GUÍA Y BUENAS PRÁCTICAS PARA EL ALOJAMIENTO DE TRABAJADORES

Actualización 2025 (Borrador)

Esta Guía estrá en proceso de consulta hasta el 28 de noviembre de 2025

Foros Comercio Ético
Ethical Trade Forums

Contenido

1. Prólogo 2
2. Sobre la Ley 3
3. Tipos de alojamiento 4
4. Condiciones de habitabilidad 5
   A. GENERALES 5
   B. INSTALACIONES Y SERVICIOS - ESPECÍFICAS 6
5. Condiciones de espacio, estructura y equipamiento 9
   A. ZONAS COMUNES 10
   B. ZONAS PRIVADAS 12
6. Obligaciones legales 14
7. Viabilidad Económica de Invertir en Alojamiento 15
   I. Introducción: más allá del cumplimiento legal
   II. Mejora de la productividad y del clima laboral
   III. Fidelización: reducir la rotación y ganar estabilidad
   IV. Mejor imagen y cumplimiento en auditorías
   V. Conclusión: alojar bien es sembrar estabilidad
8. Alojamiento en el medio rural: un reto estructural 16
   Conclusiones y Buena Práctica por: Servicio Jesuita a Migrantes en Almería
   Buena práctica en Níjar: una alianza entre empresa social y tercer sector
9. CheckList – Guía de buenas prácticas para el alojamiento de los trabajadores 19
10. Checklist de Valoración del Alojamiento por Parte del Trabajador Temporero 20
11. Colaboradores 22

1. Prólogo

Coincidiendo con el comienzo de las campañas agrarias, se desplazan hacia las poblaciones rurales gran cantidad de personas atraídas por una oferta de empleo agrario temporal. Gracias a esta fuerza humana y de trabajo, se efectuará la recolección de los diferentes productos.

Estos desplazamientos deben ser ordenados y para ello es necesario planificar y prever la mano de obra necesaria con tiempo suficiente y no esperar al último momento.

El esfuerzo del empleador debe ir dirigido a disponer de un alojamiento digno para el personal a contratar, lo que reportará un beneficio recíproco para ambas partes.

Si se dispone de una vivienda en condiciones de dignidad e higiene adecuadas, además de asegurar una estancia satisfactoria del personal, al mismo tiempo, se incrementan las posibilidades de encontrar mano de obra que se desplace en período de campaña año tras año.

Las condiciones concretas en la guía original publicada en 2020 estaban recogidas en la Orden **ESS/1708/2012.** En esta actualización se incluyen aspectos sobre alojamiento de otras dos referencias legales más actuales:

- Anexo IX sobre alojamiento, de la Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025.Artículo 109, del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Éstas son las orientaciones que se han recogido fruto del diálogo constructivo entre profesionales y trabajadores, que también se han consultado con distintos expertos y organizaciones sociales para su validación. El fin último es dar una orientación realista y útil al empresario acerca de la manera de gestionar sus alojamientos para trabajadores temporeros.

Desde el Grupo de Trabajo entendemos que en esta Guía sigue habiendo recorrido para la mejora y por ello, en futuras ediciones pretendemos mejorarla con las aportaciones de sus lectores. Por

ello, pueden enviarnos sus sugerencias que serán bien recibidas en el siguiente correo electrónico: afce@conexionsocial.com

El contenido de esta guía es una revisión y actualización realizada en 2025 de la original, publicada en 2020 por el grupo de trabajo de Huelva. La revisión la ha realizado el grupo de trabajo de seguridad y salud, desde su rama de trabajo de cultura preventiva.

Nota al lector sobre el proceso de consulta

Esta versión es un borrador que está en proceso de consulta hasta el 28 de noviembre de 2025 para que todas las organizaciones y grupos de interés que quieran puedan ofrecer sus comentarios, adiciones o correcciones. Les deseamos una agradable lectura.

2. Sobre la Ley

Las empresas que contraten personas trabajadoras extranjeras en origen tienen la obligación empresarial de la puesta a disposición de la persona trabajadora de un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor, así como en las recomendaciones sanitarias, debiendo quedar garantizada, en todo caso, la habitabilidad e higiene adecuada del alojamiento. El cumplimiento de esta garantía por el empleador o la empleadora podrá ser objeto de certificación y/o verificación.

En migración circular este alojamiento deberá facilitarse durante la vigencia del contrato de trabajo. En el caso del sector agrícola, las condiciones mínimas del alojamiento se recogen en el anexo IX, de la Orden ISM/1488/2024 que regula la contratación en origen.

3. Tipos de alojamiento

En España, los alojamientos para temporeros agrícolas están regulados por la legislación urbanística general (Real Decreto Legislativo 7/2015) y normativa autonómica y municipal. Existen diferencias clave según se trate de casas prefabricadas o viviendas de obra.

Vivienda tradicional, piso o casa compuesta por dormitorios, cuarto de baño, comedor-estar y cocina.

