

# INFORME COMPARATIVO

## Tema

MOBILEurope: Negociación colectiva de los  
trabajadores móviles en Europa en relación con  
COVID-19: los casos de los trabajadores  
fronterizos, temporeros y migrantes

**JUNIO DE 2024**



## Contenido

Introducción .....	3
Suposiciones clave del estudio .....	4
Análisis documental .....	6
Encuesta: resultados y discusión .....	13
Entrevistas/grupos de discusión: resultados y debate.....	23
Conclusiones principales .....	33
Recomendaciones principales.....	34

## INTRODUCCIÓN

El concepto de sociedad global del riesgo (Beck, 1992) es tal vez el término más adecuado empleado en las ciencias sociales para describir la situación social de las últimas décadas. Este concepto hace hincapié sobre todo en los riesgos producidos por la actividad humana derivados de los efectos de la industria moderna y de la modernización en general. Dichos riesgos han aumentado considerablemente en consecuencia de los procesos de globalización en las últimas décadas (en el periodo conocido como posmodernidad o modernidad tardía). Estos nuevos riesgos (globales) afectan a la vida de las personas en muchos ámbitos, incluido el mundo laboral. La exclusión del mercado laboral, la precariedad del empleo, la disminución de los ingresos, las diversas formas de desigualdad, la pobreza y la exclusión social como consecuencia de la disminución de las oportunidades de empleo son ejemplos de estos riesgos globales. Estos riesgos aumentan notablemente en una situación de crisis, especialmente en una crisis global como la pandemia del COVID-19.

Según las Naciones Unidas (2020: 2), la pandemia del COVID-19 cambió por completo el mundo del trabajo, ya que tuvo un impacto significativo en los puestos de trabajo, los ingresos, las vidas y el bienestar general de los trabajadores y sus familias en todo el mundo. Muchas empresas quebraron, con la consiguiente pérdida de muchos puestos de trabajo y horas de trabajo. Millones de trabajadores de todo el mundo perdieron su empleo y sus ingresos. En estos procesos influyeron principalmente factores estructurales, ya que los trabajadores que ocupaban puestos menos seguros y beneficiosos se vieron más afectados por la pandemia. Los trabajadores informales perdieron el 60% de sus ingresos en el primer mes de la crisis pandémica. Más del 40% de los jóvenes trabajaban en los sectores económicos más afectados por la crisis. Por último, las mujeres también trabajaban en sectores en los que la actividad económica había disminuido drásticamente: servicios, turismo y hostelería (Naciones Unidas, 2020: 2).

Los trabajadores de una categoría fueron especialmente vulnerables durante la pandemia del COVID-19, en concreto los trabajadores móviles, objeto de nuestro análisis. «Los trabajadores móviles fueron de los primeros en experimentar algunas de las consecuencias negativas del brote de la pandemia del COVID-19, y algunos de los problemas a los que se enfrentaron se debían a sus situaciones anteriores, mientras que otros se producían por primera vez. Se enfrentaron a retos relacionados con: 1) el cierre (parcial) de las fronteras, 2) la pérdida de puestos de trabajo o de perspectivas de empleo, 3) la pérdida de derechos a prestaciones/bienestar o ayudas, 4) la situación de la salud y la seguridad en el trabajo, y 5) las condiciones de vida» (Rasnača, 2020: 1). Estos retos exacerbaban las desigualdades estructurales que surgieron antes de la pandemia, como la concentración de trabajadores móviles en ocupaciones poco cualificadas (las situadas en la parte inferior de la distribución de ingresos), el empleo frecuente con contratos temporales y la vulnerabilidad a los cierres involuntarios, ya que estaban empleados principalmente en sectores en los que no se puede trabajar a distancia (Fasani, Mazza, 2020: 1).

## SUPOSICIONES CLAVE DEL ESTUDIO

En nuestro proyecto, el término «trabajadores móviles» hace referencia a los trabajadores fronterizos, estacionales y migrantes. Estas formas de empleo se han definido de diferentes maneras, pero en este documento se da prioridad a las directrices acordadas conjuntamente (u otras disposiciones legales) de la Unión Europea y las Naciones Unidas.

El **trabajador fronterizo** está definido el Reglamento (CE) No 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo «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, Consejo de la Unión Europea, 2004: 2). A diferencia de los trabajadores migrantes (que abandonan totalmente su país de origen para vivir y trabajar en otro país), los trabajadores fronterizos tienen relación con dos países basada en su lugar de residencia y su lugar de trabajo. Sin embargo, la definición de trabajador fronterizo puede variar de una zona a otra (por ejemplo, en términos de legislación fiscal, derechos de residencia o derechos de seguridad social) (EurWORK, 2018). Los legisladores y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea han confirmado en repetidas ocasiones que los trabajadores fronterizos son efectivamente trabajadores de la UE y que debe protegerse su derecho a la libre circulación. Sin embargo, a pesar de la variedad de estos instrumentos, los trabajadores fronterizos se enfrentan a numerosos obstáculos directos e indirectos para ejercer realmente este derecho (Jorens et al., 2015: 4).

El **trabajador temporero** está definido 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 tomar en consideración el hecho de que el trabajo temporero puede ser realizado tanto por nacionales de la UE como por nacionales de terceros países que aceptan un empleo estacional en un Estado miembro de la UE, pero mantienen su residencia principal en otro Estado miembro de la UE o en un tercer país. La igualdad de trato es el principio básico de ambas normativas legales, que se aplican tanto a los trabajadores temporeros de la UE como a los de terceros países. La Directiva sobre los trabajadores temporeros se aplica a los trabajadores no comunitarios que entran en un Estado miembro de la UE para trabajar temporalmente en un sector que depende 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 cuanto a condiciones de empleo, edad mínima, condiciones laborales, incluidos salario y despido, jornada laboral, vacaciones y permisos, y medidas de salud y seguridad en el trabajo.

Según la Convención de la ONU sobre la protección de los derechos 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 de forma estricta, podría incluir también a los trabajadores fronterizos y temporeros. Por lo tanto, como se ha mencionado anteriormente, la definición más precisa de trabajadores migrantes se refiere únicamente a las personas que han abandonado por completo su país de origen para vivir y trabajar en otro país. Nuestra investigación debe centrarse en los trabajadores migrantes nacionales de terceros países, a menudo denominados «inmigrantes» en el contexto de la UE para distinguirlos de los ciudadanos de la UE. Estas dos categorías de trabajadores se encuentran obviamente en una situación jurídica diferente, ya que los ciudadanos de la UE ya están plenamente protegidos por el marco de la libre circulación (d'Auchamp, 2011: 9).

El **diálogo social** y la **negociación colectiva** son un proceso entre sindicatos y empresarios para regular las condiciones de empleo. Sin embargo, no existe una definición normalizada de negociación colectiva en 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;
- el nivel de negociación de los convenios colectivos;
- el grado de flexibilidad de las empresas para modificar las condiciones establecidas por los convenios de nivel superior.

Tampoco existe una definición exhaustiva de la **negociación colectiva transfronteriza** y del **diálogo social transnacional** en la UE. La negociación colectiva transfronteriza se interpreta aquí como un concepto relativamente limitado que describe los acuerdos jurídicamente vinculantes sobre salarios y condiciones de trabajo. A diferencia de los convenios colectivos negociados por los interlocutores sociales nacionales, los convenios de empresa transnacionales, como los acuerdos marco internacionales y europeos celebrados entre empresarios individuales, se firman a nivel de empresa global o europea y por comités de empresa europeos. Los ámbitos de negociación seleccionados para este proyecto (en relación con los trabajadores móviles) son los siguientes:

- empleo: salarios, contratos de trabajo y despidos;
- seguridad social e impuestos;
- condiciones de trabajo: alojamiento, salud y seguridad y controles de salud;
- cuestiones de movilidad en el contexto del COVID-19 - libre circulación de trabajadores.



## ANÁLISIS DOCUMENTAL

El objetivo principal de los análisis documentales es proporcionar una breve descripción del contexto nacional de la negociación colectiva para los trabajadores móviles durante la pandemia del COVID-19 en los países participantes en el proyecto. Estos análisis se basan en las fuentes secundarias pertinentes disponibles (bibliografía, leyes y otras decisiones jurídicas relacionadas con el COVID-19, etc.) a escala nacional y europea (estas últimas se refieren en particular a directivas u otras disposiciones jurídicas de la Unión Europea).

Se ha prestado atención especial a un análisis comparativo del marco jurídico europeo y nacional en relación con la negociación colectiva para regular el trabajo de los trabajadores móviles. Esto es importante tanto para los países de la UE que participan en el proyecto (España, Portugal, Polonia y Grecia) como para los países candidatos a la adhesión a la UE (Macedonia del Norte y Serbia). A este respecto, sin embargo, existen diferencias significativas entre los países de la UE mencionados y los países en vías de adhesión a la UE. En España, Portugal, Polonia y Grecia, las directivas pertinentes se han incorporado en gran medida al marco jurídico nacional, mientras que Macedonia del Norte y Serbia van muy a la zaga en este sentido. Los contextos nacionales específicos se describen brevemente en las páginas siguientes.

### *España*

España es el cuarto país más poblado de la UE, con más de 47 millones de habitantes, el 85% de los cuales son ciudadanos españoles. Desde principios de 2022 España ha experimentado un aumento del número de extranjeros. Los extranjeros llegan a España principalmente desde Rumanía, Italia y Alemania y, en el caso de los no comunitarios, desde Marruecos, Colombia y Reino Unido. Del total de la población activa en España (datos a julio de 2023), cuyo número total es de 20.891.884,62, los extranjeros representan el 13%, es decir, 2.695.239,71, y de ellos, el 33% son comunitarios, es decir, 887.531,33, y el 67% son extracomunitarios, 1.807.708,38.

