

**Dr. Dušan Mojić**

Universidad de Belgrado

Facultad de Filosofía

Departamento de Sociología

Correo electrónico: dmojic@f.bg.ac.rs;

dusan.mojic@ekof.bg.ac.rs

Tfno: + 381 64 261 86 98

## METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

### Tema

***MOBILEurope: Collective bargaining for mobile workers in Europe under the COVID-19  
– cases of frontier, seasonal and migrant workers***



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

Belgrado, diciembre de 2022



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

## 1. Introducción

La pandemia del COVID-19 ha planteado en los últimos años numerosos problemas y cuestiones en relación con diversos aspectos de la vida social en términos globales. Uno de los ámbitos más gravemente afectados ha sido el del trabajo. El trabajo siempre ha estado estrechamente relacionado con las grandes transformaciones del sistema social. En palabras de Manuel Castells, «el proceso de trabajo está en el centro de la estructura social» (Castells, 2010: 216). En las sociedades posmodernas, el desarrollo tecnológico ha transformado significativamente la naturaleza de la producción económica y del trabajo en general. Otro factor importante a este respecto en las últimas décadas ha sido la globalización. El aumento de la interconexión económica, política y social del mundo se refiere al hecho de que los individuos, los grupos y las naciones se vuelven más interdependientes (Giddens et al. 2018: 562).

Los procesos de globalización han incrementado radicalmente las transformaciones sociales, aportando avances en muchos aspectos, pero también introduciendo nuevas incertidumbres en comparación con épocas anteriores. La pandemia del COVID-19 (con sus consecuencias globales) ha sido una prueba más de que vivimos en una sociedad de riesgo global (Beck, 1992). Estos nuevos riesgos (globales) afectan a la vida humana en muchos ámbitos, incluido el mundo laboral. La exclusión del mercado laboral, los modelos de empleo inseguros, la reducción de los ingresos laborales, las diversas formas de desigualdad, la pobreza y la exclusión social como consecuencia de la reducción de las posibilidades de empleo representan ejemplos de estos riesgos globales. Estos riesgos aumentan drásticamente en una situación de crisis, especialmente en una crisis global como la pandemia del COVID-19.

No es excesivo decir que la pandemia del COVID-19 «puso el mundo del trabajo al revés» (Naciones Unidas, 2020: 2), ya que ha tenido consecuencias graves en el trabajo, los ingresos, la vida y el bienestar general de los trabajadores y sus familias en todo el mundo. Muchas empresas cerraron sus negocios, con la consiguiente pérdida de numerosos puestos de trabajo y horas de trabajo. En términos globales, millones de trabajadores han perdido su empleo y sus ingresos. En estos procesos han influido sobre todo factores estructurales, ya que los trabajadores con puestos que anteriormente eran menos seguros y favorables sufrieron consecuencias más duras en la pandemia. Los empleados informales se han enfrentado a una pérdida de ingresos del 60% en el primer mes de la crisis provocada por la pandemia. Más del 40% de los jóvenes han trabajado en los sectores económicos más afectados por la crisis. Por último, las mujeres también han estado empleadas en sectores con un fuerte descenso de la actividad económica: servicios, turismo y hostelería (Naciones Unidas, 2020: 2).



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

Las dificultades en el mundo laboral durante la crisis se refieren principalmente a la pérdida de empleos y de horas de trabajo, de ingresos laborales y, en consecuencia, a un aumento dramático de la inseguridad y de las dificultades para numerosas personas y sus familias. En 2020 (en comparación con el año anterior a la crisis, 2019), se registró una pérdida mundial de 114 millones de puestos de trabajo. A diferencia de crisis anteriores, las condiciones económicas desfavorables condujeron principalmente a la retirada del mercado laboral, es decir, a la transición a la inactividad de 81 millones de personas (frente a 33 millones de las que perdieron su empleo, pero no se retiraron del mercado laboral) (OIT, 2021a: 2). En esta crisis, la tasa global de participación de la población activa cayó un 2,2%. A modo de comparación, mencionaremos que durante la anterior crisis económica mundial (en 2008 y 2009), esta caída fue de sólo el 0,2%.

