



## Introducción

Los sectores representados por EFFAT dependen en gran medida del trabajo de los trabajadores móviles y migrantes<sup>1</sup>, que constituyen una parte importante de los que cosechan nuestros campos, empaquetan y procesan nuestros alimentos, así como de los que limpian nuestras casas y permiten el funcionamiento del sector de la hostelería. A pesar de su papel esencial en nuestras sociedades, los trabajadores migrantes y móviles son a menudo víctimas de la discriminación, la explotación laboral y el racismo relacionados con su condición migratoria o su origen étnico.

La pandemia de Covid-19 ha arrojado nueva luz sobre sus difíciles condiciones de vida y de trabajo: los salarios de miseria, las largas jornadas laborales, la falta de cobertura de la seguridad social y las viviendas deplorables son sólo algunas de las dificultades recurrentes a las que se enfrentan muchos de ellos.

La libre circulación de trabajadores consagrada en los tratados de la UE debería ser una piedra angular del proceso de integración de la UE. Sin embargo, para muchos trabajadores móviles empleados en los sectores representados por EFFAT, el principio de igualdad de trato que conlleva sólo existe sobre el papel, por desgracia. La situación de los trabajadores migrantes suele ser aún más dramática. Dejan sus países y sus familias con la esperanza de un futuro mejor, pero lo que suelen encontrar a su llegada es discriminación, explotación y múltiples obstáculos en el camino hacia la integración. Esto es especialmente cierto en el caso de los trabajadores migrantes indocumentados, que no pueden denunciar ninguna violación de sus derechos sin arriesgarse a ser deportados.

Esta dura realidad socava los objetivos y valores fundacionales del proyecto europeo.

Todos los trabajadores móviles y migrantes, incluidos los indocumentados, deberían disfrutar de un trato pleno e igualitario en cuanto a derechos laborales individuales y colectivos, salarios, seguridad social y otras condiciones de trabajo. Esta es la única manera eficaz de crear una sociedad verdaderamente inclusiva para todos, al tiempo que se lucha contra el racismo y la xenofobia.

Los miembros de EFFAT realizan una labor esencial de apoyo a los trabajadores móviles y migrantes, así como a los refugiados y solicitantes de asilo. Luchamos por sus derechos y su inclusión y nos ponemos a su lado para alzar sus voces.

La [Resolución del Parlamento Europeo sobre la protección de los trabajadores transfronterizos y estacionales](#) (19 de junio de 2020), las [Directrices de la Comisión Europea sobre los trabajadores estacionales](#) (16 de julio de 2020) y las [Conclusiones del Consejo sobre los trabajadores estacionales y móviles](#) (12 de octubre de 2020) reconocieron muchos de los retos a los que se enfrentan los trabajadores móviles y migrantes. También esbozaron acciones y compromisos claros que ahora tendrán que aplicar efectivamente los gobiernos nacionales y las instituciones de la UE sin demora.

Sin embargo, ya no es el momento de las directrices u otras medidas no vinculantes. Los retos que afectan a los trabajadores móviles y migrantes no son sólo un problema de cumplimiento y aplicación de los derechos existentes, sino que son consecuencia de la falta de derechos y de herramientas eficaces para hacer frente a los abusos laborales.

Ha llegado el momento de ofrecer una nueva visión de la UE sobre la movilidad y la migración que se base en la justicia social, la igualdad, la solidaridad y el respeto a la dignidad humana. EFFAT pide a los responsables políticos que muestren una mayor ambición política, también mediante la adopción de nuevas medidas vinculantes que mejoren las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores móviles y migrantes en nuestros sectores. Las principales reivindicaciones de EFFAT son:

---

<sup>1</sup> Este documento se referirá repetidamente a los trabajadores "móviles" y "migrantes". Los trabajadores "móviles" incluyen todas las formas de movilidad laboral intracomunitaria (y del EEE) de los nacionales de la UE (y del EEE), como los trabajadores estacionales, transfronterizos, desplazados o fronterizos. Los trabajadores "migrantes" se consideran trabajadores migrantes nacionales de terceros países. Esta definición incluye a los trabajadores estacionales de terceros países.

- Condicionalidad social de las ayudas de la PAC para un sector primario realmente sostenible
- Normas comunes de la UE para la eficacia de las inspecciones de trabajo y los mecanismos de denuncia
- Una iniciativa de la UE sobre la subcontratación que aborda las prácticas abusivas y conduce al empleo directo
- Regulación de los intermediarios laborales
- Garantizar la plena cobertura de la seguridad social para todos, también mediante herramientas digitales
- Alojamiento decente y asequible para todos los trabajadores móviles y migrantes
- Apoyo a los servicios de asesoramiento sindical y refuerzo del papel de la ALE
- Una política migratoria de la UE verdaderamente integradora

## 1. Condicionalidad social de las ayudas de la PAC para un sector primario realmente sostenible

### ¿Cuáles son los retos?

El sector agrícola en Europa es uno de los más precarios y difíciles de la economía. El sector depende en gran medida de los trabajadores estacionales de la UE, así como de los de terceros países, entre los que se encuentran muchos indocumentados. Estos trabajadores son esenciales para que el sector prospere, como demostró la escasez de mano de obra al principio de la pandemia de Covid-19.