- Requieren licencia de obra mayor y, tras su finalización, licencia de primera ocupación.
- Deben ajustarse al Código Técnico de la Edificación (CTE).
- Solo se permiten en suelos urbanos o, excepcionalmente, rústicos con autorización específica.

Unidad-dormitorio, de fábrica definitiva o prefabricación modular temporal, en la que los dormitorios y baños se encuentran separados de las zonas de uso común (cocinas, comedores, lavaderos y tendederos). Atendiendo a su capacidad, estos a su vez, se clasifican en:

Pequeños – hasta 30 plazas
Medianos – entre 31 y 50 plazas
Grandes – más de 50 plazas

- Si se instalan de forma fija y con conexión a servicios, requieren licencia urbanística municipal.
- Solo pueden ubicarse en suelos compatibles con uso residencial o agrícola autorizado.
- Se exige proyecto técnico visado y cumplimiento de condiciones de habitabilidad.
- La licencia de ocupación la otorga el Ayuntamiento tras comprobar el cumplimiento normativo.

Módulo-apartamento, compuesto por pequeñas estancias destinadas a vivienda, todas ellas formando una misma estructura. Cada apartamento cuenta con uno o dos dormitorios, cocina, comedor, baño y lavadero tendedero. Además, pueden disponer de otros servicios comunitarios dirigidos a promover la integración social.

Todos ellos podrán tener la condición estándar de alojamiento destinado a vivienda, entendiéndose como tal al conjunto de estancias compuesto al menos por: dormitorio, baño, cocina y comedor, individuales o comunes.

Administración competente
La validación de la habitabilidad y la concesión de licencias corresponde al Ayuntamiento. En suelo rústico, puede ser necesaria autorización adicional de la comunidad autónoma.

4. Condiciones de habitabilidad

A. GENERALES

Pueden destinarse para alojamiento de trabajadores **cualquier tipo de vivienda, prefabricadas inclusive, siempre que permita un alojamiento**
Seguro, digno y confortable. El suelo será de material lavable y resistente (baldosas cerámicas o porcelánicas, resina epoxi, etc.) y se deberá prestar una atención especial a las condiciones de habitabilidad y confort cuando se prevea una duración de las estancias igual o superior a 3 meses. No podrá destinarse a alojamientos las tiendas de campaña, ni las edificaciones que se encuentren en sótanos o semisótanos, salvo que al menos 1 metro de altura se encuentre sobre rasante.

La vivienda será gratuita y solo podrán realizarse cargos por el gas o el consumo de electricidad.

Los alojamientos deberán **estar alejados de lugares donde haya sustancias y productos perjudiciales** para la salud y de depósitos malolientes (cuadras, vertederos, etc.)

Si la distancia al núcleo urbano más próximo fuese superior a un kilómetro, el empresario proporcionará un medio de transporte con una periodicidad al menos 3 veces por semana para que los usuarios puedan desplazarse a realizar sus compras o gestiones legales (en caso de no contar con acceso a transporte publico).

Los alojamientos deben disponer de **luz directa y ventilación suficiente**.

Al principio de la campaña se realizará una **revisión (incluyendo instalación de fontanería y eléctrica, electrodomésticos y mobiliario)** de las viviendas incluyendo un inventario del menaje y demás utensilios puestos a disposición de los trabajadores.

El uso de la vivienda será **exclusivo para la persona contratada** por la empresa, con libertad de movimiento garantizada. La empresa podrá limitar el acceso a toda persona ajena al alojamiento.

Cuando se produzca **cambio de residentes**, con carácter previo, la empresa renovará los elementos deteriorados y limpiará la vivienda, dejándolo en condiciones adecuadas para ser habitado. Periódicamente se realizarán los trabajos de mantenimiento imprescindibles para que la vivienda mantenga las condiciones adecuadas de sanidad, higiene, seguridad y dignidad para los usuarios.

Las **tareas del mantenimiento del alojamiento** (orden, limpieza, conservación de los útiles, etc.) durante el periodo del contrato correrán a cargo del trabajador. Es aconsejable un inventario valorado de los enseres del alojamiento firmado por ambas partes. El trabajador que no cumpla con las normas y con sus responsabilidades podrá ser sancionado según el régimen disciplinario en vigor.

Es recomendable que, en cada turno de los residentes, se designe un o una **responsable del mantenimiento del alojamiento**, que comunique a la empresa cualquier problema relacionado con las instalaciones de este.

Es aconsejable **impartir capacitaciones** en el uso de las instalaciones y enseres de la vivienda en el momento del ingreso y que los alojamientos dispongan de normas de régimen interno, en el idioma de los usuarios o las usuarias, que se expongan en lugares visibles y recojan, entre otros, los derechos y obligaciones de los alojados, régimen de visitas, uso de instalaciones y funcionamiento de aparatos y equipos.

Se recomienda, para empresas con alojamientos de más de 50 plazas, el tener una persona que coordine, contratado por la empresa, y dar espacio para la atención de residentes.

