

# NUEVAS ORIENTACIONES LABORALES PARA LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES EN EL SECTOR AGRARIO







**NUEVAS ORIENTACIONES LABORALES  
PARA LA CONTRATACIÓN  
DE INMIGRANTES  
EN EL SECTOR AGRARIO**





## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN.....  | 7         |
| <b>BLOQUE I: FLUJOS MIGRATORIOS -NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO .....</b>   | <b>8</b>  |
| 2. RECESIÓN ECONÓMICA Y FLUJOS MIGRATORIOS .....  | 10        |
| 3. CIFRAS DE LA INMIGRACIÓN EN EL MEDIO RURAL Y EL SECTOR AGRARIO .....   | 13        |
| 4. LA INMIGRACIÓN EN UPA: BÚSQUEDA DE INNOVACIÓN .....  | 22        |
| 5. ALGUNOS EJEMPLOS DE INNOVACIÓN EN LA INMIGRACIÓN DEL SECTOR AGRARIO: AFISAI .....  | 24        |
| 6. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO VINCULADOS AL SECTOR AGRARIO.....   | 26        |
| <b>BLOQUE II: CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES .....</b>   | <b>34</b> |
| 7. TERMINOLOGÍA LABORAL .....   | 35        |
| 7.1. El contrato de trabajo .....   | 35        |
| 7.2. Validez de un contrato de trabajo .....  | 35        |
| 7.3. Alta en la Seguridad Social .....  | 35        |
| 7.4. Periodo de prueba .....  | 36        |
| 7.5. Salario .....  | 36        |
| 7.6. Nómina .....   | 36        |
| 7.7. Finalización del contrato de trabajo .....   | 37        |
| 8. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN LA ACTIVIDAD AGRARIA .....  | 38        |
| 9. RÉGIMEN GENERAL DE CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS NO<br>RESIDENTES EN ESPAÑA.....   | 39        |
| 9.1. Requisitos que se exigen para la autorización de residencia temporal y de trabajo .....  | 39        |
| 9.2. Trámites a realizar por el empresario .....  | 39        |
| 9.3. Trámites a realizar por el trabajador extranjero .....   | 39        |
| 9.4. Renovación de autorizaciones de residencia y de trabajo por cuenta ajena .....   | 40        |
| 9.5. Peculiaridades y excepciones a este procedimiento .....  | 41        |
| 10. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS QUE RESIDEN<br>DE MANERA REGULAR EN ESPAÑA Y NO CUENTAN CON AUTORIZACIÓN DE TRABAJO .....  | 41        |
| 10.1. Situación de estancia por estudios .....  | 41        |
| 10.2. Situación de residencia .....   | 41        |
| 10.3 Situación de residencia por circunstancias excepcionales .....   | 42        |
| 11. CONTRATACIÓN TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS A TRAVÉS<br>DEL CONTINGENTE .....   | 42        |
| 11.1. El contingente de trabajadores extranjeros .....  | 42        |
| 11.2. Contenido del contingente .....   | 42        |
| 11.3. Elaboración del contingente .....   | 43        |
| 11.4. Procedimiento de contratación a través del contingente .....  | 44        |
| 11.5. Utilidad y tipos de visados de búsqueda de empleo .....   | 45        |
| <b>BLOQUE III .....</b>   | <b>46</b> |
| Anexo I — Planes de formación propuestos por el proyecto AFISAI .....   | 46        |
| Anexo II — Anexo del documento «Nuevos yacimientos de empleo vinculados al sector agrario.<br>La protección y el mantenimiento de las zonas naturales» (Temas de actualidad agraria 2010) ..... | 50        |
| Anexo III .....   | 59        |
| Anexo IV .....  | 62        |
| Bibliografía .....  | 64        |





## 1. INTRODUCCIÓN

La Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) presenta el Manual «Nuevas orientaciones laborales para la contratación de inmigrantes en el sector agrario», en base al Convenio de Colaboración firmado el 18 de junio de 2010 entre la Dirección General de Inmigración, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración del Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos, relativo a la coordinación, seguimiento y control de las campañas agrícolas de temporada.

El objetivo de este manual es asegurar una gestión eficaz de los flujos migratorios laborales interiores y exteriores en el sector agrario, basándonos en el cumplimiento de las normas laborales y de inmigración, condiciones de trabajo y adecuada integración sociolaboral. Para ello el manual se desarrolla en tres bloques:

Bloque I: explicación detallada de la situación de la inmigración y los flujos migratorios, centrándonos específicamente en el sector agrario. Una segunda parte de este bloque trata de la formación y nuevas orientaciones laborales para inmigrantes.

Bloque II: explicación detallada de toda la información que debe tener un empresario agrario para la contratación de inmigrantes.

Bloque III: Anexos del manual y Bibliografía.

## BLOQUE I

### FLUJOS MIGRATORIOS – NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

UPA es un **sindicato joven, solidario y progresista**, caracterizado por un funcionamiento democrático a nivel interno y por su compromiso permanente de defensa de los intereses de los agricultores y ganaderos españoles). Es por ello por lo que está en la vanguardia de la solución de los problemas de nuestros afiliados. Uno de ellos, es el de la gestión de la mano de obra inmigrante necesaria para la buena gestión de nuestras explotaciones.

La inmigración en España es un fenómeno reciente, hay que recordar que en los años 60 y 70, apenas hace 30 años, nuestro país era emigrante, tanto en países de Europa, en Alemania, Francia o Suiza, como en América Latina o incluso Australia.

Con la llegada de la democracia y el desarrollo económico de nuestro país motivado en gran parte por la entrada en la entonces llamada CEE, la tendencia demográfica española cambió radicalmente, de modo que las cifras de nacimientos y de reposición han llevado a que nos hayamos convertido en un país receptor de inmigrantes, en unos porcentajes importantes en muy pocos años, hay que recordar que en los años



90 aproximadamente el 2 % de la población era extranjera, cuando ahora rondamos el 8%, como resultado de la crisis económica, cuando casi hemos llegado a estar en valores que superan el doble de éste.

Este cambio tan brusco, que en otros países del occidente europeo ha necesitado décadas en España lo hemos experimentado en menos de 10 años, y esto ha conllevado algunos problemas y conflictos, (lógicos), especialmente marcados en el medio rural, debido al tamaño de su población, la edad media de sus habitantes y a la tradicional endogamia de los mismos.

La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, en su introducción a la revista número 85 del Ministerio de Trabajo e Inmigración, número 85, de este año 2010, señalaba estas circunstancias como determinantes de la mayor parte de los artículos de este monográfico dedicado a las migraciones internacionales.

Pero también es en el medio rural donde más se reconoce que la inmigración es necesaria. La agricultura actual y otras actividades conexas ubicadas en el medio rural, son conscientes de los problemas del despoblamiento y falta de mano de obra que sufre el campo. Además, la presencia de población emigrante, en la que las «modernas» costumbres aún no han entrado, están permitiendo en muchos casos pequeñas repoblaciones con niños y jóvenes que vuelven a permitir abrir escuelas, o no cerrarlas, y mantener población para la que hay que mantener servicios.

Por todo ello, nuestra labor como Organización representativa de los agricultores y ganaderos, se trata de poner a disposición del agricultor los trabajadores que necesite, en el momento que los necesita y garantizarle que éstos realizarán su trabajo. Al tiempo que se vela por el respeto de los derechos de los trabajadores y garantías de los mismos.



Y este sería el papel que cumpliría nuestra organización, que en los últimos años ha ido buscando fórmulas de prestar un mejor servicio a sus afiliados al tiempo que mejora las condiciones de los trabajadores agrícolas en España.

Pero también, en el resto de los objetivos marcados por la política del Gobierno de que estos colectivos no solo no sean discriminados en cuestiones laborales, sino que también sean integrados en nuestra sociedad, participando de todas las otras características que informan a una sociedad moderna y occidental como la nuestra: no discriminación de género, religión o cultura, castigo a la violencia de género, y por supuesto, trato exactamente igual para aquellos que quedan en situación de inferioridad económica, de salud etc.



Como resumen, podemos decir lo que Javier Hierro Hierro dice en su informe «Inmigración y Trabajo en el Sector Agrario: Realidades Incomprendidas y Complejidades Añadidas»:

*«La incorporación de mano de obra de nacionalidad extranjera en el sector agrario es hoy en día una realidad incontestable. Ello ha significado la adecuación de la normativa prevista tanto en el ámbito de las relaciones laborales como de protección social a sus distintos elementos caracterizadores. Sin embargo, no parece que ése sea en exclusiva el objetivo perseguido, en tanto que en todas y cada una de las modificaciones puede encontrarse un elemento que constituye, de manera soterrada, un freno a la contratación de estos trabajadores extranjeros.»*

De aquí la necesidad de trabajos como el que estamos realizando para evitar los problemas que refleja Javier.

## **2. RECESIÓN ECONÓMICA Y FLUJOS MIGRATORIOS**

Adentrarse en el análisis de los problemas derivados por la presencia de distintos elementos de extranjería en el ámbito de las relaciones laborales y de protección social es una tarea ardua no sólo por el entramado normativo que encierra, ya que ésta es una materia en la que quedan englobadas características interdisciplinarias que obligan al recurso continuo e interrelacionado de aquéllas, sino también por la complejidad que el fenómeno migratorio significa en sí mismo (elementos sociales, económicos...), lo cual exige de una respuesta integral a estas situaciones.

Dificultad que se encuentra acrecentada de modo exponencial cuando además ésta se circunscribe a un campo concreto y singularizado como es el de las relaciones labores y de protección social en el sector agropecuario, caracterizado significativamente por elementos temporales, climatológicos,



así como coyunturales y estructurales según las regiones, que lo revisten de una idiosincrasia propia, a los que han de unirse cuestiones de índole social, económica e incluso política, en lo que corresponde a la configuración del territorio y distribución de la tierra, que han propiciado y contribuido al mantenimiento a lo largo de los años de una regularización específica o, al menos, dotada de ciertas especificidades y a la creación de su propio Régimen Especial de Seguridad Social. Tendencia que si bien tiende a diluirse con el paso de los años en este campo al igual que otros conexos –actividad de la minería, trabajadores del mar...–, favoreciendo su integración y adecuación normativa plena con la directrices generales, se prevé, no obstante, un período transitorio de integración más o menos

extenso en el tiempo en el que estarán presentes las singularidades que lo caracterizan.

Tal como se refleja en el Informe 2010 del Observatorio Permanente de la Inmigración, todas las crisis económicas han venido acompañadas por drásticas reducciones de los flujos migratorios, en parte porque las migraciones se autorregulan en función de las ofertas de empleo y en parte porque los gobiernos de los países receptores introducen nuevas restricciones. Las dos crisis financieras más importantes del último medio siglo, anteriores a la actual, fueron la llamada crisis del petróleo de 1973 y la crisis asiática de 1990. La crisis de 1973 supuso la finalización de los programas de «trabajadores invitados», especialmente en el país que hasta el momento había sido el principal receptor, Alemania. Además, cuando se inició la recuperación muchas grandes empresas desarrollaron políticas de deslocalización que implicaban llevar parte de la producción a países de menores salarios, lo que retrasó las nuevas necesidades de inmigración. En aquellos años, hubo migrantes que retornaron a sus países de origen (españoles y portugueses, por ejemplo), pero otros no lo hicieron (turcos, etc.).

En los prolegómenos de la crisis asiática se dio por supuesto que se detendría por completo la inmigración en las economías avanzadas y que retornarían los migrantes a sus lugares de origen. En los primeros momentos se produjeron expulsiones y hubo mucha



**Portada documento «Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010» del Observatorio Permanente de la Inmigración.**

propaganda antiinmigración, pero no tardó en demostrarse que el crecimiento económico posterior dependía de que se siguiese produciendo inmigración, y de hecho continuó, con algunas fluctuaciones, la admisión de inmigrantes. Casi todas las economías avanzadas de la zona tuvieron crecimiento continuado de inmigración en los años posteriores. Las expulsiones iniciales de migrantes, que algunos países realizaron, agravaron la crisis en lugar de paliarla. Pero el principal resultado de aquel proceso fue que los migrantes que siguieron siendo admitidos en los años posteriores, lo hicieron en mayores condiciones de explotación. «Los derechos de los inmigrantes se vieron negativamente afectados por la recesión económica, y un creciente número de inmigrantes fueron empleados en condiciones de mayor explotación por empleadores ansiosos de reducir los costes laborales» (Migration DRC, 2009).



**Gráfico Mundial de Flujos Migratorios en el S. XXI, FAO.**

Con motivo de la actual crisis, la mayor parte de los países ha establecido limitaciones a la entrada de inmigrantes, especialmente reduciendo drásticamente el número de permisos de trabajo disponibles. Casi todos lo han hecho para los trabajadores no cualificados, aunque Estados Unidos también lo ha hecho para los altamente cualificados. La excepción a esas restricciones la ha aportado Canadá, que ha mantenido los mismos niveles de admisión. En el otro extremo, con restricciones más severas, ha estado Italia, que ha concentrado sus medidas en la criminalización de la inmigración irregular (Fix y otros, 2009: 6). Y ahora es de viva actualidad la reacción del Presidente de la República Francesa en el mismo tema.

En esta ocasión, la inmigración temporal o estacional se ha visto más afectada por la crisis que la estable. El número de entradas para residencia estable apenas ha disminuido en países como Estados Unidos, Canadá o Australia (Fix y otros, 2009: 22). Y por niveles de cualificación, es la inmigración poco cualificada la que ha disminuido de forma más drástica. De hecho, a pesar de la recesión económica, muchos países europeos han seguido compitiendo por atraer a los mejores especialistas y profesionales para algunas ramas de la producción. Un ejemplo de ello es que en el mismo año 2009 el Reino Unido puso en marcha un nuevo «sistema de puntos» para facilitar su admisión. Los flujos de inmigración

irregular se han visto más disminuidos que los de inmigración regular o autorizada.

En el análisis de los flujos migratorios ha de tenerse también en cuenta el retorno que se produce en estas situaciones de crisis económica. Los efectos de las recesiones sobre los flujos migratorios son mucho más importantes en la disminución de la emigración que en el incremento del retorno. A estas alturas de la actual crisis ya se sabe que la opción mayoritaria que han tomado los migrantes en todos los países receptores ha sido la de quedarse.



Así pues, este es uno de los aspectos que debemos tratar en este documento, como elemento básico para que nuestros afiliados, como contratadores, atiendan las necesidades de los emigrantes que están en su entorno, y nuestra Organización, por su carácter progresista debe atender prioritariamente.

### 3. CIFRAS DE LA INMIGRACIÓN EN EL MEDIO RURAL Y EL SECTOR AGRARIO

En este tema, como en muchos otros en los que existen muy diferentes sistemas de medida, se manejan muchas cifras y muy diferentes, pero en nuestro caso es bueno fijar algunas.

En nuestro país más del 90% de los municipios tienen una población inferior a 10.000 habitantes, y en ellos viven cerca de 10 millones de personas, es decir que aún cerca del 25% de la población de nuestro país se encuentra en lo que estrictamente es medio rural, pero no debemos olvidar que muchos de los municipios de entre 10.000 y 50.000 son también cabeceras de comarcas rurales.

En cualquier caso es fácil imaginar, el shock que supone la llegada para una campaña a un pueblo de 1000 o 2000 habitantes de otros tantos inmigrantes, y que muchos de ellos buscan una forma estable de permanencia, evidentemente no es igual el contraste de culturas cuando hablamos de inmigrantes americanos, con los que



Densidad de Población en España. Ministerio de Vivienda.



nos unen tantos lazos y siglos de historia común, como cuando el colectivo es de otra procedencia, en el que la religión y las costumbres son absolutamente extrañas.

Para todas estas circunstancias debemos tener respuesta, y debemos proponerla en este documento a disposición de nuestros afiliados y de sus empleados de este colectivo.

Recordemos que nos encontramos ante una situación cambiante y a la que poco a poco nos vamos ajustando, primero con acuerdos internacionales, hasta llegar al nivel local, por lo que lo mejor es dar los instrumentos para encontrar la solución que la solución propiamente dicha que sólo vale para el momento en el que se escribe este documento.

Por lo que a España se refiere, en el año 2009 se produjo una drástica caída del flujo inmigratorio que aún no se había producido en 2008. Para comentar este tema utilizaremos tres fuentes estadísticas, la de visados expedidos para entrar a España con motivo de residir, la de extranjeros con autorización de residencia en España y la Estadística de Variaciones Residenciales que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) a partir de los datos del Padrón municipal.

Los visados que España expide a los extranjeros que solicitan la entrada en el país son clasificados según el motivo de la entrada, que puede ser de tránsito, de estancia o de residencia. La mayor parte de los visados expedidos son para estancia y, en general, se trata de estancias de turismo. Por ejemplo, de los 920.773 visados que se expidieron en 2009, 745.191 fueron por motivo de estancia. Cuando hablamos de inmigración, no son esos los visados que nos interesan, los re-levantes son los visados expedidos por motivo de residencia.

| VISADOS EXPEDIDOS PARA RESIDENCIA |         |         |         |         |         |         |         |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 2.002                             | 2.003   | 2.004   | 2.005   | 2.006   | 2.007   | 2.008   | 2.009*  |
| 132.370                           | 171.593 | 225.393 | 196.548 | 226.280 | 280.753 | 288.140 | 157.462 |

FUENTE: Observatorio Permanente de la Inmigración. S.E. Inmigración y E.

\* Datos provisionales

En la tabla anterior se aportan los datos sobre visados para residencia expedidos en los últimos ocho años. Puede observarse que en 2009 se produjo un importante descenso respecto a los años anteriores. En este último año se expidieron 157.462 visados para residencia, lo que supuso un descenso del 45,3% respecto al año anterior.

Se trata de un descenso de lo que podemos llamar inmigración legal, la que se produce con autorización de entrada, pero esos datos no nos dicen nada sobre la inmigración irregular. Para observar esta, solo podemos aproximarnos a través de los datos del Padrón municipal, y luego veremos que tales datos apuntan a que el descenso inmigratorio es muy superior al que indican los datos sobre visados expedidos para residencia.

|                      | Inmigrantes | Emigrantes | Saldo migratorio |
|----------------------|-------------|------------|------------------|
| Durante el año 2004  | 645.844     | 41.936     | 603.908          |
| Durante el año 2005  | 682.711     | 48.721     | 633.990          |
| Durante el año 2006  | 802.971     | 120.254    | 682.717          |
| Durante el año 2007  | 920.534     | 198.974    | 721.560          |
| Durante el año 2008  | 692.228     | 232.007    | 460.221          |
| Durante el año 2009* | 449.814     | 398.309    | 51.505           |

Elaboración propia.