Como se esperaba, la consecuencia de la pérdida de empleos y de horas de trabajo ha sido una disminución global de los ingresos laborales. En el cuatrienio anterior a la pandemia de 2020, el aumento real de los ingresos laborales se situó entre el 1,6% y el 2,2%. En 2020, se registró una caída de los ingresos laborales del 8,3%. En los dos primeros trimestres, ese descenso continuó, pero fue algo más leve: del 5,3% (OIT, 2021b: 12). Las mujeres, los jóvenes y los trabajadores menos cualificados han sido los más vulnerables en ese sentido. Durante la pandemia han surgido nuevas diferencias y desigualdades en el mundo laboral. Explicada popularmente (y en gran medida correctamente), la división básica era entre los privilegiados (que podían trabajar en línea, desde casa) y el resto, que (si tenían la suerte de conservar su empleo) tenían que desplazarse en condiciones de importantes restricciones del transporte público. El término «trabajadores esenciales» se concibió para subrayar la importancia de determinados sectores de la economía y de los trabajadores que trabajan en ellos (The Plight of Essential Workers during the COVID-19 Pandemic, 2020), pero también puede entenderse como una forma de nueva desigualdad en el mundo laboral.

Por último, una categoría de trabajadores se ha visto especialmente amenazada durante la pandemia del COVID-19: los trabajadores móviles. En ellos se centra nuestro análisis. «Los trabajadores móviles fueron de los primeros en experimentar algunas de las consecuencias negativas del brote del COVID-19. Algunos de los problemas a los que se enfrentaron tenían su origen en su situación laboral. Algunos de los problemas a los que se enfrentaron tenían raíces en su situación preexistente, mientras que otros eran nuevos. Se enfrentaron principalmente a retos relacionados con 1) el cierre (parcial) de las fronteras; 2) la pérdida de empleo o de perspectivas de empleo; 3) la imposibilidad de optar a prestaciones/asistencia o apoyo social; 4) la situación sanitaria y de seguridad en el lugar de trabajo, y 5) las circunstancias de vida» (Rasnača, 2020: 1). Estos retos han empeorado las desigualdades estructurales previas a la pandemia, como la concentración de trabajadores móviles en ocupaciones poco cualificadas (pertenecientes a la parte inferior de la distribución de



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

ingresos), la frecuente contratación laboral con contratos temporales y la vulnerabilidad a los cierres forzosos, ya que se habían concentrado predominantemente en sectores no aptos para el trabajo en línea (Fasani, Mazza, 2020: 1).

## 2. Conceptos clave

La noción de trabajadores móviles en nuestro proyecto se refiere a los trabajadores fronterizos, temporeros y migrantes. Estos tipos de trabajadores se han definido en términos diferentes, pero en este documento se dará prioridad a las directivas (u otras disposiciones legales) de común acuerdo de la Unión Europea y las Naciones Unidas.

Un **trabajador fronterizo** se define en el Reglamento nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea como «toda persona que realice una actividad por cuenta ajena o propia en un Estado miembro y resida en otro Estado miembro al que regrese normalmente a diario o al menos una vez por semana» (Parlamento Europeo, 2004: 2). A diferencia de los trabajadores migrantes (que abandonan completamente su país de origen para vivir y trabajar en otro país), los trabajadores fronterizos tienen una doble lealtad nacional, derivada de su lugar de residencia y de su lugar de trabajo. Sin embargo, la definición de trabajador fronterizo puede variar de un ámbito a otro (por ejemplo, en el caso de la legislación fiscal, el derecho de residencia o los derechos de bienestar) (EurWORK, 2018). Las disposiciones legislativas y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea han afirmado sistemáticamente que los trabajadores fronterizos representan efectivamente a trabajadores de la UE y que su derecho a la libre circulación debe protegerse. Sin embargo, a pesar de la plétora de estos instrumentos, los trabajadores fronterizos se han venido enfrentando a numerosos obstáculos directos e indirectos en su ejercicio efectivo de ese derecho (Jorens et al. 2015: 4).