La agricultura europea se ve asolada por salarios de miseria, largas jornadas de trabajo, una elevada proporción de trabajo no declarado y condiciones laborales precarias, viviendas deplorables, una incidencia extremadamente alta de accidentes y enfermedades y una baja participación en programas de educación y formación. En conjunto, todo ello dibuja un panorama desolador, en el que los trabajadores suelen ser víctimas de una explotación generalizada, que incluye prácticas de captación y otras formas de esclavitud moderna. Esta situación fomenta el dumping social que afecta a todos los trabajadores y empresarios del sector.

La Política Agrícola Común (PAC) es una de las políticas más relevantes a nivel de la UE, tanto por sus objetivos como por su presupuesto.<sup>2</sup> Es evidente que podría desempeñar un papel crucial en la mejora de las normas laborales para todos los trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores móviles y migrantes. Sin embargo, mientras que las subvenciones de la PAC ya están condicionadas, con razón, al respeto de las normas medioambientales, la salud pública y el bienestar de los animales, el cumplimiento de los derechos humanos y laborales no desempeña absolutamente ningún papel en la asignación de fondos. Por lo tanto, no es de extrañar que la PAC haya fracasado por completo hasta ahora en la mejora de las condiciones de los trabajadores agrícolas.

### ¿Cuáles son las exigencias de EFFAT?

#### 1. EFFAT exige la introducción inmediata de la condicionalidad social en la nueva reforma de la PAC

Los fondos de la PAC deben estar condicionados al respeto de las condiciones de trabajo y empleo aplicables y a las obligaciones de los empleadores derivadas de los convenios colectivos pertinentes, así como de la legislación social y laboral nacional y de la UE y de los convenios de la OIT. Dado que una gran proporción de los trabajadores empleados en la agricultura son trabajadores móviles y migrantes, la condicionalidad social también debe incluir en su ámbito de aplicación el respeto de los derechos de los trabajadores móviles y migrantes.

Sólo así se puede garantizar que una parte importante del presupuesto de la UE, financiada por los contribuyentes comunitarios, contribuya a elevar las normas laborales en uno de los sectores más precarios de la economía.

La condicionalidad social es una solución fácilmente aplicable que ayudaría a mejorar las condiciones de trabajo, a la vez que abordaría la competencia desleal que afecta a todos los agricultores y trabajadores del sector agrícola.

#### 2. Apoyar la inclusión de los trabajadores móviles y migrantes en las zonas rurales a través de los Programas de desarrollo rural de la PAC

Esto podría hacerse mediante la aplicación de políticas relativas a los servicios, la vivienda, el transporte, la sanidad y las infraestructuras, todo lo cual podría impulsar el desarrollo rural. Además, el segundo pilar de la PAC también podría utilizarse para financiar programas de formación para todos los trabajadores agrícolas, incluidos los temporeros y otros trabajadores móviles y migrantes.

<sup>2</sup> En total, 343.950 millones de euros (en euros constantes de 2018) financiarán las acciones de la PAC para el periodo 2021-2027. Esto representa cerca de un tercio del presupuesto total de la UE.

## 2. Normas comunes de la UE para la eficacia de las inspecciones de trabajo y los mecanismos de denuncia

### ¿Cuáles son los retos?

Cuando las empresas no acatan las normas, abusan de las posibilidades del mercado único, utilizan prácticas ilegales y violan las condiciones de trabajo aplicables, siempre se desencadena el dumping social y la competencia desleal. Para poner remedio a estas situaciones y garantizar el cumplimiento de las normas laborales aplicables, necesitamos inspecciones eficaces y autoridades de control autónomas bien equipadas.

Sin embargo, las inspecciones de trabajo son demasiado escasas en la UE como para influir significativamente en las condiciones de empleo de los trabajadores que representamos. La frecuencia de las inspecciones de trabajo ha disminuido aún más durante la pandemia. Las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la normativa laboral carecen de personal y de recursos; esto hace que las inspecciones sean menos frecuentes y eficaces, especialmente en los sectores representados por EFFAT, cuya realidad está formada por pequeñas empresas y microempresas.

Los mecanismos de denuncia son una herramienta importante para orientar las inspecciones y responsabilizar a los empleadores, pero siguen siendo infrautilizados, especialmente por los trabajadores móviles y migrantes, que se enfrentan a grandes dificultades para acceder a la justicia.

En la mayoría de los Estados miembros, las autoridades encargadas de las inspecciones también se encargan de comprobar la validez de los permisos de los trabajadores migrantes. En algunos casos, también transmiten esta información a las autoridades de inmigración. Cuando el compromiso con las autoridades laborales conduce a la aplicación de la ley de inmigración, se impide que los trabajadores migrantes denuncien los abusos y se socava el papel de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley.

El control de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos es especialmente difícil, ya que el trabajo es en gran parte no declarado y se realiza en hogares privados.

### ¿Cuáles son las exigencias de EFFAT?

#### 1. Una directiva de la UE que establece normas mínimas sobre inspecciones laborales y mecanismos de reclamación.

Esta Directiva debería basarse en el Convenio nº 81 de la OIT. Debería regular el funcionamiento de las autoridades nacionales encargadas de las inspecciones de trabajo, así como sus competencias y obligaciones. Debería abarcar tanto las situaciones nacionales como transfronterizas, complementando el papel de la Autoridad Laboral Europea (ALE).

