores que por razones excepcionales de trabajo y de conformidad con la empresa, tengan que utilizar vehículo propio.</p>	<p> El plus de distancia se empieza a devengar cuando el centro laboral donde ha de acudir a prestar su trabajo esté a más de 2 Km. de distancia desde la parada del autobús o límite del casco de la población de residencia. Dicho plus de distancia afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta, y se abonará a razón de 0.181 euros por Km.</p>



**Estudio comparativo de las condiciones laborales entre la población autóctona e inmigrante en el sector agrícola. Iniciativa Comunitaria Equal. Proyecto Arena. UGT Andalucía**

<p>ida como a la vuelta.</p> <p>*No se abonará plus de distancia: Si el alojamiento se encuentra dentro de la finca y a menos de 2 Km del tajo.</p> <p>Si la empresa proporciona medio de locomoción adecuado.</p>		<p>*Si el trabajador tuviera que desplazarse de su centro de trabajo habitual para trabajar en otro lugar fuera del casco urbano, percibirá 0,210 euros por Km tanto ida como vuelta, salvo que la empresa le proporcione medio de locomoción o abone el importe del servicio de transporte.</p>
--	--	--

HUELVA	ALMERÍA	CÁDIZ
Plus de nocturnidad. Art. 16	Plus de nocturnidad. Art. 32	Plus de nocturnidad. Art. 33
Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base.	Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base.	El personal que realice su jornada entre las 22 y las 8 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base, más antigüedad, más plus convenio.

HUELVA	ALMERÍA	CÁDIZ
Plus de Toxicidad. Art. 27	Plus de Toxicidad. Art. 33	Plus de Toxicidad. Art. 33
Para los trabajos que se realicen con productos tóxicos, les será abonado un complemento del 20% sobre el salario convenio y la jornada será de 6 horas y 30 minutos, con descanso de 30 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.	Los trabajadores que utilicen productos tóxicos o ejecuten trabajos en fango o en cava abierta o sobre el techo de invernadero y quienes presten sus servicios como peón astillador percibirán un plus de 101,51 euros mensuales.	El personal que manipule productos tóxicos o realice su trabajo en el interior de pozos, depósitos, toneleros o frigoríficos en batidores, percibirá un suplemento del 25% del salario tabla, más antigüedad, más plus de convenio.

HUELVA	ALMERÍA	CÁDIZ
Licencias. Art. 10	Licencias. Art. 22	Licencias. Art. 42
El trabajador fijo previo aviso y justificación podrá ausentarse con derecho a remuneración: *4 días por nacimientos de hijos, muerte, intervención quirúrgica o	Los trabajadores previo aviso y justificación podrá ausentarse con derecho a remuneración: *3 días por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos,	Las empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten, licencias sin pérdida de retribución: * De 3 a 5 días naturales por enfermedad grave del cónyuge,