La declaración de las viviendas destinadas a alojamiento de temporeros, por parte de las empresas, se reflejará en una tabla incluyendo, como mínimo, los siguientes parámetros:

- Geolocalización
- Referencia catastral
- Titularidad
- Denominación en su caso
- Capacidad total
- Metros cuadrados
- Número de dormitorios
- Número de baños
- Número de cocinas
- Distancia desde su emplazamiento al núcleo urbano más cercano
- Distancia al lugar de trabajo

Es conveniente que la empresa subscriba un seguro que cubra las posibles incidencias o accidentes que puedan producirse en el centro. Se recomienda facilitar acceso a un buzón de sugerencias para los usuarios del alojamiento. Más adelante, en esta guía, ofrecemos un checklist voluntario de valoración del alojamiento por parte del trabajador temporero.

B. INSTALACIONES Y SERVICIOS - ESPECÍFICAS

Agua potable y saneamiento. Con carácter general, el agua potable procederá de la red general de abastecimiento. Las instalaciones de agua deben asegurar una distribución permanente con presión y caudal suficiente. Los acumuladores de agua caliente tendrán la capacidad necesaria para suministrar agua caliente para todos los ocupantes del alojamiento.

Cuando el alojamiento se encuentre ubicado en una zona donde no llegue la red general de abastecimiento de agua y/o saneamiento general, el agua potable deberá almacenarse en depósitos que permitan una adecuada limpieza y desinfección, con capacidad mínima de suministro de 10 litros por persona y día, o bien garantizarse su suministro mediante cisternas legalmente autorizadas u otras alternativas que

cumplan lo establecido por ley. De igual modo podrá almacenarse en garrafas de supermercado de un solo uso. También es aceptable agua de pozo siempre que esté autorizado y sanitariamente testado.

Cuando el agua no sea apta para el consumo humano deberá señalizarse con carteles donde figure: **agua no potable.** Los desagües de las zonas de agua tendrán un dispositivo de sifón y, si en su entorno hay una red pública de alcantarillas, tienen que conectarse. En ningún caso se asomarán al medio exterior si no se depuran previamente. Debe cumplir con la normativa municipal.

Servicio de basuras. Se debe asegurar una recogida frecuente (mínimo semanal) que permita unas condiciones de salubridad adecuadas. Deberán estar al menos a 10 metros de distancia de las viviendas. Debe establecerse un sistema eficiente de gestión de residuos, promoviendo el reciclaje como práctica habitual en el alojamiento. Se pueden disponer contenedores diferenciados para residuos orgánicos, plásticos, papel y vidrio, junto con una campaña de sensibilización sobre la importancia del reciclaje y la correcta disposición de los desechos.

Instalación eléctrica. Deberán disponer de suministro de electricidad de forma continua y segura. En los casos de Gas (Butano-propano), la instalación debe ser revisada por instaladores de gas autorizados al menos cada 5 años. Cuando sea posible, se recomienda el uso de energías renovables, como paneles solares o sistemas de eficiencia energética, para reducir el consumo.
El alojamiento deberá contar con una iluminación adecuada que garantice la seguridad en los accesos exteriores e inmediaciones de la vivienda.

Botiquín de primeros auxilios. Se debe disponer de un botiquín de primeros auxilios correctamente señalizado, con la siguiente dotación mínima, ordenada y en cantidad suficiente en función del número de alojados:

El contenido del botiquín de primeros auxilios está regulado en el Anexo VI A3 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, que indica lo siguiente:

1. Desinfectantes y antisépticos como: gel hidroalcohólico, agua oxigenada, alcohol, solución yodada y jabón desinfectante; algún elemento hemostático que ayude a parar hemorragias leves;

2. Algodón hidrófilo, gasas, vendas, apósitos y tiritas adhesivas empaquetado estéril, esparadrapo o cinta adhesiva y suero fisiológico de limpie;

3. Material de curas básicas: pinzas, pequeñas tijeras de punta roma y guantes desechables de látex o vinilo.

4. No debe contener: medicamentos, material oxidado, peligroso, caducado, mal conservado o no identificado.

5. Se deberá:

    - controlar su estado de consumo, caducidad, limpieza y reposición cuando se gasten materiales.

    - Colocar un cartel junto al botiquín con los teléfonos de urgencia (medico, ambulancia, policía, bomberos, etc.), especificando la dirección exacta del centro de asistencia médica más próximo.

6. Es recomendable:

    - Contar con información que permita seguir pautas para comunicar el accidente, proteger a la persona accidentada, avisar a los servicios de emergencia.

    - Instalar carteles con recomendaciones y prácticas básicas de capacitación en primeros auxilios.

Se debe impartir formación básica en primeros auxilios a los trabajadores para que sepan cómo actuar en caso de accidente.

Se recomienda incluir simulacros de emergencia y carteles en diferentes idiomas con instrucciones de primeros auxilios en las viviendas.