Deberían cubrirse varios aspectos, como la entrada en los lugares de trabajo sin previo aviso, los exámenes, las entrevistas con los trabajadores y los empresarios, el acceso a los documentos (incluido el acceso digital). La Directiva también debería tener como objetivo reforzar el intercambio de datos digitales y el control cruzado entre las autoridades encargadas de las inspecciones en diferentes ámbitos. La iniciativa debe respetar la autonomía de los interlocutores sociales, en particular cuando se les encomienda el control y la aplicación de los salarios y otras condiciones de trabajo.

Por último, debería permitir a las víctimas, así como a terceros, incluidos los sindicatos, presentar denuncias y abordar las barreras prácticas que hacen que los mecanismos de denuncia sean ineficaces o inaccesibles, en particular para los trabajadores móviles y migrantes.

#### 2. Los Estados miembros deberían reforzar las inspecciones de trabajo y los mecanismos de denuncia.

El personal de los organismos encargados de hacer cumplir la ley tiene que aumentar en número y debe recibir una formación adecuada, incluida la formación sobre la legislación europea y las situaciones transfronterizas.

Debería recibir apoyo para proporcionar información accesible a los trabajadores, incluidos los trabajadores móviles y migrantes, sobre sus derechos y dónde acudir para obtener apoyo y reparación.

**3. La Autoridad Laboral Europea (ALE) debería tener más competencias, en particular en lo que respecta a las inspecciones conjuntas y concertadas, y a la lucha contra el trabajo no declarado.**

### 3. Una iniciativa de la UE sobre la subcontratación que aborda las prácticas abusivas y conduce al empleo directo

#### ¿Cuáles son los retos?

Aunque se lleven a cabo en las instalaciones de los clientes, algunas de las actividades principales de nuestros sectores suelen ser ejecutadas por trabajadores empleados por subcontratistas. Estos trabajadores realizan sus tareas diarias junto a la mano de obra directa, bajo la autoridad de la empresa usuaria. Los subcontratistas también pueden operar como falsas cooperativas con trabajadores a veces empleados como autónomos. El uso de la subcontratación permite a los empresarios eludir su responsabilidad y no cumplir las condiciones de trabajo y los convenios colectivos aplicables, lo que provoca un dumping social dentro de la misma empresa, pero también a nivel sectorial y transfronterizo.

Los trabajadores empleados en la cadena de subcontratación son más propensos a sufrir salarios de pobreza, falta de cobertura de seguridad social adecuada y largas jornadas de trabajo, así como deducciones salariales por alojamiento (a menudo hacinados y en condiciones insalubres), transporte y herramientas de trabajo.

A nivel nacional, los sistemas de responsabilidad de la cadena de subcontratación difieren significativamente en cuanto a los sectores cubiertos, los temas que tratan (por ejemplo, salarios, cotizaciones a la seguridad social) y la cobertura de la responsabilidad (por ejemplo, sólo un nivel en la cadena, responsabilidad total de la cadena). A nivel de la UE, la responsabilidad por subcontratación sólo es aplicable en situaciones específicas (por ejemplo, contratación pública, desplazamiento de trabajadores, empleo de trabajadores estacionales de terceros países, directiva sobre sanciones a los empresarios) y en la mayoría de los casos sólo es una opción para los Estados miembros o se limita a un nivel de la cadena. Superar este enfoque fragmentado se está convirtiendo en algo urgente, también teniendo en cuenta los numerosos retos a los que se enfrentan los trabajadores subcontratados durante la pandemia de Covid-19.

#### ¿Cuáles son las exigencias de EFFAT?

##### 1. Una iniciativa de la UE sobre la subcontratación que aborda las prácticas abusivas y conduce al empleo directo.

La iniciativa debería centrarse en dos objetivos principales:

###### ▀ La iniciativa **debe prohibir la subcontratación en determinados sectores.**

La subcontratación puede estar motivada por diferentes argumentos: la búsqueda de especialidades y conocimientos técnicos no disponibles en la empresa, la realización de tareas específicas que no forman parte de la actividad principal, una determinada división del trabajo. Sin embargo, en algunos de nuestros sectores (por ejemplo, el sector cárnico), las actividades principales de la industria, aunque se realicen en las instalaciones de los clientes, las llevan a cabo trabajadores subcontratados que realizan exactamente las mismas tareas en los mismos lugares de trabajo que los empleados contratados directamente por la empresa cliente. La única diferencia es que esos trabajadores subcontratados trabajan más horas, reciben salarios mucho más bajos y sufren peores condiciones de empleo.

En estas situaciones, la subcontratación sólo se utiliza como una forma de reducir costes y evitar la responsabilidad del empleador, por lo que debería prohibirse.

###### ▀ La iniciativa debería instituir **un sistema general de responsabilidad solidaria (cadena completa)**

El actual enfoque fragmentado de la responsabilidad de la cadena de subcontratación debería ser sustituido por un sistema general de responsabilidad solidaria (cadena completa) que cubra tanto las situaciones transfronterizas como las nacionales. El sistema debería aplicarse respetando plenamente los regímenes nacionales de responsabilidad más estrictos existentes.