FUENTE: Estadística de Variaciones Residenciales. Instituto Nacional de Estadística (hasta 2008).

\* Los datos de 2009 proceden de la Evolución demográfica actual, obtenida a partir de las Estimaciones de la Población Actual, consideradas como la mejor aproximación estadística a la población residente en España. Véase: <http://www.ine.es/daco/daco43/epoba/evodemoest.xls>.

### Visados expedidos para residencia INE. Fuente Observatorio Permanente de la Inmigración (O.P.I.).

Quizá con números es mucho menos espectacular que los mismos datos expresados en una gráfica simple que nos demuestran el cambio de tendencia radical:

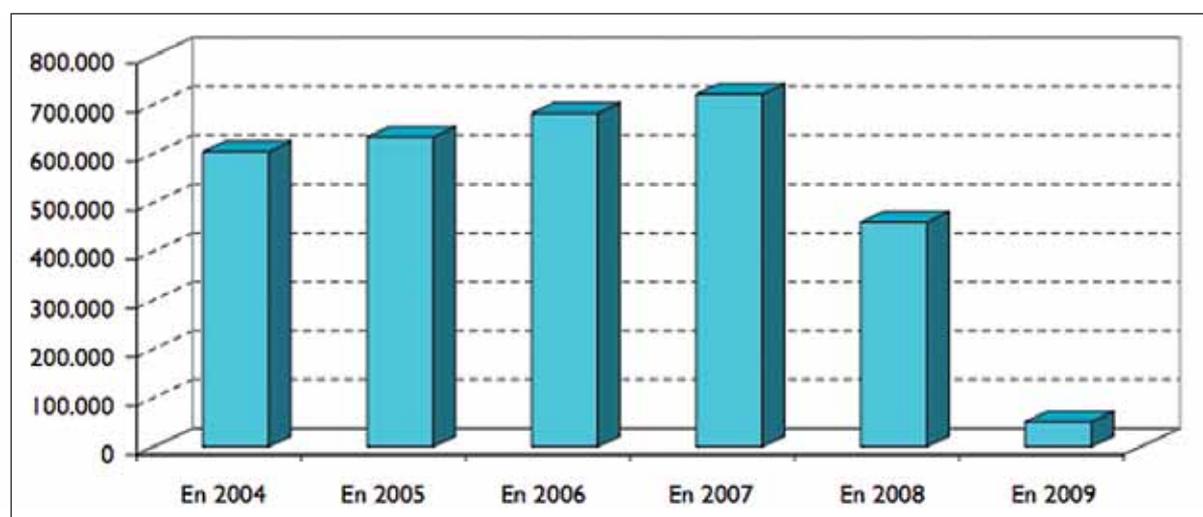


Gráfico evolución saldo neto migratorio. Fuente O.P.I.

Los visados expedidos para residencia, que pueden ser clasificados según su clase. Los visados de residencia se agrupan en: reagrupación familiar, trabajo, estudios y residencia sin finalidad laboral.

Y los países de los que provienen y el número es también significativo e importante para nuestro conocimiento:



|                           |                  |
|---------------------------|------------------|
| <b>Total</b>              | <b>4.791.232</b> |
| <b>EUROPA COMUNITARIA</b> | <b>1.872.505</b> |
| Alemania                  | 109.438          |
| Bulgaria                  | 147.080          |
| Francia                   | 86.132           |
| Italia                    | 150.667          |
| Polonia                   | 86.314           |
| Portugal                  | 126.928          |
| Reino Unido               | 222.039          |
| Rumania                   | 751.688          |
| <b>RESTO DE EUROPA</b>    | <b>135.128</b>   |
| Ucrania                   | 72.837           |
| <b>ÁFRICA</b>             | <b>994.696</b>   |
| Argelia                   | 52.845           |
| Marruecos                 | 767.784          |
| <b>IBEROAMÉRICA</b>       | <b>1.458.442</b> |
| Argentina                 | 103.171          |
| Bolivia                   | 117.106          |
| Brasil                    | 56.153           |
| Colombia                  | 287.205          |
| Cuba                      | 51.692           |
| Ecuador                   | 440.304          |
| Perú                      | 144.620          |
| República Dominicana      | 87.201           |
| <b>AMÉRICA DEL NORTE</b>  | <b>20.572</b>    |
| <b>ASIA</b>               | <b>299.743</b>   |
| China                     | 151.547          |
| <b>OCEANÍA</b>            | <b>1.903</b>     |

**Gráfico evolución saldo neto migratorio. Fuente O.P.I.**

Misma fuente que en los anteriores datos.

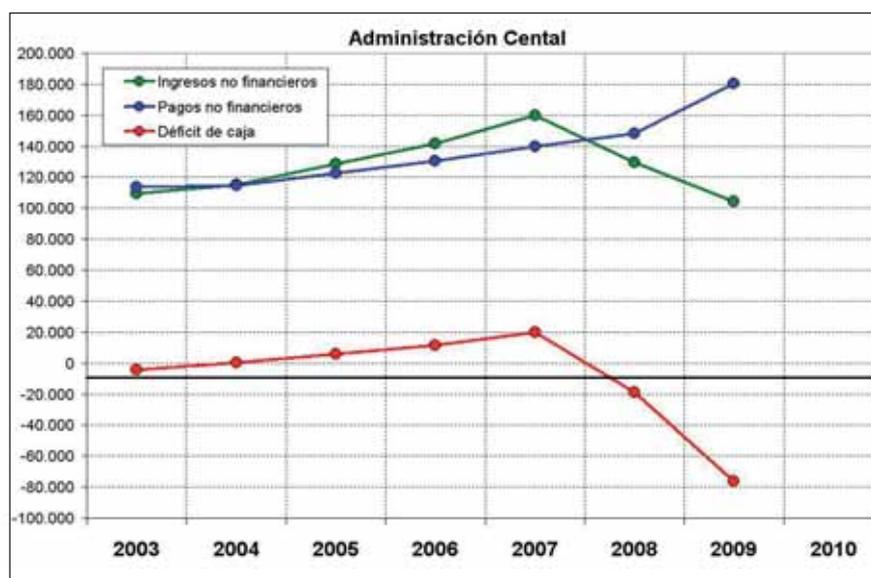
Entre todos ellos, lo que mas nos importa es el colectivo de parados de éstos grupos puesto que son los más afectados y por tanto a los que tenemos que proponer alternativas y generar soluciones.

Estudios de «la Caixa»: «En Estados Unidos, el mercado laboral da señales de tocar fondo. En el mes de noviembre se destruyeron 11.000 empleos, una cifra pequeña en comparación con las pérdidas de los últimos meses. Además, los datos de demanda indican que un elemento crucial para el asentamiento de la recuperación, el consumo privado, se está mostrando más fuerte de lo esperado



tras el fin de las ayudas gubernamentales» (Servicio de Estudios de «la Caixa», 2010). Los datos de pérdida de empleo del mes de diciembre de 2009 en Estados Unidos redujeron esta perspectiva optimista, ya que se perdieron 86.000 empleos.

El año 2010 comenzó en España con unas perspectivas ambivalentes dejadas por la evolución de finales de 2009. Por un lado, la destrucción de empleo se había ralentizado y los planes implementados por el gobierno para la creación de empleo estaban funcionando, pero, por otro lado, la recuperación económica se retrasaba y ya se sabía con certeza que los inicios de la recuperación



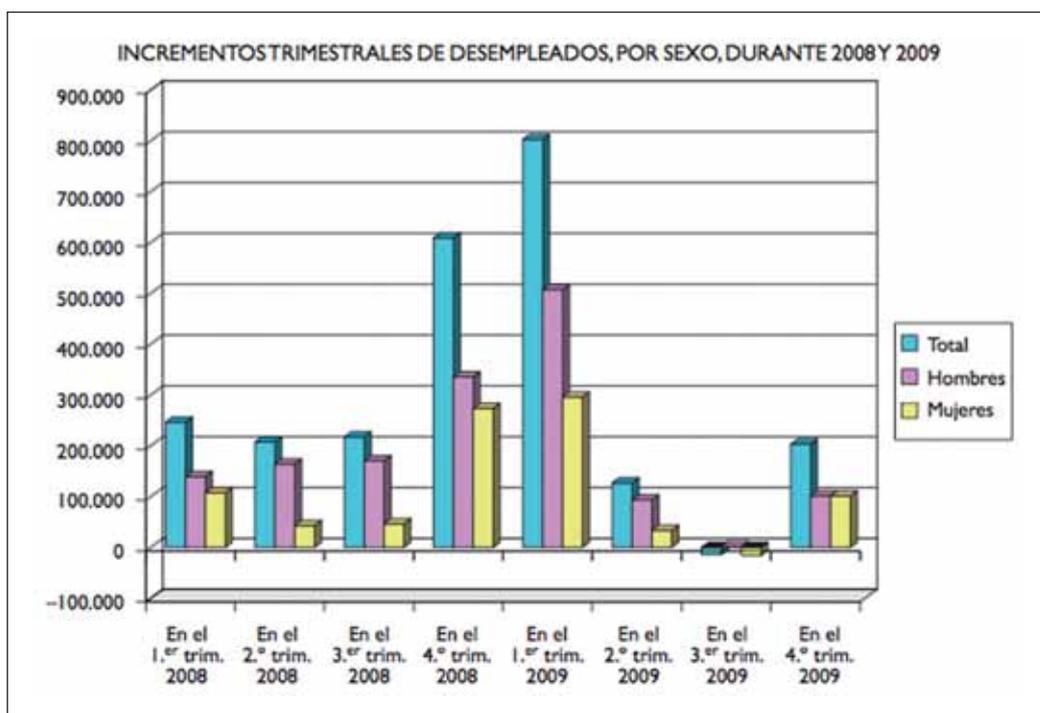
**Evolución del déficit público en España. Banco de España.**

serían débiles. Los planes llevados a cabo por el gobierno para la creación de empleo suponían, a principios de 2010, el mantenimiento de unos 700.000 empleos, a los que se sumaban otros tantos por planes puestos en marcha por las comunidades autónomas. El Fondo Estatal de Inversión Local, dotado de 8.000 millones de euros, había dado ocupación a un total de 417.720 personas; el Fondo para la Dinamización de la Economía y el Empleo, dotado con 3.000 millones de euros para inversiones en sectores estratégicos (I+D y automoción) y otros, dio empleo a otras 107.000 personas, y para 2010 se creó un nuevo Fondo Estatal para el Empleo y la Sostenibilidad Local, dotado con 5.000 millones de euros (es la continuación del Plan E, pero el nuevo fondo trata de priorizar inversiones en proyectos de sostenibilidad ambiental, tecnológicos y de atención social).

Sin embargo, las medidas que podrían adoptarse para paliar el desempleo quedaban limitadas por la necesidad de comenzar a cuadrar las cuentas públicas tras el esfuerzo inversor hecho en 2008 y 2009. A principios de 2010 nuestro déficit público estaba situado por encima del triple de lo planteado por el Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la UE, que, aunque fuese suspendido temporalmente, ha de acabar cumpliéndose en los términos que establece. Así, todo apunta a que la recuperación económica no va a venir acompañada por un crecimiento rápido del empleo. No, desde luego, en 2010, año para el que las predicciones señalaban en su inicio que se mantendría la elevada tasa de paro que nos había dejado el año 2009 (Ministerio de la Presidencia, 2009: 28) o que seguiría subiendo. Desde los agentes sociales se ha señalado que, precisamente por las dificultades con las que se produce la recuperación, no es aconsejable reducir muy deprisa las políticas públicas de estímulo fiscal, ya que un avance rápido hacia los límites de endeudamiento establecidos por el Pacto de Estabilidad pondría en peligro la recuperación del empleo y de la propia economía (CCOO, 2009: 11).

De los datos del INE tenemos la gráfica adjunta:

El siguiente paso es analizar comparativamente la relación entre activos y desempleados.



**Incremento de desempleados por sexo. Fuente O.P.I.**

Los incrementos del paro que se han ido produciendo a lo largo de los dos primeros años de la crisis, 2008 y 2009, no se deben solo a trabajadores que iban perdiendo sus empleos, también se deben a la aportación de nuevos activos. Tan desempleada es la persona que trabajaba y perdió su empleo, como la que no lo hacía ni lo quería hacer, es decir, no trabajaba ni buscaba trabajo, pero se puso a buscarlo. Las personas que habían sido inactivas y después han optado por comenzar a buscar empleo aparecen en la estadística de desempleados mientras no lo encuentran. Aquí puede haber jóvenes que dejan de estudiar y comienzan a buscar empleo; personas que solo realizaban tareas domésticas de su hogar pero han optado también por buscar trabajo remunerado (en este grupo la mayoría son mujeres), jubilados que optan por volver a la vida laboral, etc.

En un contexto de crisis económica, en el que muchos trabajadores pierden sus empleos, es posible que otros miembros de sus familias, que eran inactivos, opten por comenzar a buscar empleo, lo que representará una aportación importante al aumento del número de desempleados. Esto fue precisamente lo que ocurrió en el primer año de la crisis.

En 2008, como vimos, hubo un incremento total de parados de 1.280.300, de los que 908.600 fueron españoles y 371.700 eran extranjeros. En el caso de los españoles, no todos los nuevos desempleados eran personas que habían perdido el empleo, ya que los que realmente lo perdieron fueron 619.600, según los datos de disminución del número de ocupados. Ello nos indica que hubo



otras 219.000 personas que aparecieron en las estadísticas del desempleo procedentes de la población inactiva. Pero este hecho fue mucho más acusado en el caso de los extranjeros. Estos solo perdieron 500 ocupados en 2008, por lo que podemos decir que el grueso de su incremento de desempleados se debió a un fuerte crecimiento de su población activa, principalmente por el trasvase de población inactiva a activa: de los 371.700 nuevos parados extranjeros que hubo en 2008, 371.200 procedían de la inactividad (o eran recién inmigrados). Lo que hubo entre los extranjeros fue un importante aumento de la población mayor de 16 años, pero más importante aún fue el hecho de que muchas personas mayores de 16 años que antes no habían optado por trabajar lo hicieron en ese primer año de la crisis.

Esto también se puso en evidencia por el incremento que tuvo la tasa de actividad de los extranjeros. En la Tabla siguiente vemos que, en el caso de los españoles, el incremento de la tasa de actividad producido en 2008 solo se dio en mujeres, en cambio, en el caso de los extranjeros se dio tanto en hombres como en mujeres y, además, fue un incremento mayor que el de los españoles.

|                    | Total población en España | Población española | Población extranjera |
|--------------------|---------------------------|--------------------|----------------------|
|                    | %                         | %                  | %                    |
| <b>Ambos sexos</b> |                           |                    |                      |
| 4.º trimestre 2006 | 58,6                      | 56,3               | 77,6                 |
| 4.º trimestre 2007 | 59,1                      | 56,9               | 75,3                 |
| 4.º trimestre 2008 | 60,1                      | 57,5               | 77,3                 |
| 4.º trimestre 2009 | 59,8                      | 57,2               | 76,1                 |
| <b>Hombres</b>     |                           |                    |                      |
| 4.º trimestre 2006 | 69                        | 66,9               | 86,2                 |
| 4.º trimestre 2007 | 69,2                      | 67,1               | 84,8                 |
| 4.º trimestre 2008 | 69,2                      | 66,8               | 85,5                 |
| 4.º trimestre 2009 | 68,1                      | 65,7               | 83,6                 |
| <b>Mujeres</b>     |                           |                    |                      |
| 4.º trimestre 2006 | 48,6                      | 46,1               | 70                   |
| 4.º trimestre 2007 | 49,4                      | 47                 | 66,3                 |
| 4.º trimestre 2008 | 51,4                      | 48,7               | 69,1                 |
| 4.º trimestre 2009 | 51,7                      | 49,1               | 68,6                 |

**Tasas de actividad comparada entre españoles y extranjeros, y por sexos. Fuente O.P.I. (INE).**

Así se señaló también en un documento del Ministerio de la Presidencia: «A lo largo de 2008 todavía había un intenso crecimiento de la población activa, 3%, y en el último trimestre del año se produjo una fuerte incorporación de mujeres activas con 203.000 más en un trimestre (mientras que los hombres descendieron en 83.000). Más de la mitad de estas mujeres tenía edades comprendidas entre los 45 y los 64 años, lo cual se puede relacionar con el denominado «efecto del trabajador añadido» que, al igual que en otros períodos de crisis, se produce con la activación de personas del núcleo familiar ante la pérdida de empleo de otra persona del mismo hogar» (Ministerio de la Presidencia, 2009: 23).



**Incremento de desempleados extranjeros de 2008 a 2009 por sectores. Fuente O.P.I. (INE).**

Por lo que se refiere a los extranjeros, lo que ocurrió en 2009 fue que en el primer trimestre aportaron unos 60.000 activos más, pero en los tres trimestres siguientes perdieron 100.000 activos.