Prevención de incendios y emergencias. Se deben cumplir los requisitos establecidos en el Real Decreto 513/2017 sobre protección contra incendios. Es conveniente que los alojamientos dispongan de pararrayos y salidas de emergencia adecuadamente señalizadas. En todo caso, el alojamiento debe estar provisto de extintores. El número de extintores disponibles debe garantizar que el recorrido en planta como máximo, desde todo origen de evacuación hasta un extintor será de 15 m.
Los alojamientos deben de disponer de un plan de emergencia conocido por

todos los trabajadores, señalizado y expuesto para poder ser consultado.

En todo caso, se garantizará la señalización dispuesta por ley relativa a seguridad y salud en el trabajo.

Calefacción o refrigeración. La vivienda debe contar con sistemas de calefacción y refrigeración adecuados para garantizar temperaturas confortables en todas las estaciones del año. Las ventanas y puertas deben contar con aislamiento adecuado para mejorar la eficiencia energética y el confort térmico.

Iluminación y ventilación. Las estancias de la vivienda deben contar con ventanas que permitan la entrada de luz natural. Se debe garantizar la correcta ventilación en dormitorios, cocinas y baños para evitar la acumulación de humedad. Se recomienda el uso de extractores en baños y cocinas para mejorar la calidad del aire.

Desinfección. Es recomendable que anualmente o con la periodicidad que establezca la normativa vigente, se proceda a la desinfección y desratización.

Evacuación. Es conveniente que en alojamientos con más de 50 plazas se disponga de alumbrado de emergencia y plan de evacuación debidamente señalizado.

Seguridad estructural. La vivienda debe estar construida con materiales adecuados y resistentes que cumplan con la normativa técnica vigente. Se deben evitar grietas, humedades o deterioro que puedan comprometer la seguridad de los ocupantes. Los accesos deben ser seguros, con barandillas en escaleras y pasillos elevados.

La vivienda debe estar construida con materiales adecuados y resistentes que cumplan con la normativa técnica vigente. Se deben evitar grietas, humedades o deterioro que puedan comprometer la seguridad de los ocupantes. Los techos, muros y suelos deben ser resistentes y estar bien conservados. Los accesos deben ser seguros, con barandillas en escaleras y pasillos elevados.

Accesibilidad. Se recomienda que las viviendas cuenten con adaptaciones básicas para personas con movilidad reducida. Las puertas y pasillos deben permitir el acceso de sillas de ruedas y contar con rampas cuando sea necesario. Los baños deben incluir agarraderas y suficiente espacio de maniobra.

5. Condiciones de espacio, estructura y equipamiento

Características generales de edificación:

- Altura: de 2,30 a 2,50 metros en las dependencias habitables. En ningún caso podrá ser inferior a 2,20 metros.
- Iluminación y ventilación en las zonas más utilizadas, debiendo ser natural, directa, adaptables y compatibles con la garantía de la intimidad. Será obligatorio la instalación en todas las ventanas de la vivienda de elementos o mecanismos que aporten privacidad, como cortinas o persianas.

- Paredes y tejados deben estar aislados y las puertas deben cerrarse y abrirse fácilmente con llave.
- En caso de módulos prefabricados, los materiales del exterior deberán garantizar su aislamiento, y los del interior, condiciones higiénicas necesarias.
- Las ventanas deberán ser aislantes y poder abrirse y cerrarse sin dificultad.
- Pavimentación de los alojamientos ubicados fuera del núcleo urbano tengan anchura de, al menos, 80 cm.

A. ZONAS COMUNES

Están integradas por las dependencias compartidas. Pueden forman parte de estas zonas el comedor, sala de estar, sala de actividades u ocupacional, lavadero o cualquier otro espacio para realizar actividades complementarias. En caso de que los alojamientos ocupen varias plantas, estas áreas deberán ubicarse preferentemente en planta baja o en lugares de fácil acceso.

- **Salón-comedor.** En alojamientos tipo Vivienda tradicional y módulo-apartamento, la superficie mínima debe ser de 12 m^2 y de 15 m^2 si el comedor tiene incorporada la cocina.

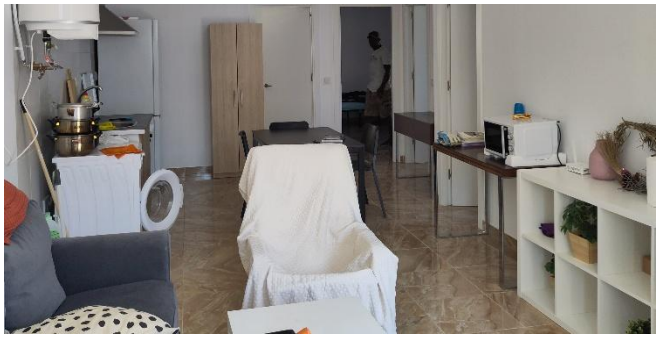
  Estas superficies se incrementarán 2 m^2 más, por cada persona que exceda de 6. En alojamientos tipo Unidad-dormitorio, el salón-comedor será de 12 metros cuadrados, que se incrementará en 0,5m2 por residente adicional.

  No obstante, para el caso de comedores comunes cuando la utilización del comedor se realice por turnos, la superficie total se determinará en función del número de comensales y no de residentes.