Debido a su situación geográfica, España limita con dos Estados miembros de la UE: Francia al norte y Portugal al oeste; y tres países no comunitarios: Andorra al norte, al sur con Gibraltar, colonia del Reino Unido, y Marruecos (desde las ciudades de Ceuta y Melilla). Los trabajadores temporeros en España trabajan en dos sectores productivos principales: el sector turístico y los servicios relacionados (hoteles, restaurantes, deportes, ocio, actividades culturales, etc.) y el sector agrícola, donde se pueden encontrar en el sector turístico) y el sector agrario, donde se pueden encontrar diferentes formas de empleo: frutas (excepto frutos rojos a mediados de abril, cuyo cultivo se concentra en el noroeste peninsular) y hortalizas (excepto espárragos, brócoli y alcachofas, cuyo cultivo se concentra en la Comunidad Foral de Navarra) y cultivos importantes (excepto forrajes); o a partir de agosto para la vendimia. Ambos sectores forman una mano de obra

heterogénea y móvil, difícil de clasificar en una categoría estadística bien definida, por lo que es difícil cuantificar el número de trabajadores, aunque la Encuesta de Población Activa (EPA) lo estima en torno a 150.000.

Aunque ambos sectores utilizan mano de obra estacional, el sector servicios vinculado al turismo cubre sus necesidades con trabajadores españoles, mientras que el sector agrícola depende en gran medida de mano de obra extranjera. Las condiciones laborales en la agricultura son peores que en el sector servicios, predominando la mano de obra estacional: la precariedad (con falta de contratos laborales y situaciones de explotación en el caso de la agricultura); las elevadas exigencias físicas y psicológicas derivadas de los periodos punta de trabajo (y de la demanda de los clientes en el sector servicios); las largas jornadas y los elevados ritmos de trabajo; la falta de condiciones de trabajo dignas (salarios, horarios, descansos entre turnos, hacinamiento en los alojamientos, etc.); aumento de los accidentes laborales (trastornos musculoesqueléticos, accidentes laborales, infecciones y riesgos para la salud mental debido a las dificultades para mantener una vida afectiva y familiar regular, trastornos del estado de ánimo (ansiedad, depresión), elevado consumo de sustancias psicoactivas (alcohol, cannabis, cocaína).

El modelo de relaciones laborales en España es un modelo dual, consistente en la doble representación de los trabajadores en sus empresas: la representación unitaria, los comités de empresa, y la representación sindical, que representa a los afiliados al sindicato. Una vez definida la regulación de las relaciones laborales en España, es necesario identificar dos situaciones que determinan la participación de los trabajadores, con independencia de su nacionalidad bajo la única condición de tener un contrato de trabajo como base para la realización del trabajo. En primer lugar, el hecho de que todas las empresas de más de seis trabajadores cuenten con un comité de empresa con las competencias antes mencionadas. En segundo lugar, todos los trabajadores están sujetos a un convenio que les es aplicable (a falta de convenio, existe un estatuto de los trabajadores como norma mínima que regula estas condiciones de trabajo).

## *Portugal*

La situación general de los inmigrantes en Portugal es la siguiente:

- el número de inmigrantes que viven en Portugal no ha dejado de aumentar en los últimos años;
- en 2020 hubo otro aumento en el número de residentes de origen extranjero, en más del 12% en comparación con 2019;
- las 5 principales nacionalidades con mayor número de inmigrantes en 2020 son Brasil, Reino Unido, Cabo Verde, Rumanía y Ucrania.

Los inmigrantes se concentran principalmente en las zonas urbanas de la costa portuguesa. Por esta razón, tienen un mayor impacto en la población total del Algarve. Sin inmigrantes, algunos sectores y actividades económicas se derrumbarían, especialmente en sectores como el turismo y la construcción. La tasa de actividad de los extranjeros es superior a la de los nativos (Portugal ocupa el 4º lugar en la UE-27). Sin embargo, los extranjeros siguen estando más representados en los grupos profesionales básicos (es decir, hostelería, restauración y similares, empresas y servicios administrativos y de apoyo), no utilizan plenamente sus competencias en las tareas que desempeñan, sólo un tercio de los extranjeros tiene un contrato de trabajo indefinido (frente al 69,8% de los trabajadores portugueses en 2020) y existe una tendencia visible a la prolongación de la media mensual de horas de trabajo.

## *Polonia*

Según un abogado del sindicato NSZZ Solidarność, que se dedica principalmente a la negociación colectiva y los conflictos laborales, Polonia es el país con la tasa más baja de trabajadores cubiertos por convenios colectivos de la Unión Europea, ocupando el puesto 27. Por tanto, cabe suponer que el nivel de negociación colectiva de los trabajadores móviles es cercano a cero. Por otra parte, los convenios colectivos existentes no contienen ninguna disposición que tenga en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores migrantes.

Así lo confirma un experto de la organización Empresarios de la República de Polonia (Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej) que, al ser preguntado por la negociación colectiva en relación con los trabajadores móviles, indicó que no existen disposiciones específicas para este grupo de trabajadores. Añadió que las personas empleadas en virtud de contratos de derecho civil tienen derecho a afiliarse a sindicatos y a negociar como cualquier otro empleado o contratista en Polonia, pero los trabajadores móviles no ejercen este derecho por diversas razones (analizadas más adelante en el informe).



También cabe destacar que los derechos de los trabajadores en Polonia están regulados por actos normativos, la Ley de 26 de junio de 1974, el Código Laboral y la Ley de 20 de abril de 2004 sobre el fomento del empleo y las instituciones del mercado laboral, mientras que las prestaciones a las que tienen derecho dependen del tipo de contrato firmado. Así pues, los trabajadores móviles (migrantes) gozan de los mismos derechos y condiciones de trabajo que los trabajadores polacos empleados sobre la base de tipos de contrato similares (contrato de trabajo, contrato de mandato y, con menor frecuencia, contrato de trabajo específico). Una situación similar se produjo durante la pandemia del COVID-19.

En Polonia, el permiso de trabajo para un extranjero se expide para un puesto específico y para un empresario concreto y es la base para solicitar el derecho de residencia. Las tarjetas de residencia las expiden las autoridades provinciales. Sin embargo, según la Oficina Suprema de Auditoría (2019), se trata de procedimientos largos, lo que significa que, antes de la pandemia, los trabajadores extranjeros dependían de sus empleadores no solo para trabajar, sino también para obtener la residencia legal. Tras la declaración de emergencia epidémica, las autoridades provinciales encargadas de expedir los permisos de residencia dejaron de recibir personalmente a los solicitantes. Esto hizo prácticamente imposible realizar los procedimientos. Las oficinas reanudaron su trabajo a finales de mayo, pero algunas de ellas no recibieron clientes hasta finales de julio. Todavía era posible enviar documentos por correo, pero en algunas oficinas el tiempo de espera hasta la primera cita para iniciar el procedimiento era de varios meses (Cope et al., 2021: 13).

Antes de la pandemia, en 2018, se introdujo un nuevo tipo de contrato, el contrato de ayuda en la cosecha, que respondía a las expectativas del sector hortofrutícola polaco al facilitar el empleo legal de nacionales de terceros países ante la escasez significativo de mano de obra en el mercado laboral nacional. Aunque el contrato de ayuda en la cosecha se refiere a la ejecutar actividades específicas a favor del agricultor y, por tanto, constituye un empleo en sentido económico, no es un tipo de contrato laboral. Las cláusulas del contrato no garantizan los derechos en materia de salud y seguridad (por ejemplo, salarios mínimos, derecho a períodos de descanso diarios y semanales, derecho a la salud y seguridad en el trabajo, vacaciones o normas sobre elevación manual máxima, uso de agentes químicos y equipos de protección individual).

Tras el brote de la pandemia del COVID-19, se publicaron directrices para los productores agrícolas que empleaban a extranjeros para trabajos estacionales con el fin de evitar la propagación del virus SARS-CoV-2. Estas directrices permitían excepciones a las normas generales de cuarentena con el fin de mantener la producción agrícola. Sin embargo, estas medidas no pudieron aplicarse plenamente en la práctica. A los extranjeros que trabajaban y vivían en las granjas no se les permitía aislarse de los demás trabajadores. No obstante, el objetivo general era garantizar la continuidad del trabajo agrícola, que se consideraba de mayor valor que la salud y la vida humanas.

## *Grecia*

Según estimaciones de 2022, en Grecia viven entonces 757.000 inmigrantes aproximadamente, lo que representa alrededor del 7% de la población total. Se sabe mucho menos sobre los trabajadores fronterizos y temporeros en Grecia, aunque podemos suponer que la representación colectiva de estos trabajadores en Grecia es casi inexistente. Aunque existe un amplio marco jurídico e institucional para estos grupos de inmigrantes en Grecia, sus características heterogéneas y posiblemente su falta de coordinación dan lugar a relaciones laborales y modelos contractuales bastante individualizados. Además, un gran número de inmigrantes en Grecia trabajan en el marco de empleo atípico, y los trabajadores fronterizos y temporeros del sector primario de la economía suelen trabajar sin protección legal.

Maroukis (2016) también sostiene que los trabajadores migrantes temporales están empleados de forma desproporcionada en empleos informales, temporales e inseguros en pequeñas y medianas empresas. Hasta la última década, en Grecia no existía un marco jurídico específico para los trabajadores temporeros y fronterizos, aparte de los reglamentos pertinentes de la UE. En general, el derecho laboral y las leyes de migración en Grecia también cubren a los grupos de trabajadores fronterizos y temporeros. Mientras que la Ley de Contenido Legislativo (AD 90/1.5.2020) eximía a los extranjeros de la obligación de visado en el contexto de los trabajadores temporeros, la posterior Ley 4690/30.05.2020 permitió la prórroga automática de la validez de los permisos de trabajo durante otros seis meses tras la expiración del permiso. En 2021 se introdujo un visado digital para atraer a trabajadores temporeros de otros países, dirigido principalmente a grupos de mano de obra altamente cualificada.

Las relaciones y la normativa laborales se aplican a todos los representantes de la mano de obra y el convenio colectivo nacional también cubre a los trabajadores fronterizos y temporeros cuando procede (Oficina Nacional de Coordinación EURES Grecia, 2021). La pandemia del COVID-19 y las políticas gubernamentales conexas afectaron a los trabajadores migrantes documentados de diversas maneras. Los cierres patronales frenaron la movilidad de estos trabajadores y la entrada en el país para realizar trabajos de temporada. Además, la repentina paralización de la actividad económica afectó gravemente a sus fuentes de ingresos, y muchos de ellos sufrieron importantes reducciones de renta debido a la pérdida de trabajo. Las medidas de política nacional adoptadas para proporcionar una red de seguridad a estos trabajadores incluyeron la prórroga y/o renovación de los permisos de residencia (Sommarribas, Nienaber, 2021).