Un **trabajador temporero** se define como «nacional de un tercer país que conserve su residencia principal en un tercer país, pero permanezca temporalmente de manera legal en el territorio de un Estado miembro para realizar una actividad sujeta al ritmo estacional, al amparo de uno o más contratos de trabajo de duración determinada celebrados directamente entre ese nacional de un tercer país y el empresario establecido en dicho Estado miembro» (Parlamento Europeo; Consejo de la Unión Europea, 2014: 381). Sin embargo, la definición debe reconocer el hecho de que el trabajo temporero puede ser realizado tanto por ciudadanos de la UE como por nacionales de terceros países, que aceptan un empleo de temporada en un Estado miembro de la UE, al tiempo que conservan su residencia principal en otro Estado miembro de la UE o en un tercer país. La igualdad de trato es el principio básico de los dos regímenes jurídicos que regulan a los trabajadores temporeros comunitarios y no comunitarios. La Directiva sobre los trabajadores temporeros se aplica a los trabajadores no



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

comunitarios que entran en un Estado miembro de la UE para trabajar temporalmente en un sector dependiente del paso de las estaciones. La Directiva concede a los trabajadores el derecho a la igualdad de trato con los nacionales del Estado miembro de acogida en lo que respecta a las condiciones de empleo, la edad mínima para trabajar, las condiciones laborales, incluidos el salario y el despido, la jornada laboral, los permisos y las vacaciones, así como las medidas de salud y seguridad en el trabajo.

Según la Convención de la ONU sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, por **trabajador migratorio** «se entenderá toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional» (Asamblea General de la ONU, 1990: 262). Sin embargo, esta definición es muy amplia y, si se aplica estrictamente, podría incluir también a los trabajadores fronterizos y temporeros. Por lo tanto, como se ha mencionado anteriormente, una definición más precisa de los trabajadores migrantes se refiere únicamente a las personas que abandonaron por completo su país de origen para vivir y trabajar en un país diferente. Nuestra investigación debe centrarse en los trabajadores migrantes nacionales de terceros países, a menudo denominados «inmigrantes» en el contexto de la UE para diferenciarlos de los ciudadanos de la UE. Estas dos categorías de trabajadores se encuentran obviamente en una posición jurídica diferente, puesto que los ciudadanos de la UE ya están ampliamente protegidos en el marco de la libre circulación (d'Auchamp, 2011: 9).

El **diálogo social** y la **negociación colectiva** en el marco del COVID-19 es un proceso entre sindicatos y empresarios que regula las condiciones de empleo. Sin embargo, no existe una definición consensuada de negociación colectiva en todos los Estados miembros de la UE. Los principales elementos utilizados para caracterizar los sistemas de negociación colectiva son los siguientes:

- cobertura de la negociación colectiva, la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos, que está vinculada a la pertenencia a organizaciones empresariales y sindicatos firmantes, pero también a la extensión de los convenios a otras empresas y trabajadores de un sector;
- el nivel de negociación de los convenios colectivos: nivel de empresa, nivel sectorial o nivel nacional. La negociación a múltiples niveles implica una combinación de negociación colectiva a nivel de empresa y a nivel superior;
- el grado de flexibilidad de las empresas para modificar las condiciones establecidas por los convenios de nivel superior. Puede variar desde los sistemas centralizados, en los que las empresas tienen poco o ningún margen para apartarse de los convenios sectoriales o nacionales, hasta los sistemas totalmente descentralizados, en los que la



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

negociación colectiva sólo puede tener lugar a nivel de empresa. Entre estos dos extremos, la descentralización organizada permite que los convenios sectoriales establezcan condiciones marco generales, pero deja las disposiciones detalladas a las negociaciones a nivel de empresa.

En la UE tampoco existe una definición completa de **negociación colectiva transfronteriza** y **diálogo social transnacional**. La negociación colectiva transfronteriza en Europa es el resultado de la Unión Monetaria Europea y se puso en marcha para evitar que los costes salariales de los diferentes sindicatos nacionales se redujeran en un intento de aumentar la competitividad internacional. La negociación colectiva transfronteriza se interpreta aquí como un concepto relativamente restringido que describe acuerdos jurídicamente vinculantes sobre salarios y condiciones de trabajo. A diferencia de los convenios colectivos, que son negociados por los interlocutores sociales nacionales, los convenios de empresa transnacionales, como los acuerdos marco internacionales y europeos, que se celebran entre empresarios únicos, se firman a nivel de empresa mundial o europea y de comités de empresa europeos. Los ámbitos de negociación seleccionados para este proyecto (relativos a los trabajadores móviles) son los siguientes:

- empleo: salarios, contratos laborales y despidos;
- seguridad social y fiscalidad;
- condiciones de trabajo: alojamiento, salud y seguridad, y control sanitario;
- cuestiones de movilidad en el marco del COVID-19: libre circulación de trabajadores.