  Contará con el mobiliario necesario de mesas y sillas, según el número de personas alojadas o comensales.

  Dispondrá de los utensilios precisos (platos llanos, soperos, vasos, cubertería, etc.) en número suficiente, así como del resto de útiles de servicio necesarios (fuentes, jarras, vinagreras, saleros, etc.).

- **Cocina.** Las dimensiones de la cocina en los diferentes tipos de alojamiento donde no se facilite manutención han de permitir como mínimo, por cada 8 personas, los elementos siguientes: 1 fregadero con doble desagüe, 1 fogón de 4 fuegos, 1 encimera de 2 metros. Los alojamientos dispondrán de una cocina equipada con sus elementos básicos: cocina, fregadero, instalación de gas o eléctrica, extractor de humos, frigorífico y lavadora (esta última cuando no exista lavadero automático común), así como de al menos 1 armario, alacena o elemento para almacenamiento de alimentos o en número y dimensiones suficientes en función del número de usuarios, y de los enseres necesarios para la preparación o cocinado de los alimentos (microondas, ollas, cazos, sartenes, etc.). Estos espacios deben cumplir las condiciones mínimas de salud y seguridad. Los electrodomésticos tendrán el marcado CE y los equipos de gas utilizados en las instalaciones deberán cumplir con los requisitos establecidos en la normativa vigente.



- **Lavadero.** En los alojamientos que dispongan de un lavadero común, éste deberá tener unas dimensiones mínimas en el que quepa una lavadora por cada 12 usuarios, o/y un espacio habilitado para lavado a mano y espacio para el secado de ropa.

- **Cuartos de baño.** Estarán equipados por un lavabo, inodoro, bañera con ducha o plato de ducha, espejo, baldas o armarios para efectos personales, punto de luz y toma de corriente. Las duchas se instalarán con sumidero y la pendiente necesaria para evitar el estancamiento de agua; el pavimento será antideslizante y deberán ser compartimentadas. Se garantizará la intimidad con cortinas o mamparas.

  Preferiblemente, los cuartos de baño no deben comunicarse directamente con las salas, comedores o cocinas, y las comunicaciones entre las estancias y los cuartos de aseo deben realizarse por el interior del establecimiento. Debe procurarse que las puertas sean macizas y con cerrojo por dentro. Dispondrán de agua fría y caliente sin limitaciones horarias.

  En caso de haber trabajadores de diferente sexo, habrá aseos y duchas segregadas, a menos que sean de uso privado (solo para una vivienda), donde solo se necesitará asegurar la intimidad del usuario.

  Los cuartos de baño dispondrán de agua fría y caliente, y las paredes y suelos serán de un material lavable.

  En todos los alojamientos se deberá disponer de un lavabo, un inodoro y una ducha por cada 6 u 8 plazas.

Dado que es un punto de especial controversia y foco de suciedad, los usuarios de las viviendas están obligados a hacer un uso responsable y a mantener las condiciones óptimas de limpieza. Por otro lado, el empresario realizara un mantenimiento de aquellas instalaciones o útiles que se deterioren por su uso ordinario.

B. ZONAS PRIVADAS

Aquellas de uso exclusivo de un grupo de residentes (dormitorios y cuartos de baño). Las ventanas de las dependencias deberán disponer de cualquier elemento que asegure la intimidad. Los requerimientos del cuarto de baño se han detallado en el apartado 3.A.

- **Dormitorios.** Se recomienda que tengan una capacidad máxima para 8 personas. En cualquier caso, la superficie mínima por cama o litera de dos pisos será de 4 m^2.

  Todos los centros deberán disponer de una cama, almohada, sábanas y mantas suficientes por cada persona alojada.

  Las literas no superarán los dos niveles de altura. Las camas individuales tendrán unas dimensiones mínimas de 0,90 x 1,80
  m. Las camas de matrimonio podrán estar disponibles para aquellas parejas que voluntariamente deseen ocuparlas. Estas tendrán unas dimensiones mínimas de 1,35 x 1,80 m.

  Proporcionar a cada habitación mesitas de noche o mesas y sillas además de un armario o taquilla con dimensiones adecuadas para el número de personas. Las taquillas deberán ir provistas de llave para que cada trabajador o trabajadora pueda guardar sus efectos personales.

  Cada dormitorio dispondrá al menos de un enchufe eléctrico.

  Siempre que entre un nuevo/a residente, se producirá un lavado de sábanas.

  Los dormitorios deberán estar ubicados de forma independiente y no ser paso obligado a otras dependencias que no sean de uso personal.

- **El derecho de uso**: El uso de la vivienda es exclusivo para la persona contratada por el agricultor, pudiendo éste limitar el acceso a toda persona ajeno al mismo. Se garantizará la libre entrada y salida de los usuarios, bien facilitándoles las llaves necesarias para acceder hasta su vivienda, bien garantizando la presencia durante las 24 horas de un vigilante que facilite el acceso hasta y desde la vía pública o mediante otro procedimiento igualmente eficaz.