El sistema debería cubrir al menos las sanciones, los pagos retroactivos y las indemnizaciones en caso de incumplimiento de la legislación y/o los convenios colectivos aplicables. La responsabilidad de la cadena completa de subcontratación debería tener en cuenta una serie de temas diferentes, como los salarios, la elusión y la evasión de las cotizaciones a la seguridad social y los impuestos, el trabajo no declarado, la salud y la seguridad, y la violación de los derechos de organización y negociación colectiva. Esta iniciativa también debería limitar la responsabilidad de la subcontratación a un máximo de tres niveles y **abordar el dumping de la negociación colectiva en la cadena de subcontratación.**

La anunciada iniciativa de la UE sobre la **diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y medio ambiente** debería establecer **obligaciones de diligencia debida obligatorias** que abarquen las actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, incluidas las cadenas de suministro, subcontratación y sistemas de franquicia. **Esta iniciativa debe entenderse sin perjuicio de los requisitos existentes y futuros en materia de responsabilidad solidaria a nivel sectorial, nacional o de la UE.**



## 4. Regulación de los intermediarios laborales

Una gran proporción de los trabajadores móviles empleados en nuestros sectores suelen ser contratados a través de agencias de colocación y otros intermediarios laborales que les cobran una cuota de contratación y el coste del viaje para llegar al país de destino.

Las operaciones de estos intermediarios no están reguladas en su mayor parte. Muchos de estos trabajadores se emplean luego en empresas que operan en nuestros sectores a través de empresas de trabajo temporal o de subcontratación.

Para proteger los derechos de los trabajadores, deben garantizarse unos requisitos mínimos y unas normas de calidad de acuerdo con el Convenio C181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas.

Aunque los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deberían gozar de un trato igual que si estuvieran directamente contratados por la empresa usuaria, los datos de nuestros sectores demuestran que a menudo no es así debido a una combinación de problemas de cumplimiento con la elusión de las prácticas empresariales.

### ¿Cuáles son las exigencias de EFFAT?

#### 1. Regular el papel de las agencias de contratación, colocación y otros intermediarios a nivel de la UE.

Los intermediarios laborales en la UE deberían estar estrictamente regulados.

Sus operaciones deberían registrarse en un registro europeo y ser más transparentes. Deberían estar obligadas a cumplir unos requisitos mínimos y unas normas de calidad estrictas. Los costes de contratación, así como los gastos de viaje, deben ser asumidos en su totalidad por los empleadores. Los intermediarios laborales deben proporcionar información fiable a los trabajadores sobre sus derechos laborales, sociales y civiles en el país de destino antes de la salida. Deberían informar a los trabajadores sobre la empresa usuaria o la empresa de trabajo temporal, el periodo de empleo, los principios de remuneración y otros aspectos de las condiciones de trabajo, incluidos los derechos y obligaciones de las partes en caso de extinción de la relación laboral.

También deberían informar a los trabajadores de cómo presentar quejas y acceder a la justicia, así como facilitarles los contactos de los servicios de asesoramiento sindical existentes. La información debe facilitarse en la propia lengua de los trabajadores o en una lengua que entiendan y de forma clara y transparente, independientemente de la duración de su contrato.

El suministro de información debe respetar al menos las normas mínimas establecidas por la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles.

Debido al riesgo inaceptablemente alto de prácticas de explotación, los **intermediarios deben ser prohibidos cuando se desplacen trabajadores en sectores sensibles al fraude.**

#### 2. Deben abordarse los abusos de la Directiva sobre Trabajo Temporal 2008/104 (DTT).

EFFAT pide que se mejore la aplicación y se evalúe la Directiva de Trabajo Temporal, específicamente en lo que respecta a las condiciones de trabajo decentes y a la igualdad de trato tanto para los trabajadores móviles como para los migrantes con contratos de trabajo de plazo fijo con una empresa de trabajo temporal.

La evaluación debería abordar la obligación de pagar los salarios de acuerdo con los convenios colectivos aplicables y la prohibición de las deducciones salariales. Debería examinar la necesidad de limitar las excepciones existentes y aplicar un volumen mínimo de horas de trabajo a la semana o al mes como umbral, una proporción máxima de trabajadores de agencias en una empresa usuaria o lugar de trabajo y un período máximo de tiempo para cada asignación. Las agencias que no cumplan con la directiva sobre el trabajo temporal deberían ser sancionadas y se les debería prohibir operar.

La evaluación de la DTT debería aprovechar la posibilidad ya existente de que los Estados miembros mejoren la supervisión en virtud del artículo 21 de la Directiva 2014/36 relativa a los trabajadores estacionales, determinando que la colocación de estos trabajadores sólo será realizada por los servicios públicos de empleo.

## 5. Garantizar la plena cobertura de la seguridad social para todos, utilizando también herramientas digitales

### ¿Cuáles son los retos?

La crisis de Covid-19 ha puesto de manifiesto los retos a los que se siguen enfrentando los trabajadores móviles y migrantes en cuanto al acceso a la seguridad social, el cumplimiento de sus derechos y las salvaguardias contra el fraude y los abusos. Los trabajadores estacionales y transfronterizos empleados en nuestros sectores a menudo desconocen si su empleador cotiza a la seguridad social y dónde lo hace. En caso de enfermedad, pueden descubrir que no tienen ninguna cobertura por enfermedad y se ven obligados a acudir al lugar de trabajo aunque estén enfermos o con síntomas de enfermedad. Esto es inaceptable tanto desde el punto de vista ético como de la salud pública, especialmente durante una pandemia.