### *Macedonia del Norte*

En los últimos años, desde la República de Macedonia del Norte ha emigrado más y más trabajadores, lo que significa que una parte importante de la población en edad productiva está empleada en el extranjero, de forma temporal o permanente. Los trabajadores fronterizos expresan en esencia el sentido del mercado abierto dentro de la Unión Europea, que en general permite la libre circulación de la mano de obra de un Estado miembro a otro. Desde esta perspectiva, los trabajadores fronterizos revisten una importancia capital y su protección merece especial atención. Durante la pandemia del COVID-19, sin duda se han enfrentado a diversos retos, principalmente debido al cierre de fronteras dentro de los propios países de la Unión Europea.

En el pasado, pero también más recientemente, la República de Macedonia del Norte ha tratado con migrantes de otros países, debido principalmente a su ubicación a lo largo de la ruta migratoria desde sus países de origen, en su mayoría países africanos, hacia Europa. Sin embargo, sólo hay un número relativamente pequeño de emigrantes laborales que realmente permanecen en la República de Macedonia del Norte para trabajar. Es cierto que los trabajadores temporeros son los más numerosos en comparación con otras categorías. De hecho, un número importante de trabajadores macedonios se desplaza constantemente a los países vecinos en busca de trabajo estacional, pero también a los Estados miembros de la UE en general, que suelen estar más desarrollados en términos turísticos y, por tanto, necesitan mano de obra adicional, y también se desplazan a los Estados miembros de la Unión Europea. Aunque esto es mucho menos frecuente, algunos sectores que requieren trabajadores temporeros tienen que recurrir a mano de obra extranjera debido a la migración de los trabajadores.

Los sindicatos experimentan grandes dificultades para identificar a los trabajadores móviles. Eso se debe, sobre todo, al hecho de que frecuentemente están contratados sin un contrato adecuado, es decir, de forma ilegal. Por lo tanto, su participación en los sindicatos, si es que existen a nivel de empresa o sector, es prácticamente imposible. Los trabajadores móviles suelen trabajar en los sectores de la restauración, el turismo, la construcción y la agricultura, es decir, en el sector privado. La negociación colectiva en la República de Macedonia del Norte es, por supuesto, muy insuficiente, ya que el convenio colectivo general no contiene ninguna disposición relativa a los trabajadores móviles, ni tampoco sobre el empleo y el trabajo de los extranjeros. El convenio colectivo antes mencionado se concluyó hace más de 10 años, lo que hace que el hecho de que no contenga ninguna disposición relativa a estas categorías de trabajadores sea algo comprensible, ya que en aquel momento eran una categoría de trabajadores prácticamente inexistente.

## *Serbia*

Durante décadas, Serbia ha sido (y sigue siendo) sobre todo un país de trabajadores emigrantes. La elevada tasa de emigración, combinada con el descenso de la población, puede explicar por qué Serbia se ha convertido recientemente en un destino preferente para los trabajadores móviles. Además del artículo 17 de la Constitución de la República de Serbia (2006), el empleo de extranjeros en la República de Serbia está regulado en detalle por leyes y reglamentos, en particular la Ley de Empleo de Extranjeros (2014) y el Reglamento de Permisos de Trabajo (2018). En los últimos años, el número de permisos de trabajo expedidos a ciudadanos extranjeros en Serbia ha aumentado significativamente. En el primer semestre de 2023, se expidieron 24.785 permisos de trabajo, lo que supone 1.000 más que en todo 2021. En 2022, Serbia expidió 35.168 permisos de trabajo a extranjeros. La mayoría de los trabajadores extranjeros llegan a Serbia procedentes de China, Rusia, Turquía, India, Cuba, Bielorrusia, Ucrania y Nepal, seguidos de trabajadores de los países vecinos de Montenegro, Bosnia y Herzegovina y Macedonia del Norte.

En cuanto a la negociación colectiva para los trabajadores móviles en Serbia, cabe suponer que es prácticamente inexistente (por diversas razones). Incluso para los trabajadores domésticos, la negociación colectiva es prácticamente inexistente en Serbia (especialmente en el sector privado). Los empleadores restringen considerablemente las actividades (e incluso la formación) de los sindicatos, y la razón principal de este estado de cosas radica en las enmiendas extremadamente desfavorables (para los trabajadores) a la Ley del Trabajo de 2014, que frenaron irrevocablemente la negociación colectiva (Kožul, 2023).

Los trabajadores móviles están protegidos hasta cierto punto por el mecanismo de expedición de permisos de trabajo para la contratación de extranjeros, ya que estos permisos solo se expiden a aquellos empleadores que cumplen la legislación laboral y las normas de inmigración. Al principio de la pandemia, el Gobierno de la República de Serbia adoptó una decisión sobre la prórroga de los permisos de trabajo para ciudadanos extranjeros durante el estado de emergencia (Decisión sobre la validez de los permisos de trabajo para ciudadanos extranjeros durante el estado de emergencia, 2020). Por tanto, formal y legalmente, la situación relativa al empleo de personas que no son ciudadanos serbios no ha cambiado. La investigación empírica realizada en el marco de este proyecto mostrará la situación real de los trabajadores móviles durante la pandemia del COVID-19.

## ENCUESTA: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### *Introducción*

En general, los resultados de la encuesta han confirmado que existen grandes diferencias en la situación y los derechos laborales de los trabajadores móviles en los países participantes en el proyecto. Esto se aplica al periodo anterior, durante y posterior a la pandemia del COVID-19. Estas diferencias nacionales se presentan en las páginas siguientes.

### *España*

El perfil general de los encuestados en España es el siguiente. La mayoría son mujeres (59%), el 52% pertenecen a la categoría de edad de 45 a 54 años. En cuanto a su situación familiar, el 48% de los encuestados están casados, viven con su pareja (86%) y tienen dos hijos (41%) que viven con su pareja. En general, el 41% de los encuestados tiene estudios superiores. Los encuestados trabajan con más frecuencia en el sector sanitario (el 45% de los encuestados trabajan en este campo), seguido del sector servicios, donde trabajan el 17% de los encuestados. Sorprendentemente, el 93% están afiliados a sindicatos (la tasa más alta en comparación con otros países participantes en la encuesta). La mayoría de los contratos de trabajo antes de la pandemia del COVID-19 eran indefinidos, en el caso del 86% de los encuestados. En la actualidad, el porcentaje de contratos de trabajo indefinidos sigue siendo ligeramente superior que durante la pandemia y asciende casi a un 90%. Sobre esta base, podemos concluir que no hay diferencias entre los dos periodos y que la situación del mercado laboral no ha cambiado.

La mayoría de los encuestados, que representan el 41% del total de participantes en la encuesta, no conocían sus condiciones de trabajo en el momento de firmar el contrato («simplemente, lo han firmado»). Sólo el 24% de los participantes afirma que las condiciones le fueron explicadas de un modo que no entendía. El 34% restante afirma que las condiciones se le explicaron de forma general. En cuanto a la prestación de servicios profesionales, las condiciones se ajustaban al contrato de trabajo en el 62% de los casos, mientras que no se ajustaban al contrato en 41 casos. El 28% de los encuestados reconoció que sus condiciones y disposiciones contractuales eran «parcialmente conformes».

Los porcentajes de los que afirman que sus condiciones de trabajo no se vieron afectadas por la pandemia (35%) y los que afirman que experimentaron una suspensión parcial del trabajo (34%) son similares. El 2% de los encuestados ha tenido que dejar de trabajar por completo y el 17% restante ha tenido que ampliar su jornada laboral durante la pandemia. Durante la pandemia, las horas de trabajo sólo han cambiado en el sector sanitario: el 40% de los encuestados trabajó más de 40 horas y el 33% más de 50 horas. En cuanto a la seguridad social y la prestación de servicios, sólo el sector sanitario señaló dificultades para disfrutar de vacaciones (días festivos y descansos



diarios y semanales) durante la pandemia. En cuanto al apoyo financiero, el 97% de los encuestados afirmó no haber recibido ninguna ayuda.

Por último, en este ámbito, el 38% de los encuestados afirmó haber sido informado sobre la seguridad sanitaria en el trabajo y otro 38% dijo haber sido «parcialmente informado» al respecto. Sólo el 4% de los encuestados afirma no haber recibido ninguna información y el 14% dice no haber estado informado. En cuanto a la protección de la salud mediante equipos de protección individual (EPI), el 41% de los encuestados afirma haberlos recibido, el 31% indica haber recibido «algunos», mientras que el 10% afirma no haber recibido ningún EPI. De los dos últimos datos puede concluirse que, en general, se facilitó información sobre el COVID-19 y los trabajadores recibieron al menos algún EPI. Por último, los encuestados destacaron que el mayor problema encontrado durante el COVID-19 estaba relacionado con la atención sanitaria. Así lo indicaron 94 encuestados, aunque en distintos grados: el 31% indicó problemas generales y el 63% problemas parciales. El segundo mayor problema fue el transporte, mencionado por el 45% de los encuestados, mientras que el 31% no tuvo problemas en este ámbito.

La fuente de información más importante para los trabajadores sobre sus derechos es el sindicato en el 90% de los casos, seguida de Internet y las instituciones públicas, que reciben un 17% de indicaciones cada una. Trasladando este aspecto a la información que los encuestados recibieron sobre sus derechos durante la pandemia del COVID-19, el 52% de los encuestados afirmó haber recibido esta información de su sindicato y el 8% de su empresario. Por el contrario, el 31% de los encuestados afirmó no haber recibido ninguna información sobre sus derechos durante la pandemia. De los encuestados, el 59% dijo que estaba bien informado y el 28% que sólo lo estaba parcialmente, frente al 11% de los participantes que dijeron estar «poco informados» y el 4% que afirmó no tener ninguna información. La información es la mejor ayuda que los sindicatos pueden ofrecer a los trabajadores inmigrantes, con 83 respuestas, seguida del apoyo y la representación, con un 62%, y el trato justo y el acceso a la negociación colectiva, con un 48% y un 45%, respectivamente.

