

TÍTULO

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA: DIRECTRICES SOBRE TRABAJADORES ESTACIONALES EN EL CONTEXTO DEL COVID-19

RESUMEN

La Comisión Europea (CE) ha publicado recientemente unas **Directrices sobre los trabajadores estacionales o temporeros en el contexto de la crisis del COVID-19**.

CONTENIDO

Ciertos sectores de la economía europea, en particular los sectores agroalimentario y turístico, **dependen del apoyo de los trabajadores temporeros**, provenientes de otros Estados miembros o de terceros países, durante períodos específicos del año. Muy a menudo, estos trabajadores conservan su lugar de residencia principal en su país de origen y se trasladan temporalmente a un Estado miembro para realizar una actividad que depende del paso de las estaciones.

Los trabajadores temporeros transfronterizos disfrutan de un amplio conjunto de derechos, que pueden diferir dependiendo de si son ciudadanos de la Unión o nacionales de terceros países. Sin embargo, dada la naturaleza temporal de su trabajo y las circunstancias particulares en las que trabajan, **pueden ser más vulnerables** a las condiciones precarias de trabajo y de vida. La **pandemia del COVID-19** dio más visibilidad a estas condiciones y, en algunos casos, las exacerbó. Además, demostró que en algunos casos estos problemas pueden conducir a una mayor propagación de enfermedades infecciosas y aumentar el riesgo de agrupaciones de COVID-19. De ahí la necesidad, según la CE, de tomar acciones urgentes para **proteger a los trabajadores transfronterizos y temporeros** mediante una serie de directrices.

CONTENIDO**Derechos de los trabajadores temporeros a trabajar en un Estado Miembro (EM) de la UE**

Dependiendo de su nacionalidad (es decir, si pertenecen o no a la UE), los derechos de acceso de los trabajadores temporeros al territorio del Estado miembro o al mercado laboral pueden ser diferentes. Si bien la Comisión supervisa la correcta aplicación de las normas de la Unión en relación con los trabajadores temporeros, **la responsabilidad** de la correcta aplicación de las normas en la legislación nacional que implementan las Directivas de la UE **corresponde a las autoridades nacionales**. Por lo tanto, **se insta a los Estados miembros** a fortalecer las inspecciones sobre el terreno a este respecto, incluso con el apoyo de la Autoridad Laboral Europea (ELA) y aplicar plenamente todas las normas aplicables para la protección de estos trabajadores.

Igualdad de trato para los trabajadores de la UE

De conformidad con la libertad de circulación de los trabajadores consagrada en el artículo 45 del TFUE y el principio de igualdad de trato y no discriminación, los ciudadanos de la UE tienen derecho a buscar empleo, incluido el **empleo estacional**, en otro Estado miembros, para recibir la misma asistencia que en el Estado de origen. Una vez en el empleo, están sujetos a las leyes y los convenios colectivos pertinentes del Estado miembro de acogida y **deben ser tratados de la misma manera que los nacionales en cuanto a sus condiciones de trabajo, incluida la remuneración, el despido y la seguridad y salud en el trabajo**. También tienen derecho a acceder a las **mismas ventajas sociales y fiscales que los nacionales**. Si quedan desempleados involuntariamente, conservan la condición de trabajadores en el Estado miembro de acogida durante seis meses siempre que se registren en sus servicios de empleo.

Condiciones de admisión para trabajadores temporeros de terceros países

Los nacionales de terceros países que residen en otro Estado miembro que no sea aquel en el que serán empleados como trabajadores temporeros o aquellos que residen en un tercer país generalmente necesitan solicitar una visa, permiso de trabajo o un permiso de residencia para permanecer y trabajar en Estado miembro. Los nacionales de terceros países que vienen a la UE desde terceros países con fines de empleo como **trabajadores temporeros están cubiertos por la Directiva de Trabajadores Temporales**, que establece sus condiciones de admisión y sus derechos una vez en la UE. Desde el 17 de marzo de 2020, los Estados miembros de la UE (con la excepción de Irlanda) y los países asociados a Schengen están aplicando una restricción a los viajes no esenciales a la UE. La Recomendación del Consejo sobre la restricción temporal de los viajes no esenciales a la UE y el posible levantamiento de dicha restricción adoptada el 30 de junio de 20207 especifica que **se deben permitir los viajes esenciales para las categorías específicas de viajeros con una función o necesidad esencial mencionada en el Anexo II de esa Recomendación, que incluye a los trabajadores temporeros de la agricultura**.