Hasta ahora no hemos entrado en nuestra rama de actividad, la agricultura, vamos a verlo en comparación con las demás ramas, con los datos también extraídos del INE

|   | 4.º trim. 2008    | 4.º trim. 2009    | Incremento        |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Total</b>  | <b>19.856.800</b> | <b>18.645.900</b> | <b>-1.210.900</b> |
| A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca                        | 803.800           | 782.600           | -21.200           |
| B Industrias extractivas  | 47.600            | 47.000            | -600              |
| C Industria manufacturera   | 2.790.200         | 2.429.600         | -360.600          |
| D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado    | 76.700            | 80.400            | 3.700             |
| E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos | 128.200           | 123.900           | -4.300            |
| F Construcción  | 2.180.700         | 1.802.700         | -378.000          |
| G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos       | 3.179.200         | 2.921.200         | -258.000          |
| H Transporte y almacenamiento   | 985.100           | 920.600           | -64.500           |
| I Hostelería  | 1.409.900         | 1.375.400         | -34.500           |
| J Información y comunicaciones  | 560.200           | 500.300           | -59.900           |
| K Actividades financieras y de seguros                                | 485.300           | 476.100           | -9.200            |
| L Actividades inmobiliarias   | 111.300           | 81.400            | -29.900           |
| M Actividades profesionales, científicas y técnicas                   | 866.900           | 846.100           | -20.800           |
| N Actividades administrativas y servicios auxiliares                  | 925.500           | 899.400           | -26.100           |
| O Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria      | 1.315.700         | 1.383.500         | 67.800            |
| P Educación   | 1.182.500         | 1.175.600         | -6.900            |
| Q Actividades sanitarias y de servicios sociales                      | 1.320.300         | 1.332.500         | 12.200            |
| R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento            | 317.100           | 302.600           | -14.500           |
| S Otros servicios   | 414.400           | 406.900           | -7.500            |
| T Actividades de los hogares como personal doméstico y otros          | 754.500           | 755.200           | 700               |

**Evolución de parados en el cuarto trimestre por actividad productiva de 2008 a 2009. Fuente O.P.I. (INE).**

Donde vemos que a pesar de seguir la tendencia mayoritaria, en nuestro subsector las cosas no han ido de un modo tan drástico como en otros, sobre todo con los que tienen un volumen comparable de empleo que el nuestro.

El grupo más numeroso para el conjunto de la población (españoles más extranjeros) era el de los parados de más de un año, que no se atribuyen a ningún sector, pero de los que sí se atribuyen, los más numerosos eran los parados del sector servicios. Esto no es algo que deba sorprender porque siempre (en las últimas décadas) ha sido así, ya que el sector servicios agrupa al 65% de la población activa. Por detrás venían los parados de la construcción y de la industria.

|                      | Total población en España | Población española |       | Población extranjera |       |
|----------------------|---------------------------|--------------------|-------|----------------------|-------|
|                      |                           |                    | %     |                      | %     |
| Total parados        | 4.326.600                 | 3.250.300          | 100,0 | 1.076.300            | 100,0 |
| Agricultura          | 193.000                   | 136.100            | 4,2   | 57.000               | 5,3   |
| Industria            | 327.400                   | 251.100            | 7,8   | 73.300               | 6,8   |
| Construcción         | 614.600                   | 386.300            | 11,9  | 228.300              | 21,2  |
| Servicios            | 1.414.600                 | 1.053.100          | 32,4  | 361.300              | 33,6  |
| Parados más de 1 año | 1.477.200                 | 1.201.000          | 37,0  | 276.200              | 25,7  |
| Buscan primer empleo | 299.800                   | 219.600            | 6,8   | 80.200               | 7,5   |

Comparación desempleo entre nacionales y extranjeros por sectores. Fuente O.P.I. (INE).

Otro elemento a tener en cuenta por su importancia a la hora de las condiciones sociales de empleabilidad es la distribución de este mismo colectivo por sexos:

|                      | 4.º trim. 2007 | 4.º trim. 2008 | Incremento en 2008 | 4.º trim. 2009 | Incremento en 2009 |
|----------------------|----------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|
| <b>Ambos sexos</b>   |                |                |                    |                |                    |
| Total                | 407.700        | 779.300        | 371.600            | 1.076.300      | 297.000            |
| Agricultura          | 34.200         | 43.100         | 8.900              | 57.000         | 13.900             |
| Industria            | 29.500         | 61.300         | 31.800             | 73.300         | 12.000             |
| Construcción         | 69.400         | 192.700        | 123.300            | 228.300        | 35.600             |
| Servicios            | 156.500        | 273.300        | 116.800            | 361.300        | 88.000             |
| Parados más de 1 año | 66.300         | 130.900        | 64.600             | 276.200        | 145.300            |
| Buscan primer empleo | 51.800         | 78.000         | 26.200             | 80.200         | 2.200              |
| <b>Hombres</b>       |                |                |                    |                |                    |
| Total                | 202.800        | 444.700        | 241.900            | 661.000        | 216.300            |
| Agricultura          | 25.400         | 30.000         | 4.600              | 47.700         | 17.700             |
| Industria            | 20.700         | 48.900         | 28.200             | 58.900         | 10.000             |
| Construcción         | 68.200         | 187.400        | 119.200            | 224.900        | 37.500             |
| Servicios            | 49.400         | 99.900         | 50.500             | 149.500        | 49.600             |
| Parados más de 1 año | 18.800         | 46.400         | 27.600             | 152.800        | 106.400            |
| Buscan primer empleo | 20.300         | 32.100         | 11.800             | 27.100         | -5.000             |
| <b>Mujeres</b>       |                |                |                    |                |                    |
| Total                | 204.800        | 334.500        | 129.700            | 415.300        | 80.800             |
| Agricultura          | 8.700          | 13.000         | 4.300              | 9.200          | -3.800             |
| Industria            | 8.800          | 12.400         | 3.600              | 14.400         | 2.000              |
| Construcción         | 1.200          | 5.300          | 4.100              | 3.300          | -2.000             |
| Servicios            | 107.100        | 173.400        | 66.300             | 211.800        | 38.400             |
| Parados más de 1 año | 47.500         | 84.500         | 37.000             | 123.300        | 38.800             |
| Buscan primer empleo | 31.500         | 45.900         | 14.400             | 53.200         | 7.300              |

Evolución parados por sectores y sexo. Fuente O.P.I. (INE).



#### 4. LA INMIGRACIÓN EN UPA: BÚSQUEDA DE INNOVACIÓN

UPA, como se ha dicho al principio, agrupa a agricultores con explotaciones familiares, como es tradicional en la agricultura, éstas presentan una alta demanda de mano de obra externa, especialmente en trabajos agrícolas de temporada; debemos señalar aquí que el caso de la ganadería es muy diferente, puesto que su demanda de mano de obra no es de temporada, sino de modo continuo.

Ante todos estos problemas, en el año 2007, celebramos unas Jornadas específicas en las que las conclusiones para la resolución de los problemas señalados de un modo innovador eran:

- Respecto de la poca cualificación, en UPA creemos en la necesidad de formar a nuestros trabajadores, especialmente en el caso de los trabajadores temporales y si son extranjeros con más razón por dos motivos, tanto el idioma, ya que en muchos casos causa graves problemas de comunicación con el agricultor, como en el caso de trabajadores de Europa del Este, como en las tareas a realizar. Desde 2007 UPA está participando en las convocatorias que el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) publica en el BOE de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, por la que se convoca la concesión de subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional. En estas convocatorias UPA se ha centrado en presentar proyectos de formación de empleo para inmigrantes en varias provincias españolas donde se observa un alto índice de inmigrantes. Los proyectos consisten en ofertar al colectivo de inmigrantes interesados cursos de formación en materia sociolaboral. UPA trabaja para proporcionar una mejor calidad de vida para el trabajador inmigrante, dándole la posibilidad de emplearse en labores agrícolas y/o ganaderas a través de una formación especializada en nuestros cursos, cubriendo así las demandas que reclaman los agricultores y ganaderos. El objetivo fundamental es conseguir la inserción socio-laboral del colectivo inmigrante a través de la formación en labores agrícolas para posteriormente acceder al empleo en las explotaciones agrarias de su zona residencial, o bien de zonas cercanas a través de la concatenación de las campañas agrarias. La temática de los cursos formativos que UPA oferta es muy variada, en función de la demanda de mano de obra especializada de las explotaciones agrarias de cada zona. Los cursos se estructuran en distintos módulos: módulo de integración sociocultural, módulo de informática, y módulo de formación específica en labores agrícolas y/o ganaderas (curso de manipulador de alimentos, curso de prácticas agrícolas, curso de carretillero, ...). En los tres años que llevamos desarrollando estos proyectos los resultados han sido muy buenos, al contar con una gran cantidad de inmigrantes interesados en realizar estos cursos de formación. Se observa un gran interés en la formación por parte de los inmigrantes, incluso muchos de ellos repiten el año siguiente para seguir formándose en otros temas o perfeccionando el curso anterior. Igualmente se observa un gran interés por parte de los empresarios agrarios, ya que nos van orientando sobre la cualificación que necesitan para los trabajadores de sus explotaciones, consiguiéndose así una buena oferta y demanda, y nuestro fin último, que es formar a los inmigrantes.



- Respecto a lo concentrado en el tiempo, dado a la planificación que deseamos llevar a cabo en UPA, y que sabemos que el MTIN apoya, la posibilidad de concatenar campañas, tal y cómo se lleva a cabo en nuestro caso con el olivar y campañas de cítricos y fresa. Esto permite a los trabajadores disminuir su temporalidad, y así tener más meses trabajo y por tanto más ingresos, pudiendo así volver a su país de origen al cabo de los 6 meses, aprovechando el tiempo. Así mismo, el empresario logra tener un trabajador que ya tiene algo de experiencia, que conoce

- más el idioma y las costumbres, y además supone un ahorro de los gastos, pues un mismo trabajador puede servir para diferentes agricultores, y por tanto los costes de traer un contingente se reducen (si vinieran de contingente).

- Respecto de las condiciones de alojamiento, en UPA consideramos fundamental garantizar un alojamiento digno a los temporeros. Nuestro modelo de explotación basado en la agricultura familiar, plantea graves problemas para proporcionar estos alojamientos dignos a nivel de productor, considerando fundamental el desarrollo de albergues colectivos para que se puedan alojar los temporeros durante la campaña.

Estos albergues en algunos casos son gestionados por los ayuntamientos, pero en otros se hace por organizaciones como UPA, las que gestionan estos, se hace mediante una cesión de los ayuntamientos.

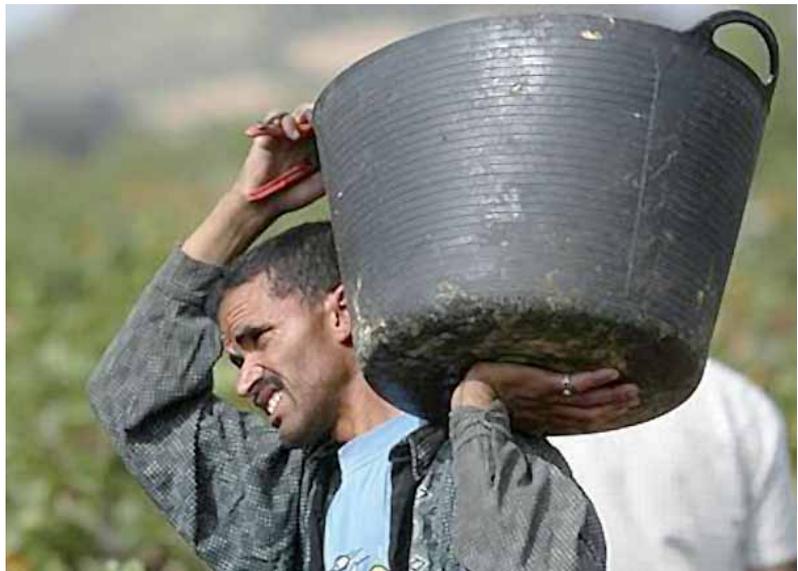
UPA tiene experiencia a este respecto, por ejemplo, con el albergue de Las Pedroñeras, para el caso de la campaña del ajo y la vendimia, donde se llevan años gestionando con excelentes resultados.

- Respecto a la ilegalidad, o su reciente vinculación con la actividad agraria, nuestra organización apuesta por la búsqueda de trabajadores legales, tanto en el mercado laboral interno como en el extranjero, mediante las contrataciones en origen. Una solución que desde la UPA hemos adoptado en múltiples campañas e incluso concatenado algunas de ellas con el fin de abaratar los costes al productor individual y permitiendo al trabajador disfrutar de más tiempo de empleo, y por tanto de salario. Además debido a lo ajustado de las economías agrarias, con rentas bajando año tras año, crisis en los costes de producción, ... es impensable que un agricultor se arriesgue a contratar a un trabajador sin permiso para ello con las inspecciones y multas existentes, y por ello desde UPA trabajamos para que sea factible y económico traer a los inmigrantes que se necesitan desde sus países de origen, al menor coste posible y seleccionando gente con experiencia en la agricultura, facilitando así el aprendizaje de las tareas a realizar.

Además hay que reconocer que el sector agrario presenta un escaso atractivo para los inmigrantes y para ello no hay más que ver que gran parte de los inmigrantes normalizados por el proceso de 2005, en un 80% habían abandonado la agricultura en 2006, esta situación es imposible de mantener por más tiempo, y es por eso por lo que se debe de facilitar a nuestros agricultores la contratación de trabajadores legales.

- Respecto a la inestabilidad, también se trabaja desde la organización con el fin de mejorar este aspecto. Una solución sería la concatenación de campañas como hemos comentado en puntos anteriores, debido a que garantiza trabajo durante más tiempo, aunque existe una inestabilidad propia de la actividad agraria que no se puede eliminar, y es que un mal año por la climatología puede hacer que una campaña que se esperaba normal venga más pobre y entonces se necesite menos gente. Aunque al concatenar campañas aunque una campaña de un producto no sea positiva, sí lo podrá ser otro.

Por todos estos aspectos nuestra organización, incipiente en algunos puntos de nuestro país se refuerza en su papel como gestores de la inmigración en el medio rural, y para ello llevamos a cabo iniciativas que pretenden innovar no sólo la situación de los trabajadores inmigrantes en nuestro país, sino también mejorar la relación entre el trabajador y el agricultor, y en estos aspectos UPA es de las organizaciones más innovadoras.



## **5. ALGUNOS EJEMPLOS DE INNOVACIÓN EN LA INMIGRACIÓN DEL SECTOR AGRARIO: AFISAI**

Basándonos en las conclusiones anteriormente expuestas, y continuando con nuestra labor en este aspecto concreto de la inmigración en el sector agrario, dentro de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, cuyo objetivo es la lucha contra la discriminación y desigualdades que se producen en el mercado de trabajo, y en especial las que ocurren basándose en serlo por motivos de sexo, carácter étnico, social, creencias o por la edad, participamos en el Proyecto AFISAI.

En la presentación del documento, ya se señala que se pretende mejorar la inserción e integración de los y las trabajadoras inmigrantes en el sector agrario, luchando contra el racismo, la xenofobia, y actuando tanto a nivel individual, como realizando acciones en los conjuntos generales, tanto de la sociedad como de los colectivos discriminados.

Su objetivo general es diáfano:

Determinar las ocupaciones emergentes o en expansión que generan nuevos nichos de empleo, y las necesidades de formación del colectivo inmigrante para el acceso a esos nichos. (En este caso el

ámbito de trabajo eran las CC.AA. De Andalucía, Galicia y la Región de Murcia, aunque podemos afirmar que sus conclusiones son fácilmente integrables a la realidad de todo el agro español).

Sus conclusiones en relación con los trabajadores inmigrantes agrarios son:

- Suponen algo menos del 50% de la mano de obra, un 47%, y su procedencia es del norte de África, aunque como hemos visto, en puntos anteriores, la llegada de contingentes americanos y de los nuevos países de la Unión están haciendo que la importancia relativa del grupo principal vaya cayendo.
- Hay diferencias salariales importantes en función del lugar de procedencia, aunque este nivel salarial es coherente con el nivel de cualificación del trabajador para la tarea que ha sido contratado.

Los datos ocupacionales que se obtienen, además del obvio de que la principal demanda es la de mano de obra no cualificada son:

- Los perfiles ocupacionales más relevantes son para directivos y mandos medios, personal administrativo, operarios, y finalmente peón especializado.
- Los nuevos espacios profesionales son: encargados de fincas, de clima, peones especialistas, responsabilidad en el seguimiento y certificación de la trazabilidad, control de la calidad y prevención de riesgos laborales.
- Espacios que atraen mano de obra y son cercanos al agrario: transporte, industria alimentaria en general, comercio en cualquiera de sus niveles, limpieza. (no aparece asistencia a la dependencia, aunque este es uno de los nichos que más se está desarrollando en la actualidad).

Por último, se llegan a unas conclusiones de necesidades en materia formativa, que se añaden en anexo a continuación. (Ver Anexo I)





## 6. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO VINCULADOS AL SECTOR AGRARIO

En 1993, la Comisión Europea adoptó el Libro blanco «Crecimiento, competitividad y empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI»<sup>1</sup>, presentado por Jacques Delors, presidente de la Comisión Europea entre 1985 y 1995, que planteaba diversas estrategias para la creación de nuevos empleos destinados a satisfacer nuevas necesidades y demandas sociales, refiriéndose a los mismos como «nuevos yacimientos de empleo».

Según Delors, estas nuevas actividades laborales (de las que se espera un crecimiento productivo y del empleo en Europa), pese a ser muy heterogéneas, deben reunir cuatro características:

- Cubrir necesidades sociales insatisfechas.
- Configurarse en mercados incompletos.
- Tener un ámbito de producción o prestación localmente definido.
- Tener un alto potencial en la generación de puestos de trabajo.