Los sistemas nacionales que permiten los contratos de trabajo de corta duración sin cobertura de la seguridad social constituyen un reto importante para los temporeros de nuestros sectores. Estos sistemas se aplican, por ejemplo, en Alemania<sup>3</sup> y Rumanía<sup>4</sup>. Los temporeros empleados en estos regímenes carecen de protección social básica y no pueden acumular derechos de pensión, aunque hayan realizado el mismo trabajo durante años.

Muchos trabajadores migrantes y móviles empleados en nuestros sectores, especialmente los trabajadores agrícolas y domésticos, no están declarados y, por tanto, no se benefician de ninguna cobertura de seguridad social.

La seguridad social es un derecho humano básico y una poderosa herramienta contra la desigualdad que protege a los trabajadores si tienen que hacer frente a imprevistos y les permite planificar su futuro con esperanza.

### ¿Cuáles son las exigencias de EFFAT?

#### 1. La supresión de todos los periodos de empleo exentos de cotizaciones a la seguridad social.

Esto también podría lograrse mediante una iniciativa vinculante de la UE que obligue a los Estados miembros a garantizar que todos los trabajadores estén siempre cubiertos por todas las ramas de la seguridad social, independientemente de la duración de su contrato de trabajo.<sup>5</sup>

#### 2. Nuevas herramientas digitales transfronterizas y mayor coordinación digital transfronteriza.<sup>6</sup>

- Debería confirmarse y anticiparse la puesta en marcha de la **Tarjeta europea de seguridad social (ESSP)**. La ESSP debería incluir un **Número Europeo de Seguridad Social (ESSN)** para todos los trabajadores de la UE, con el fin de facilitar la portabilidad de las prestaciones y derechos de seguridad social y la verificación transfronteriza de la cobertura de seguridad social. Debería integrarse en el ESSN una **Tarjeta personal europea de trabajo (EPLC)**.
- Los Estados miembros deben finalizar su aplicación nacional **del Intercambio Europeo de Información de la Seguridad Social (EESI)** digitalizando el Documento Portátil A1 en una aplicación a prueba de fraude.
- Debe crearse un **Registro europeo de empresas para luchar contra las empresas buzón** que garantice una mayor transparencia y facilite el intercambio y la disponibilidad de información de las empresas a nivel de la UE.

<sup>3</sup> En Alemania, una ley recientemente aprobada ha fijado un periodo de exención de la seguridad social de 102 días laborables.

<sup>4</sup> La Ley *Legea zilierilor* permite a los empresarios contratar a "trabajadores no cualificados" durante 90 días sin contrato ni cotizaciones sociales.

<sup>5</sup> Este principio se recoge en la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social (2019/C387/01).

<sup>6</sup> Vea más información en el [documento](#) recién publicado por [las FSE y la CES](#) "Nuevas herramientas digitales para hacer valer los derechos de los trabajadores móviles".

**3. Una justa revisión del Reglamento 883/2004 sobre la coordinación de la seguridad social.**

El texto final debe aportar mejoras reales y no debe afectar a los regímenes nacionales que permiten las prestaciones por desempleo tras periodos cortos de empleo estacional (por ejemplo, en la agricultura).

**4. Una aplicación protectora de la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles.**

El empresario debe informar al trabajador sobre las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales y cualquier protección relativa a la seguridad social en el plazo de un mes a partir del primer día de trabajo.

**5. Prestaciones sociales complementarias accesibles a los trabajadores migrantes en caso de que pierdan su empleo.**

Esto ayudaría a los trabajadores migrantes cuando no lleven suficiente tiempo trabajando para tener derecho a ciertas prestaciones. A la hora de solicitar el subsidio, el estatus migratorio no debería verse afectado.

## 6. Alojamiento decente y asequible

### ¿Cuáles son los retos?

Los trabajadores móviles y migrantes empleados en los sectores representados por EFFAT se ven a menudo obligados a compartir alojamiento, que está hacinado, en condiciones insalubres, de baja calidad y con precios excesivos.

Los datos demuestran que el alojamiento suele ser proporcionado por el empleador y está directamente vinculado al contrato de trabajo. Esto crea un alto grado de dependencia, ya que los trabajadores corren el riesgo de perder su empleo y su alojamiento el mismo día, sin previo aviso. Esto es especialmente relevante para los trabajadores domésticos migrantes que viven en las instalaciones de sus empleadores, ya que perder su trabajo les llevaría a quedarse sin hogar.

Cuando no está vinculado al contrato de trabajo, el alojamiento suele ser compartido para que los trabajadores puedan hacer frente al coste de la vida y a los bajos salarios.

En algunos países, los trabajadores móviles y migrantes del sector agrícola viven segregados en refugios rudimentarios construidos en barriadas superpobladas, sin agua corriente, electricidad ni saneamiento adecuado.<sup>7</sup>

El marco jurídico de la UE aplicable a los trabajadores transfronterizos y migrantes que se desplazan por Europa no contempla una vivienda digna. Las referencias a las condiciones de alojamiento se incluyen en las normas aplicables sobre el desplazamiento de trabajadores y el empleo de trabajadores estacionales nacionales de terceros países.<sup>8</sup>

La situación de los trabajadores domésticos alojados es especialmente crítica, ya que se enfrentan a problemas específicos relacionados con la vivienda que deberían estar mejor regulados y controlados (por ejemplo, espacio privado, deducciones, etc.).