<p>enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, hermano o padres políticos ó 6 días si existe necesidad de desplazamiento.</p> <p>*1 día por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos y sobrinos ó 3 días si precisa desplazamiento.</p> <p>*1 día por boda o bautizo de hijo o 3 días si precisa desplazamiento.</p> <p>*1 día por traslado de domicilio o 3 días precisa desplazamiento.</p> <p>*15 días naturales por matrimonio.</p> <p>*Por tiempo indispensable para concurrir a examen.</p> <p>*Por tiempo indispensable para cumplir deber de carácter publico y personal.</p> <p>*1 día de asuntos propios</p> <p>*1 día de visita al especialista con traslado de localidad.</p> <p>Los trabajadores <del>no</del> hijos disfrutarán <del>de las</del> mismas licencias, a excepción de las dos últimas.</p>	<p>abuelos y nietos ó 6 días si ocurren a una distancia superior a 80Km. del domicilio del trabajador.</p> <p>* 1 día por fallecimiento de tíos, sobrinos y hermanos políticos ó 4 días si ocurren a una distancia superior a 80Km. del domicilio del trabajador</p> <p>* 3 días por alumbramiento de la esposa ó 6 días si ocurren a una distancia superior a 80 Km. del domicilio del trabajador</p> <p>* 15 días por matrimonio.</p> <p>*1 día por traslado de domicilio, matrimonio o bautizo de hijos ó 3 días si ocurren a una distancia superior a 80 Km. del domicilio del trabajador.</p> <p>*3 días en caso de enfermedad grave y/u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos ó 6 días si ocurren a una distancia superior a 80 Km. del domicilio del trabajador.</p> <p>*Por tiempo indispensable para cumplir deber de carácter publico y personal.</p> <p><b>Con motivo del Ramadán:</b> un día de permiso para la "Fiesta Chica" y para la "Fiesta del Cordero". Durante el Ramadán, los trabajadores que lo deseen reducirán su jornada, una hora al comienzo y otra al final, que se recuperarán.</p>	<p>padre, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos menores a su cargo.</p> <p>* 1 día por intervención quirúrgica de enfermedad no grave de cónyuge, padres, padres políticos o hijos.</p> <p>*2 días por intervención quirúrgica de enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos o hijos, ó 5 días naturales, <del>en caso de</del> intervención fuera de la localidad.</p> <p>*4 <del>días</del> laborables por alumbramiento de la esposa.</p> <p>*3 días naturales, como mínimo, por muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanos y padres políticos ó 5 días naturales, como mínimo, si el óbito se produjese fuera de la provincia.</p> <p>*15 días naturales por matrimonio.</p> <p>*1 día por matrimonio de hijo si coincide con jornada laboral y 3 días si se celebrase fuera de la provincia.</p> <p>*En caso de consulta médica fuera de su la localidad: el tiempo necesario para el trabajador y en caso de cónyuge, hijos o familiares a su cargo hasta un máximo de 8 días al año.</p>
<b>HUELVA</b>	<b>ALMERÍA</b>	<b>CÁDIZ</b>
Excedencias Art. 10	Excedencias Art. 24	Excedencias Art. 44
*Cuando el cumplimiento de un	*Por cuidado de hijo natural,	*Por nombramiento de cargo



**Estudio comparativo de las condiciones laborales entre la población autóctona e inmigrante en el sector agrícola. Iniciativa Comunitaria Equal. Proyecto Arena. UGT Andalucía**

<p>deber de carácter público y personal, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia en el apartado 1 del art. 46 del E.T.</p>	<p>adoptivo o de acogimiento: no más de 3 años.</p> <p>*Por cuidado de familiar hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad que por edad, accidente ó enfermedad no pueda valerse por sí mismo: no más de 1 año.</p> <p>*En ambos caso y durante el primer año el trabajador tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo. En los dos años siguientes la reserva queda referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo ó categoría profesional.</p>	<p>público.</p> <p>*Ejercicio de cargo en Central Sindical reconocida legalmente: mínimo 1 año con reserva de puesto de trabajo.</p> <p>*Asistencia al Centro de Enseñanza profesional o técnica que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo.</p> <p>* Estudios en el extranjero por plazo no superior a la duración del curso académico en el que se encuentre matriculado.</p> <p>*Cualquier otra causa justificada para la empresa.</p>
<b>HUELVA</b>	<b>ALMERÍA</b>	<b>CÁDIZ</b>
Suspensión Art 26	Suspensión Art 24	Suspensión Art 42
<p>Maternidad: se aplicará la legislación vigente.</p>	<p>*Parto: la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 semanas por parto múltiple.</p> <p>*Adopción y Acogimiento: 16 semanas si menor de 6 años, ampliables a 18 en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple. En caso de mayores de 6 años discapacitados o con alguna minusvalía, la duración de la suspensión será de 16 semanas.</p> <p>*Por riesgo de embarazo: cuando se inicie la suspensión por maternidad ó finalice la situación de riesgo.</p>	<p>*Parto: la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 semanas por parto múltiple.</p> <p>*Adopción y Acogimiento: 16 semanas si menor de 9 meses. Si el hijo es mayor de 9 meses y menor de 5 años, la duración de la suspensión será 6 semanas.</p>

