

Residencia y trabajo para actividades de temporada

A partir del 20-5-2025 se desarrollan las actividades de temporada (RD 1155/2024 art.100 a 112). A tal efecto se considera que está en situación de **residencia y trabajo para actividades de temporada** la persona extranjera mayor de 16 años que esté autorizada para residir en España y a ejercer actividades laborales por cuenta ajena por **periodos máximos** de 9 meses en un año natural, durante el periodo de vigencia de la autorización, para ejercer una actividad de temporada.

La autorización tiene una **duración** de 4 años y habilita a su titular para trabajar un periodo de actividad máximo de nueve meses durante cada año natural.

Sin perjuicio de las prórrogas o cambios de empleador, se conceden para un único **empleador**. Las ETT no pueden ser titulares de esta autorización de residencia y trabajo.

La autorización debe limitarse a un **ámbito geográfico** autonómico y a una ocupación.

La persona trabajadora debe solicitar personalmente TIE en la que debe hacer constar que la autorización es para actividades de temporada.

A partir del 2º año de vigencia de la autorización, salvo causa motivada, el empleador debe comunicar a la autoridad competente, con una antelación mínima de tres meses, el inicio del **llamamiento** que ha realizado a la persona trabajadora titular de la autorización para el inicio del periodo de actividad correspondiente. El **nuevo periodo de actividad** no puede ser superior a 9 meses y sus términos deben ser los mismos previstos en la autorización, salvo cambio de empleador, en cuyo caso el llamamiento debe hacerlo el nuevo empresario para la actividad aprobada con el cambio.

No se procede al llamamiento cuando las personas trabajadoras extranjeras hayan incurrido en al alguna de las causas de denegación de la autorización de trabajo y residencia.

Requisitos de concesión

Para la concesión de las **autorizaciones** se exigen los siguientes **requisitos**:

- no residir ni hallarse en España.
- haber formalizado por escrito un contrato fijo-discontinuo;
- poner a disposición de la persona trabajadora un alojamiento adecuado;
- suscribir por parte del empleador un seguro de asistencia sanitaria desde el inicio del viaje al alta en la Seguridad Social;
- haber abonado la tasa correspondiente;
- compromiso del empleador a la organización de los viajes de la persona trabajadora;
- indicar el periodo de actividad previsto para el primer año de la autorización plurianual y, en su caso, las concatenaciones contractuales.
- compromiso de la persona trabajadora extranjera a retornar a su país de origen y a cumplir las normas vigentes sanitarias, de régimen interior y convivencia en explotaciones y alojamientos o de riesgos laborales. El empleador debe aportar el compromiso de retorno firmado por la persona trabajadora.
- que la persona trabajadora posea los certificados o licencias administrativas que, en su caso, se exijan para el desarrollo de una actividad profesional regulada según la normativa sectorial aplicable.

El **procedimiento** de solicitud es el establecido con carácter general (RD 1155/2024 art.77), aunque con especialidades (RD 1155/2024 art.103). En todo caso, la solicitud debe realizarse con una antelación mínima de dos meses.

Denegación de la autorización

Además de por estar incurso en alguno de las situaciones establecidas con carácter general, la solicitud puede ser **denegada** por no cumplir los requisitos para su concesión.

También se deniegan las solicitudes presentadas por el **empleador** que, en los dos años anteriores a la solicitud, haya incumplido sus obligaciones laborales y de Seguridad Social; cuando la empresa esté en situación de insolvencia o no realice actividad económica alguna; o cuando haya sido sancionado por el incumplimiento grave de las garantías y obligaciones previstas en este Reglamento.

Por causa de la **persona trabajadora**, la solicitud puede ser **denegada**: en caso de abandono de la actividad; por realizar actividades laborales para empresas o actividades distintas a las que se autorizó, sin perjuicio de las posibilidades de cambio de empleador o por incumplimiento del compromiso de retorno.

La denegación debe ser **motivada**, señalando los recursos que contra ella procedan y los plazos de interposición, debiendo ser notificada al empresario solicitante.

Extinción de la autorización

Las autorizaciones de residencia para actividades de temporada se extinguen por las siguientes **causas**:

1. Pérdida y retirada de la autorización por alguna de las circunstancias siguientes:

- insolvencia de la empresa o por no realizar actividad económica alguna;
- haber sido sancionado en los 12 meses anteriores por infracciones calificadas como graves o muy graves en materia de extranjería (LO 4/2000) o en materia de permisos de trabajo (LISOS);
- incumplimiento de las garantías y obligaciones previstos en el RD 1155/2024;
- incumplimiento grave de las obligaciones contractuales laborales y de Seguridad Social vigente, incluidos los convenios colectivos aplicables; por incumplimiento empresarial
- haber presentado documentos falsos, adquiridos fraudulentamente o manipulados, formulado alegaciones inexactas o medie mala fe.

