

*Si eres de  
Ecuador*



*Te interesa saber que ...*



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

*Por Solidaridad*  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



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

Unión  
General de  
Trabajadores

## ¿QUÉ ES UN PERMISO DE TEMPORADA?

Los permisos de temporada pueden ser dos tipos:

### **Tipo A:**

Es el que autoriza para realizar actividades de duración limitada, como son, el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de suministro eléctrico, gas, ferrocarriles y telefónicos, instalaciones y mantenimiento de equipos productivos, también incluye la puesta en marcha y reparaciones. Podrá limitarse a una actividad y ámbito geográficos concretos.

Su duración coincide con la del contrato de trabajo, con el límite de un año, pudiendo prorrogarse durante la actividad que motivó dicho contrato.

### **Tipo T:**

Es el que autoriza para realizar actividades o servicios de temporada o campaña y podrá limitarse a una actividad y ámbito geográfico determinado.

También su duración coincidirá con la del contrato de trabajo, no pudiendo exceder de nueve meses, en un periodo de 1 año.

## ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A ESTE TIPO DE PERMISOS?

Que las ofertas no se hayan podido cubrir por trabajadores que se encuentren en territorio nacional, ya sean españoles, comunitarios o extranjeros autorizados a trabajar.

Que el trabajador se encuentre en el extranjero en el momento de la contratación.

Que se formalice el contrato antes de la entrada del trabajador en España. La firma del contrato y la solicitud de visado se realizarán dentro del plazo de un mes desde la asignación de número de enlace de visado (NEV) a cada contrato.

Que el empresario asuma las siguientes obligaciones:

Disponer de un alojamiento adecuado según la normativa aplicable. En los de tipo A, según la actividad laboral podrá exceptuarse de esta obligación.

Garantizar la actividad continuada durante la vigencia del permiso.

Organizar los viajes de llegada y regreso, asumiendo, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada en España y el lugar de alojamiento.

Que el trabajador se comprometa a retornar a su país una vez finalizada la relación laboral. En los tipo T, el trabajador debe presentarse en la Misión Diplomática u Oficina Consular que le expidió el visado en el plazo de un mes desde que finalizó su autorización para trabajar en España, si incumple esta obligación puede ser causa de denegación de posteriores solicitudes de permisos de trabajo.

*Importante: En los tipo T, el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones, así como, acreditar su regreso ante la autoridad diplomática o consular, le da prioridad para ocupar posibles futuras ofertas en la misma actividad. Si ha sido contratado en actividades de temporada durante cuatro años, consecutivos o no, se tendrá en cuenta, para la concesión de un permiso B (inicial).*

### **Procedimiento:**

El empresario dirigirá a las Delegaciones o Subdelegaciones, tres meses antes del inicio de la actividad, la solicitud de permisos de temporada no cubiertas por los Servicios Públicos de Empleo, que irá acompañada por certificación de éstos expresando la inexistencia de demandantes de empleo para la misma.

El expediente será enviado por el Área o Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales a la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, que decidirá sobre la procedencia de la contratación de trabajadores residentes en el exterior, para lo que se seguirá el proceso establecido en los Convenios o Acuerdos suscritos. Estos trámites no son necesarios si se pretende contratar a trabajadores ya contratados en anteriores campañas, habiendo sido titulares de un permiso de trabajo tipo T, y cuando se trate de ofertas nominativas para la realización de actividades de duración limitada si el trabajador ha sido seleccionado en virtud de su especialización laboral y la oferta no se realiza en el marco de una contratación conjunta con un grupo de trabajadores.

Si se trata de contratos nominativos, el Área o Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales devolverá al empresario un ejemplar del mismo registrado con número de enlace de visado (NEV) asignado, para que lo envíe al trabajador para su firma y solicitud de visado.

Si se trata de contratos genéricos y existe convenio con el país de residencia del trabajador, se seguirá el procedimiento establecido en el mismo; en general, el Área o Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales, remitirá los contratos para la selección de los trabajadores a la Consejería Laboral y de Asuntos Sociales del país respectivo.

Equivale al informe laboral, la firma del contrato nominativo o del genérico y del compromiso de retorno. La firma del contrato y la solicitud del visado deberán realizarse en el plazo de un mes desde la asignación del número de enlace de visado (NEV) a cada contrato. El Delegado o Subdelegado del Gobierno, completado el expediente, adoptará la correspondiente resolución. La resolución laboral adoptada se comunicará a la autoridad gubernativa para que conceda el permiso de residencia. Ello se realizará en el plazo de 45 días, a partir de la entrada de la solicitud de permiso de trabajo en el registro del órgano competente para tramitarlas.

El empresario comunicará al Servicio Público de Empleo el contenido del contrato en el plazo de 10 días, contados desde la incorporación del trabajador al puesto de trabajo.

### **Derechos:**

*El trabajador goza de los derechos que son inherentes como tal, así como, de las obligaciones, tales como la de cotización a la Seguridad Social, excepto por la contingencia de desempleo.*

## SI ERES UN TRABAJADOR NACIONAL DE ECUADOR, ...

... se aplica el Acuerdo que ha firmado España con tu país, según el cual:

Es trabajador temporero el **ciudadano ecuatoriano** autorizado a entrar y salir del territorio español, para realizar actividades de temporada o campaña, y siendo titular de un contrato de trabajo cuya duración coincidirá con las características y período de las campañas.

La preselección se realiza en **Ecuador**, y en caso de ser seleccionado, se procederá a un examen médico y a un período previo de formación, a la firma de un contrato en un plazo no superior a treinta días, y se recibirá la documentación del viaje. Los trámites inherentes al viaje a España correrán a cuenta del interesado, o de la empresa contratista. Pero antes de iniciar el viaje, se recibirá la información necesaria para llegar a su lugar de destino, y los informes relativos a condiciones de permanencia, alojamiento, trabajo y salarios, estos vendrán recogidos en el contrato, que serán conforme a convenios colectivos, o en su defecto, iguales que las establecidas por la ley para los españoles de la misma profesión y cualificación.

Antes del contrato se firmará un compromiso de regreso a **Ecuador**, una vez finalizado el permiso, y en el plazo de un mes tiene la obligación de presentarse en la Oficina consular que expidió el visado, aportando el pasaporte. Si no se cumple esta obligación se inhabilitará para futuros contratos en España, y será tenido en cuenta para solicitudes de permiso de trabajo y residencia que se presente en España.

Además, existe un Convenio de Seguridad Social entre España y **Ecuador** sobre Seguridad Social que se aplica; en España a asistencia sanitaria e incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional y permanente, vejez, muerte y supervivencia, accidentes de trabajo; y en **Ecuador** a seguro de enfermedad y maternidad, subsidio de enfermedad, seguro de invalidez, seguro de vejez, seguro de muerte y seguro de riesgos del trabajo.

Según un Convenio adicional, al comentado de Seguridad Social, los **trabajadores ecuatorianos** en España están sujetos a la legislación de Seguridad Social española.

Cuando un afiliado haya trabajado en los dos países sin reunir en ninguno de ellos el tiempo de cotización mínima indispensable para gozar de los beneficios de invalidez y vejez que las leyes de Seguridad Social establecen, como puede suceder con los permisos de temporada, se computarán los tiempos cotizados en cada país para el reconocimiento del derecho.

Para adquirir, mantener o recuperar el derecho a prestaciones por enfermedad, maternidad, vejez, invalidez, muerte y supervivencia, cuando un trabajador haya estado sujeto sucesiva o alternativamente a la legislación de ambos estados (España y **Ecuador**), los períodos de cotización y seguro y los asimilados, serán totalizados siempre que no se superpongan.