### *Portugal*

Los trabajadores inmigrantes constituyen la gran mayoría (97%) de los encuestados en Portugal. La mitad de los trabajadores que participaron en la encuesta declararon tener un contrato de trabajo de duración determinada durante la pandemia. Sólo el 20% eran autónomos. Esta situación ha cambiado poco, aparte de un aumento significativo del número de casos con contratos indefinidos (23%) y una disminución correspondiente del número de autónomos, que se sitúa en el 13%. La mayoría de los encuestados afirma que el contenido del contrato de trabajo se explica en términos generales (43%) o en detalle (33%).

En general, como afirma el 57% de los encuestados, las condiciones de trabajo se ajustan plenamente a lo estipulado en el contrato de trabajo. La gran mayoría lleva trabajando más de 7 años (35%). El 31% de los encuestados afirma que no lleva más de 3 años en su puesto de trabajo y el 34% afirma que lleva entre 4 y 6 años. También se constató que, para la mayoría de los empleados, la pandemia del COVID-19 no afectó en modo alguno al funcionamiento de su organización laboral (47%). Sólo para unos pocos encuestados (27%) la organización del trabajo estuvo cerrada durante cierto tiempo. La mayoría de los contratos de trabajo de duración determinada no se modificaron (41%). No obstante, cabe señalar que en el 23% de los casos se rescindió el contrato de trabajo. Durante la pandemia, el 60% de los encuestados trabajaban 40 horas semanales. Algunos (10%) trabajaban 48 horas y los demás 60 horas.

Actualmente, el 50% de los encuestados trabaja 40 horas semanales. También se constató que alrededor del 13% trabaja 50 horas semanales. Para el 40% de los participantes, las horas de trabajo y los ingresos siguen siendo los mismos durante la pandemia. Para otro 40% de los encuestados, las horas de trabajo y/o los ingresos disminuyeron y un 13% dijo estar desempleado. En el 77% de los casos, no hubo problemas con la seguridad social. Sólo para el 7% de los encuestados hubo problemas con la concesión de días de permiso retribuido.

Actualmente, la situación en materia de seguridad social en el lugar de trabajo de los encuestados no ha cambiado significativamente. En cuanto a la información sobre los derechos laborales, la mayoría de los encuestados (63%) dicen estar informados o incluso totalmente informados (20%). En cuanto a la información sobre los derechos laborales, la mayoría de los encuestados (63%) indican que están informados o incluso totalmente informados (20%). En cuanto al país de origen, la mayoría de los encuestados proceden de Brasil (27%) y Guinea-Bissau (20%). La mayoría de los encuestados se encuentra en el grupo de edad de 35 a 44 años (33%), seguido de un 30% en el grupo de edad inmediatamente inferior (25-34). Curiosamente, la gran mayoría tiene un título universitario (57%). Del total de encuestados, el 37% son mujeres. La mitad de los encuestados están casados y el 64% de ellos viven con su cónyuge en Portugal, donde también viven sus hijos (44%). También hay que señalar que la mayoría de los encuestados (63%) no están afiliados a sindicatos ni tienen intención de afiliarse.

## *Polonia*

En Polonia se utilizó la versión inglesa del cuestionario, así como versiones en ucraniano y ruso. La gran mayoría de los cuestionarios fueron cumplimentados por inmigrantes laborales (es decir, personas que llevan mucho tiempo viviendo en Polonia). En total 30 extranjero han respondido al cuestionario, la mitad de ellos mujeres. Casi la mitad de los encuestados tenían entre 25 y 34 años, y casi una cuarta parte entre 35 y 45 años. El 13% de los encuestados tenía entre 45 y 54 años y los tres restantes eran mayores de 55 años.

Cuatro personas (de nacionalidad ucraniana) eran trabajadores fronterizos (contactados a través de contactos privados) y 26 eran trabajadores inmigrantes. Los 4 cuestionarios fueron cumplimentados por hombres de nacionalidad ucraniana, uno trabajaba en un centro sanitario polaco y 3 eran conductores de transporte internacional empleados por empresas de transporte ucranianas. De sus respuestas se desprende que la pandemia del COVID-19 no modificó la naturaleza de su contrato, sus horas de trabajo ni su salario.

Por lo que respecta a los trabajadores migrantes de este grupo de 26 encuestados, 8 cuestionarios han sido cumplimentados por personas de Ucrania, 4 de otros países de la UE (2 de España y 1 de los Países Bajos y Portugal) y 14 eran nacionales de terceros países (4 de EE. UU., 2 de India y 1 de Afganistán, Chile, Costa Rica, Mauricio, México, Perú, Turquía y el Reino Unido). Sólo una persona (de Portugal) declara estar afiliada a un sindicato. Por otra parte, 12 personas marcaron la opción «No estoy afiliado a ningún sindicato, pero me gustaría/me gustaría estarlo».

A la pregunta de en qué sector de la economía trabajan:

- 8 encuestados indicaron la industria informática;
- 4 encuestados indicaron la industria alimentaria;
- 2 encuestados indicaron el sector servicios;
- 2 encuestados indicaron la construcción y las infraestructuras;
- 1 encuestado indicó el sector sanitario y asistencial;
- 9 encuestados restantes dieron una respuesta diferente;

La mitad de los encuestados han afirmado que la pandemia del COVID-19 no ha afectado al funcionamiento de su lugar de trabajo; 5 personas han declarado que su organización había ampliado sus actividades durante la pandemia. 6 personas han afirmado que las organizaciones para las que trabajan suspendieron sus actividades durante un periodo de tiempo limitado. Sin embargo, sólo una persona había sufrido un impacto negativo en forma de despido, y sólo tres personas han declarado una reducción de su jornada laboral y de sus ingresos debido a la pandemia. Para la gran mayoría, su situación no ha cambiado y 5 personas han recibido un aumento de sueldo. 3 personas también han experimentado una mejora en sus condiciones de trabajo, ya que sus contratos de duración determinada se han convertido en contratos indefinidos. Sobre la base de estas respuestas, los resultados de la encuesta no pueden considerarse representativos.

En relación con lo anterior, ha resultado interesante la pregunta de cómo, en opinión de los encuestados, los sindicatos podrían ayudar a los extranjeros en el mercado laboral polaco.

Las respuestas han sido las siguientes:

1. proporcionar información y apoyo sobre derechos laborales y seguridad en el empleo (7 indicaciones);
2. promover un trato justo y la igualdad de oportunidades para los trabajadores inmigrantes (4 indicaciones);
3. colaborar con la comunidad para promover la integración social y económica de los trabajadores inmigrantes (1 afirmación)
4. negociar con los empleadores en nombre de los trabajadores migrantes para conseguir mejores salarios y condiciones de trabajo (1 reivindicación);
5. proporcionar asistencia jurídica y representación a los trabajadores migrantes discriminados o explotados (6 reivindicaciones);
6. crear redes y comunidades de trabajadores inmigrantes para que se apoyen mutuamente y se doten de recursos (3 reivindicaciones);
7. otros (8 respuestas, de las cuales 4 personas indicaron que les gustaría marcar todas las anteriores).

Una persona también ha afirmado que, en la práctica, nunca había recibido ningún contacto o apoyo de los sindicatos sobre ninguno de los puntos anteriores. Esto sugiere que hay potencial para organizar a los extranjeros en el mercado laboral polaco, sólo sería necesario encontrar canales de información eficaces para facilitar su acceso a las estructuras sindicales.

### *Grecia*

El número final de participantes en la encuesta en Grecia ha sido de 31 personas. De ellos, el 41,9% han declarado ser temporeros desplazados. El segundo grupo más numeroso ha sido el de los trabajadores migrantes y fronterizos, que en conjunto han representado el 25,8%. Las demás categorías han indicado porcentajes relativamente más bajos. Centrándonos en las principales ocupaciones de los trabajadores desplazados encuestados, se observa que el 29% de los encuestados trabajaban en los sectores de la construcción y de las infraestructuras y servicios. Le sigue inmediatamente el sector de alimentación y bebidas, con un 19,4% de los encuestados. Otras categorías, incluidas las TI, tenían una proporción más modesta.

La mayoría de los encuestados, el 29%, afirma no haber tenido un contrato de trabajo formal durante la pandemia del COVID-19. En cuanto a la situación laboral actual, la gran mayoría, el 36,7%, declara tener un contrato de duración determinada. Cabe destacar una tendencia notable: el

número de personas con contratos de trabajo de duración determinada aumentó tras la pandemia del COVID-19, mientras que el número de personas sin contrato de trabajo disminuyó en un 19%.

La gran mayoría de los trabajadores desplazados, el 80,6%, afirma haber recibido una explicación antes de firmar el contrato. Sólo una pequeña proporción, el 3,2%, ha dicho lo contrario, y el resto de los encuestados no tenía un contrato de trabajo formal. De los que tenían contrato, el 77,4% ha confirmado que sus condiciones de trabajo se ajustaban a los términos del contrato. Los encuestados han indicado una variedad de periodos en los que habían estado destinados, siendo los periodos más frecuentemente seleccionados un año, dos años, cuatro años y cinco meses.

La gran mayoría de los trabajadores (83,9%) ha declarado que su contrato de trabajo no había cambiado durante la pandemia del COVID-19. Sin embargo, un porcentaje menor, el 16,1%, afirma que sus contratos habían sido rescindidos. En cuanto a las horas de trabajo semanales durante la pandemia, las respuestas varían, siendo la más común entre 40 y 45 horas semanales. Una encuesta posterior sobre las horas de trabajo semanales actuales ha mostrado que la mayoría de los encuestados declararon entre 40 y 45 horas semanales.