CONTENIDO***Trabajadores estacionales anunciados***

Los trabajadores temporeros de la UE empleados en un Estado miembro y enviados por su empleador para trabajar en otro Estado miembro se consideran **trabajadores desplazados** en el sentido de la Directiva 96/71 / CE. Los nacionales de terceros países que trabajan legalmente y residen en un Estado miembro pueden ser enviados por su empleador a otro Estado miembro y en tal situación se les considera trabajadores desplazados. Según la Directiva revisada sobre el desplazamiento de trabajadores, se les aplican los **términos y condiciones fundamentales de empleo del Estado miembro de acogida** que se derivan de las leyes o de los convenios colectivos de aplicación universal. Los términos y condiciones de empleo más relevantes para los **trabajadores temporeros desplazados** son, en particular, **el pago de la remuneración** (incluidos todos los elementos constitutivos obligatorios), **las condiciones de alojamiento de los trabajadores y las medidas de salud, seguridad e higiene aplicables en el trabajo**.

En aplicación de la Directiva 2014/67 / UE, **los EEMM también deben garantizar** que existan mecanismos efectivos para que **los trabajadores temporeros desplazados presenten quejas contra sus empleadores directamente en el Estado miembro donde están** o fueron enviados y que los sindicatos u otros terceros pueden participar en nombre o en apoyo de los trabajadores desplazados en cualquier procedimiento judicial o administrativo. De conformidad con la presente Directiva, los Estados miembros deben tomar medidas para garantizar la **protección efectiva de los derechos de los trabajadores en las cadenas de subcontratación**.

Condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores temporeros

La crisis de COVID-19 ha puesto el foco sobre el trabajo y la vida, **a menudo deficientes**, así como las condiciones de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores temporeros. Varios casos relacionados con las infracciones de trabajadores temporeros se han dado durante la crisis por lo que resulta crucial abordar sus condiciones.

Seguridad y salud en el trabajo (SST)

Los trabajadores temporeros disfrutan de los mismos derechos y protección de su seguridad y salud en el trabajo que otros trabajadores del Estado miembro en cuestión. La Directiva 89/391 / CEE ("Directiva marco") especifica una serie de **obligaciones para los empleadores**, incluida la evaluación de los riesgos laborales para la seguridad y la salud de los trabajadores y, en el contexto de sus responsabilidades, la adopción de las **medidas necesarias para la seguridad y protección de la salud** de los trabajadores, incluida la prevención de riesgos laborales y el suministro de información y formación, así como la provisión de la organización y los medios necesarios.

CONTENIDO

La Comisión invita a los Estados miembros a abordar en particular los siguientes aspectos:

- **seguimiento estrecho** y plena aplicación de las normas aplicables en virtud de la Directiva marco;
- **escasa sensibilización o conocimiento sobre** las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la percepción de los riesgos debido al trabajo realizado en esquemas discontinuos, barreras idiomáticas y falta de capacitación de los trabajadores temporeros, en comparación con los trabajadores que realizan trabajos más estables;
- **inclusión de trabajadores temporeros** en los mecanismos de consulta y participación que aborden cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta que **una gran proporción de los trabajadores temporeros trabajan en micro y pequeñas empresas**, la Comisión recuerda que el Marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 destacó la **necesidad de que los Estados miembros mejoren la capacidad de las micro y pequeñas empresas para establecer medidas de prevención de riesgos efectivas y eficientes**. Se invita a los Estados miembros a proporcionar **orientación práctica** a las empresas más pequeñas, también a través de controles, con respecto a las medidas más eficientes que deben tomarse para contener los riesgos para la salud y la seguridad, especialmente los relacionados con COVID-19, junto con información sobre los incentivos que se han implementado. También podrían brindar apoyo específico a compañías más pequeñas en sectores donde el riesgo de propagación de COVID-19 es mayor.