- **Marco de convivencia:** existirán normas de régimen interno en el idioma de los usuarios y expuestas en lugares visibles, que recojan sus **derechos y obligaciones,** horarios de entrada y salida, régimen de visitas, uso de las instalaciones, funcionamiento de aparatos y equipos.

- **Comunicación:** se deberá de proporcionar cobertura WIFI o cualquier otro medio de comunicación telefónica gratuita en caso de que los alojamientos estén dentro de una zona de nula cobertura telefónica.

  Se facilitarán los principales números de teléfonos para casos de emergencias (centro de salud, guardia civil, policía, etc.) y direcciones y teléfonos de los principales servicios que ofrece la localidad de destino (Ayuntamiento, taxi, estación de autobuses, supermercado, correos, asociaciones,)

- **Formación e información**: Se comunicarán los derechos y deberes de uso de las viviendas, recogidos en el ROF (Reglamento de Organización y Funcionamiento) que se explicará y distribuirá al entrar. Las empresas darán información general sobre acceso al banco y servicios sociales junto con el enlace sindical/representante de los trabajadores. Será totalmente obligatorio formación general en PRL, formación específica sobre los riesgos específicos asociados al puesto de trabajo, así como las tareas a desempeñar en el puesto de trabajo. Formar en derechos y obligaciones, horarios, etc.

- **Manteamiento y cuidado:** Las tareas de mantenimiento del alojamiento comunes y privadas (limpieza, orden, conservación de útiles, etc.) durante el período del contrato correrán a cargo del trabajador. Se recomienda incluir un protocolo de comunicación de averías para especificar que las reparaciones de uso común (bombillas, fusibles, pequeñas averías) son responsabilidad del trabajador, pero aquellas que afecten la estructura o instalaciones esenciales (electricidad, fontanería, calefacción) deben ser gestionadas por la empresa o el propietario. Es exigible un buen uso y conservación del estado de las instalaciones que se han habilitado para la rotación de los trabajadores de campañas.

- **Asistencia social**: se promoverán actividades socioculturales o bien se posibilitará el

acceso a las mismas, ya sean propias de la cultura del trabajador o aquellas de carácter regional o nacional.

- **Registro y acceso a datos personales:** Se realizará un registro de personas usuarias donde consten los datos personales, fecha de entrada, empleador y número de contrato o referencia de alta en la Seguridad Social y la fecha de baja. El usuario dará su consentimiento para el tratamiento de estos datos de carácter personal, conforme a la legislación vigente, incluyendo los derechos de imagen, en caso de que se tomaran fotografías durante el tiempo que dure la estancia del usuario

- **Presencia de una figura de mediación:** Para aquellas explotaciones que cuenten con al menos 50 trabajadores, se deberá disponer de un representante de trabajadores como figura de comunicación de los trabajadores, idealmente de la misma nacionalidad y que haya sido elegido por los propios trabajadores. Se recomienda que esta persona disponga de alguna hora liberada a la semana para el desarrollo de estas funciones. Su labor será la de canalizar todas las comunicaciones del resto de trabajadores relativas a mejoras, sugerencias y resolución de conflictos relacionados con la convivencia o el propio trabajo. Esta figura deberá de ser conocida por todos.

6. Obligaciones legales

El empleador, estará obligado a garantizar la puesta a disposición del trabajador de un alojamiento adecuado y deberá ser objeto de verificación.

El alojamiento se ofrecerá preferentemente de forma gratuita, pero podrá exigirse a la persona trabajadora el pago de una renta que no superará el 15% del IPREM vigente. Los gastos de suministros, como el agua y la luz, podrán reclamarse a la persona trabajadora, pero en ese caso su suma más la renta no podrán ser más del 22% del IPREM, salvo que se pruebe el uso abusivo por parte de la persona trabajadora, en cuyo caso se reclamará el coste real de los suministros.

La persona empleadora facilitará a la persona trabajadora un documento en el que figuren las condiciones del régimen de cesión incluidos los gastos reales de los suministros. La renta y los gastos no se deducirán automáticamente del salario de la persona trabajadora, sino que su pago resultará del cumplimiento de los establecido en ese documento.
El empleador, notificará a la autoridad competente cualquier cambio de alojamiento del trabajador.

La Inspección de trabajo y Seguridad Social podrá verificar el cumplimiento de los requisitos para una vivienda adecuada.

Las organizaciones sindicales podrán entrar en el alojamiento, previa autorización de las personas trabajadoras, para verificar el cumplimiento de los requisitos establecido en los apartados anteriores.

7. Viabilidad Económica de Invertir en Alojamiento

Además de cumplir con la normativa vigente, mejorar las condiciones de alojamiento aporta beneficios reales a las empresas: refuerza el sentido de pertenencia, favorece la integración, mejora la convivencia y es una inversión económicamente viable que repercute directamente en la productividad del equipo.