### 3. Objetivos de la investigación

Basándose en el marco contextual y conceptual presentado, el objetivo general de MOBILEurope es promover el análisis y la investigación sobre las relaciones laborales en relación con la posición de los trabajadores móviles bajo la pandemia del COVID-19, tanto a nivel de la UE como en términos comparativos (identificando convergencias y diferencias en los sistemas de relaciones laborales en los Estados Miembros de la UE y en los países candidatos). Esta investigación representará una contribución significativa y una promoción del intercambio de información y experiencias entre las partes implicadas activamente en las relaciones laborales, con el objetivo de seguir desarrollando y reforzando las estructuras de relaciones laborales en Europa. El resultado final de la investigación transfronteriza será un estudio comparativo específico de cada país, que debería proporcionar datos basados en pruebas sobre las tendencias actuales en seis Estados miembros de la UE y países candidatos con relaciones laborales específicas y diferentes. Las conclusiones y recomendaciones del



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

estudio permitirán un mayor desarrollo de la teoría, la investigación y la práctica en Europa en materia de relaciones laborales.

### *Objetivos específicos*

1. Identificar el impacto de las crisis planteadas por el COVID-19 sobre los trabajadores fronterizos, temporeros y migrantes en términos de empleo, condiciones de trabajo y protección social.
2. Identificar el papel y el impacto del diálogo social y la negociación colectiva para mitigar los retos planteados por el COVID-19 sobre los trabajadores fronterizos, temporeros y migrantes.
3. Elaborar resultados y extraer conclusiones sobre los métodos de cooperación de los interlocutores sociales y los retos a escala nacional y de la UE para garantizar los derechos sociales y económicos de los trabajadores móviles a los que se dirige.

### *Indicadores para los objetivos específicos*

- Mejora del conjunto de conocimientos a nivel nacional y europeo sobre el nivel y el tipo de retos experimentados por los trabajadores móviles planteados por las crisis del COVID-19 en los países de la UE y de los Balcanes.
- Mejora del conocimiento entre los diferentes actores del diálogo social y la comunidad científica a nivel nacional y de la UE sobre las modalidades identificadas y elaboradas entre los países acerca de la cobertura de la negociación colectiva, el nivel de negociación, el grado de flexibilidad, la centralización y otros acuerdos institucionales adoptados para introducir intervenciones de apoyo a largo, medio y corto plazo para los trabajadores móviles.
- Documento político establecido basado en los resultados de la investigación.

### *Valor objetivo*

- Un marco teórico y metodológico desarrollado conjuntamente.



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”



- Recogida de datos cuantitativos y cualitativos mediante análisis documental, encuesta transnacional (al menos 180 encuestados), entrevistas en profundidad/grupos de discusión a escala nacional e internacional (al menos 180 encuestados/participantes).
- Elaboración de al menos seis informes nacionales.
- Elaboración de un informe comparativo de síntesis.
- Un seminario internacional sobre la publicación.
- Adopción de una lista de recomendaciones políticas.
- Organización de al menos seis reuniones nacionales entre interlocutores sociales.

Esta investigación empírica se centra generalmente en torno a tres áreas:

1. Reconocimiento de la situación económica y social específica de los trabajadores móviles, en particular los trabajadores fronterizos, temporeros y migrantes, en comparación con los trabajadores domésticos dentro de la pandemia COVID-19.
2. La negociación colectiva como herramienta para desarrollar soluciones y construir un diálogo.
3. Enfoque intersectorial en el que estos trabajadores móviles representan mano de obra en Europa en zonas transfronterizas que forman parte de la economía.

#### **4. Marco metodológico**

##### *Preguntas de investigación*

Las siguientes preguntas de investigación constituirán el punto central del análisis:

- ¿Qué sabemos de los contratos de trabajo, los despidos y la reducción de empleo de los trabajadores fronterizos, temporeros y migrantes durante las crisis de COVID-19?
- ¿Qué inseguridad jurídica experimentaron en relación con el cruce diario de fronteras, la seguridad social y la fiscalidad?
- ¿Qué sabemos del deterioro de las condiciones de trabajo, incluidos los niveles salariales, la salud y la seguridad en el trabajo o el aumento del trabajo precario?