2. Incurrir el trabajador en alguna de las situaciones que suponen la denegación de la autorización.

3. Falta de alta del trabajador en el régimen correspondiente de la SS.

Cuando la causa sea el incumplimiento de empleador, si el trabajador ha actuado de forma diligente puede obtener la posibilidad de cambio de empleador (RD 1155/2024 art.110)

Garantías y derechos de los trabajadores de temporada

Los empleadores **deben garantizar** a los titulares de una autorización de residencia y trabajo:

- las condiciones derivadas del cumplimiento de los requisitos establecidos en este título para conceder la autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada;
- facilitar, con anterioridad a la firma del contrato de trabajo, de una copia traducida del mismo a un idioma que comprenda la persona trabajadora;
- organizar de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen de la contratación. El empleador asume el coste del primero y el segundo, salvo indicación expresa). También asume los traslados ente el lugar de trabajo y el alojamiento;
- garantizar el regreso de las personas trabajadoras al país de origen una vez concluida la actividad laboral;
- cumplir con las medidas dirigidas a cumplir los requisitos de control sanitario exigidos (en el puesto de trabajo, en el control fronterizo, o en los desplazamientos intermedios);
- pago del coste del seguro médico para los traslados.
- el cumplimiento de las medidas previstas en todos aquellos planes o protocolos a cuya realización se encuentren obligados los empleadores en materias de igualdad, de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y otras.

Se garantiza que las personas trabajadoras extranjeras reciban el mismo trato que las nacionales. La vigilancia del cumplimiento de las garantías le corresponde a la ITSS.

Cuando la autorización se extinga por incumplimiento del empresario, este debe abonar una **compensación** al trabajador temporero.

Además, la autoridad competente debe poner a disposición de los solicitantes información sobre los documentos necesarios para la solicitud en un idioma que comprendan y sobre los derechos y obligaciones y las garantías del procedimiento.

Se garantiza la puesta a disposición del trabajador un **alojamiento** adecuado que garantice la habitabilidad, higiene y condiciones sanitaria. Se facilita de forma gratuita, aunque puede exigirse a la persona trabajadora el pago de una renta y, en su caso los gastos de suministro. La renta en ningún caso puede superar al 15 % del IPREM vigente y si se incluyen gastos de suministro al 22% del IPREM. El cumplimiento de los requisitos se verifica por la ITSS y se permite a las organizaciones sindicales la entrada en el alojamiento, previa autorización de las personas trabajadoras, para verificar el cumplimiento.

El trabajador puede **cambiar de empleador** transcurridos tres meses de actividad laboral de cada llamamiento, para lo que el nuevo empleador debe solicitarlo antes de finalizar del periodo de actividad acordado con el anterior empresario. También se autoriza el cambio de empleador después de cada convocatoria, si el empresario incumple gravemente las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo (ET art.50).

La **duración máxima** del periodo de actividad no puede superar 9 meses durante el año en el que se produzca el cambio, sumados los periodos con las diferentes personas empleadoras.

Prórroga de la actividad laboral

El periodo de actividad laboral anual puede verse prorrogado cuando las personas titulares de la autorización finalicen su relación con el empleador que las contrató. La prórroga puede celebrarse con el mismo o con distinto empleador, para el mismo o diferente ámbito geográfico, pero referida siempre a la misma ocupación y sector. Las prórrogas no pueden

superar los 9 meses en el periodo de actividad laboral y debe haber continuidad entre la finalización de la primera y el inicio de la segunda o sucesivas.

Renovación

Las solicitudes se pueden renovar a la finalización de su vigencia por **periodos** iguales de 4 años. Puede ser solicitada por el mismo empresario o por otro que cumpla con los requisitos. La renovación puede referirse al mismo sector de actividad, aunque se puede cambiar la ocupación y el ámbito geográfico.

La **resolución** sobre la renovación le corresponde a la oficina de extranjería que debe resolver en el plazo máximo de 1 mes. Trascurrido este plazo se entiende estimada por silencio administrativo. Una vez concedida debe solicitarse el correspondiente visado (RD 1155/2024 art.40) y solicitar el alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social en el plazo máximo de 3 días desde la entrada en España de la persona trabajadora.

De finalizar la actividad durante el procedimiento de renovación o prórroga, la persona trabajadora puede permanecer en España hasta que se resuelva la solicitud, siempre que se haya presentado dentro de su período de validez, no haya sido por causas imputables al trabajador y no haya expirado el periodo de 9 meses de actividad por año natural.