<b>HUELVA</b>	<b>ALMERÍA</b>	<b>CÁDIZ</b>
Reducción Jornada Art	Reducción Jornada Art 24	Reducción Jornada Art 42
Sin regulación expresa.	*Por lactancia de menor de 9	*Por lactancia de menor de 9



	<p>meses: una hora que podrá dividirse en dos fracciones.</p> <p>*Por guarda legal de menor de 6 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe labor retributiva: 1/3 mínimo y 1/2 máximo de la jornada con reducción proporcional de salario.</p>	<p>meses: una hora que podrá dividirse en dos fracciones.</p> <p>*Por guarda legal de menor de 6 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe labor retributiva: 1/3 mínimo y 1/2 máximo de la jornada con reducción proporcional de salario.</p>
--	--	--

<b>HUELVA</b>	<b>ALMERIA</b>	<b>CÁDIZ</b>
<b>Accidente Art 25</b>	<b>Accidente Art 43</b>	<b>Accidente Art 56</b>
<p>El personal fijo afectado por accidente laboral ó enfermedad que conlleve hospitalización, percibirá un complemento de 3,16 euros diarios hasta llegar a un máximo de 250 días.</p>	<p>Durante el tiempo que el trabajador fijo este en ILT por accidente laboral o enfermedad común, se completará el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias desde el 11 día de baja hasta un máximo de 12 meses.</p> <p>Por accidente laboral ó enfermedad profesional, se completará el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias desde el día de baja hasta un máximo de 12 meses.</p> <p>Al trabajador eventual que por causa de accidente laboral o enfermedad profesional se hospitalizado ó enyesado, durante dicho tiempo percibirá 6 euros diarios hasta un máximo de 12 meses.</p>	<p>Los trabajadores protegidos por la Seguridad Social disfrutarán sobre las percepciones económicas de ésta, de un complemento salarial que garantice la percepción del 95% del salario real, a partir del 4 día de baja, exclusive, hasta 12 meses, prorrogables por otros seis meses más si también hubiera sido concedida esta misma prórroga por la Seguridad Social.</p>



**Estudio comparativo de las condiciones laborales entre la población autóctona e inmigrante en el sector agrícola. Iniciativa Comunitaria Equal. Proyecto Arena. UGT Andalucía**

HUELVA	ALMERIA	CÁDIZ
Alojamiento Art. 13	Alojamiento Art. 47	Alojamiento Art. 13
<p>Cuando las empresas faciliten alojamiento, éstos serán gratuitos, no descontando alquiler alguno al trabajador, en especial en los casos en que se produce inmigración con motivo de recogida de cosecha.</p> <p>Inexorablemente deberán reunir los requisitos de sanidad e higiene exigidos por la inmigración vigente, para que los trabajadores puedan habitar en ellos de una forma digna, y en todo caso, reunir como mínimo, las condiciones de habitabilidad establecidas por el MOPU. También instarán a la Junta de Andalucía, la construcción de viviendas y locales sociales, en los lugares donde se produce Inmigración de mano de obra, con la finalidad de que puedan ser habitadas por los trabajadores.</p>	<p>Cuando, como consecuencia de su trabajo de su trabajo, le sea facilitado al trabajador por el empresario un alojamiento, éste deberá reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad.</p> <p>En tal sentido, las habitaciones dispondrán de ventilación suficiente y sus paredes y suelos estarán cubiertos de material susceptible de limpieza.</p> <p>Las viviendas tendrán las condiciones higiénicas suficientes y dispondrán de aseo y cocina.</p> <p>En todo caso, se respetará lo establecido en los artículos 34 y 35 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene. El trabajador dispondrá de un plazo máximo de un mes a contar desde la fecha en que se extinga la relación laboral para proceder al desalojo de la vivienda.</p> <p>Las partes firmantes del Convenio conscientes de las dificultades que, en especial, encuentran para su alojamiento <b>los trabajadores que procedentes de otros países</b> pretende desarrollar su Institución laboral en este sector. En su consecuencia, a través de la Comisión Paritaria, instarán a los Organismos e instituciones competentes la construcción de</p>	<p>No existe previsión alguna.</p>