Los nuevos yacimientos de empleo se agrupan en cuatro áreas, que son los servicios de la vida diaria, de mejora del marco de vida, culturales y de ocio, y de medio ambiente; a su vez estas áreas se subdividen en 19 ámbitos de actividad que podemos ver en un solo cuadro del siguiente modo:

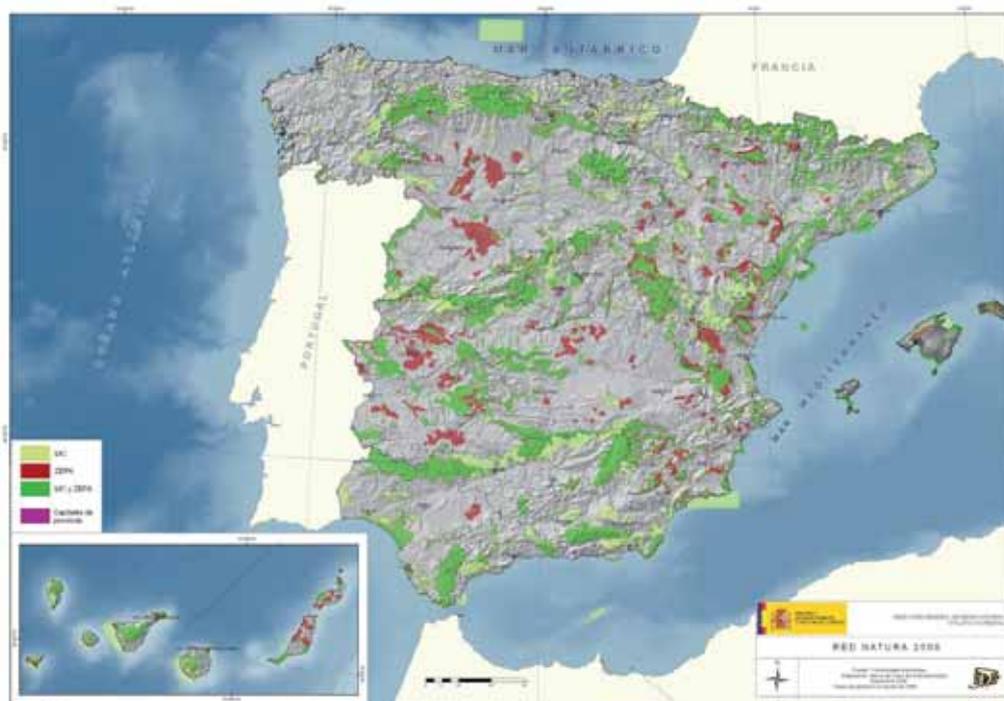
|  |   |
|--|---|
| A) Los servicios de la vida diaria                               | B) Los servicios de mejora del marco de vida  |
| 1. Los servicios a domicilio                                     | 5. La mejora de la vivienda   |
| 2. El cuidado de los niños                                       | 6. La seguridad   |
| 3. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación | 7. Los transportes colectivos locales   |
| 4. La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción           | 8. La revalorización de los espacios públicos urbanos                                 |
|  | 9. Los comercios de proximidad  |
| C) Los servicios culturales y de ocio                            | D) Los servicios de medio ambiente  |
| 10. El turismo   | 15. La gestión de los residuos  |
| 11. El sector audiovisual  | 16. La gestión del agua   |
| 12. La valorización del patrimonio cultural                      | 17. La protección y el mantenimiento de las zonas naturales                           |
| 13. El desarrollo cultural local                                 | 18. La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes |
| 14. El deporte   | 19. El control de la energía  |

### Nuevos yacimientos propuestos por J. Delors.

Dentro de este grupo, y una vez tratados los ejemplos del punto anterior, podemos hacer un especial hincapié en el medio ambiente:

En los países desarrollados, en los que las necesidades básicas se encuentran cubiertas, y se entiende alcanzado un nivel de desarrollo económico y socio-cultural considerable, ha surgido un nuevo concepto que ha ido evolucionando a lo largo de las últimas décadas parejo a la demanda de una mayor calidad ambiental; se trata del concepto de desarrollo sostenible, que pretende compatibilizar desarrollo socioeconómico y conservación del medio ambiente (aspectos reñidos en los países en vías

de desarrollo y de reciente industrialización, en los que prevalece la componente económica del desarrollo).

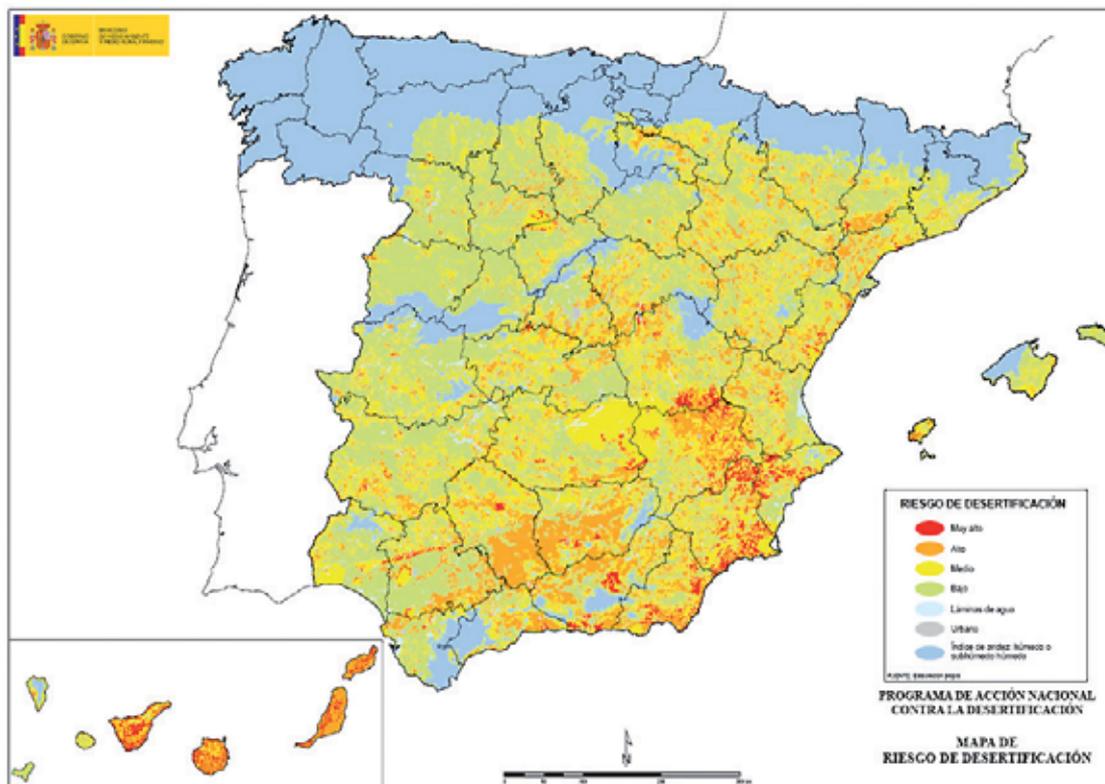


**Ejemplo de yacimiento «biodiversidad» espacios red natura en España .**

España es uno de los países más vulnerables al cambio climático en el ámbito europeo y mediterráneo, que amenaza importantes sectores de nuestra economía como la silvicultura, la agricultura o el turismo; asimismo posee la mayor biodiversidad del continente europeo, pese a la creciente pérdida de esta riqueza biológica, que supone quizá el valor más importante de nuestro patrimonio natural y territorial.

La desertización avanza implacablemente, de manera que el 37% de la superficie nacional sufre un alto o muy alto riesgo de desertificación, con una significativa incidencia ambiental y económica. Todo ello aumenta el riesgo de insostenibilidad de nuestro modelo de desarrollo, ya que además de disminuir el potencial productivo de los ecosistemas y de los sistemas socioeconómicos dependientes, existen muchos procesos interrelacionados, como la erosión aparejada a los incendios, así como otras actividades humanas que artificializan el territorio provocando pérdidas de las capacidades del suelo, los recursos endógenos del territorio y el patrimonio, todo ello con carácter altamente irreversible.

Los cambios de ocupación del territorio, que se traducen en modificaciones en los usos y la cubierta del suelo, se encuentran entre los principales desencadenantes de la transformación de los ecosistemas y los desequilibrios ecológicos que afectan a la productividad o capacidad de los ecosistemas para producir bienes y servicios ambientales, con las correspondientes implicaciones para la sostenibilidad de los sistemas socioeconómicos.



**Ejemplo de yacimiento desertificación, mapa de riesgo de desertificación.**

Las transformaciones de los paisajes naturales repercuten en el cambio global, ya que los cambios de uso y cobertura de estos suelos son responsables de un 20% de los gases de efecto invernadero, aparte de que son vitales en la regulación del impacto del cambio climático a escala local y global; el cambio de uso de un suelo forestal, además de generar emisiones de CO<sub>2</sub>, deteriora la capacidad de resistencia de los territorios colindantes para afrontar los fenómenos ambientales adversos (lluvias torrenciales, ciclones, inundaciones o alteraciones hidrológicas), y la deforestación en sí conlleva la pérdida de la capacidad de mitigación y regulación inherente a la masa forestal eliminada.

Surge por tanto una creciente preocupación por el entorno, que se traduce en un despliegue de recursos técnicos y humanos destinados a la protección del medio ambiente, al tiempo que la población reclama la ampliación y mejora de los espacios naturales, además de su acceso, disfrute y conocimiento.

Para lo cual, es necesario utilizar todos los medios de formación que existen:

La protección y el mantenimiento de las zonas naturales requiere diversos grados de cualificación, por lo que ofrece un campo de alternativas empresariales específicas, siendo necesario contar con titulados universitarios.

Existen diferentes tipos de formación reglada a la que pueden acceder aquellas personas interesadas en adquirir una titulación que les reconozca como profesionales del sector, desde la formación



universitaria hasta la enseñanza secundaria de formación profesional específica. A continuación se van a desarrollar los módulos de formación profesional y las cualificaciones profesionales relacionadas con la protección y el mantenimiento de las zonas naturales.

#### a) Formación profesional

Los ciclos formativos de la formación profesional agrupan el conjunto de conocimientos, habilidades específicas, formación práctica y actitudes de unos contenidos que forman adecuadamente a las personas interesadas para el desarrollo cualificado de las diferentes profesiones.

La familia profesional agraria incluye varios títulos que cualifican profesionalmente para trabajar en un amplio número de actividades, entre las que destacan: realizar trabajos propios de la actividad agraria y forestal y de vigilancia, mantenimiento y protección del medio natural en condiciones adecuadas de seguridad e higiene, conservando el medio productivo; manejar y mantener en uso la maquinaria, equipos y aperos necesarios; organizar y gestionar una explotación agraria; realizar operaciones de implantación, mantenimiento, conservación y mejora de jardines exteriores y de interior; realizar operaciones de productos ganaderos, consiguiendo la calidad exigida por el mercado, en condiciones de seguridad e higiene.

Dentro de la familia profesional agraria se incluyen tres títulos de formación profesional ligados a la protección y el mantenimiento de las zonas naturales, los cuales se clasifican en función de su categoría en grado medio y superior.

Para el acceso a los títulos de formación profesional correspondientes al grado medio es necesario el título de educación secundaria, y se pueden obtener las siguientes titulaciones:

#### Técnico en Jardinería:

| Competencia general  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar las operaciones de implantación, conservación y mejora de jardines exteriores y de interior, así como la comercialización de material vegetal y de jardinería, en condiciones de seguridad e higiene y conservando el medio natural.</li><li>• Manejar y mantener en uso la maquinaria y útiles necesarios.</li><li>• Organizar y gestionar una pequeña empresa de jardinería.</li></ul>  |
| Puestos y ocupaciones  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Capataz de vivero de planta ornamental</li><li>• Capataz de mantenimiento de jardines de gran o mediano tamaño</li><li>• Capataz de mantenimiento de campos de golf y/o de fútbol, de céspedes y praderas</li><li>• Autónomo de empresas de jardinería</li><li>• Autónomo de empresas de floristería</li><li>• Encargado de obras de jardinería en grandes y medianas empresas</li><li>• Capataz de podas, podas especiales y operaciones de cirugía arbórea</li><li>• Agente de ventas de viveros y empresas de jardinería</li><li>• Colaborador en actividades de educación medioambiental</li></ul> |

#### Plan de formación, Técnico en Jardinería.

Técnico en trabajos forestales y conservación del medio natural:

| Competencia general  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar los trabajos propios de la actividad forestal así como los de vigilancia, mantenimiento y protección del medio natural, en condiciones adecuadas de seguridad e higiene y conservando el medio productivo.</li> <li>Manejar y mantener en uso la maquinaria y equipos necesarios. Organizar y gestionar una explotación forestal de tipo familiar.</li> </ul>  |
| Puestos y ocupaciones  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Motoserrista/desbrozador</li> <li>Maquinista forestal, tractorista</li> <li>Selvicultor</li> <li>Repoblador</li> <li>Viverista</li> <li>Descorchador</li> <li>Resinero</li> <li>Bombero forestal</li> <li>Colaborador de espacios cinegéticos y piscifactorías</li> <li>Agente forestal (espacios naturales, parques naturales, parques nacionales)</li> <li>Agente del medio ambiente.</li> <li>Colaborador en centros de interpretación de la naturaleza, de turismo y de educación ambiental</li> <li>Guía de la naturaleza</li> </ul> |

Plan de formación, Técnico en trabajos forestales y conservación del medio natural.

Respecto a la titulación de grado superior, para el acceso a este ciclo formativo se requiere el título de bachillerato.

Mapa forestal de España:



Ejemplo de yacimiento trabajo forestal, mapa forestal.



Hay que decir que no se ha desarrollado ningún título de formación profesional específico en relación a la protección y mantenimiento de zonas naturales, al margen de los correspondientes a la familia profesional agraria. Por ejemplo, en el sector de la educación ambiental en términos generales, los equipos de monitores poseen una titulación media o superior, aunque de cara a un mejor servicio y reconocimiento es necesario definir un marco de competencias profesionales de los educadores ambientales, crear nuevos itinerarios formativos específicos en la formación reglada, mejorar su labor educativa y estabilizar las condiciones laborales en las que se desarrolla su trabajo, marcado por una fuerte eventualidad en las contrataciones.

#### b) Cualificación Profesional Inicial

Los Programas de Cualificación Profesional Inicial ofrecen una nueva enseñanza destinada a favorecer la inserción, educativa y laboral de los jóvenes mayores de 16 años que no han obtenido el título de Graduado en ESO, y tiene como objetivos:

- Ampliar las competencias básicas del alumnado para proseguir estudios de las diferentes enseñanzas.
- Permitir al alumnado alcanzar las competencias profesionales propias de una cualificación de nivel uno de la estructura actual del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Dotar al alumnado de posibilidades reales para una inserción laboral satisfactoria.

Dentro de la **familia profesional agraria**, se encuentra descrito el siguiente perfil profesional:

Auxiliar de viveros jardines y parques:

| Competencia general  |
|--|
| Realizar operaciones básicas de producción de plantas y ejecutar operaciones auxiliares para la implantación y mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes, utilizando herramientas y maquinaria sencilla, cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales, calidad y protección ambiental. |
| Puestos y ocupaciones  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peón de jardinería</li> <li>• Peón de vivero</li> <li>• Peón de centros de jardinería</li> <li>• Peón de campos deportivos</li> </ul>   |



### c) Cualificaciones profesionales

Según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, una cualificación profesional abarca un conjunto de competencias válidas para el desarrollo de un puesto laboral que se adquiere a través de la formación o de la experiencia en el trabajo.

Las cualificaciones profesionales se ordenan en función de su reconocimiento y acreditación, indicadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Estas cualificaciones se organizan en 26 familias profesionales en base a la afinidad de la competencia profesional de las ocupaciones y puestos de trabajo existentes; y en cinco niveles de cualificación en función del nivel de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad necesaria para el correcto desarrollo del puesto de trabajo a desempeñar.

En la delimitación de cualificaciones y perfiles profesionales, en la protección y mantenimiento de zonas naturales coexisten un alto porcentaje de cualificaciones de nivel medio-bajo, con un porcentaje más reducido de cualificaciones de nivel medio-alto.

En base al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, existen dos familias profesionales relacionadas con la protección y mantenimiento de zonas naturales:

#### **- La familia profesional agraria**

Cada una de estas cualificaciones profesionales cuenta con una formación asociada compuesta por los módulos formativos correspondientes. En el Anexo II (Cuadro 1) se detallan las nueve clasificaciones profesionales relacionadas con la protección y mantenimiento de zonas naturales correspondientes a la familia profesional agraria:

- Tres de nivel 1: Actividades auxiliares en conservación y mejora de montes, Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería, y actividades auxiliares en aprovechamientos forestales.
- Cuatro de nivel 2: Aprovechamientos forestales, repoblaciones forestales y tratamientos silvícolas, tratamientos agroquímicos y biológicos, e instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes.
- Dos de nivel 3: Gestión de repoblaciones forestales y tratamientos silvícolas, y jardinería y restauración del paisaje.

#### **- La familia profesional de seguridad y medio ambiente**

Asimismo, dentro de la familia profesional de seguridad y medioambiente existen otras cualificaciones profesionales relacionadas con la protección y el mantenimiento de zonas naturales (Anexo II, Cuadro 2):

- Tres de nivel 2: Servicios para el control de plagas, Extinción de incendios y salvamento, y Guardería rural y marítima).
- Tres de nivel 3: Control y protección del medio natural, Gestión de servicios para el control de organismos nocivos, e Interpretación y educación ambiental.





## **BLOQUE II:**

### **CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES**

En el medio rural, debido al abandono de nuestros pueblos y a la falta de relevo generacional en la actividad agraria, cada vez existe una mayor necesidad de contratar mano de obra extranjera. Por ello, la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA), considera necesario informar a los empresarios agrarios sobre las posibilidades de contratación de trabajadores inmigrantes, explicando las diferentes modalidades de contratación y trámites a seguir.

El sector agrario demanda mano de obra especializada, estos trabajadores inmigrantes que cubren las necesidades de agricultores y ganaderos deben, no solo estar capacitados y formados para cumplir con estas labores, si no que además deben gestionar debidamente sus documentos y permisos de trabajo con objeto de cumplir con la legislación vigente.

Este bloque trata de informar tanto al empresario agrario como al trabajador inmigrante de los trámites y pasos a seguir para llevar a cabo la contratación. Para ello también se definen algunos términos relacionados con el entorno laboral y se explican los diferentes tipos de contratos a los que nos podemos acoger.

Es fundamental que las organizaciones agrarias desarrollen campañas de sensibilización entre sus afiliados para recordarles sus derechos y deberes en materia de contratación de mano de obra inmigrante.





## **7. TERMINOLOGÍA LABORAL**

### ***7.1. El contrato de trabajo***

El contrato de trabajo es el acuerdo a que llega una persona que presta sus servicios profesionales (trabajadora o trabajador) y quien requiere esos servicios y está en disposición de ofrecer un salario a cambio (empresario).

Existen diversos tipos de contrato, según su duración, según la jornada, según las necesidades de la empresa, etc. Este documento garantiza a ambas partes el cumplimiento de las obligaciones implícitas en él.

• Información básica que debe constar en un contrato:

- La identidad de ambas partes, tanto del trabajador como del empresario.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, su duración.
- El domicilio social de la empresa y el del centro de trabajo.
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad del pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo y de sus vacaciones.
- Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral.