I. Introducción: más allá del cumplimiento legal

Proporcionar alojamiento digno a los trabajadores temporeros no debe limitarse a cumplir con los requisitos legales establecidos. Esta guía busca ir más allá y demostrar que la mejora en las condiciones de vivienda puede y debe entenderse como una estrategia rentable. Las empresas agrícolas que han invertido en este aspecto están observando efectos positivos en la productividad, la retención del personal, la convivencia, la cultura preventiva y la percepción externa de la empresa.

II. Mejora de la productividad y del clima laboral

Un trabajador que descansa bien, que tiene acceso a un entorno limpio, seguro, ventilado y con servicios funcionales (duchas, cocina, espacio de almacenaje) es un trabajador que rinde mejor. El confort y la organización del alojamiento repercuten directamente en la actitud diaria, la energía, la puntualidad y la predisposición al trabajo en equipo. Además, se reducen significativamente los conflictos y la carga de gestión diaria para la empresa.

III. Fidelización: reducir la rotación y ganar estabilidad

En campañas intensivas como la fresa, el coste de formar a un trabajador nuevo, adaptarlo al ritmo y garantizar su implicación es alto. Las empresas que han mejorado sus alojamientos han visto aumentar el número de trabajadores que desean volver. Esta continuidad reduce errores, mejora la eficiencia y permite crear equipos más estables y cohesionados.

IV. Mejor imagen y cumplimiento en auditorías

Los clientes, supermercados e importadores valoran cada vez más el compromiso social de las empresas del sector agrícola. La mejora en el alojamiento ayuda a superar auditorías sociales (como GRASP, SMETA, etc.) y posiciona a la empresa como referente responsable. También refuerza la confianza de los propios trabajadores y del entorno local.

V. Conclusión: alojar bien es sembrar estabilidad

Invertir en alojamiento no solo es cumplir, es construir un entorno en el que las personas trabajan mejor porque viven mejor. Las campañas son exigentes, y la estabilidad del equipo lo es todo. Apostar por alojamientos dignos no es un lujo: es una decisión inteligente, estratégica y sostenible que revierte en toda la organización.

8. Alojamiento en el medio rural: un reto estructural

Conclusiones y Buena Práctica por: Servicio Jesuita a Migrantes en Almería

La realidad del sector agrícola en España es diversa. Existen zonas donde la actividad se concentra en campañas de apenas tres meses y otras, como las marcadas por la agricultura intensiva bajo plástico, donde la sucesión de cultivos requiere mano de obra durante once o incluso doce meses al año.

A ello se suma una gran diversidad en los perfiles laborales. Al modelo de contratación en origen se añade la presencia de miles de personas migrantes que ya residen legalmente en el país y trabajan en el campo. En provincias como Almería, la elevada demanda de mano de obra agrícola no ha ido acompañada de una planificación adecuada del alojamiento disponible. Tanto en Níjar como en el Poniente almeriense, el fuerte crecimiento poblacional no se ha traducido en un aumento proporcional del parque de viviendas. Así, muchas personas trabajadoras han quedado excluidas del acceso a una vivienda digna y se ven forzadas a residir en asentamientos chabolistas, cortijos en ruinas, garajes hacinados o incluso almacenes dentro de las explotaciones.

Las administraciones públicas han comenzado a reconocer esta situación. En 2023, la Junta de Andalucía lanzó el I Plan Estratégico para la Erradicación de Asentamientos Irregulares (Plan EASEN), centrado en las provincias de Huelva y Almería. No obstante, los medios actuales siguen siendo insuficientes. La complejidad del fenómeno exige una respuesta corresponsable: desde el sector empresarial agrícola, las administraciones autonómicas y locales, y también —de forma subsidiaria— desde las entidades sociales.

Asentamiento La Paula (Níjar)

Como ya se ha señalado a lo largo de esta guía, garantizar el acceso a una vivienda digna y promover la plena integración de los trabajadores en los municipios rurales no solo es una cuestión de derechos: también aporta beneficios a toda la comunidad. Favorece la estabilidad de las plantillas, mejora la cualificación del personal y contribuye al desarrollo económico y social de los territorios.

No existe una única solución. Se requiere un conjunto de medidas parciales, complementarias y bien coordinadas. Esto incluye:

- La construcción de vivienda pública o privada, preferentemente en núcleos urbanos, con regímenes de alquiler asequibles (en algunos casos, alquiler con opción de compra).
- La rehabilitación de viviendas diseminadas en el medio rural, garantizando condiciones dignas y adecuadas.
- Una red de transporte accesible y funcional, que facilite el desplazamiento entre zonas de residencia y centros de trabajo.

Buena práctica en Níjar: una alianza entre empresa social y tercer sector

tuTECHÔ es una empresa social innovadora que trabaja por la erradicación del sinhogarismo en España. Con este objetivo ha desarrollado una solución inmobiliaria de impacto social y lanzado un fondo de inversión especializado: TECHO HOGAR SOCIMI.

En 2024, tuTECHÔ adquirió 25 viviendas en el municipio de Níjar (Almería) —algunas ya construidas, otras en proceso— y las cedió en régimen de alquiler social a entidades sociales. Doce de estas viviendas se alquilaron a la Asociación Servicio Jesuita a Migrantes (SJM)–Almería, que gestiona un recurso residencial en el núcleo de San Isidro.