En cuanto al impacto en las condiciones de trabajo, el 64,5% de los encuestados ha afirmado no haber experimentado una reducción de la jornada laboral ni del salario durante la pandemia. Por otro lado, el 29% ha confirmado haber experimentado tales recortes, mientras que el resto ha informado del cierre de instalaciones durante este periodo. A la pregunta sobre los problemas relacionados con la seguridad social en el trabajo durante la pandemia, el 36,4% de los encuestados ha respondido negativamente, mientras que el 24,2% ha experimentado problemas para disfrutar de permisos retribuidos. Además, el 9,1% de los participantes ha tenido problemas con el seguro médico, las pensiones y el disfrute de bajas por enfermedad remuneradas. El 30,2% de los encuestados afirma no tener problemas con la protección social en el trabajo. El 16,3% ha tenido problemas con el disfrute de permisos retribuidos, el 11,6% con el tiempo libre retribuido, el 9,3% con el seguro de pensiones y el 4,7% con el seguro de enfermedad.

A la pregunta de si conocían sus derechos como trabajadores, el 41,9% de los encuestados ha dicho estar parcialmente informados, el 32,3% han confirmado estar totalmente informados, el 22,6% han declarado estar mínimamente informados y sólo el 3,2% han declarado no estar informados en absoluto sobre sus derechos como trabajadores. Los trabajadores desplazados recurren principalmente a unas pocas fuentes clave para informarse sobre sus derechos. Los canales más importantes son Internet, las agencias gubernamentales, la información de los empresarios y el asesoramiento de los sindicatos.

En cuanto a las cuestiones de salud y seguridad durante la pandemia, el 64,5% de los encuestados han afirmado que no había problemas, el 32,3% ha reconocido que existían problemas y el resto ha mencionado el cierre de lugares de trabajo durante la crisis. En cuanto a la información y formación proporcionada por los empresarios para prevenir la propagación del COVID-19, el 35,5% de los encuestados ha recibido alguna información, el 32,3% ha recibido información importante y el



16,1% no ha recibido ninguna. A la pregunta sobre el suministro de equipos de protección adecuados por parte de los empresarios, el 51,6% respondió afirmativamente y el 29% dijo que no.

A la pregunta de cómo pueden ayudar los sindicatos a los trabajadores inmigrantes, la mayoría de las respuestas de este último grupo han destacado que los sindicatos pueden proporcionar un valioso apoyo facilitando información y asistencia sobre derechos laborales y seguridad en el trabajo. Además, los encuestados subrayaron la importancia de que los sindicatos aboguen por un trato justo y la igualdad de oportunidades para los trabajadores inmigrantes y negocien con los empresarios para conseguir mejores salarios y condiciones de trabajo.

### *Macedonia del Norte*

Los participantes en la encuesta de Macedonia del Norte proceden de diversos sectores y, aunque su número no es representativo, nos ha permitido sacar algunas conclusiones. 6 encuestados afirman ser trabajadores temporeros, 5 trabajadores transfronterizos, 4 trabajadores inmigrantes y los 5 restantes son originarios de Macedonia del Norte. Trabajan en los siguientes sectores: sanidad y asistencia social (5 encuestados); construcción e infraestructuras (también 5); sector servicios (4); sector informático (2); y 1 en cada uno de los siguientes sectores: instituciones públicas; finanzas; administración local; educación.

De los 20 encuestados, 8 han afirmado que tenían un contrato de trabajo de duración determinada durante la pandemia del COVID-19, 9 han declarado que tenían un contrato de trabajo indefinido y 3 encuestados han indicado que no tenían un contrato de trabajo formal en ese momento. 6 encuestados han afirmado que se les había explicado detalladamente el contenido de su contrato de trabajo, 9 encuestados habían firmado un contrato de trabajo sin explicación del contenido, 4 encuestados han dicho que habían recibido una descripción general del contrato de trabajo y 1 encuestado ha afirmado que no había recibido un contrato de trabajo formal. En cuanto a los cambios provocados por la pandemia del COVID-19, 5 encuestados han respondido que su organización laboral había interrumpido sus actividades durante un cierto periodo de tiempo, 10 encuestados han considerado que la pandemia del COVID-19 no había afectado al funcionamiento de su organización laboral, 4 encuestados han respondido que su organización laboral incluso había ampliado sus actividades durante la pandemia del COVID-19.

Los encuestados también han sido preguntados sobre si se había producido una reducción de la jornada laboral y del salario durante la pandemia del COVID-19, a lo que todos han respondido de forma diferente. 3 encuestados han indicado que su jornada laboral se había reducido pero su salario se había mantenido igual, 2 encuestados han indicado que su salario había aumentado, 7 encuestados han indicado que tanto su jornada laboral como su salario se habían mantenido igual, 6 encuestados han dicho que tanto su jornada laboral como su salario se habían reducido, mientras que sólo un encuestado ha respondido que su jornada laboral se había mantenido igual pero su

salario se había reducido. En cuanto a los posibles problemas relacionados con la seguridad social en el trabajo durante la pandemia del COVID-19, 9 encuestados han afirmado no haber tenido ningún problema, 6 encuestados han tenido problemas para que les aprobaran la baja por enfermedad remunerada o el seguro médico y de pensiones, 4 encuestados han tenido problemas para que les aprobaran los días libres remunerados, mientras que un encuestado ha tenido dificultades para que le aprobaran los permisos remunerados.

5 encuestados han afirmado que su salud y seguridad habían corrido un grave riesgo durante la pandemia del COVID-19, 6 encuestados han considerado que su salud y seguridad habían corrido algún riesgo durante la pandemia del COVID-19, 8 encuestados han respondido que su salud y seguridad en el trabajo no habían corrido ningún riesgo durante la pandemia del COVID-19, mientras que sólo un encuestado ha afirmado que su organización laboral había cesado sus actividades durante la fase más crítica de la pandemia del COVID-19. A la pregunta de si tuvieron acceso a ayuda financiera durante la pandemia, 15 encuestados han respondido que NO, mientras que los 5 restantes han recibido algún tipo de ayuda financiera de su país.

En cuanto a las formas posibles (o más bien deseables) en que los sindicatos pueden ayudar a los trabajadores móviles, 13 encuestados han opinado que estas organizaciones podrían ser útiles proporcionando apoyo e información sobre los derechos laborales y la seguridad en el trabajo, ofreciendo asistencia jurídica y representando a los trabajadores inmigrantes que sufren discriminación o explotación, y abogando por un trato justo y la igualdad de oportunidades para todos. 2 encuestados dicen que creen que el sindicato puede ayudar creando redes y comunidades de trabajadores inmigrantes, 3 encuestados piensan que el sindicato debería abogar por mejores salarios y condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva y las negociaciones con los empleadores, mientras que un encuestado piensa que el papel del sindicato debería centrarse en trabajar con la comunidad para promover la integración social y económica de los trabajadores inmigrantes.

La mayoría de los encuestados (12) han declarado pertenecer al grupo de edad de 35 a 44 años. En cuanto al nivel de estudios, la gran mayoría (17) había terminado la enseñanza secundaria o superior. Sorprendentemente, tres cuartos de los encuestados han indicado que estaban afiliados a un sindicato, 3 han dicho que no estaban afiliados a un sindicato pero que les gustaría afiliarse, mientras que 1 encuestado ha respondido que no estaba afiliado a ningún sindicato y que no pensaba afiliarse. En la encuesta han participado 10 hombres y 10 mujeres. La proporción entre hombres y mujeres es de 10.

## *Serbia*

El número total de encuestados en Serbia es de 44, la mayoría de los cuales son trabajadores inmigrantes (54%, es decir, 22 personas), seguidos de trabajadores transfronterizos (25%, es decir, 10) y casi otros tantos temporeros (21%, es decir, 9). Una proporción mucho mayor de encuestados son hombres, el 68% (28), frente al 29% de mujeres (12) y una persona que se identifica como persona no binaria. La distribución por edades es interesante: las personas de 25 años o menos y de 35 a 45 años son una minoría del 7% cada una (3), mientras que la mayoría de los encuestados tienen entre 25 y 34 años, el 55% (22), y entre 45 y 54 años, el 32% (13). La estructura de los encuestados en términos de nivel de cualificación es relativamente homogénea, ya que la mitad de la muestra está formada por encuestados con un título universitario (51%) y la otra mitad con estudios secundarios completos (49%). El país de origen de más de la mitad de los encuestados (61%) es uno de los países vecinos, mientras que los restantes proceden principalmente de Rusia, África (Zambia, Zimbabue, Túnez), Turquía y sólo una persona de la UE (Francia).

Aproximadamente un tercio de los encuestados, el 34% (14), tienen un contrato de trabajo indefinido, el 46% (19) de los encuestados tienen un contrato de duración determinada, aproximadamente el 7% (3) son autónomos y el 12% (5) no tienen un contrato de trabajo formal. La mayoría trabaja en el sector servicios, el 39% (16), en la construcción, el 20% (8), en la industria alimentaria, el 17% (7), en el sector informático, el 15% (6), mientras que el resto trabaja en la agricultura y otros sectores. Sólo el 10% (4) de los encuestados de la muestra están afiliados a un sindicato, mientras que el 28% (11) no están afiliados (pero les gustaría estarlo si tuvieran la oportunidad) y el 63% (25) ni están afiliados a un sindicato ni tienen intención de estarlo. Durante la pandemia del COVID-19, el 38% de los encuestados tenía un contrato de trabajo indefinido y el 30% un contrato de duración determinada. El 8% de los encuestados trabajaba por cuenta propia y el 25% no tenía un contrato de trabajo formal. Las personas con menor nivel de cualificación tenían menos probabilidades de estar empleadas de forma indefinida (26%) y más probabilidades de haber sido despedidas sin contrato de trabajo durante la crisis del COVID-19 (37% frente al 15% de las personas con mayor nivel de cualificación). La mayoría de los que trabajan sin contrato pertenecen a la categoría de trabajadores transfronterizos y temporeros y una minoría a la de trabajadores inmigrantes. La única diferencia está relacionada con el género, ya que sólo los hombres están representados en la categoría de trabajadores sin contrato. La edad de los encuestados no está relacionada con el grado de seguridad laboral.