### ***7.2. Validez de un contrato de trabajo***

Para que un contrato tenga validez legal, es necesario que:

- Esté firmado y sellado por la empresa o por quien la represente.
- Esté firmado por el trabajador o trabajadora que va a prestar sus servicios profesionales.
- Esté sellado y registrado por la Oficina de Empleo correspondiente de Servicio Público de Empleo y Formación.

### ***7.3. Alta en la Seguridad Social***

Es un trámite paralelo y complementario al de la contratación. Cuando se realiza un contrato laboral por cuenta ajena, la empresa tiene la obligación de dar de alta al trabajador en la Seguridad Social de cara a efectuar las cotizaciones correspondientes.

El alta en la Seguridad Social se tramita con anterioridad al día en que se inicia la relación laboral. En el caso de que el trabajador o trabajadora nunca hubiese trabajado y no estuviese afiliado en la Seguridad Social es obligación del empresario solicitarla.



La afiliación y el alta en la Seguridad Social cuando se está trabajando es obligatorio y, en el caso de las trabajadoras y trabajadores inmigrados, adquiere un mayor importancia porque la renovación de las autorizaciones de trabajo y residencia dependerá del tiempo en que esté dado de alta y cotizando en la Seguridad Social.

#### **7.4. Periodo de prueba**

Es el periodo de tiempo previsto en el contrato para que, o bien la empresa o bien el trabajador o trabajadora, puedan cambiar de opinión y romper su compromiso sin perjuicio para ninguna de las partes.

Durante este tiempo, tanto la empresa como el trabajador tendrán los mismos derechos y obligaciones que si el contrato fuese definitivo y además, este tiempo se contará como tiempo de antigüedad.

La duración del periodo de prueba se establece por escrito en el contrato y su duración se establece entre los tres y los seis meses.

#### **7.5. Salario**

El salario comprende la totalidad de las percepciones económicas que un trabajador o trabajadora por cuenta ajena recibe por la prestación de sus servicios profesionales. Se cobra, generalmente, a mes vencido.

$$\text{Salario Neto} = \text{Salario Bruto} - \text{Cotización a la Seguridad Social} - \text{Deducción del IRPF}$$

La estructura del salario se establece mediante negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual y deberá comprender:

- El salario base. Retribución fijada para esa actividad en esa jornada.
- Los complementos salariales. Antigüedad, pagas extraordinarias, participación en los beneficios, pluses de transporte, por peligrosidad, turnos, manutención, etc.

La cantidad a retribuir en el salario se establece en la negociación colectiva del sector de la actividad, según categorías profesionales. También se puede determinar por un acuerdo particular entre las partes. Nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, que es establecido anualmente por el Gobierno y es el salario mínimo que cualquier trabajador o trabajadora debe percibir por su trabajo sin distinción de sexo o nacionalidad, en proporción a la jornada que desempeñe.

#### **7.6. Nómina**

La nómina es el recibo del salario que refleja todos los detalles del mismo y que, una vez firmado, constituye un justificante de pago del salario para ambas partes.



La nómina se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo o al que se acuerde en el Convenio Colectivo, en cualquier caso, habrá de reflejar claramente cada uno de los componentes del salario, así como las deducciones (IRPF, Seguridad Social) que legalmente correspondan.

Es muy importante conservar este documento ya que se trata de una prueba de la relación laboral con la empresa, demuestra el salario percibido y es imprescindible para cualquier reclamación.

### ***2.7. Finalización del contrato de trabajo***

Un contrato de trabajo puede finalizar debido a alguna de las siguientes causas:

- Fecha de finalización en el caso de contratos temporales.
- Dimisión del trabajador o trabajadora. En este supuesto el trabajador deberá anunciarlo con anterioridad a la empresa que lo contrata.
- Cierre de la empresa, declaración de suspensión de pagos u otras circunstancias que lo justifiquen.
- Jubilación del trabajador.
- Incumplimiento de sus deberes o faltas reiteradas por parte de la trabajadora o trabajador (retrasos, abandono injustificado del puesto de trabajo, incumplimiento de tareas...).



## 8. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN LA ACTIVIDAD AGRARIA

Los contratos más comunes que se suelen realizar en la actividad agraria a la hora de contratar trabajadores inmigrantes son:

♦ ***Contrato indefinido ordinario.***

Objetivo: La realización de un trabajo por tiempo indefinido.

Duración: No se establece límite de tiempo en la realización de los servicios.

***Indicado para aquellos trabajadores fijos en la explotación a lo largo de todo el año, típico de las explotaciones ganaderas.***

♦ ***Contrato fijo discontinuo.***

Objetivo: Se establece para presentar servicios dentro de la actividad de la empresa pero de carácter fijo y discontinuo sin que se repitan fechas.

Duración: Indefinido para la duración estimada de la actividad.

***Indicado para los aquellos trabajadores que se encuentran en las plantas de procesado o transformación asociados a productos de campaña, por ejemplo en las bodegas de vino, en las plantas hortofrutícolas, etc.***

♦ ***Contrato para la formación.***

Objetivo: Ante la demanda de mano de obra especializada este contrato pretende que el trabajador adquiera la formación teórico y práctica necesaria para ejercer su actividad. Estos trabajadores deberán ser mayores de 16 años y menores de 21.

Duración: Entre 6 meses y 2 años. Aunque en función de aspectos más concretos podría modificarse esta duración.

***Indicado para trabajadores técnicos.***

♦ ***Contrato por obra y servicio determinado.***

Objetivo: Los convenios colectivos pueden determinar trabajos específicos y con duración determinada, es para estos casos para los que utilizan este tipo de contratos con autonomía y sustantividad dentro de la empresa.

Duración: El tiempo que dure la ejecución del proyecto o servicio determinado.

***Indicado para trabajadores temporales cuya finalización no presenta una fecha fija.***

♦ ***Contrato eventual por circunstancias de la producción.***

Objetivo: Atender las exigencias circunstanciales de la empresa por acumulación de tareas o exceso de trabajo aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Duración: Máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. Por convenio se podría modificar esta duración sin que superasen los 12 meses dentro de un periodo de 18. El contrato se puede prorrogar una vez siempre que no supere la duración máxima establecida.

***Indicado para los trabajadores de las campañas agrícolas.***



## **9. RÉGIMEN GENERAL DE CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS NO RESIDENTES EN ESPAÑA (ACCESO A UNA AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL Y DE TRABAJO POR CUENTA AJENA)**

### ***9.1. Requisitos que se exigen para la autorización de residencia temporal y de trabajo***

- Salvo excepciones, que la situación nacional de empleo permita la contratación, lo que resultará acreditado si la ocupación está incluida en el catálogo trimestral de ocupaciones de difícil cobertura y, en su defecto, si el empleador acredita la dificultad de contratación para esa ocupación, mediante certificación del Servicio Público de Empleo.

- Que el empresario esté inscrito en la Seguridad Social y al corriente con ésta y con Hacienda; que garantice una actividad continuada al trabajador; tenga medios económicos, materiales y personales para su proyecto, y su oferta de empleo sea acorde con la normativa laboral.

- Que el trabajador no esté en situación irregular en España, carezca de antecedentes penales y, en su caso, posea la titulación o capacitación exigida.

### ***9.2. Trámites a realizar por el empresario***

- Presentar, personalmente o, en su caso, por un representante legal, la solicitud de autorización ante el órgano competente de la provincia de ejercicio de la actividad, acompañada de DNI o CIF y documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social, o acreditación de exención. Si es persona jurídica, documento público de representación de quien formule la solicitud.

- Acreditación, en su caso, de la exención de considerar la situación nacional de empleo.

- Contrato de trabajo u oferta de empleo en modelo oficial. Si se considera preciso, acreditación de tener medios económicos, materiales y personales para el proyecto.

- Copia del pasaporte o documento de viaje en vigor del trabajador y titulación, en su caso, debidamente homologada, o acreditación de poseer la capacitación para el ejercicio de la profesión.

La vigencia de la autorización inicial es de un año, pudiendo tener un ámbito geográfico y un sector de actividad limitados, y suspenderá su eficacia hasta obtener el visado y entrar en España.

### ***9.3. Trámites a realizar por el trabajador extranjero***

Presentar, como norma general en persona, en el mes siguiente a la notificación al empresario, la solicitud de visado, que se no se admitirá a trámite si está de manera irregular en España, en la misión diplomática u oficina consular correspondiente, con:

- Copia de la autorización de residencia y trabajo notificada al empresario.

- Pasaporte ordinario o título de viaje, válido en España y con 4 meses de vigencia mínima.
- 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 5 años, en el que no deben constar condenas por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Certificado médico de no padecer ninguna de las enfermedades susceptibles de cuarentena previstas en el Reglamento Sanitario Internacional.

En la tramitación del visado, se podrá requerir la comparecencia del solicitante y, si se estima necesario, mantener una entrevista personal con él. Una vez recogido el visado, el trabajador deberá entrar en España en el plazo de vigencia de aquél (no superior a 3 meses). A partir de su entrada, podrá comenzar su actividad y deberá ser afiliado y dado de alta en la Seguridad Social.

Asimismo, deberá solicitar personalmente, en el plazo de un mes desde la entrada, la tarjeta de identidad de extranjero; si en ese momento, o pasado un mes desde su entrada en España, no hubiese constancia de la afiliación o alta en la Seguridad Social, se podrá extinguir la autorización concedida.

#### ***9.4. Renovación de autorizaciones de residencia y de trabajo por cuenta ajena***

Se puede hacer por solicitud del trabajador acompañada de los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigibles. El plazo de presentación será de 60 días naturales previos a la caducidad (admitiéndose también en los 3 meses posteriores a la misma, sin perjuicio de la imposición de la correspondiente sanción de multa).





### ***9.5. Peculiaridades y excepciones a este procedimiento***

En algunos casos, no se considera la situación nacional de empleo; en otros, existen excepciones de la obligación de obtener una autorización de trabajo, y hay un procedimiento específico para los trabajadores fronterizos.

También hay especialidades procedimentales: Si se trata de trabajos de duración determinada o de prestaciones transnacionales de servicios.

## **10. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS QUE RESIDEN DE MANERA REGULAR EN ESPAÑA Y NO CUENTAN CON AUTORIZACIÓN DE TRABAJO (MODIFICACIÓN DE SU SITUACIÓN)**

Como norma general, es el empresario quien debe solicitar la autorización para trabajar o de residencia y trabajo por cuenta ajena, no precisándose visado, estando condicionada la eficacia de esa autorización a la afiliación y alta del extranjero en el plazo de un mes desde la notificación. Los requisitos exigibles varían según la situación administrativa del extranjero:

### ***10.1. Situación de estancia por estudios***

- Puede ser autorizado a trabajar, cuando se cumplan los requisitos del punto **1**, salvo los relativos a la situación nacional de empleo y la carencia de antecedentes penales; las actividades laborales sean compatibles con la realización de los estudios, y los ingresos no sean necesarios para la estancia.

- Puede acceder a una autorización de residencia y de trabajo, cumpliendo los requisitos del punto 4.1 de este manual, salvo el relativo a la situación nacional de empleo, cuando haya permanecido en España, al menos, 3 años en situación de estancia por estudios; realizado los estudios con aprovechamiento, y no haya sido becado o subvencionado por organismos públicos o privados por programas de cooperación o desarrollo del país de origen.

La autorización inicial de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena deberá solicitarse dentro de los 3 meses anteriores a la extinción de la autorización de estancia por estudios.

### ***10.2. Situación de residencia***

- Puede acceder a una autorización de residencia y trabajo si cumple los requisitos del punto 4.1, salvo los relativos a la situación nacional de empleo y a la carencia de antecedentes penales. Además, salvo excepciones, se exige un año de residencia regular en España.

- Puede acceder a una autorización para trabajar sin que comporte una autorización de residencia independiente, sólo si se trata del cónyuge no separado o de los hijos, con autorización de residencia



por reagrupación familiar, cuando las condiciones contractuales den lugar a una retribución inferior al cómputo anual del Salario Mínimo Interprofesional a tiempo completo.

### ***10.3. Situación de residencia por circunstancias excepcionales***

El extranjero en esta situación (sin autorización de trabajo) y con un año de residencia regular, podrá obtener una autorización de residencia y trabajo, exigiéndose los mismos requisitos señalados en el punto 4.1, salvo los relativos a la situación nacional de empleo y la carencia de antecedentes penales.

*(Si la autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales no llevase aparejada una autorización de trabajo, se puede solicitar ésta, durante la vigencia de la autorización de residencia, debiendo cumplir los requisitos del punto 4.1, salvo los relativos a la situación nacional de empleo, la carencia de antecedentes penales y no estar en situación irregular).*

## **11. CONTRATACIÓN TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS A TRAVÉS DEL CONTINGENTE**

La vigente normativa española de extranjería permite la contratación de un trabajador extranjero no comunitario siempre que, previamente, cuente con una autorización administrativa para trabajar.

Esta autorización se puede obtener, en caso de que no sea residente en España y entre otras vías, a través del contingente, que se aprobará anualmente por el Gobierno (artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y artículos 77 y siguientes de su Reglamento, aprobado por Real Decreto 2393/2004).

### ***11.1. El contingente de trabajadores extranjeros***

Permite, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, la contratación programada de trabajadores que no se hallen ni residan en España, seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios, para el desempeño de empleos con vocación de estabilidad.

También permitirá tramitar ofertas nominativas, en los casos establecidos por el acuerdo anual del Consejo de Ministros que lo apruebe.

### ***11.2. Contenido del contingente***

Contiene la cifra provisional (junto con su distribución provincial, por ocupaciones y sector de actividad económica, revisable a lo largo del año), así como las características de las ofertas de empleo estable para un año natural que puedan ser cubiertas por los mencionados trabajadores extranjeros. También podrá establecer un número de visados de búsqueda de empleo.



Además, el Acuerdo del Consejo de Ministros que apruebe el contingente podrá regular, de manera diferenciada respecto a las ofertas estables a las que se refiere, particularidades en el procedimiento de contratación de trabajadores de temporada regulado en la Sección 2ª del Capítulo II del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.

Las ofertas genéricas presentadas a través del contingente se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios.

### ***11.3. Elaboración del contingente***

El Gobierno puede aprobarlo, anualmente, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, a propuesta de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, que la presentará a la Comisión Interministerial de Extranjería para que informe sobre la procedencia de elevarla al Gobierno.

Previamente, la Secretaría de Estado consultará a la Comisión Laboral Tripartita, que tendrá en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo del Servicio Público de Empleo Estatal, y las propuestas de las Comunidades Autónomas, que se realizarán tras haber recibido las solicitudes de las organizaciones empresariales de ámbito provincial y, en su caso, las consideraciones de las organizaciones sindicales de ese ámbito. Se considerará también el informe del Consejo Superior de Política de Inmigración.



#### ***11.4. Procedimiento de contratación a través del contingente***

El procedimiento será el establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros que lo apruebe. A continuación, se presentan los rasgos generales del mismo, establecidos reglamentariamente.

- Los empresarios que pretendan contratar por esta vía deberán presentar las solicitudes, personalmente o a través de su representante legal (que, para este caso, podrán ser las organizaciones empresariales, es decir a través de UPA), pudiendo también participar, directa o indirectamente, en los procesos de selección en origen de los trabajadores.

- Podrán desarrollarse cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores seleccionados o preseleccionados.

- Podrá admitirse que la presentación de solicitud de visado para los trabajadores seleccionados se realice a través del organismo de selección, de manera conjunta para los trabajadores cuya contratación se pretende para el mismo periodo.

- El visado concedido por la autoridad consular incorporará la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena de un año (con carácter general) de duración, contado desde la fecha en que se efectúe la entrada en España.

- La autorización inicial de residencia y trabajo se limitará a un ámbito territorial y sector de actividad determinados, y permitirá la incorporación inmediata de los trabajadores a la empresa, así como su afiliación y/o alta en la Seguridad Social.

En el plazo de un mes desde su entrada en España, los trabajadores vendrán obligados a solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero, en el caso de haber sido autorizados para residir y trabajar por un periodo superior a 6 meses.

#### ***11.5. Utilidad y tipos de visados de búsqueda de empleo***

Los visados sirven para autorizar el desplazamiento de extranjeros a España para buscar trabajo durante un periodo de estancia de tres meses. Si, transcurrido ese plazo, no se hubiese obtenido un contrato, el extranjero estará obligado a salir de territorio español: Para verificar esa salida, deberá presentarse ante los responsables del control fronterizo, que le estamparán un sello en su pasaporte.

Los diferentes tipos de visados son:

- Por un lado, los dirigidos a hijos o nietos de españoles de origen, exentos por Ley de la valoración de la situación nacional de empleo, cuyo número, mecanismos de selección y fórmulas de presentación de las solicitudes se regularán en el acuerdo de contingente.



- Por otro, los destinados a determinados sectores de actividad u ocupaciones, limitados a un ámbito territorial y a un sector de actividad donde existan puestos de trabajo de difícil cobertura y las circunstancias del mercado laboral aconsejen su uso.

En cada país, habrá un organismo de selección de los extranjeros que cumplan los requisitos y cualificaciones que se determinen. El trabajador deberá buscar un empleo en el sector de actividad y en el ámbito territorial para el que se haya previsto la concesión de la autorización.

El visado para búsqueda de empleo autorizará a su titular a permanecer en situación legal de estancia en España durante tres meses.

El empleador que pretenda la contratación de un extranjero en estas condiciones presentará, en el órgano competente, un contrato de trabajo-solicitud de autorización firmado por ambas partes, acompañado de la siguiente documentación:

- DNI o CIF y documento de inscripción de la empresa en la Seguridad Social, o acreditación de exención. Si es persona jurídica, documento público de representación de quien formule la solicitud.

- Contrato de trabajo u oferta de empleo en modelo oficial. Si se considera preciso, acreditación de tener medios económicos, materiales y personales para el proyecto.

- Copia del pasaporte o documento de viaje en vigor del trabajador y titulación o acreditación de poseer la capacitación para el ejercicio de la profesión, debidamente homologada.