Las viviendas, de unos 75 m² y tres habitaciones cada una, acogen a 72 personas trabajadoras del campo que anteriormente vivían en asentamientos chabolistas. Gracias a esta iniciativa del SJM-Almería, el Ayuntamiento de Níjar pudo erradicar un asentamiento en el que residían 24 personas, realojadas de forma digna en este nuevo espacio.

Más allá del alojamiento, el SJM acompaña a los residentes en su proceso de integración: apoyo administrativo y jurídico, orientación laboral, atención sanitaria, formación en idiomas, participación comunitaria y crecimiento personal. Se trata de un recurso temporal y de transición, pensado como trampolín hacia una vivienda normalizada y estable, y hacia una vida más plena.

Este ejemplo muestra que es posible avanzar, con voluntad, cooperación y enfoque transformador. Se estima que en Níjar viven alrededor de 3.000 personas en situación de infravivienda, distribuidas en casi 40 asentamientos chabolistas. Para ofrecer una alternativa real, harían falta al menos 500 viviendas como estas. No es una meta inalcanzable, si se aúnan esfuerzos entre administraciones, empresas y sociedad civil.

Este tipo de iniciativas deberían servir de inspiración para multiplicar respuestas creativas, sostenibles y eficaces. Garantizar el derecho a una vivienda digna es, sin duda, uno de los pilares para construir un sector agrícola fuerte, competitivo y socialmente responsable.

Fotos instalaciones:

Finca Agrivabe, en la Luz de Tavira, Algarve (Portugal). Residencia Tariquejo, Cartaya (Huelva)

Varias fincas de la provincia de Huelva

Proyecto SJM tuTECHÔ

Doñana 1998

Maravilha Farms

9. CheckList – Guía de buenas prácticas para el alojamiento de los trabajadores

La guía original contenía un apartado donde se podía acceder al checklist o lista de verificación. Para facilitar su uso y hacerlo más accesible, esta lista de verificación se puede acceder tanto en formato pdf como en Excel.

- Link al checklist en formato PDF
- Link al checklist en formato Excel

Los enlaces se activarán después del proceso de consulta, en las versiones finales.

10. Checklist de Valoración del Alojamiento por Parte del Trabajador Temporero

Este apartado tiene carácter voluntario y está orientado a recoger la percepción directa de los trabajadores sobre el alojamiento recibido. Su objetivo es identificar aspectos de mejora desde la experiencia real, más allá del cumplimiento legal, fomentando una cultura preventiva, integradora y de mejora continua.

Este chequeo voluntario pretende ofrecer una base para que organizaciones o empresas que provean de alojamiento a los trabajadores puedan valorar su percepción directa y sus preguntas se podrán adaptar a las necesidades de cada organización al igual que el formato a usar (en papel, online, etc.).

N	Ítem Evaluado	Nivel	Justificación
1	Se ha entregado al trabajador un cuestionario de valoración al finalizar su estancia	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
2	El trabajador valora positivamente la limpieza del alojamiento	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
3	El alojamiento dispone de espacio suficiente para guardar pertenencias personales	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
4	El trabajador considera que ha descansado correctamente en su dormitorio	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
5	Las camas y colchones están en buen estado y resultan confortables	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
6	Se garantiza la intimidad en dormitorios y baños	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
7	El alojamiento cuenta con zonas comunes (comedor, cocina, lavadero) en buenas condiciones	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
8	El trabajador ha podido conservar sus alimentos y cocinar sin problemas	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
9	El trabajador ha sentido seguridad dentro del alojamiento	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
10	La convivencia entre trabajadores ha sido buena	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
11	Se han comunicado las normas del alojamiento en un idioma comprensible	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
12	El trabajador sabe a quién acudir si hay incidencias en la vivienda	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
13	El trabajador ha tenido acceso a información básica (servicios locales, transporte, teléfonos de emergencia)	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
14	El trabajador ha expresado su voluntad de volver a este alojamiento en otra campaña	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
15	La empresa ha aplicado mejoras reales basadas en sugerencias de trabajadores anteriores	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
16	Existe un sistema (buzón, persona de referencia, WhatsApp...) para recoger sugerencias durante la campaña	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
17	El trabajador ha podido participar en actividades	Adecuado / Mejorar / No / N/A	

	culturales o sociales ofrecidas por la empresa o terceros		
18	El trabajador ha comprendido sus derechos y deberes en el alojamiento	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
19	El trabajador ha recibido formación o explicación sobre el uso de instalaciones y normas básicas	Adecuado / Mejorar / No / N/A	
20	Se ha registrado de forma sistemática la percepción general del alojamiento por parte de los trabajadores	Adecuado / Mejorar / No / N/A	

11. Colaboradores

Actualización 2025 por:

Primera versión de la guía en 2020 elaborada por:

Foros Comercio Ético
Ethical Trade Forums