Durante la pandemia, 1 de cada 10 encuestados ha experimentado una reducción de la jornada laboral mientras que su salario seguía siendo el mismo, y menos de una cuarta parte ha experimentado tanto una reducción de la jornada laboral como una reducción del salario. Aproximadamente el 7% de los encuestados afirma que su jornada laboral se ha mantenido igual, pero que sus ingresos se han reducido. Más de la mitad de los encuestados afirman que tanto sus horas de trabajo como su salario han permanecido igual durante la pandemia, mientras que uno de cada 20 destaca el hecho de que su salario ha aumentado mientras que la cantidad de trabajo ha

permanecido igual. En general, 1 de cada 3 trabajadores ha sufrido una pérdida de ingresos durante la pandemia, lo que ha afectado definitivamente a su calidad de vida e incluso a sus medios de subsistencia. Los riesgos eran especialmente pronunciados si vivían en un país extranjero, donde las redes informales de apoyo están poco desarrolladas y la posibilidad de obtener ayuda institucional es menor debido a la falta de información y a las barreras legales y lingüísticas.

En términos de salud y seguridad, un número significativo de encuestados se ha sentido en peligro durante la pandemia (más de una cuarta parte, el 27%). Dos tercios (66%) han afirmado que su salud y seguridad en el trabajo no había estado en peligro durante el periodo en cuestión, mientras que el 7% ha declarado que su empresa había suspendido temporalmente sus actividades. Los trabajadores temporeros también corrían especial peligro en este sentido. Aproximadamente menos de la mitad de los encuestados (44%) cree que los empresarios proporcionaron amplia información y formación para prevenir la propagación del COVID-19 en el lugar de trabajo, mientras que el tercio restante de los encuestados (34%) cree que habían proporcionado alguna información y formación. Sin embargo, el 15% de los encuestados afirma que los empresarios no han proporcionado ninguna información ni formación. Dado que más de la mitad de los encuestados no han recibido información ni formación sobre los riesgos de la pandemia, o la han recibido de forma insuficiente, puede concluirse que un número significativo de ellos se encuentra en situación de riesgo.

A la pregunta de cómo apoyan los sindicatos a los trabajadores inmigrantes, los encuestados han seleccionado las siguientes opciones. La mayoría (68%) cree que los sindicatos deberían proporcionar información y apoyo sobre los derechos de los trabajadores y la seguridad en el trabajo. La segunda opción más elegida es proporcionar asistencia jurídica y representación (abogacía) a los trabajadores inmigrantes discriminados o explotados (13%). Casi 1 de cada 10 encuestados (8%) apoya la defensa sindical de un trato justo y de la igualdad, mientras que 1 de cada 20 encuestados (5%) menciona la creación de redes y de comunidades de trabajadores inmigrantes para conseguir apoyo mutuo y recursos. El número de personas que señalan el trabajo con la comunidad para promover la integración social y económica de los trabajadores inmigrantes como la principal actividad de las organizaciones sindicales es bajo (3%), al igual que el número de personas que señalan la negociación con los empresarios para conseguir mejores salarios y condiciones de trabajo (3%).

## ENTREVISTAS/GRUPOS DE DISCUSIÓN: RESULTADOS Y DEBATE

### *Introducción*

Al igual que en las partes anteriores del estudio (análisis documental y encuestas nacionales), el estudio cualitativo pone de relieve el hecho de que existen diferencias significativas en la posición de los trabajadores móviles en los distintos países (en este caso desde la perspectiva de los representantes sindicales, los empresarios, las organizaciones empresariales y las instituciones).

### *España*

En España se han realizado un total de 30 entrevistas, repartidas de la siguiente manera: 10 en un grupo de discusión organizado el 20 de diciembre de 2023 y otras 20 entrevistas individuales. El 50% de los entrevistados eran mujeres y el otro 50% hombres, con lo que se ha conseguido un equilibrio de género. En cuanto a su categoría, el 11% son líderes sindicales y el 89% afiliados sindicales. En cuanto a los sectores económicos, coinciden con los ya mencionados en la fase de análisis de los cuestionarios, destacando el sector sanitario (61% de los encuestados) y el sector servicios (28%).

En general, existe un desconocimiento generalizado de los sistemas de contratación de trabajadores móviles. Por ejemplo, sólo el 55% de los encuestados a nivel general y el 44% a nivel sectorial saben que el sistema incluye un contrato de trabajo por escrito. En cuanto a las diferencias de derechos entre los trabajadores móviles y los locales (tema que se ha tratado con frecuencia en el grupo de discusión), el 70% de los participantes considera que no hay ninguna, ya que ambos grupos están cubiertos por el mismo convenio colectivo según su sector y la legislación general española. Sin embargo, el 15% de los participantes han afirmado que las condiciones de los trabajadores locales eran mejores.

A la pregunta de cuáles son los sectores de actividad en los que las condiciones de los trabajadores móviles son peores, el 35% de los participantes ha respondido que se trata de la agricultura, la limpieza y los servicios sociales y sanitarios. En cuanto a los retos a los que se enfrentan los trabajadores móviles cuando son desplazados, en los debates se han planteado una gran variedad de cuestiones, que hemos clasificado según el número de opiniones recibidas:

- contratos de duración determinada y peores condiciones de trabajo, 35%;
- inseguridad laboral, 20%;
- marco jurídico desconocido o mal comprendido, 15%;
- falta de contrato, 5%.



En cuanto a la negociación colectiva, sólo el 25% de los encuestados afirma conocer el marco jurídico de los trabajadores móviles, y el 80% de ellos piensa que no es eficaz. Sin embargo, la mayoría de los encuestados, el 60%, afirma desconocer estas leyes tanto a nivel nacional como europeo. La inseguridad laboral (25%) y la falta de movilidad debido al cierre de fronteras (25%) fueron las principales tendencias relacionadas con la prestación de servicios por parte de los trabajadores móviles durante la pandemia. La falta de información (25% de los encuestados), las lagunas jurídicas (25%) y tener que trabajar para obtener determinados derechos (15%) se citaron como los mayores problemas jurídicos durante la pandemia.

En general, los encuestados están de acuerdo en que las medidas más importantes adoptadas para los trabajadores móviles durante la pandemia del COVID-19 han sido la mejora de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva (35%), la mejora del suministro de información sobre los derechos de los trabajadores (15%) y la mejora de la protección social (15%). Los representantes sindicales han respondido que estas medidas se aplicaban a través de la negociación colectiva (40%) y a través de algún tipo de movilización (20%).

En el mismo apartado, con respecto a la implicación de los sindicatos en el apoyo a los trabajadores móviles, las opiniones fueron las siguientes:

- mediante acuerdos y peticiones de apoyo por parte de estos trabajadores, 40%;
- proporcionando mejor información sobre leyes y reglamentos, 35%;
- a través de presiones a empresarios y gobiernos, 15%;
- aumentando y mejorando la acción a nivel central de la UE, 10%.

La mayoría (50%) de los encuestados afirma desconocer la existencia de la negociación colectiva para los trabajadores móviles. El 25% de los encuestados menciona la inclusión de garantías de empleo para estos colectivos. En cuanto a las medidas a medio plazo para mejorar la negociación colectiva para los trabajadores móviles, las opiniones más populares han sido la inclusión de más y mejor información para estos trabajadores en sus contratos de trabajo (45%) y la inclusión de derechos sociales para mejorar las condiciones de trabajo (40%).

### *Portugal*

En Portugal se han organizado dos grupos focales con comités de empresa y directivos de dos grandes empresas del sector de la automoción: AutoEuropa y Faurecia. El primer focus group tuvo lugar el 11 de enero de 2024 en la sede de AutoEuropa, que forma parte del Grupo Volkswagen. Se trata de una de las mayores plantas del Grupo a escala internacional y emplea a unas 5.000 personas. En los últimos años se ha producido allí el modelo Volkswagen T-Roc. El grupo estaba formado por dos representantes del comité de empresa, cuatro representantes del departamento de comunicación, un jefe de equipo y un representante de RRHH.

Las principales conclusiones relativas a los trabajadores móviles fueron las siguientes:

1. según Rogério Nogueira, representante del comité de empresa de AutoEuropa, hay 500 afiliados sindicales entre los 4.800 trabajadores. El sindicato más representado es SITE SUL afiliado a la CGTP, seguido de SINDEL afiliado a la UGT y un pequeño sindicato llamado STASA (Sindicato dos Trabalhadores do Sector Automóvel), entre otros;
2. la tasa de sindicación se sitúa entre el 8 y el 9% y es uniforme en las diferentes secciones de la actual línea de producción;
3. un representante del comité de empresa de AutoEuropa, Rogério Nogueira, ha declarado que la empresa emplea actualmente a unos 30 trabajadores en América Latina, África y el sudoeste asiático;
4. actualmente viene mucha menos gente a Portugal, y la mayoría de los que vienen son ingenieros de Alemania;
5. el director de RRHH de AutoEuropa explicó que se trata de una mediana empresa gestionada en colaboración con el comité de empresa;
6. el director de RRHH de AutoEuropa también ha explicado que la cogestión es fructífera e incluye el diálogo sobre los cambios a la hora de innovar en las líneas de producción. Esta es la relación habitual entre los comités de empresa del Grupo VW (KV). La dirección prepara un estudio de viabilidad y luego lo debate con KV sobre aspectos como la formación, la digitalización y otros.

El 11 de enero de 2024 se celebró un segundo grupo de discusión en Forvia Faurecia. El grupo estaba formado por 4 representantes del comité de empresa, 2 representantes de la dirección de la planta y 3 investigadores del proyecto europeo.

Las principales conclusiones relativas a la posición de los trabajadores móviles fueron las siguientes:

1. según el director de Productividad y Digitalización, Anselmo Rodrigues, Faurecia contaba con un empleado fijo en Madrid desplazado desde la planta de Palmela. No obstante, el director explicó que lo visitaba y controlaba cada 15 días para supervisar las condiciones del hotel y la comida y comprobar que «se comportaba adecuadamente»;
2. el director prevé que sería necesaria una estructura más permanente para el nuevo cliente de VW en Pamplona. Este equipo debería incluir elementos que han sido retirados de la planta de Palmela;
3. según el representante del comité de empresa de Faurecia, Daniel Bernardino, hay 441 empleados en la planta, 146 mujeres y 49 trabajadores temporales. El salario medio es de 1.365 euros.