En materia de alojamiento para los temporeros extranjeros se ha de puntualizar: constituye obligación de todo empresario, con arreglo a la normativa en materia de extranjería indicada, **el proporcionar alojamiento adecuado a los trabajadores inmigrantes que contrate.**

- En la provincia de Huelva y dado que su Convenio establece la **gratuidad del alojamiento**, se dejará sin efecto y se entenderá por no puesta, la cláusula 8ª del contrato de trabajo de temporada (Tipo T) y solicitud de permiso de trabajo y residencia, que indica el modelo oficial, en lo referente al descuento que en concepto de mantenimiento por alojamiento ó alquiler de vivienda puede efectuar el empresario.
- En la provincia de Almería, de conformidad con el artículo 47 de su Convenio, si el trabajador extranjero contratado no tuviese a su disposición alguna de las dependencias creadas en dicha provincias, **el empresario deberá proporcionársela directamente**, siendo de aplicación, salvo que, voluntariamente renuncie el empresario, al descuento por mantenimiento o alquiler de vivienda.
- En la provincia de Cádiz, a falta de previsión en la norma convencional, el empresario que desarrolle su actividad en dicho ámbito geográfico y funcional, se ajustará a lo dispuesto en la cláusula 8ª del contrato de trabajo de temporada (Tipo T) y solicitud de permiso de trabajo y residencia, salvo que, voluntariamente renuncie el empresario al descuento por mantenimiento o alquiler de vivienda estipulado contractualmente.



HUELVA	ALMERÍA	CÁDIZ.
Herramientas. Art. 15	Herramientas. Art. 34	Herramientas. Art.
<p>Como norma general, se deberá facilitar a los trabajadores, todas las herramientas y utensilios que necesiten para el cometido de su función. Si es el trabajador o la trabajadora los que aportan las herramientas de trabajo, entendiéndose éstas por tales herramientas y no máquinas de otro tipo, tendrá la empresa la obligación de compensarlo en una cuantía diaria de 0.19 euros,</p>	<p>A los trabajadores que proceda se les proveerá de forma obligada de las necesarias Herramientas para el desarrollo del trabajo.</p> <p>Cuando los trabajadores utilicen herramientas de su propiedad por no haber sido facilitadas por la empresa, percibirán, como indemnización 0,38 euros por día efectivo de trabajo.</p> <p>Por utilizar motosierra de su propiedad para los que deba aportar combustible y las piezas de recambio necesaria: 26.48 euros/día.</p>	<p>No se prevé regulación.</p>

- Los temporeros extranjeros de acuerdo con el clausulado del contrato no percibirán plus por desgaste de herramientas, al estipular la cláusula 10ª la obligación de todo empresario de facilitarles las herramientas necesarias para realizar el trabajo.

### **Gastos de transporte de ida y vuelta al país de origen.**

Se trata de un concepto diferente del plus de distancia que deberá ser satisfecho por el empresario, siempre que concurren las circunstancias establecidas para su satisfacción. Consiste en una condición laboral más que reviste la contratación laboral de trabajador extranjero y que, por razones obvias, no se atiende para el trabajador nacional o extracomunitario. Dicha condición viene establecida en la **cláusula 9ª del contrato tipo de trabajo de temporada**, referida a los gastos de viaje. Literalmente establece dicha estipulación: **"El empresario organizará los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, asumiendo, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta, entre el punto de entrada a España y el lugar de alojamiento. En la parte que, en su caso, corresponda al trabajador, su importe tendrá la consideración de salario en especie".**