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

- ¿Qué sabemos sobre los retornos al país de origen y el acceso a los regímenes nacionales de ayuda temporal?
- ¿Qué acciones políticas (dirigidas por el Gobierno) se han puesto en marcha?
- ¿Han negociado conjuntamente los interlocutores sociales soluciones a los problemas derivados del impacto del COVID-19?
- ¿Qué acciones han puesto en marcha unilateralmente los sindicatos?
- ¿Qué acciones han emprendido los interlocutores sociales para apoyar a los trabajadores en su país de origen y en el extranjero?
- ¿Cuál es el resultado de la coordinación de la negociación colectiva transfronteriza?
- ¿Qué modelos de convenios colectivos a diferentes niveles han desempeñado un papel en la gestión de los retos planteados por la COVID-19 a los trabajadores fronterizos, estacionales y migrantes?
- ¿Qué indicadores son importantes para la mejora de la negociación colectiva y los convenios para las medidas a medio plazo?

#### *Muestreo y objetivos de los análisis empíricos*

Se utilizarán dos tipos diferentes de fuentes para el análisis durante el proyecto: fuentes secundarias y pruebas empíricas recogidas a través de los estudios de campo. Las fuentes secundarias (bibliografía, legislación, decisiones gubernamentales en el marco del COVID-19, etc.) se utilizarán para el análisis documental en cada uno de los países participantes en el estudio, lo que dará lugar a un análisis específico por país del marco institucional y la posición de los trabajadores móviles en el marco de las crisis del COVID-19.

Los objetivos del análisis documental son los siguientes:

- Presentar una visión general de la bibliografía sobre la cuestión de los trabajadores fronterizos, temporeros y migrantes y las diferentes formas de representación colectiva de esta categoría heterogénea de trabajadores.
- Analizar la variedad de acuerdos institucionales y tipos de relaciones laborales y condiciones de trabajo en el marco del COVID-19.



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

- Recopilar, analizar y comparar los convenios colectivos a diferentes niveles (nacional, sectorial y de empresa), que desempeñaron un papel en la gestión de los retos planteados por el COVID-19 a los trabajadores móviles

Se recopilarán pruebas empíricas mediante el uso complementario de técnicas cuantitativas y cualitativas de recopilación de datos (encuesta y entrevistas en profundidad/grupos de discusión). En referencia a nuestro proyecto, investigadores de España, Grecia, Polonia, Portugal, Serbia y Macedonia del Norte realizarán encuestas y entrevistas en profundidad/grupos de discusión en sus propios países. Los encuestados se elegirán principalmente (pero no exclusivamente) entre los siguientes sectores: asistencia sanitaria e institucional, construcción e infraestructuras, industria de las tecnologías de la información, servicios, industria agroalimentaria y agricultura.

Las submuestras serán las siguientes:

1. **Submuestra: trabajadores móviles (participantes en la encuesta);** un mínimo de 30 encuestados en cada país (preferiblemente 10 de cada categoría: trabajadores fronterizos, temporeros y migrantes). Por lo tanto, el número total de encuestados es de 180 para todo el proyecto.
2. **Submuestra: líderes (representantes) y miembros de sindicatos (entrevistados/participantes en grupos focales);** el número de encuestados por país para esta submuestra es de un mínimo de 15 (en total 90). Estos encuestados deben ser elegidos de al menos tres sectores diferentes.
3. **Submuestra: representantes de los empresarios (gerentes/directores de empresas e instituciones privadas y públicas) (entrevistados/participantes en grupos de discusión);** el número de encuestados por país para esta submuestra es de un mínimo de 15 (en total 90). Los encuestados deben proceder de al menos tres sectores diferentes.

Nuestro estudio utiliza un procedimiento de muestreo no aleatorio (no probabilístico). Se basa en decisiones resultantes de datos objetivos, relativos al conocimiento de la estructura de la población analizada. Teniendo en cuenta los objetivos y los supuestos del proyecto, el muestreo intencional es el más preciso. Implica seleccionar las unidades de análisis (individuos) que permitan obtener la información más amplia y completa sobre un tema determinado (el procedimiento de «bola de nieve» para encontrar encuestados podría ser muy útil).