Disfrutar de unas condiciones de vivienda dignas es una condición previa para lograr el bienestar personal y para contribuir a una sociedad justa e integradora. La pandemia ha demostrado que la mejora de las condiciones de vivienda de los trabajadores móviles y migrantes empleados en los sectores representados por EFFAT es una prioridad urgente que los gobiernos nacionales y las instituciones de la UE deben perseguir con determinación.

No dejar a nadie atrás significa también no dejar a nadie sin una vivienda digna y asequible.

### ¿Cuáles son las exigencias de EFFAT?

#### **1. EFFAT pide un instrumento jurídicamente vinculante de la UE que garantice una vivienda digna para todos los trabajadores móviles y migrantes.**

El alojamiento debe garantizar un nivel de vida digno según criterios claros sobre el tamaño, el número de inquilinos, la calidad, las normas de salud y seguridad, y el precio. Estas normas se aplicarán a los alojamientos proporcionados directa o indirectamente por el empleador, así como a los alojamientos privados.

<sup>7</sup> Hay ejemplos de estos asentamientos informales en Grecia (Manolada), España (Murcia), Italia (Foggia y Castelvoturno)

<sup>8</sup> La Directiva 2014/36/UE aborda la entrada y la estancia de los nacionales de terceros países para trabajar como temporeros. Establece que los nacionales de terceros países se beneficien de un alojamiento que garantice un nivel de vida adecuado de acuerdo con la legislación y/o las prácticas nacionales (artículo 20). Además, la Directiva exige que, cuando el alojamiento sea organizado por el empresario o a través de él:

- el trabajador temporero no deberá pagar un alquiler excesivo en relación con su remuneración neta y la calidad del alojamiento;
- el alquiler no se deducirá automáticamente del salario del trabajador temporero;
- el empresario proporcionará al trabajador temporero un contrato de alquiler o un documento equivalente y el alojamiento deberá cumplir las normas generales de salud y seguridad del Estado miembro en cuestión.

Los costes de alojamiento no deben reducir la remuneración de los trabajadores a un nivel inferior al de los salarios mínimos legales. Es necesario fijar un precio máximo, que debe tener en cuenta la remuneración neta y la calidad del alojamiento. Es esencial que el contrato de alquiler se desvincule del contrato de trabajo para evitar una mayor dependencia del empresario. El alquiler no debe descontarse automáticamente de la remuneración. Como mínimo, la protección de la Directiva 2014/36 debería extenderse a todos los trabajadores móviles.

## 7. Apoyar los servicios de asesoramiento sindical y reforzar el papel de la ALE

### ¿Cuáles son los retos?

La pandemia de Covid-19 demostró una vez más que los sindicatos son a menudo el único canal de información fiable sobre los derechos laborales y civiles de los trabajadores estacionales y otros trabajadores móviles y migrantes.

Esto es especialmente cierto cuando los trabajadores operan en condiciones de explotación y se enfrentan a una gran inseguridad laboral, como ocurre en nuestros sectores.

Los sindicatos apoyan a los trabajadores migrantes y móviles mediante campañas de sensibilización en el lugar de trabajo, así como llegando a ellos en espacios públicos (diálogo con los trabajadores/folletos difundidos en diferentes idiomas) y antes de la salida de sus países de origen.

Dentro de sus estructuras, los sindicatos cuentan con personal específicamente formado para llevar a cabo estas delicadas y difíciles tareas. Los afiliados a EFFAT han creado líneas de atención telefónica específicas, así como grupos y aplicaciones en las redes sociales, para llegar mejor a los trabajadores móviles y migrantes que se enfrentan a condiciones de trabajo difíciles.

Esta labor es de gran importancia y sirve de apoyo a los gobiernos nacionales y a las agencias públicas de empleo. A pesar de la relevante labor realizada por los sindicatos, los trabajadores móviles y migrantes empleados en nuestros sectores suelen carecer de información adecuada sobre sus derechos antes de partir y en el país de empleo. El proceso de contratación se realiza principalmente de manera informal a través de contactos personales o de intermediarios que actúan de manera irregular.

Para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores móviles y migrantes, hay que apoyar mejor los servicios de asesoramiento sindical. EFFAT apoya plenamente la campaña que la ALE va a iniciar en 2021 para apoyar a los trabajadores estacionales del sector agroalimentario.

### ¿Cuáles son las exigencias de EFFAT?

#### 4. Una línea presupuestaria específica de la UE para apoyar los servicios de asesoramiento sindical.

No existe una línea presupuestaria específica de este tipo, a pesar del papel fundamental que desempeñan los servicios de asesoramiento sindical para garantizar la inclusión justa de los trabajadores móviles y migrantes en los mercados laborales. Una opción podría ser también ampliar el uso de las líneas presupuestarias ya existentes, dotándolas de más recursos.