La resolución deberá dictarse en el plazo de diez días; la eficacia de la autorización concedida estará condicionada a la posterior afiliación y/o alta del trabajador en el plazo de un mes desde la notificación de la concesión. En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la autorización, los trabajadores extranjeros deberán solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero.

Para ampliar información o realizar sus consultas pueden contactar con las oficinas de las Uniones Territoriales de UPA. Además en nuestras oficinas se ofrecerá asesoramiento y se podrán tramitar las contrataciones.

**Para más información consulte nuestra página Web: [www.upa.es](http://www.upa.es)**

## BLOQUE III ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA

### ANEXO I Planes de formación propuestos por el proyecto AFISAI






**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DIRECTIVOS/AS Y MANDOS MEDIOS:**

| OCUPACIÓN: ENCARGADO/A   |  |
|--|--|
| <p><b>FORMACIÓN ACONSEJABLE PARA EL DESARROLLO DE LA OCUPACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE</li> <li>• CONOCIMIENTOS SOBRE EL SECTOR AGRÍCOLA</li> <li>• DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS</li> <li>• CURSOS DE ALFABETIZACIÓN</li> <li>• CURSO DE ESPAÑOL,</li> <li style="background-color: #92d050;">• INFORMÁTICA</li> <li>• MANIPULADOR/A DE ALIMENTOS,</li> <li>• MANIPULADOR/A DE FITOSANITARIOS</li> <li style="background-color: #92d050;">• CONTROL DE RIESGOS SOBRE MAQUINARIA.</li> </ul>  | <p><b>FORMACIÓN REALIZADA POR LAS OCUPACIONES DE ESTA CATEGORÍA PROFESIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OFIMÁTICA</li> <li style="background-color: #92d050;">• MANIPULADOR/A DE MAQUINARIA</li> <li>• PRL</li> </ul> |
| <p><b>RESUMEN DE LA SITUACIÓN FORMATIVA:</b> Debido a las características del trabajo a realizar y a pesar de que se considera una ocupación estable, por las características de la situación sectorial agraria se considerada la ocupación de encargado/a como un posible nicho de empleo para trabajadores/as inmigrantes (no muy significativo), debido principalmente al porcentaje tan alto de personas con nacionalidad extranjera (en aumento) y la posibilidad de ser dirigidos/as por alguien cercano que ha solventado las dificultades planteadas y ha subido de categoría profesional.</p> <p>Haciendo un breve recorrido por toda la formación existente y comparándola con aquella que es aconsejable y la que realmente ejecutaron en los últimos años para esta ocupación (haciendo un recorrido por todos los datos extraídos a lo largo de la investigación), se detecta una necesidad formativa en tanto en cuanto adaptarse a la necesidades reales de los/as trabajadores/as inmigrantes que puedan optar a este puesto. La formación ejecutada es muy escasa y poco específica, la única formación relativa a la adaptación de las innovaciones es la relativa a informáticas (Innovación en Tecnologías en Información y Comunicación) y PRL (Innovaciones normativas), sin observarse adaptaciones a otro tipo de innovaciones tecnológicas, organizativas, legales, de maquinaria...etc. Tampoco se detectan adaptaciones a la situación de aumento de inmigrantes, no efectuándose ningún curso relativo a idiomas. Bien, en cuanto a este aspecto hay que analizar una doble vertiente, por un lado los/as encargados que tienen inmigrantes a cargo deberían tener conocimiento o nociones básicas a cerca del idioma de los mismos y por otro lado los inmigrantes que puedan optar a estos puestos deberían tener conocimiento del idioma español.</p> <p>Se detecta además coincidencia (zona sombreada verde) en acciones formativas como informática= ofimática y manipulador/a de maquinaria= control de riesgos sobre maquinaria, siendo nula la formación relativa a sistemas y habilidades comunicativas, dirección y gestión de empresas, métodos y tiempos, manipulador de alimentos, fitosanitarios, seguridad e higiene....etc. básicos para el conocimiento de su trabajo y del trabajo de las personas que tiene a cargo ya sea como acción formativa de refresco memorístico o de reciclaje formativo.</p> <p>Por todo ello se concluye someramente que ya sea mediante la oferta formativa de la formación no reglada o por acciones formativas propuestas por los/as agentes implicados/as, se considera necesario un aumento en cuanto a la formación a recibir en las áreas anteriormente mencionadas.</p> |  |



**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PEONES/AS Y/O OPERARIOS/AS:**

| OCUPACIÓN: PEÓN/A  |  |
|--|--|
| FORMACIÓN ACONSEJABLE PARA EL DESARROLLO DE LA OCUPACIÓN   | FORMACIÓN REALIZADA POR LAS OCUPACIONES DE ESTA CATEGORÍA PROFESIONAL  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de alfabetización</li> <li>• Manipulador/a de alimentos</li> <li>• Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>• Seguridad e higiene alimentaria</li> <li>• Técnicas de cultivo</li> <li>• Técnicas de producción agrícola</li> <li>• Idiomas</li> <li>• Habilidades para economizar esfuerzos.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CARNET DE CONDUCIR</li> <li>• DISEÑO GRAFICO</li> <li>• FITOSANITARIOS</li> <li>• INFORMÁTICA</li> <li>• MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS</li> <li>• RELACIONES LABORALES</li> <li>• PRL</li> <li>• SEGURIDAD E HIGIENE ALIMENTARIA</li> <li>• PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA RECOLECCIÓN</li> <li>• MANEJO DE EXTINTORES</li> <li>• IDIOMA ESPAÑOL</li> <li>• MANEJO DE MAQUINARIA</li> <li>• ABONADO</li> <li>• MONTAJE DE SISTEMA DE RIEGO</li> <li>• CATAS Y PODA</li> </ul> |
| <p><b>RESUMEN DE LA SITUACIÓN FORMATIVA:</b> Aunque esta ocupación se considera estable en términos generales, en cuanto a la inmigración es una ocupación viva, en movimiento y con asunción de contrataciones de personas extranjeras, por lo que para la investigación que nos compete, es una ocupación que está en crecimiento de absorción de trabajadores/as inmigrantes, fuente y nicho fundamental e indiscutible de empleo. como tal es primordial establecer las necesidades de formación para el mismo, estipulándose de entrada que se trata de una ocupación con un porcentaje de personas formadas muy bajo, principalmente de hombres.</p> <p>Las acciones formativas efectuadas se asemejan en algunos casos en las recomendadas para la ocupación (zona sombreada de azul), se tratan de acciones que dan respuesta a las exigencias normativas y de primera necesidad de entendimiento. Existe, además acciones formativas que dan respuesta a determinadas innovaciones productivas: abonado, montaje de sistemas de riego, cata y poda, no se puede obviar que el número total de acciones es muy escaso y no da cobertura a la inclusión de otro tipo de innovaciones en el sector, además deberían estar enfocadas estas acciones a la cualificación del/de la trabajador/a inmigrante que llega con pocos o escasos conocimientos del sector y las técnicas específicas en este.</p> <p>Se detectan por tanto necesidades de formación en acciones formativas relativas al desempeño de la ocupación como técnicas de cultivo, técnicas de producción agrícola y habilidades para economizar esfuerzos. Además se detecta como necesario cursos de alfabetización (existe gran analfabetismo en este sector fundamentado en el no conocimiento del idioma por parte de los inmigrantes) unido a cursos del idioma español.</p> <p>Aunque el nombre en este caso de la ocupación es el de peón, bajo esta configuración de detección de necesidades se encuentran otras ocupaciones como operarios/as en general ya que las necesidades formativas en términos generales van a ser las mismas, particularizando en cada caso la formación específica para la ejecución de cada puesto de trabajo.</p> |  |







Por todo ello se concluye someramente que ya sea mediante la oferta formativa de la formación no reglada o por acciones formativas propuestas por los/as agentes implicados/as, se considera necesario un aumento en cuanto a la formación a recibir en las áreas anteriormente mencionadas.

| OCUPACIÓN: TRACTORISTA   |   |
|--|---|
| FORMACIÓN ACONSEJABLE PARA EL DESARROLLO DE LA OCUPACIÓN   | FORMACIÓN REALIZADA POR LAS OCUPACIONES DE ESTA CATEGORÍA PROFESIONAL   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de alfabetización,</li> <li>• Carné de conducir</li> <li>• Carné de maquinaria específica</li> <li>• Carretillero</li> <li style="background-color: #92d050;">• Manipulador/a de alimentos</li> <li style="background-color: #92d050;">• Mecánica</li> <li style="background-color: #92d050;">• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Usos en maquinaria.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li style="background-color: #92d050;">• MANIPULADOR/ A DE ALIMENTOS</li> <li style="background-color: #92d050;">• PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES</li> </ul> |

**RESUMEN DE LA SITUACIÓN FORMATIVA:** La ocupación de tractorista esta considerada como una ocupación estable, pero debido a la mecanización del sector y la operatividad en el trabajo, se considera un posible nicho de empleo a considerar par todos lo/as trabajadores/as en general y para los/as inmigrantes en particular.

Las acciones formativas efectuadas están orientadas, como en las ocupaciones anteriores al obligado cumplimiento de la normativa, sin embargo se detecta un porcentaje bajo de formación en general y específica en particular. Existe coherencia entre las acciones efectuadas y las consideradas como necesarias para el desarrollo de la ocupación, detectando la falta de acciones destinadas a la incorporación d innovaciones y la especificidad del trabajo. Es necesario que para el buen hacer laboral para esta ocupación en el caso de los/as trabajadores/as inmigrantes se realicen acciones del tipo: Carné de conducir, carné de maquinaria específica, mecánica y usos de maquinaria en general, sin dejar de lado los cursos de alfabetización ye idiomas tan necesarios par la inclusión y mejora laboral de trabajadores/as inmigrantes.



| OCUPACIÓN: MANIPULADOR/A FITOSANITARIOS  |  |
|--|--|
| FORMACIÓN ACONSEJABLE PARA EL DESARROLLO DE LA OCUPACIÓN   | FORMACIÓN REALIZADA POR LAS OCUPACIONES DE ESTA CATEGORÍA PROFESIONAL        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Formación en manipulación fitosanitaria</li> <li>Curso de productos fitosanitarios</li> <li>Conocimientos sobre nuevos productos</li> <li>Plaguicidas y utilización de pesticidas</li> <li>Materiales necesarios para la realización del trabajo</li> <li>Primeros auxilios en intoxicación</li> <li>Curso de alfabetización</li> <li>Prevención de riesgos laborales.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>MANIPULADOR/A DE ALIMENTOS</li> </ul> |
| <p><b>RESUMEN DE LA SITUACIÓN FORMATIVA:</b> La ocupación de manipulador/a de fitosanitarios, de importancia para el sector, es considerada nicho de empleo para inmigrantes a pesar de que se define como ocupación estable. Una vez más debido a la incorporación de personas inmigrantes en el sector es una de las posibles salidas laborales para estos y por lo tanto hay que considerar la formación necesaria para el buen desarrollo de su ejecución.</p> <p>Mientras que las acciones ejecutadas, una detectada en este caso, es necesaria para poder realizar el trabajo, se denota una falta clara de formación de todo tipo, quedando sin cubrir todos los aspectos específicos formativos de la ocupación, se detectan como necesidades de formación para inmigrantes todas aquellas acciones destinadas a la incorporación de las innovaciones, pormenorizando en acciones del tipo: manipulación fitosanitaria, conocimiento de productos fitosanitarios, utilización de plaguicidas y pesticidas, materiales necesarios para la realización del desempeño laboral y por supuesto acciones de primeros auxilios y prevención de riesgos laborales por la peligrosidad que puede entrañar la utilización del material de trabajo por seguridad, higiene y ergonomía.</p> <p>No se puede obviar la necesidad, siguiendo la línea general de cursos de alfabetización e idiomas, debido evidentemente al entendimiento entre unos y otros en el desarrollo del trabajo.</p> |  |

## ANEXO II

### Anexo del documento «Nuevos yacimientos de empleo vinculados al sector agrario. La protección y el mantenimiento de las zonas naturales» (Temas de actualidad agraria 2010)



#### Anexo II.

#### Cuadro 1. Cualificaciones profesionales ligadas a la protección y mantenimiento de zonas naturales de la rama agraria

##### - NIVEL I

| Actividades auxiliares en conservación y mejora de montes <sup>38</sup> (Nivel I)   | Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería <sup>39</sup> (Nivel I)   | Actividades auxiliares en aprovechamientos forestales <sup>40</sup> (Nivel I)  |
|---|---|--|
| <b>Competencia general</b>  |   |  |
| Realizar las operaciones auxiliares necesarias para la conservación y mejora del monte siguiendo instrucciones o plan de trabajo, aplicando criterios de calidad y eficiencia, y respetando la normativa de prevención de riesgos laborales y medioambientales. | Ejecutar operaciones auxiliares para la implantación y mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes, así como para la producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería, siguiendo instrucciones de superiores o plan de trabajo, cumpliendo con las medidas de prevención de riesgos laborales, calidad y protección del medio ambiente.   | Realizar las actividades auxiliares necesarias para el aprovechamiento de los productos forestales, siguiendo instrucciones o plan de trabajo, aplicando criterios de calidad, de eficiencia, y respetando la normativa de prevención de riesgos laborales y medioambientales. |
| <b>Unidades de competencia</b>  |   |  |
| Realizar actividades auxiliares de repoblación, corrección hidrológica, y de construcción y mantenimiento de infraestructuras forestales.   | Realizar operaciones auxiliares para la producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería.   | Realizar actividades auxiliares en aprovechamientos madereros.   |
| Realizar actividades auxiliares en tratamientos selvícolas  | Realizar operaciones auxiliares para la instalación de jardines, parques y zonas verdes.  | Realizar actividades auxiliares en las operaciones de descorche.   |
| Realizar actividades auxiliares en el control de agentes causantes de plagas y enfermedades a las plantas forestales.   | Realizar operaciones auxiliares para el mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes.  | Recolectar frutos, semillas, hongos, plantas y otros productos forestales comercializables.  |
| <b>Entorno profesional</b>  |   |  |
| <b>Ámbito profesional</b>   |   |  |
| Desarrolla su actividad profesional en grandes, medianas y pequeñas empresas, públicas o privadas, por cuenta ajena, dedicadas a trabajos de repoblación forestal, tratamientos selvícolas y trabajos de mejora y mantenimiento de la infraestructura forestal. | Desarrolla su actividad profesional en empresas públicas, ya sea de la administración local, autonómica o general del estado, en el área de medioambiente, así como en empresas privadas dedicadas a la instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes, y a la producción de plantas. Asimismo está capacitado para realizar tratamientos plaguicidas con nivel básico, según la actividad regulada por la normativa correspondiente. | Desarrolla su actividad profesional en grandes, medianas y pequeñas empresas, públicas o privadas, por cuenta ajena, dedicadas a los aprovechamientos forestales.  |

<sup>38</sup> Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de diecisiete cualificaciones profesionales de nivel I, correspondientes a determinadas familias profesionales (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2008, Ministerio de la Presidencia).

<sup>39</sup> Real Decreto 1375/2008, de 1 de agosto, por el que se establecen doce certificados de profesionalidad de la familia profesional Agraria que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. (BOE núm. 215, de 5 de septiembre de 2008), y Real Decreto 1714/1996, de 12 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Jardinería y las correspondientes enseñanzas mínimas (BOE núm. 222, de 13 de septiembre de 1996, Ministerio de Educación).

<sup>40</sup> Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de diecisiete cualificaciones profesionales de nivel I, correspondientes a determinadas familias profesionales (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2008, Ministerio de la Presidencia).

## TEMAS DE ACTUALIDAD AGRARIA 2010

| Sector productivos  |  |   |
|---|--|---|
| Se ubica en el sector agrario, dentro del subsector silvicultura y explotación forestal, en las siguientes actividades productivas:   | Se ubica en el sector agrario, dentro del subsector de jardinería, en las siguientes actividades productivas:  | Se ubica en el sector agrario, dentro del subsector silvicultura y explotación forestal, en las siguientes actividades productivas: |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explotaciones forestales.</li> <li>• Empresas de implantaciones forestales.</li> <li>• Empresas de tratamientos selvícolas.</li> <li>• Empresas de tratamientos fitosanitarios.</li> <li>• Empresas de construcción y/o mantenimiento de infraestructuras forestales.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios públicos de parques, jardines y zonas verdes.</li> <li>• Empresas de jardinería.</li> <li>• Viveros y Centros de Jardinería.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explotaciones forestales.</li> <li>• Empresas de aprovechamientos forestales.</li> </ul>   |
| Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes   |  |   |
| Peón en explotaciones forestales.   | Peón de jardinería.  | Peón en explotaciones forestales.   |
| Peón en empresas de implantaciones forestales.  | Peón de vivero.  | Peón en empresas de aprovechamientos forestales.  |
| Peón en empresas de tratamientos selvícolas.  | Peón de centros de jardinería.   |   |
| Aplicador de nivel básico de plaguicidas de uso fitosanitario.  | Peón de campos deportivos.   |   |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAI)

### • NIVEL 2

| Aprovechamientos forestales <sup>41</sup> (Nivel 2)  | Repoblaciones forestales y tratamientos selvícolas <sup>42</sup> (Nivel 2)  |
|--|---|
| Competencia general  |   |
| Realizar las operaciones necesarias para el aprovechamiento de los productos forestales, manejando los equipos, las máquinas y herramientas, en condiciones de seguridad y salud, aplicando criterios de calidad y de rentabilidad económica, respetando la normativa medioambiental y de prevención de riesgos laborales. | Realizar las actividades necesarias para la repoblación forestal, la corrección hidrológico-forestal y la ejecución de tratamientos selvícolas, cumpliendo la normativa de prevención de riesgos laborales y respetando el medio natural. |
| Unidades de competencia  |   |
| Realizar el apeo y procesado de árboles con motosierra.  | Realizar operaciones de repoblación forestal y de corrección hidrológico-forestal.  |
| Realizar el apeo y procesado de árboles con cosechadora forestal.  | Realizar tratamientos selvícolas.   |
| Realizar el desembosque y el tratamiento de los subproductos forestales.   | Manejar tractores forestales y realizar su mantenimiento.   |
| Realizar trabajos en altura en los árboles.  |   |
| Realizar trabajos de descorche.  |   |
| Manejar tractores forestales y realizar su mantenimiento.  |   |

<sup>41</sup> Real Decreto 108/2008, de 1 de febrero, por el que se complementa el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de ocho cualificaciones profesionales de la Familia profesional agraria (BOE núm. 44, de 20 de febrero de 2008. Ministerio de Educación).