La Comisión también pide a los Estados miembros que intensifiquen su cooperación para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores temporeros, en particular, a través del **Comité consultivo sobre salud y seguridad en el trabajo y el Comité de inspectores de trabajo superiores (SLIC)**. Los desafíos específicos relacionados deben tener en cuenta a los **grupos vulnerables**, como las mujeres, los trabajadores jóvenes y mayores y los trabajadores que sufren condiciones de salud particulares. La Comisión alienta a estos Comités a debatir las intervenciones específicas destinadas a prevenir y gestionar los riesgos para la salud en el lenguaje que **sea comprensible para los trabajadores temporeros**, así como las acciones de aplicación específicas.

Respecto al **alojamiento y al transporte**, la Comisión pide a los Estados miembros que tomen todas las medidas necesarias para garantizar condiciones de trabajo y de vida dignas para los trabajadores temporeros. **Todos los trabajadores temporeros deberían beneficiarse** durante su estancia en el Estado miembro de acogida del **alojamiento correspondiente a una norma adecuada de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales**. Además, los Estados miembros deben alentar a los empleadores a no deducir el alquiler automáticamente del salario de los trabajadores temporeros. Cuando los empleadores proporcionan o arreglan el transporte y la restauración, sus costes también deben ser razonables y no deben deducirse automáticamente de los salarios del trabajador temporero.

CONTENIDO**Aspectos de seguridad social relacionados con los trabajadores temporeros.**

El Reglamento (CE) no 883/2004 determina la legislación de seguridad social que se aplica a los **trabajadores temporeros**. Según esta información, los trabajadores de la UE que ejercen su derecho a la libre circulación están **sujetos al sistema de seguridad social de un solo Estado miembro a la vez**. El objetivo es evitar la doble cobertura o las brechas en la cobertura de dichos trabajadores. Los trabajadores y su empleador no tienen la posibilidad de elegir en qué Estado miembro están asegurados: la legislación aplicable se deriva objetivamente de las disposiciones del Reglamento, en función de la situación personal y profesional del trabajador.

Como resultado de la afiliación al sistema de seguridad social del Estado miembro competente, los trabajadores temporeros deben tener acceso a la protección social al mismo nivel que para otras personas aseguradas en ese Estado miembro. Al igual que todos los trabajadores que ejercen su derecho a la libre circulación, los trabajadores temporeros que están asegurados en un Estado miembro que es diferente del que realiza la actividad deben estar en posesión de un **Documento Portátil (PD) A1**. Este certificado se refiere a legislación de seguridad social que se aplica al trabajador y confirma que **no tiene la obligación de pagar contribuciones en otro Estado miembro**.

Los nacionales de terceros países que residen fuera de la Unión y están admitidos en el territorio de un Estado miembro con fines de empleo como trabajadores temporeros también tienen derecho a la **igualdad de trato con los nacionales del Estado miembro de acogida con respecto a las ramas de la seguridad social**, como está definido en el artículo 3 del Reglamento (CE) no 883/2004. Asimismo, la Comisión recuerda que **los empleadores deben cumplir con todas las obligaciones** establecidas por la legislación aplicable a sus empleados, como si estuvieran ubicados en el Estado miembro competente. Cualquier incumplimiento de esta obligación se deberá informar a las autoridades públicas pertinentes del Estado miembro donde se produce el incumplimiento, para que se lleven a cabo las investigaciones necesarias.

Por último, los trabajadores temporeros tienen **derecho a la información**. La Directiva 91/53326 establece la **información esencial** que los trabajadores, incluidos los trabajadores temporeros, deben recibir por escrito de su empleador **dentro de los dos meses posteriores al inicio de la relación laboral**. Esto se refiere en particular a una descripción del trabajo a realizar, la fecha de inicio y, si se fija, el final de la relación laboral, la cantidad de vacaciones pagadas, el nivel y la composición de la remuneración, la duración del día o semana laboral normal, y cualquier convenio colectivo aplicable. La Comisión invita a los Estados miembros a exigir a los empleadores que **proporcionen esta información a los trabajadores temporeros, en un idioma que entiendan, independientemente de la duración de su empleo**.

En Madrid, a 27 de julio de 2020