Proyectos como *Fair Mobility*, el *Sindicato Europeo de Trabajadores Migrantes (Alemania)*, *Ancora in campo*, *STOP Caporalato* (Italia) y muchos otros son sólo algunos ejemplos de las iniciativas y campañas que los miembros de EFFAT han puesto en marcha para apoyar sus servicios de asesoramiento. Estas estructuras e iniciativas deberían contar con el apoyo financiero de la UE accesible a los interlocutores sociales nacionales y de la UE.<sup>9</sup>

#### 5. Debe reforzarse el papel de la ALE (Autoridad Laboral Europea).

La ALE debería apoyar a los sindicatos y a otros agentes que ayudan a los trabajadores móviles y migrantes de una manera más operativa, por ejemplo, mediante campañas de concienciación y el intercambio de buenas prácticas. Estas iniciativas deberían incluir sesiones de formación para los trabajadores estacionales y otros trabajadores móviles sobre sus derechos y sobre cómo hacerlos valer y denunciar los abusos.

La ALE debería contribuir a garantizar una mejor cooperación entre los distintos agentes (ministerios, inspectores de trabajo, agencias de empleo, embajadas, instituciones de seguridad social, interlocutores sociales). También debería reforzar la cooperación bilateral entre los países de origen y de destino, con la plena participación de los interlocutores sociales y las autoridades competentes.

<sup>9</sup>Habilitar fondos de la UE para los servicios de asesoramiento especializados es también una de las recomendaciones incluidas en las [conclusiones del Consejo](#) adoptadas el 12 de octubre de 2020 por los Estados miembros.



## 8. Una política migratoria de la UE verdaderamente integradora

### ¿Cuáles son los retos?

Muchos trabajadores migrantes empleados en nuestros sectores soportan condiciones de trabajo y de vida extremadamente difíciles. Estas condiciones son aún peores para los trabajadores migrantes indocumentados.

Muchas personas que trabajan de forma irregular en Europa han viajado con algún tipo de autorización (por ejemplo, sistema de asilo, visado de turista, registro de viaje) que luego ha caducado o no da permiso para trabajar. Algunos trabajadores indocumentados han tenido un permiso de residencia por motivos familiares o han solicitado protección internacional, pero sus solicitudes han sido rechazadas.

Los permisos de trabajo disponibles para ocupaciones poco cualificadas suelen vincular al trabajador migrante a un puesto de trabajo específico con un empleador concreto y sólo son válidos durante un breve periodo de tiempo. Como los permisos de trabajo están vinculados a ese trabajo concreto, dejan de ser válidos si se pierde el empleo.

Los trabajadores migrantes indocumentados en Europa se enfrentan a restricciones en la mayoría de los aspectos de su vida cotidiana y a la ansiedad de ser deportados. La mayoría trabaja, pero no puede conseguir un empleo declarado debido a su estatus. Las vías para obtener un permiso de residencia y trabajo cuando se está indocumentado en un país son limitadas. Esta situación puede exponer a los trabajadores a un riesgo especial de trabajo no declarado, pobreza laboral y explotación.

Cuando los trabajadores indocumentados exigen el respeto de las condiciones laborales básicas, sus empleadores pueden amenazar con denunciarlos a los servicios de inmigración. En algunos Estados miembros, no pueden acceder a los mecanismos formales de denuncia sin arriesgarse a ser deportados, ya que sus datos personales pueden ser compartidos y utilizados con fines de control de la inmigración.

Las mujeres migrantes indocumentadas tienen más probabilidades de sufrir discriminación y exclusión social, y pueden estar expuestas a abusos, violencia y acoso.

Las condiciones de los trabajadores domésticos migrantes son especialmente críticas.<sup>10</sup> La actividad no declarada representa más del 50% de la actividad total de este sector en la UE (el 30% en los Estados miembros que han desarrollado medidas de apoyo y el 70% en los demás), lo que supone al menos ocho millones de empleos.

### ¿Cuáles son las exigencias de EFFAT?

#### 1. Se necesita urgentemente una política de asilo común de la UE.

La UE debería ser reconocida como un territorio único a efectos de protección y distribución de los solicitantes de asilo. Se necesitan normas de protección armonizadas para los solicitantes de asilo en todos los Estados miembros, con mecanismos claros y obligatorios para reubicar a los solicitantes de asilo y a los refugiados. Es necesario reforzar los derechos de acceso al trabajo y la igualdad de trato.

#### 2. Todos los trabajadores migrantes, incluidos los indocumentados, deben poder hacer valer sus derechos laborales sin arriesgarse a que les apliquen la ley de inmigración y les deporten.

Dadas las condiciones de explotación a las que a menudo se ven sometidos, los Estados miembros deben garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral o de residencia, puedan acceder efectivamente a la justicia y ejercer sus derechos laborales ante los tribunales civiles, los tribunales de trabajo, la inspección y otros mecanismos de denuncia pertinentes.<sup>11</sup> Esto también significa prohibir la denuncia de los trabajadores indocumentados a los servicios de inmigración a través de la inspección de trabajo y establecer políticas y protocolos en los servicios de inmigración para proteger a los trabajadores contra las represalias del empleador.

<sup>10</sup> Más información sobre la situación de los trabajadores domésticos migrantes en [los Países Bajos](#) y el [Reino Unido](#).