<sup>42</sup> Real Decreto 108/2008, de 1 de febrero, por el que se complementa el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de ocho cualificaciones profesionales de la Familia profesional agraria (BOE núm. 44, de 20 de febrero de 2008. Ministerio de Educación).

TEMAS DE ACTUALIDAD AGRARIA 2010

| Entorno profesional   |   |
|---|---|
| Ámbito profesional  |   |
| Desarrolla su actividad profesional en grandes, medianas y pequeñas empresas, públicas o privadas, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, dedicadas a los aprovechamientos forestales.  | Desarrolla su actividad profesional en grandes, medianas y pequeñas empresas, públicas o privadas, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, dedicadas a la forestación y reforestación, a la corrección hidrológico-forestal, a la realización de tratamientos selvícolas y a la protección y defensa de las masas forestales. Asimismo, está capacitado para realizar tratamientos plaguicidas según la actividad regulada por la normativa correspondiente. |
| Sectores productivos  |   |
| Se ubica en el sector agrario, dentro del subsector forestal, en las siguientes actividades productivas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas que realicen trabajos de aprovechamientos de maderas, corcho y leñas.</li> <li>• Empresas que realicen trabajos en altura en los árboles.</li> </ul> | Se ubica en el sector agrario, dentro del subsector forestal, en las siguientes actividades productivas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas de repoblación forestal.</li> <li>• Empresas de corrección hidrológico-forestal.</li> <li>• Empresas de tratamientos selvícolas.</li> <li>• Empresas de lucha contra plagas y enfermedades forestales. Empresas de construcción y mantenimiento de caminos forestales.</li> </ul>                        |
| Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes   |   |
| Trabajador cualificado en actividades forestales.   | Trabajador especialista de empresas de repoblación.   |
| Trabajador especialista en aprovechamientos de maderas, corcho y leñas.   | Trabajador especialista de empresas que realicen trabajos de corrección hidrológico-forestal.   |
| Maquinista de procesadora forestal.   | Trabajador especialista de empresas que realizan tratamientos selvícolas.   |
| Tractorista.  | Trabajador especialista de empresas que realicen trabajos de construcción y mantenimiento de caminos.   |
| Motoserrista, talador, trozador.  | Trabajador especialista por cuenta propia en trabajos de repoblación y tratamientos selvícolas.   |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUALI).

| Tratamientos agroquímicos y biológicos <sup>43</sup> (Nivel 2)  | Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes <sup>44</sup> (Nivel 2)  |
|---|---|
| Competencia general   |   |
| Aplicar los métodos de control fitosanitario, control de hierbas y corrección de carencias, previa valoración del estado de las plantas, suelo, locales e instalaciones, utilizando los equipos adecuados, y conforme las normas y especificaciones técnicas establecidas en cuanto a seguridad, calidad, protección medioambiental y eficacia del proceso. | Ejecutar y organizar a su nivel las operaciones de instalación, mantenimiento y mejora de jardines de interior, exterior y zonas verdes, controlando la sanidad vegetal, manejando la maquinaria y aperos de jardinería, y cumpliendo con la normativa medioambiental, de calidad y de prevención de riesgos laborales. |

<sup>43</sup> Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional. (BOE núm. 59, de 9 de marzo de 2004. Ministerio de la Presidencia).

<sup>44</sup> Real Decreto 1228/2006, de 27 de octubre, por el que se complementa el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional. (BOE núm. 3, de 3 de enero de 2007. Ministerio de la Presidencia).



## TEMAS DE ACTUALIDAD AGRARIA 2010

| Unidades de competencia   |  |
|---|--|
| Valorar el estado sanitario de plantas, suelos e instalaciones.   | Instalar jardines de interior, exterior y zonas verdes.  |
| Determinar los métodos de control sanitario.  | Mantener y mejorar jardines de interior, exterior y zonas verdes.  |
| Aplicar productos agroquímicos y biológicos.  | Controlar las plagas, enfermedades, malas hierbas y fisiopatías.   |
|   | Manejar tractores y montar instalaciones agrarias, realizando su mantenimiento.  |
| Entorno profesional   |  |
| Ambito profesional  |  |
| Desarrolla su actividad en explotaciones o empresas de todo tipo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, dedicadas a la producción agrícola, jardinería, forestal, ganadera, desinfección de locales y comercialización de productos agrarios o en sectores de la Administración dedicados a estas actividades. | Desarrolla su actividad profesional en empresas públicas y privadas, tanto por cuenta propia como ajena, dedicadas a la instalación, mantenimiento y mejora de jardines de interior, exterior y zonas verdes. Así mismo, está capacitado para realizar tratamientos plaguicidas según la actividad regulada por la normativa correspondiente.  |
| Sectores productivos  |  |
| Esta cualificación se ubica en los siguientes sectores productivos:<br>• Hortofrutícola, ganadero, forestal, jardinería, servicios al sector agrario y control de plagas.   | Se ubica en el sector agrario, dentro del subsector de jardinería, en las siguientes actividades productivas:<br>• Servicios públicos de parques, jardines y áreas naturales.<br>• Empresas de jardinería de interior, exterior y/o zonas verdes.<br>• Actividades relacionadas con el urbanismo.<br>• Actividades relacionadas con la implantación y mantenimiento de zonas periurbanas ajardinadas dedicadas al recreo.<br>• Empresas de ámbito deportivo y de campos de golf. |
| Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes   |  |
| Aplicador de productos fitosanitarios.  | Podador, excepto forestal.   |
| Aplicador de tratamientos químicos y biológicos.  | Trabajador de huertas, viveros y jardines.   |
| Técnico en tratamientos con plaguicidas y fungicidas.   | Jardinero, en general.   |
| Técnico en tratamientos con herbicidas.   | Jardinero cuidador de campos de deporte.   |
| Técnico en tratamientos químicos y biológicos de locales e instalaciones.   | Trabajador de parques urbanos, jardines históricos, botánicos.   |
|   | Trabajador cualificado en la instalación.  |
|   | Trabajador cualificado por cuenta propia en empresa de jardinería.   |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUA).

TEMAS DE ACTUALIDAD AGRARIA 2010

• NIVEL 3

| Gestión de repoblaciones forestales y tratamientos selvícolas <sup>48</sup> (Nivel 3)   | Jardinería y restauración del paisaje <sup>49</sup> (Nivel 3)   |
|---|---|
| <b>Competencia general</b>  |   |
| Programar y organizar las actividades necesarias para la repoblación forestal, la corrección hidrológico-forestal y la realización de tratamientos selvícolas, así como coordinar los recursos humanos y materiales disponibles cumpliendo la normativa de prevención de riesgos laborales y respetando el medio natural.   | Programar y organizar las actividades necesarias para la instalación y mantenimiento de parques y jardines, restauración del paisaje, así como los recursos humanos y materiales disponibles.   |
| <b>Unidades de competencia</b>  |   |
| Realizar operaciones topográficas en trabajos de agricultura, jardinería y montes.  | Gestionar y ejecutar la instalación de parques y jardines, y la restauración del paisaje.   |
| Gestionar las operaciones de repoblación forestal y de corrección hidrológico-forestal.   | Gestionar y realizar la conservación de parques y jardines.   |
| Gestionar los tratamientos selvícolas.  | Gestionar y manejar la maquinaria, equipos e instalaciones de jardinería.   |
| Gestionar la maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación forestal.  | Realizar operaciones topográficas en trabajos de agricultura, jardinería y montes.  |
| <b>Entorno profesional</b>  |   |
| <b>Ámbito profesional</b>   |   |
| Desarrolla su actividad profesional en grandes, medianas y pequeñas empresas, públicas o privadas, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, dedicadas a la forestación y reforestación, a la corrección hidrológico-forestal, a la realización de tratamientos selvícolas y a la protección y defensa de las masas forestales.  | Desarrolla su actividad profesional en grandes, medianas y pequeñas empresas, públicas o privadas, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, dedicadas a la instalación y mantenimiento de parques y jardines, y restauración del paisaje.   |
| <b>Sectores productivos</b>   |   |
| Se ubica en el sector agrario, dentro del subsector forestal, en las siguientes actividades productivas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas de repoblación forestal.</li> <li>• Empresas que realicen trabajos de corrección hidrológico-forestal.</li> <li>• Empresas que realicen trabajos de tratamientos selvícolas.</li> <li>• Empresas que realicen trabajos de construcción y mantenimiento de caminos forestales.</li> </ul> | Se ubica en las siguientes actividades productivas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios públicos de parques y jardines.</li> <li>• Empresas de jardinería.</li> <li>• Actividades relacionadas con el urbanismo.</li> <li>• Actividades relacionadas con la jardinería de interior.</li> <li>• Actividades relacionadas con la gestión de zonas periurbanas dedicadas al recreo.</li> <li>• Actividades profesionales relacionadas con el asesoramiento en la instalación y mantenimiento de parques y jardines, y la restauración del paisaje.</li> </ul> |

<sup>48</sup> Real Decreto 665/2007, de 25 de mayo, por el que se establecen cinco nuevas cualificaciones profesionales en la Familia Profesional Agraria (BOE núm. 141, de 13 de junio de 2007. Ministerio de la Presidencia).

<sup>49</sup> Real Decreto 1375/2008, de 1 de agosto, por el que se establecen doce certificados de profesionalidad de la familia profesional Agraria que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. (BOE núm. 215, de 5 de septiembre de 2008) y Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

**TEMAS DE ACTUALIDAD AGRARIA 2010**

| Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes  |  |
|--|--|
| Encargado de empresas de repoblaciones.  | Técnico en flores y/o jardinería.  |
| Encargado de empresas que realicen trabajos de corrección hidrológico-forestal.  | Diseñador de jardines.   |
| Encargado de empresas que realizan tratamientos selvícolas.  | Encargado de la instalación de parques, jardines y áreas recreativas urbanas y periurbanas.  |
| Encargado de empresas que realicen trabajos de lucha contra plagas y enfermedades forestales.  | Encargado de mantenimiento, conservación y restauración de jardines y parques áreas recreativas urbanas y periurbanas y medio natural. |
| Encargado de empresas que realicen trabajos de construcción y mantenimiento de caminos forestales.   | Trabajador por cuenta propia en empresa de jardinería y restauración del paisaje.  |
| Trabajador cualificado por cuenta propia en trabajos de reforestación, tratamientos selvícolas y tratamientos contra plagas y enfermedades forestales. | Encargado de obras de jardinería y restauración del paisaje.   |
| Práctico en trabajos de topografía.  | Encargado de podas y operaciones de cirugía arbórea.   |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).

**Cuadro 2. Cualificaciones profesionales ligadas a la protección y mantenimiento de zonas naturales de la rama de seguridad y medio ambiente**

**- NIVEL 2**

| Servicios para el control de plagas <sup>40</sup> (Nivel 2)   | Extinción de incendios y salvamento <sup>41</sup> (Nivel 2)  | Guardería rural y marítima <sup>42</sup> (Nivel 2)  |
|---|--|---|
| Competencia general   |  |   |
| Preparar, transportar y aplicar medios y productos destinados al control de plagas en condiciones de salud y seguridad. | Auxiliar y proteger a las personas y los bienes, controlar y extinguir los incendios utilizando los medios adecuados, para intervenir en cualquier lugar donde se produzca una emergencia, accidente o catástrofe. | Vigilar y proteger la propiedad de bienes y derechos en el medio rural y marítimo, evitando la comisión de actos delictivos o infracciones y haciendo cumplir la normativa vigente. |

<sup>40</sup> Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional.

<sup>41</sup> Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre, por el que se establecen nuevas cualificaciones profesionales, que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las establecidas por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero.

<sup>42</sup> Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre, por el que se establecen nuevas cualificaciones profesionales, que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las establecidas por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero.

TEMAS DE ACTUALIDAD AGRARIA 2010

| Unidades de competencia  |  |   |
|--|--|---|
| Preparar y transportar medios y productos para el control de plagas.   | Ejecutar las operaciones necesarias para salvar vidas en peligro y para el control y la extinción de incendios.  | Evitar la comisión de daños en las fincas rústicas y en el medio ambiente.  |
| Aplicar medios y productos para el control de plagas.  | Actuar en sucesos descontrolados con amenaza para las personas o el medio ambiente.  | Vigilar y hacer cumplir la reglamentación de caza y la conservación de las especies.  |
| Adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo.  | Ejecutar las operaciones necesarias para el control de emergencias con las ayudas técnicas adecuadas.  | Vigilar y hacer cumplir la reglamentación de pesca, la conservación de espacios acuícolas y de especies piscícolas, así como, la protección de los establecimientos industriales y/o comerciales de acuicultura.  |
| Entorno profesional  |  |   |
| Ámbito profesional   |  |   |
| Permitirá el ejercicio profesional en el ámbito de:<br>• Control de plagas en el entorno natural y urbano.<br>• Establecimientos de productos biocidas y fitosanitarios.   | Desarrolla su actividad profesional en los servicios de bomberos dedicados a la extinción de incendios y salvamento en todo el territorio nacional, como trabajador dependiente de las administraciones públicas, así como medianas y grandes empresas, pudiendo ejercer acciones de colaboración internacional. | Desarrolla su actividad en el medio rural y marítimo, vigilando y protegiendo bienes y derechos, encuadrado o no en Empresas de Seguridad.  |
| Sectores productivos   |  |   |
| Sector público: empresas de 3D (desinfección, desratización y desinsectación), tanto en establecimientos de productos como en los servicios de aplicación. Sector químico. | Administración estatal, autonómica y local.  | Fincas rústicas, explotaciones agrícolas, ganaderas y forestales con terrenos propios. Cotos de caza, establecimientos pesqueros en zonas marítimo-costeras, acuíferos y zonas de cotos de pesca, establecimientos recreativos rurales y espacios acotados para exhibición de especies. |
| Sector privado: jardinería; agricultura; ganadería; forestal.  | Instalaciones aeroportuarias. Sectores industriales dedicados a la producción, distribución, fabricación y almacenamiento de productos y sustancias peligrosas.  |   |
| Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes  |  |   |
| Actividades de saneamiento público.  | Bombero de la Dirección General de la Conservación de la Naturaleza. Bombero de aeropuertos. Bombero de empresa privada.   | Guarda particular del campo.  |
| Aplicadores de plaguicidas.  | Bombero de otros servicios (FFAA, entes públicos, etc.). Bombero de servicios municipales. Bombero de servicios provinciales. Bombero de servicios de comunidad autónoma. Bombero de servicios mancomunados. Bombero de servicios consorciados.  | Guarda de caza.   |
| Aplicador de control de plagas.  | Bombero voluntario.  | Guardapesca marítimo.   |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUA).



• NIVEL 3

| Control y protección del medio natural <sup>30</sup> (Nivel 3)   | Gestión de servicios para el control de organismos nocivos <sup>31</sup> (Nivel 3)   | Interpretación y educación ambiental <sup>32</sup> (Nivel 3)   |
|--|--|--|
| <b>Competencia general</b>   |  |  |
| Controlar y proteger el medio natural, vigilando el respeto a la normativa vigente.                                    | Realizar las operaciones necesarias para la gestión de los procesos de control de organismos nocivos, partiendo del diagnóstico de la situación inicial y certificando los procesos y los tratamientos.  | Comunicar sobre el medio ambiente, interpretar sus valores y problemática, guiar y capacitar a las personas para contribuir a la conservación y mejora ambiental.  |
| <b>Unidades de competencia</b>   |  |  |
| Controlar y vigilar los espacios naturales y su uso público.   | Realizar la gestión documental de los procesos de control de organismos nocivos.   | Guiar grupos de personas por el entorno y sus representaciones para contribuir a su sensibilización y capacitación ambiental.  |
| Controlar los aprovechamientos de los recursos forestales, minerales, cinegéticos y piscícolas.                        | Establecer el plan de control de organismos nocivos adecuado a la situación de partida y supervisar su ejecución.  | Informar sobre el medio ambiente y sus valores.  |
| Vigilar y colaborar en las operaciones de restauración, mantenimiento, ordenación y defensa de los recursos naturales. | Organizar el almacenamiento y transporte de biocidas, productos fitosanitarios y medios necesarios para su aplicación. Adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales y ambientales en la prestación de servicios de control de organismos nocivos.  | Interpretar la influencia recíproca de las actividades humanas y el medio socio-natural. Desarrollar programas de educación ambiental y facilitar procesos educativos.   |
| <b>Entorno profesional</b>   |  |  |
| <b>Ámbito profesional</b>  |  |  |
| Control y vigilancia del medio natural y sus recursos.   | Sector público en actividades de saneamiento. Sector privado: Empresas de jardinería, agricultura, ganadería y forestal. Empresas de servicios de control de organismos nocivos. Establecimientos de almacenamiento, distribución y comercialización de productos biocidas y plaguicidas fitosanitarios. | Información, comunicación, formación, interpretación y educación ambiental en el medio socio-natural, actividades de acompañamiento y guía por el entorno natural. Organizaciones que tengan como objeto el desarrollo de programas de Educación Ambiental. Administraciones Públicas y Entidades (empresas, asociaciones, sindicatos, fundaciones medio-ambientales y de protección de la naturaleza y obras similares); también como autónomo. |

<sup>30</sup> Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional.

<sup>31</sup> Real Decreto 814/2007, de 22 de junio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales correspondientes a la Familia Profesional Seguridad y Medio Ambiente.

<sup>32</sup> Real Decreto 814/2007, de 22 de junio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales correspondientes a la Familia Profesional Seguridad y Medio Ambiente.