## *Polonia*

Sobre la base de las entrevistas con activistas sindicales y representantes de los empresarios, se pueden identificar varios sectores en los que es más fácil para los extranjeros encontrar empleo. Estos sectores son: transporte, agricultura e industria alimentaria, hostelería, construcción, servicios domésticos (limpieza y cuidados), industria informática. La principal ventaja competitiva de los trabajadores extranjeros es su mayor flexibilidad y disponibilidad horaria, lo que se puso de relieve en las entrevistas con los representantes de las empresas de trabajo temporal:

*eran más abiertos, estaban más dispuestos a desplazarse, incluso a largas distancias. En cierto sentido, vinieron aquí para ganar dinero, así que vivían donde estaba el trabajo, y no al revés. (Entrevista pág. 13)*

Los trabajadores y activistas del Comité Nacional de NSZZ Solidarność del sector del transporte y la hostelería afirmaron unánimemente en las entrevistas que las grandes empresas y multinacionales contratan a extranjeros en las mismas condiciones que a los trabajadores polacos y respetan los requisitos de salud y seguridad. El problema radica en las pequeñas empresas privadas, que a veces intentan aprovecharse de la ignorancia de los extranjeros, por ejemplo, contratándolos por debajo de las tarifas aplicables, incumpliendo obligaciones formales, como el registro de los contratos en el organismo de seguridad social (ZUS) y, como consecuencia, dejando de pagar las cotizaciones o incurriendo en morosidad. Sin embargo, los sindicalistas subrayan que el desconocimiento es un problema universal y transnacional.

La construcción y los servicios domésticos han sido citados por los encuestados como sectores en los que todavía se realizan contrataciones sin un contrato formal (aunque no es el caso de las grandes empresas de construcción, que no pueden permitirse infringir los derechos laborales y las normas de salud y seguridad) y en los que los trabajadores extranjeros a veces son explotados por empleadores deshonestos. Esta ha sido también la razón por la que un grupo de trabajadoras domésticas ucranianas se organizó en 2019 y más tarde fundó el Comité de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (Komisja Pracownic i Pracowników Domowych) n el sindicato Inicjatywa Pracownicza). En sus dos años de actividad, el comité ha intervenido con éxito en varios casos de abusos a trabajadores asistenciales, principalmente relacionados con el impago de salarios. Además, sus miembros organizan reuniones periódicas para informar a las cuidadoras de sus derechos.

Una industria particular en este contexto es el sector de las tecnologías de la información, que suele atraer a trabajadores muy cualificados. Las entrevistas también muestran que los empresarios polacos valoran mucho las competencias de los especialistas en TI de los países vecinos (Ucrania, Bielorrusia). Su ventaja adicional es una cultura de trabajo similar a la polaca, que no plantea retos adicionales al empresario en términos de gestión de equipos. En este sector, los empleados extranjeros pueden contar con las mismas condiciones de trabajo que los polacos.

La mayoría de los inmigrantes son empleados en virtud de contratos de derecho civil (contratos de mandato). Si están empleados en virtud de un contrato de trabajo, suele tratarse de un contrato de

duración determinada o de prueba. También cabe recordar que para los temporeros que tienen intención de regresar a su país de origen, la principal motivación es el salario, que es más elevado si se celebra un contrato civil. Además, es posible que no sean plenamente conscientes de los distintos tipos de contratos y de las ventajas que puede ofrecerles, por ejemplo, un contrato de duración determinada. En cuanto al cumplimiento de los derechos laborales (Inspección de Trabajo del Estado 2021, 2022), las violaciones más comunes de los derechos laborales son:

1. incumplimiento de las normas o reglamentos de salud y seguridad;
2. impago de salarios u otras prestaciones en la fecha acordada, pagos indebidos injustificados o deducciones;
3. violación de la normativa sobre el tiempo de trabajo o sobre los derechos de los trabajadores relacionados con la paternidad y el empleo juvenil.

Según las entrevistas, los sindicatos han ofrecido hasta ahora las siguientes actividades para los trabajadores extranjeros:

- reuniones periódicas de información e integración
- publicación de información en lenguas locales en sitios web y redes sociales (Facebook, Telegram)
- gestión de centros de información que ofrecen asesoramiento y orientación, también en ucraniano y ruso
- cursos de polaco e inglés
- programa de certificación de agencias de empleo (junto con Konfederacja Lewiatan);
- intervenciones ante los empresarios en nombre de los trabajadores;
- presentación de denuncias ante la Inspección de Trabajo del Estado (Państwowa Inspekcja Pracy).

Los expertos de las agencias de empleo también han señalado que la estructura del empleo de extranjeros está cambiando y que están surgiendo nuevos retos. Durante muchos años, el mercado laboral estuvo dominado por ciudadanos de Ucrania y Bielorrusia. Hoy en día, cada vez se contrata a más extranjeros de países geográfica y culturalmente distantes, como Indonesia, Colombia, Filipinas, Cuba, Georgia o Kazajstán.

### *Grecia*

En Grecia se realizaron 35 entrevistas. Se han celebrado de dos formas; diez de ellas han sido entrevistas cara a cara/individuales y el resto se han realizado en forma de grupo de discusión en línea. Según los entrevistados, los trabajadores móviles en Grecia suelen encontrar empleo en sectores estacionales como la agricultura y el turismo. En ambos casos, se trata principalmente de sectores estacionales como la agricultura, el turismo y la agroindustria, así como de empleo durante

todo el año en la industria y la construcción. Las relaciones laborales suelen ser temporales y el trabajo a tiempo parcial es habitual en ambas categorías. Según miembros y representantes sindicales, los trabajadores móviles suelen tener problemas con cuestiones legales relacionadas con el estatus y los permisos de residencia. Por otro lado, los representantes de los empresarios y las instituciones afirmaron que la legislación laboral se aplica en general a todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, y que no existen diferencias en la normativa y los derechos laborales entre los trabajadores móviles y los nacionales. Destacaron la importancia de obtener un permiso de trabajo y mencionaron que los trabajadores migrantes pueden tener menos derechos si no están registrados.

En cuanto a los sectores específicos en los que los trabajadores móviles en Grecia tienen derechos y condiciones más o menos favorables (en comparación con los trabajadores locales), en las respuestas aparecen algunas tendencias:

- construcción: en algunos casos, el sector de la construcción puede implicar condiciones de trabajo difíciles;
- servicios de limpieza y hostelería: los trabajadores móviles pueden ocupar puestos con salarios más bajos y menos prestaciones;
- servicios de alimentación: trabajar en restaurantes y establecimientos de catering puede implicar salarios más bajos y prestaciones limitadas
- limpieza: los trabajadores inmigrantes pueden trabajar en la limpieza o el servicio doméstico, donde las condiciones laborales no siempre son favorables;
- trabajadores agrícolas: los trabajadores inmigrantes pueden tener empleos con salarios más bajos y menos prestaciones (por ejemplo, trabajo manual sin el uso de maquinaria como tractores, etc.).

Los entrevistados identificaron varias formas en las que los sindicatos pueden contribuir a mejorar la situación de los trabajadores móviles en Grecia:

- información y educación: los sindicatos pueden ofrecer talleres de formación e información sobre los derechos laborales, la normativa y las condiciones de trabajo en el país de acogida para informar y empoderar a los trabajadores migrantes;
- apoyo jurídico: en caso de violación de los derechos laborales o de incumplimiento de los contratos, los sindicatos desempeñan un papel clave en la prestación de apoyo jurídico a los trabajadores afectados;
- negociación y convenios colectivos: a través de las negociaciones, los sindicatos pueden abogar en nombre de sus miembros, incluidos los trabajadores inmigrantes, por salarios más altos, mejores condiciones de trabajo y prestaciones adicionales;
- protección social: los sindicatos prestan apoyo en forma de servicios como seguros, asistencia sanitaria y otras prestaciones, contribuyendo a la protección social general de los trabajadores;



- empoderamiento de la comunidad: al fomentar el sentido de comunidad, los sindicatos proporcionan apoyo psicosocial y solidaridad y ayudan a los trabajadores inmigrantes a integrarse y encontrar apoyo entre sus compañeros;
- supervisión: garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, promover condiciones de trabajo justas y atender sus necesidades específicas;
- influencia política: los sindicatos participan activamente en los esfuerzos políticos para mejorar las leyes y políticas que afectan a los trabajadores inmigrantes, contribuyendo a la mejora general de sus derechos y del trato que reciben por parte de la sociedad.

En cuanto a los retos específicos que plantea la pandemia del COVID-19, los participantes griegos explicaron que tanto la Unión Europea como sus Estados miembros (incluida Grecia) han adoptado medidas para hacer frente a su impacto en el mercado laboral. Estas medidas incluyen la flexibilidad en áreas como el tiempo de trabajo, la seguridad laboral y el desempleo. Las respuestas ofrecen una visión general de que estas disposiciones se consideran eficaces para hacer frente a los retos causados por la pandemia. Sin embargo, los trabajadores transfronterizos, temporeros y migrantes se enfrentaron a obstáculos durante la pandemia del COVID-19, como la reducción de la actividad laboral, el aumento de los riesgos para la salud, el acceso limitado a los servicios sociales y médicos y la suspensión o pérdida del empleo debido a las dificultades económicas. Para hacer frente a estos problemas, los organismos gubernamentales y las organizaciones laborales suelen aplicar políticas y programas para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores, promover el empleo y la estabilidad económica y proporcionar protección social. Ante estos retos, se suele hacer hincapié en el refuerzo de las normas de salud y seguridad de los trabajadores. Otro entrevistado respondió que se refuerza la seguridad y la protección personal de los trabajadores móviles.