<sup>11</sup> Ver PICUM: informe Un trabajador es un trabajador <https://picum.org/aworkerisaworker/>

**3. Deben mejorarse las vías de migración laboral para los trabajadores de todos los sectores y ocupaciones, incluyendo las posibilidades de solicitarla desde el propio país.**

La mayoría de los trabajadores migrantes de los sectores de la alimentación, la agricultura, el turismo y el trabajo doméstico no puede obtener un permiso de trabajo para realizar un trabajo (desde dentro o desde fuera del país) o, si obtiene un permiso, es para un trabajo específico que depende de su empleador. Los permisos deben estar disponibles para asegurar que las personas puedan cambiar de empleador, garantizando así la igualdad de trato.

**4. Prevenir los abusos, la explotación y el tráfico de personas.**

Los migrantes deberían tener los mismos derechos, oportunidades y salarios que la mano de obra local. La igualdad de trato debe ser la norma para proteger a los trabajadores vulnerables y el protocolo de la OIT de 2014 sobre el trabajo forzoso debe aplicarse y hacerse cumplir sin demora. Hay que poner fin a la trata de seres humanos, en la que las mujeres traficadas para su explotación sexual son las principales víctimas, utilizando todas las herramientas disponibles.

**5. Medidas de inclusión social.**

Las medidas complementarias para apoyar la inclusión de los trabajadores inmigrantes son cruciales. Estas incluyen políticas no discriminatorias junto con medidas para facilitar el acceso a la educación, la asistencia sanitaria y la vivienda, y **vías para regularizar a los trabajadores indocumentados** presentes en el territorio europeo.

**6. Todo el acervo social de la UE debería interpretarse de manera que proteja plenamente a todos los trabajadores, incluidos los nacionales de terceros países y los trabajadores indocumentados.<sup>12</sup>**

**7. La Directiva sobre trabajadores estacionales debe ser revisada.**

La protección y los derechos consagrados en la Directiva deberían aplicarse a todos los migrantes que ya se encuentran en un Estado miembro de la UE, incluidos los indocumentados, garantizando un trato pleno e igualitario. Los Estados miembros también deberían **ofrecer a los trabajadores estacionales vías para obtener el estatuto de residente de larga duración** tras años consecutivos de trabajo estacional.

**8. El Convenio C189 de la OIT sobre trabajadores domésticos debe ser ratificado rápidamente por todos los Estados miembros.**

La UE debería apoyar la inclusión de los trabajadores domésticos en el acervo social, animar a los Estados miembros a ratificar el Convenio C189 de la OIT sobre trabajadores domésticos y garantizar la aplicación de todas las normas de empleo a los trabajadores domésticos. Todos los Estados miembros deberían incluir el trabajo doméstico en los planes generales de migración laboral.

---

<sup>12</sup> El acervo de la UE debería proteger los derechos de todos los trabajadores, tal y como se definen en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y en la jurisprudencia establecida sobre el reconocimiento de una relación laboral y la sentencia del TJUE en Tümer. Todos estos elementos apuntan a la inclusión de los trabajadores indocumentados.

## Conclusiones y acciones futuras

Los miembros de EFFAT realizan una enorme labor en favor de los trabajadores móviles y migrantes, así como de los refugiados y solicitantes de asilo. Intentan darles visibilidad y acabar con las prácticas abusivas y la explotación. Luchan para que se respeten siempre sus derechos laborales y sociales.

La inclusión y la igualdad de trato para todos estos trabajadores debe hacerse realidad. La Secretaría de EFFAT trabajará incansablemente en las próximas semanas y meses para promover las reivindicaciones incluidas en este documento. Además, se pondrán en marcha acciones específicas junto con los afiliados para reforzar el poder sindical entre los trabajadores móviles y migrantes, y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

- EFFAT organizará una Conferencia en junio de 2021 para promover estas reivindicaciones. La Conferencia también será una oportunidad para intercambiar buenas prácticas entre los afiliados a la hora de organizar y ayudar a los trabajadores móviles y migrantes.
- EFFAT participará activamente en la Campaña de la ALE sobre los trabajadores estacionales en 2021 para garantizar que pueda convertirse en una iniciativa eficaz para reforzar el trabajo de los afiliados en la asistencia a los trabajadores móviles y migrantes. EFFAT intentará utilizar la Campaña como impulso para crear sinergias a largo plazo y reforzar la cooperación entre los interlocutores sociales y las autoridades competentes, tanto a nivel nacional como transfronterizo. EFFAT abogará por garantizar que el compromiso de la ALE de apoyar a los trabajadores de nuestros sectores continúe después de la Campaña.
- EFFAT facilitará (previa solicitud) reuniones específicas de cooperación entre los afiliados de los países de salida y de recepción de los trabajadores móviles y migrantes para reforzar las sinergias, especialmente durante la temporada de cosecha.
- EFFAT ofrecerá apoyo *ad hoc* a las campañas específicas que lleven a cabo los afiliados para organizar a los trabajadores móviles y migrantes.
- EFFAT se ha comprometido a desarrollar el poder sindical en el sector del trabajo doméstico con vistas a reforzar la negociación colectiva sectorial y la solidaridad y cooperación transfronterizas. En breve se contratará a un secretario político a tiempo completo para el sector del trabajo doméstico de EFFAT.

**EFFAT condena el extremismo de derechas y se compromete plenamente a luchar contra toda forma de racismo, discriminación y xenofobia. EFFAT se compromete plenamente a promover y perseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU en todos y cada uno de los niveles.**

**Por último, EFFAT renueva su compromiso de promover la solidaridad, la inclusión y la justicia social en su trabajo diario.**