TEMAS DE ACTUALIDAD AGRARIA 2010

| Sectores productivos                        |  |  |
|---|--|--|
| Medio natural, forestal y agrario.          | Sector químico, sector servicios y sector comercial.   | Centros de investigación, información y documentación ambiental. Centros de interpretación del entorno socio-natural. Centros de formación ambiental. Centros de visitantes y similares. Jardines botánicos y parques zoológicos. Equipamientos de educación ambiental: Aulas de naturaleza, Granjas-escuela, Pueblos-escuela, campos de trabajo. Entornos naturales, rurales, urbanos e industriales. |
| Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes |  |  |
| Agente forestal o similar.                  | Comercial de información de productos biocidas y fitosanitarios.   | Educador ambiental.  |
| Guarda de espacios naturales.               | Técnico garante en empresas de servicios de control de organismos nocivos.                                     | Monitor de la naturaleza.  |
|   | Operario en industrias de comercialización de productos biocidas y fitosanitarios. Actividades de saneamiento. | Guía-intérprete del patrimonio natural.  |
|   | Control de plagas en el medio urbano y entorno natural asociado.   | Guía ambiental.  |
|   |  | Monitor de equipamientos ambientales.  |
|   |  | Monitor de educación ambiental.  |
|   |  | Informador ambiental.  |
|   |  | Monitor de campañas ambientales.   |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).



## ANEXO III: DIRECTORIO DE LAS DEPENDENCIAS O ÁREAS DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.

|                  |  |                 |   |
|------------------|--|-----------------|---|
| <b>Álava</b>     | AREA DE TRABAJO<br>C/ General Alava Nº 10-2º<br>01005 Alava<br>Tfno: 945 759 412   | <b>A Coruña</b> | AREA DE TRABAJO<br>C/ San Andres Nº 162<br>15003 A Coruña<br>Tfno: 981 989 543<br>Fax: 981 98 95 42                                     |
| <b>Albacete</b>  | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Av. España Nº 7<br>02002 Albacete<br>Tfno: 967 769 000   | <b>La Rioja</b> | AREA DE TRABAJO<br>Av. Perez Galdos Nº 29<br>26002 Logroño<br>Tfno: 941 759 212<br>Tfno: 941 75 92 20<br>Fax: 941 22 88 98              |
| <b>Alicante</b>  | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ Ebanistería Nº 4 y 6<br>03008 Alicante<br>Tfno: 96 501 93 38<br>Fax: 96 501 93 80                   | <b>León</b>     | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ Gran Vía De San Marcos Nº 27<br>24001 Leon<br>Tfno: 987 969 000<br>Tfno: 987 96 90 60<br>Fax: 987 22 34 46 |
| <b>Almería</b>   | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ Hermanos Machado Nº 11<br>04001 Almería<br>Tfno: 950 75 91 24<br>Fax: 950 23 57 99                  | <b>Lleida</b>   | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>AV. PRAT DE RIBA Nº 36 3º<br>PLANTA<br>25002 Lleida<br>Tfno: 973 959 210 / 11<br>Fax: 973 28 24 91            |
| <b>Asturias</b>  | AREA DE TRABAJO<br>Pza. De España Nº 6 Bajo<br>33007 Oviedo<br>Tfno: 984 76 93 18<br>Fax: 985 25 65 64                           | <b>Lugo</b>     | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ Río Neira Nº 19 - 21<br>27002 Lugo<br>Tfno: 982 759 000 / 60<br>Fax: 982 23 12 34                          |
| <b>Avila</b>     | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Av. Hornos Caleros Nº 1<br>05001 Avila<br>Tfno: 920 759 000<br>Tfno: 920 75 91 15<br>Fax: 920 75 91 68 | <b>Madrid</b>   | AREA DE TRABAJO<br>C/ Serrano Nº 69<br>28003 Madrid<br>Tfno: 912 729 400<br>Fax: 91 272 95 20   |
| <b>Badajoz</b>   | AREA DE TRABAJO<br>Av. Europa Nº 1<br>06004 Badajoz<br>Tfno: 924 979 000<br>Tfno: 924 97 94 13                                   | <b>Málaga</b>   | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Pza. De La Aduana S/N<br>29015 Malaga<br>Tfno: 952 989 000<br>Fax: 952 22 76 25                               |
| <b>Barcelona</b> | AREA DE TRABAJO<br>Travesera De Gracia Nº 303-313<br>08025 Barcelona<br>Tfno: 935 209 100/ 30/ 1/ 2<br>Fax: 93 207 72 66         | <b>Murcia</b>   | AREA DE TRABAJO<br>*Av. Gal. Primo De Rivera S/N<br>***Edificio Rocio***<br>30008 Murcia<br>Tfno: 968 989 271<br>Fax: 968 22 72 06      |
| <b>Burgos</b>    | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ VITORIA Nº34<br>09005 Burgos  | <b>Navarra</b>  | AREA DE TRABAJO<br>Av. Bayona Nº 2 Bajo<br>31011 Pamplona   |



|                    |   |                   |  |
|--------------------|---|-------------------|--|
|                    | Tfno: 94 776 90 63  |                   | Tfno: 948 979 330<br>Fax: 948 17 75 43   |
| <b>Cáceres</b>     | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>AV. VIRGEN DE LA MONTAÑA Nº3<br>10001 Cáceres<br>Tfno: 927 74 91 23                                     | <b>Ourense</b>    | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Parque De San Lazaro Nº 1 - 4º<br>32003 Ourense<br>Tfno: 988 759 000 / 01 63                                       |
| <b>Cádiz</b>       | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ Acacias Nº 2<br>11007 Cadiz<br>Tfno: 956 989 000<br>Tfno: 956 98 91 92<br>Fax: 956 98 91 67          | <b>Palencia</b>   | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Av. Casado Del Alisal Nº 4<br>34001 Palencia<br>Tfno: 979 999 000 / 101<br>Fax: 979 99 91 54                       |
| <b>Cantabria</b>   | AREA DE TRABAJO<br>C/ Vargas Nº 53 - 2ª Planta<br>39010 Santander<br>Tfno: 942 999 320<br>Fax: 942 99 93 29                       | <b>Pontevedra</b> | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Av. Canovas Del Castillo Nº 18<br>36202 Vigo<br>Tfno: 986 430 600<br>Tfno: 986 22 24 77<br>Fax: 986 43 84 55       |
| <b>Castellón</b>   | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ TRINIDAD Nº 5.<br>3ª PLANTA<br>12004 Castellon<br>Tfno: 964 75 92 80<br>Fax: 964 22 03 18            | <b>Salamanca</b>  | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ DIMAS DE MADARIAGA Nº 3<br>37001 Salamanca<br>Tfno: 923 22 13 93<br>Fax: 923 22 93 72                           |
| <b>Ceuta</b>       | AREA DE TRABAJO<br>C/ Beatriz De Silva Nº 4<br>51001 Ceuta<br>Tfno: 956 984 400<br>Tfno: 956 98 45 07<br>Fax: 956 51 36 71        | <b>Segovia</b>    | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Pza. Del Seminario Nº 1<br>40001 Segovia<br>Tfno: 921 759 000<br>Tfno: 921 75 91 34                                |
| <b>Ciudad Real</b> | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ Alarcos Nº 21 Planta Baja<br>13002 Ciudad Real<br>Tfno: 926 989 060 / 67                             | <b>Sevilla</b>    | AREA DE TRABAJO<br>*Pza. De España **Torre Norte***<br>41013 Sevilla<br>Tfno: 955 569 447  |
| <b>Córdoba</b>     | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Pza. Constitucion Nº 1<br>14004 Cordoba<br>Tfno: 957 989 000<br>Tfno: 957 98 92 09<br>Fax: 957 45 21 14 | <b>Soria</b>      | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ Alfonso VIII Nº 2<br>42003 Soria<br>Tfno: 975 75 90 00 / 92 11  |
| <b>Cuenca</b>      | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ Juan Correcher Nº 2<br>16002 Cuenca<br>Tfno: 969 759 174 / 00<br>Fax: 969 22 04 84                   | <b>Tarragona</b>  | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Pza. Imperial Tarraco Nº 3<br>43005 Tarragona<br>Tfno: 977 999 000<br>Tfno: 977 99 91 43 / 44<br>Fax: 977 24 06 99 |
| <b>Gerona</b>      | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Av. Jaime I Nº 41 4ª Planta<br>17071 Girona<br>Tfno: 972 06 93 12<br>Fax: 972 22 16 26                  | <b>Tenerife</b>   | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ La Marina Nº 20<br>38001 Santa Cruz De Tenerife<br>Tfno: 922 284 350<br>Fax: 922 24 62 39                       |



NUEVAS ORIENTACIONES LABORALES PARA LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES EN EL SECTOR AGRARIO

|                       |  |                   |  |
|-----------------------|--|-------------------|--|
| <b>Granada</b>        | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>"C/Faisan Nº 2 Edif. "La Caleta"<br>18014 Granada<br>Tfno: 958 909 311 / 07<br>Fax: 958 24 26 39             | <b>Teruel</b>     | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ Nicanor Villalta Nº 22<br>44002 Teruel<br>Tfno: 978 96 90 00 / 91 80<br>Fax: 978 60 94 68 |
| <b>Guadalajara</b>    | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Pº Doctor Fdez. Iparraguirre Nº8<br>19001 Guadalajara<br>Tfno: 949 75 90 00 / 92 48                          | <b>Toledo</b>     | AREA DE TRABAJO<br>Pza. De Zocodover Nº 6<br>45001 Toledo<br>Tfno: 925 989 173 / 171<br>Fax: 925 98 91 99              |
| <b>Guipúzcoa</b>      | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Pza. Pio XII Nº 6<br>20010 San Sebastian<br>Tfno: 943 989 000<br>Fax: 943 98 91 46                           | <b>Valencia</b>   | AREA DE TRABAJO<br>C/ Joaquin Ballester Nº 39<br>46009 Valencia<br>Tfno: 963 079 400 / 83                              |
| <b>Huelva</b>         | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Av. Martin Alonso Pinzo Nº 3<br>21003 Huelva<br>Tfno: 959 759 000<br>Tfno: 959 75 91 76<br>Fax: 959 24 03 17 | <b>Valladolid</b> | AREA DE TRABAJO<br>C/ Santuario Nº 6<br>47002 Valladolid<br>Tfno: 983 999 211 / 12                                     |
| <b>Huesca</b>         | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ SANTO GRIAL Nº 2<br>22003 Huesca<br>Tfno: 974 769 000<br>Tfno: 974 22 14 40<br>Fax: 974 22 14 40          | <b>Vizcaya</b>    | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>C/ Gran Via Nº 50 - 2º<br>48071 Bilbao<br>Tfno: 944 50 94 92 / 13                            |
| <b>Islas Baleares</b> | AREA DE TRABAJO<br>C/ CIUDAD DE QUERETARO S/N<br>07001 Palma De Mallorca<br>Tfno: 971 98 94 06<br>Fax: 971 98 94 14                    | <b>Zamora</b>     | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>Pza. De La Constitucion Nº 1<br>49001 Zamora<br>Tfno: 980 759 000<br>Fax: 980 53 06 17       |
| <b>Jaén</b>           | DEPENDENCIA DE TRABAJO<br>PZA. DE LAS BATALLAS S/N<br>23071 Jaen<br>Tfno: 953 999 070  | <b>Zaragoza</b>   | AREA DE TRABAJO<br>Pº Fernando El Catolico Nº 63-65<br>50006 Zaragoza<br>Tfno: 976 990 020<br>Fax: 976 35 87 71        |



## ANEXO IV: DIRECTORIO DE LAS OFICINAS DE UPA.

### UPA-ALBACETE

C/ Herreros, 14  
02002 Albacete  
Telf 967.24.22.36

### UPA-ALMERIA

C/ Doctor Gregorio Marañón, 28 1º 1ª  
04005 Almería  
Telf- 950.62.21.69

### UPA-ASTURIAS

C/ Marqués de Santa Cruz, 6  
33007 Oviedo  
Telf-985.2267.11

### UPA-ANDALUCIA

C/ Alberche, 4B 1º  
41005 Sevilla  
Telef. 954.64.82.21

### UPA-CASTILLA LA MANCHA

Plaza Poeta Antonio Machado, 11  
45007 Toledo  
Telef. 925.21.02.04

### UPA-CASTILLA Y LEÓN

C/ Panaderos, 58  
47004 Valladolid  
Telef. 983.30.68.55

### UPA-AVILA

C/ Cuesta Antigua, 3  
05001 Ávila  
Telef. 920.21.31.38

### UPA-CASTELLON

C/ Ramón y Cajal, 17 Bajo  
12502 Castellón  
Telef. 964.23.13.79

### UPA-GUADALAJARA

C/ Plaza Pablo Iglesias, 2  
19001 Guadalajara  
Telef. 949.22.39.80

### UPA-BURGOS

C/ Victoria, 17 -8  
09004 Burgos  
Telef. 947.203.946

### UPA-CADIZ

Avda. de la Marina, 20 - Edf. Imperial,  
Local 1  
11520 Rota  
Cádiz  
Telef. 956.84.16.41

### UPA-CANTABRIA

Bº La Iglesia,78 A  
SAN SALVADOR  
39619 Santander  
Telef. 942.51.71.22

### UPA-CANARIAS

Carretera General, 7  
38720 S. Andrés y Sauces  
La Palma  
Tele. 922.45.09.68

### UPA-MURCIA

C/ Santa Teresa, 10 - 5º  
30005 Murcia  
Telef. 968.28.07.65

### UPA-SALAMANCA

C/ Pizarro, 19  
37005 Salamanca  
Telef. 923.22.01.71

### UPA-CIUDAD REAL

C/ Alarcos, 24 -7º  
13002 Ciudad Real  
Telf-926.21.41.54

### UPA-CORDOBA

Plaza de Andalucía, 9 - 1º  
14013 Córdoba  
Telef. 957.42.19.10

### UPA-CUENCA

C/ Colón, 18 1º A  
16002 Cuenca  
Telef. 969.23.00.60

### UPA-GRANADA

C/ Pintor Fco. Pradilla Ed. Hawai  
L.13  
18014 Granada  
Telef. 958.80.43.63

### UPA-ARAGÓN

C/ Don Pedro de Luna, 22  
50010 Zaragoza  
Telef. 976.34.81.60

### UPA-STA. CRUZ

C/ Méndez Núñez, 84 3º  
35001 Sta. Cruz de Tenerife  
Telef. 630.907.176

### UPA-HUELVA

C/Verdigón, 29 Bajo dcha  
21003 Huelva  
Telef. 959.19.10.51

### UPA-HUESCA

C/ Parque, 9  
22004 Huesca  
Telef. 974.22.40.50

### UPA-JAEN

Pº de la Estación, 30 Bajo  
23003 Jaén  
Telef. 953.27.07.28



NUEVAS ORIENTACIONES LABORALES PARA LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES EN EL SECTOR AGRARIO

---

**UPA-LEON**  
C/ Valcarlos, 8  
24010 León  
Telef. 987.22.00.26

**UPA-CATALUÑA**  
Avda Catalunya, 2 4º pl  
25002 Lleida  
Telef. 973.24.22.99

**UPA-MÁLAGA**  
C/ Héroes de Sostoa, 119 - 1ºD  
29003 Málaga  
Telef. 952.34.04.05

**UPA-NAVARRA**  
Avda. de Zaragoza, 12  
31003 Pamplona  
Telf- 948.23.64.50

**UPA-PALENCIA**  
C/ José Zorrilla, 4 Bajo  
34001 Palencia  
Telef. 979.70.60.63

**UPA-RIOJA**  
C/ Milicias, 1 Bis  
26002 Logroño  
Telef. 941.270.022

**UPA-PAIS VALENCIANO**  
C/ Arquitecto Mora, 7  
46010 Valencia  
Telef. 963.88.41.09

**UPA-VALLADOLID**  
C/ Panaderos, 58  
47004 Valladolid  
Telef. 983.30.68.55

**UPA-ZAMORA**  
Plaza de Alemania, 1 Bajo Izq.  
49014 Zamora  
Telef. 980.16.01.92

**UPA-SEGOVIA**  
C/ Moral, sn  
40440 Santa María de Nieva  
Segovia  
Telef. 921.59.46.19

**UPA-SEVILLA**  
C/ Alberche, 4 B 1º  
41005 Sevilla  
Telf-954.66.20.02

**UPA-SORIA**  
C/ Teatro, 14 bajo  
42002 Soria  
Telef. 975.23.15.46

**UPA-TERUEL**  
Ctra.Sagunto-Burgos Km. 191 S/n  
1º P  
44200 Calamocha  
Teruel  
Telef. 978.73.00.37

**UNIÓNS AGRARIAS**  
Rúa Doutor Maceira, 13  
15706 Santiago de Compostela  
La Coruña  
Telef. 981.53.05.00

**UPA-EXTREMADURA**  
Avenida de la Libertad, sn  
Poligono Cepansa, nave 1 Centro  
Regional Agrario  
06800 Mérida  
Badajoz  
Telef. 924.37.27.11

**UPA-TOLEDO**  
Avda. de Toledo, 31- 2º P 6A  
45600 Talavera de la Reina  
Toledo  
Telef. 925.80.84.01.

**Para más información consulte nuestra página web:**

[www.upa.es](http://www.upa.es)



### **BIBLIOGRAFÍA:**

- Inmigración y mercado de trabajo 2010. Miguel Pajares O.P.I.
- Los sindicatos ante la inmigración. Carmen González Enríquez O.P.I.
- Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración Nº 85 «Migraciones Internacionales.
- Diagnóstico sobre nuevos nichos de empleo y necesidades de formación AFISAI.
- Inmigración y trabajo en el sector agrario: realidades incomprendidas y complejidades añadidas. Francisco Javier Hierro Hierro. Anuario de la facultad de Derecho, Universidad Rey Juan Carlos.
  - Folletos de la red de Centros de Información y Orientación Social a Inmigrantes de UGT.
  - Manual de Prevención de Riesgos Laborales en la Agricultura.
  - Manual de Formación en Gestión de la Diversidad. Comisión Europea. (2007):
  - Afiliados ocupados a la Seguridad Social Diciembre. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2010)
  - Informe Económico del Presidente del Gobierno 2009. Ministerio de la Presidencia.

### ***Páginas web consultadas:***

- <http://www.ine.es/>
- [http://www.mtin.es/es/sec\\_emi/index.htm](http://www.mtin.es/es/sec_emi/index.htm)
- <http://www.la-moncloa.es/home.htm>
- [www.upa.es](http://www.upa.es)
- <http://www.ugt.es/inmigracion/foroinmigracion.html>
- <http://www.urjc.es/>