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

Se difundirá una encuesta sobre el impacto de las crisis del COVID-19 a los trabajadores móviles mediante una encuesta en línea. El objetivo principal es identificar las características socioeconómicas de los trabajadores fronterizos, temporeros y migrantes, sus condiciones de contratación durante la pandemia del COVID-19 en términos de empleo y seguridad social, así como sus expectativas y necesidades percibidas al respecto. Los sindicatos y otras partes interesadas de los países socios ayudarán a llegar a los encuestados y a promover una plataforma en línea. El periodo de cumplimentación de los cuestionarios será de seis meses.

Las entrevistas/grupos focales se centrarán en el análisis en profundidad de los modelos de empleo y las condiciones laborales de los trabajadores móviles durante las crisis provocadas por la pandemia del COVID-19 desde el punto de vista de los líderes/representantes sindicales y los representantes de los empleadores (gerentes/directores del sector público y privado). Se prestará especial atención al proceso de negociación colectiva, con especial hincapié en las funciones y actividades anteriores, actuales y futuras de todos los actores clave del diálogo social: representantes de los trabajadores (sindicatos), representantes de los empresarios (asociaciones de empresarios) y representantes del Estado (instituciones, organismos e inspecciones). Entrevistas en profundidad alteradas por grupos focales de tamaño reducido (preferiblemente tres grupos focales con 10 participantes cada uno), en función de las preferencias de los interlocutores. El periodo de realización de las entrevistas o de organización de los grupos de discusión será de cuatro meses.

El resultado final del análisis serán seis informes nacionales y un informe comparativo final. Los informes nacionales serán elaborados por investigadores de cada organización social a partir de los resultados y conclusiones de los análisis documentales, la encuesta y las entrevistas en profundidad/grupos focales. El informe comparativo final será elaborado por el investigador principal de la Universidad de Belgrado. Los principales resultados de la investigación se debatirán y elaborarán con las partes interesadas a nivel nacional y de la UE en seis talleres nacionales y una conferencia a nivel europeo. Estos informes también incluirán un catálogo de buenas prácticas y recomendaciones políticas. Cada taller nacional contará con 20 participantes, entre investigadores y expertos académicos, interlocutores sociales, representantes sindicales y responsables de las políticas laborales. Las recomendaciones políticas de los informes temáticos anteriores se resumirán en el informe final (una publicación electrónica) y se imprimirán.

## 5. Fuentes

Casale, Giuseppe, 2013. International Labour Standards and EU Labour Law. In: Countouris, Nicola, Freedland, Mark (Eds.) *Resocialising Europe in a Time of Crisis* (pág. 81-104). Cambridge: Cambridge University Press



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

- Castells, Manuel. 2010. *The Rise of the Network Society*. Second edition. Oxford; Malden, MA: Blackwell Publishers
- d'Auchamp, Marie. 2011. *Migrant Workers' Rights in Europe*. Brussels: The Regional Office for Europe of the UN High Commissioner for Human Rights
- Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea. 2004. *Reglamento n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20140101&from=DE>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20140101&from=DE>
- Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea. *Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036>
- EurWORK. 2018. *Frontier Worker*. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/frontier-worker>
- Fasani, Francesco, Mazza, Jacopo. 2020. *A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Giddens, Anthony, Duneier, Mitchell, Appelbaum, Richard P., Carr, Deborah. 2018. *Introduction to Sociology*. Eleventh edition. New York: W.W. Norton & Company.
- OIT (Organización Internacional de Trabajo). 2021a. *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work*. Seventh edition. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf)
- OIT (Organización Internacional de Trabajo). 2021b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_795453.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf)
- Jorens, Yves, Minderhoud, Paul, De Coninck, Joyce. 2015. *Comparative Report: Frontier Workers in the EU*. Brussels: European Commission
- Rasnača, Zane. 2020. Essential but Unprotected: Highly Mobile Workers in the EU during the COVID-19 Pandemic. *ETUI Research Paper – Policy Brief 9/2020*, <https://ssrn.com/abstract=3699377>
- The Plight of Essential Workers during the COVID-19 Pandemic. (2020). *The Lancet*, 395(10237), 1587



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

Asamblea General de la ONU. 1990. *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. A/RES/45/158. <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3980.html>

Organización de las Naciones Unidas. 2020. *Policy Brief: The World of Work and COVID-19*. [https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/policy-brief-the\\_world\\_of\\_work\\_and\\_covid-19.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/policy-brief-the_world_of_work_and_covid-19.pdf)



Funded by the  
European Union

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”