Cuando se les pidió ejemplos de prácticas exitosas para mejorar la situación de los trabajadores móviles, los entrevistados mencionaron iniciativas prácticas:

- información y formación: la realización de actividades de formación e información para concienciar a los trabajadores móviles sobre sus derechos, condiciones de trabajo y opciones de negociación fue un éxito. También se incluyó la formación profesional;
- cooperación transfronteriza: la cooperación transfronteriza entre sindicatos y organizaciones de distintos países ha dado resultados positivos y ha reforzado la solidaridad y la protección de los derechos de los trabajadores móviles;
- creación de centros de asesoramiento: ejemplos notables son la creación de centros de asesoramiento en algunas regiones para asesorar y apoyar a los trabajadores migrantes en diversas cuestiones, incluidos los aspectos jurídicos y sociales;
- creación de centros de acogida e información;
- programas de integración social;
- redes de apoyo;
- prórroga, renovación de contratos, aumentos salariales.

### *Macedonia del Norte*

En el marco de este proyecto se llevaron a cabo tres grupos focales con un total de 30 participantes. La mitad de los participantes eran representantes de los trabajadores, el resto eran empresarios o representantes de organizaciones empresariales. Seis encuestados declararon ser miembros de sindicatos, diez encuestados eran líderes o presidentes sindicales, cuatro encuestados eran representantes o pertenecían a organizaciones patronales y diez encuestados eran empresarios.

Los encuestados señalan que los trabajadores móviles suelen disfrutar de menos derechos que los trabajadores locales, sobre todo en cuanto a salarios más bajos, cotizaciones no pagadas y falta de seguridad social. Tampoco suelen estar amparados por las disposiciones legales que se les aplicarían si fueran, por ejemplo, miembros de un sindicato. La falta de seguridad social y de protección sanitaria, la falta de documentos oficiales de los empleados, la falta de protección sindical debido a la falta de afiliación sindical, la falta de seguros sanitarios, sociales y de pensiones, y la barrera lingüística y cultural son algunos de los retos señalados por los entrevistados. Algunos entrevistados creen que no han tenido problemas y que tienen los mismos derechos que los trabajadores locales.

En cuanto a cómo pueden ayudar los sindicatos a los trabajadores móviles, se hizo hincapié en la prestación de asistencia jurídica, la afiliación sindical, la información, la educación sobre sus derechos y la prestación de asistencia jurídica, la conclusión de un memorando internacional de cooperación con sindicatos de otros países y la conclusión de convenios colectivos y la adopción de nuevos cambios legislativos. A la pregunta sobre las acciones emprendidas por el sindicato/asociación/institución (si procede) en los últimos años (antes, durante y después de la pandemia del COVID-19) en relación con la situación de los trabajadores móviles y la negociación colectiva con ellos, la mayoría de los encuestados indicó que no se había emprendido ninguna acción. Los encuestados que indicaron que se había tomado alguna medida destacaron la demanda de trabajo desde casa, las exenciones fiscales para las empresas, la creación de la infraestructura necesaria para los pagos, los cambios en la legislación, el apoyo sindical y la firma de un acuerdo de cooperación con otros sindicatos de otros países.

En la mayoría de las respuestas se indicaba que las principales tendencias relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo, los contratos laborales, los despidos (incluidos los niveles salariales) de los trabajadores fronterizos, los trabajadores temporeros y los trabajadores migrantes durante la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 han sido la asignación de más recursos relacionados con la seguridad en el trabajo durante la pandemia. Sin embargo, también fue durante este período cuando se despidió al mayor número de trabajadores debido a la reducción de la carga de trabajo. Algunas respuestas destacaron que estaban a favor de clasificar el COVID-19 como enfermedad profesional.

Uno de los problemas legales más citados que experimentan los trabajadores móviles en relación con el cruce de fronteras, la seguridad social y la fiscalidad durante la pandemia del COVID-19 es

el cierre de fronteras y la imposibilidad de abandonar el país, lo que conduce al cruce ilegal de fronteras y al trabajo en la economía sumergida, así como a la permanencia ilegal en el país y al despido y la orden de baja administrativa de los trabajadores.

Entre las medidas a medio plazo que deben adoptar las instituciones, los sindicatos, las asociaciones y las empresas y que son pertinentes para promover la negociación colectiva y los contratos para los trabajadores móviles figuran las siguientes, recomendadas por los participantes en los grupos focales:

- afiliación sindical e información y consulta continuas a los trabajadores;
- regulación del estatuto y los derechos de los trabajadores móviles;
- reuniones más frecuentes con las cámaras de comercio;
- protección y provisión de condiciones de trabajo dignas;
- regulación de los derechos y protección mediante nuevos convenios colectivos, cambios legislativos, propuestas de enmienda, suplementos, etc.;
- formación y educación continua;
- facilitar la libre circulación de trabajadores;
- control y supervisión más estrictos;
- mejora de la seguridad social y la protección de la salud.

### *Serbia*

En Serbia se han realizado 30 entrevistas individuales (cara a cara), 15 con representantes sindicales, 13 con representantes de la patronal y 2 con representantes institucionales. Los representantes sindicales subrayan que la cuestión de los trabajadores móviles en Serbia acaba de salir a la luz y que ninguna de las partes responsables de regular sus derechos y obligaciones (y menos aún las instituciones estatales) está suficientemente preparada para la inmigración en Serbia. La práctica del pasado demuestra que los trabajadores móviles se han empleado en Serbia de diversas formas, que van desde el empleo completamente legal al completamente no regulado y prácticamente invisible para las instituciones.

Sigue siendo frecuente el empleo informal de extranjeros, sobre todo en los sectores de la construcción y la agricultura, donde los trabajadores no suelen tener los permisos necesarios y a veces sólo disponen de visados de turista. Los representantes sindicales distinguen claramente entre los tres tipos de trabajadores siguientes 1. trabajadores con permiso de residencia y trabajo, 2. trabajadores desplazados y 3. trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal. Los representantes sindicales señalan que los trabajadores móviles corren un alto riesgo de explotación, que se manifiesta en forma de salarios más bajos, pagos a cuentas distintas de las de los trabajadores (pago en efectivo), contratos de trabajo inexistentes o inadecuados, condiciones

laborales (horarios de trabajo, sanciones por infracciones de la disciplina laboral) y, en casos extremos, incluso extorsión, confiscación de pasaportes, información engañosa sobre las condiciones laborales, etc.

Los representantes sindicales consideran que la información es un factor importante para mejorar las condiciones de los trabajadores móviles. Por ejemplo, los folletos en las lenguas de los países de origen de los trabajadores móviles podrían proporcionar información importante sobre sus derechos en Serbia, así como sobre los posibles riesgos a los que suelen estar expuestos. *«Alguien de, por ejemplo, India o Vietnam, a cuyos sindicatos hemos enviado invitaciones a reuniones, debería entregar esos folletos en nuestro idioma y traducirlos a su lengua para informarles de lo que necesitan saber cuándo sus trabajadores vienen a Serbia a trabajar, y también habría que darles nuestras direcciones para que los trabajadores sepan dónde encontrarnos.»*

La mayoría de los empresarios comparten la opinión de que los trabajadores móviles no son ni una opción mejor ni más barata que los trabajadores locales, pero son la única opción fiable en el mercado laboral actual. *«Si organizas una obra, el mercado es hoy mucho más volátil, sobre todo en la construcción, y las fronteras están abiertas. Nuestra gente puede ir a Alemania. Los inmigrantes no pueden hacerlo»*. Los trabajadores móviles se enfrentan a muchos retos, desde el desconocimiento de todos sus derechos hasta la posible manipulación por parte de las agencias que organizan su trabajo aquí (por ejemplo, confiscación del pasaporte en casos extremos). Un segundo reto es que los empleadores nacionales no siempre conocen las formas en que los trabajadores móviles pueden ejercer realmente sus derechos sociales y, por tanto, no pueden apoyarles cuando lo necesitan. Los empresarios señalan que la barrera lingüística es un requisito importante para que los trabajadores móviles comprendan el contexto de sus derechos y cómo pueden ejercerlos. Sólo unos pocos encuestados están familiarizados con los reglamentos y normas internacionales, en particular las directivas europeas específicas. Muchos encuestados sólo conocen la legislación laboral en relación con los trabajadores locales.

Los representantes de las instituciones tienen una visión aún más matizada cuando se trata de la posición de los trabajadores móviles y de los retos a los que suelen enfrentarse. La forma más común de empleo para los trabajadores móviles es a través de agencias de empleo, lo que hace a estos trabajadores vulnerables debido a la naturaleza inestable y temporal del trabajo. *«No están empleados de forma permanente y no están integrados en el sistema público y legal formal, e incluso son pasados por alto en repetidas ocasiones por la normativa sobre el empleo de extranjeros. Los contratos informales suelen ser contratos temporales vinculados a trabajos específicos y empleos ad hoc»*. Consideran que las prácticas y normativas bajo las que operan los sindicatos nacionales limitan su capacidad para defender a una proporción significativa de trabajadores móviles, ya que representan a trabajadores contratados. *«Por principio y de acuerdo con nuestra legislación, es decir, específicamente en la República de Serbia, los sindicatos no pueden representar a las personas que no están empleadas permanentemente y no las reconocen como miembros sindicales potenciales»*

## CONCLUSIONES PRINCIPALES

1. El estatus y los derechos laborales que gozan los trabajadores móviles en cada uno de los países socios del proyecto varían considerablemente.
2. En función del país analizado, se observaron mayores o menores diferencias entre el tipo de contratos firmados antes y después de la pandemia, lo que en algunos casos provocó el cese de la actividad laboral.
3. En el momento de la firma del contrato de trabajo, existe un alto nivel de desconocimiento sobre los términos del mismo. Esto demuestra que un alto porcentaje de estos términos contractuales no se corresponden con los términos realmente ejecutados.
4. El acceso a la asistencia médica, la falta de movilidad, las dificultades para acceder al transporte y la precariedad laboral son los mayores problemas que se plantean durante la pandemia.
5. Durante la pandemia surgieron incertidumbres entre los trabajadores móviles, tales como: la falta de protección e información, la existencia de brechas legales y la necesidad de trabajar para obtener ciertos derechos.
6. El sector sanitario fue el que sufrió las condiciones laborales más desfavorables durante la pandemia: ampliación de la jornada laboral, dificultades con los permisos (vacaciones y descansos diarios y semanales) y diversos problemas en el sector sanitario.
7. La información que recibieron los trabajadores móviles sobre sus derechos durante el COVID-19 y sobre la pandemia fue proporcionada en gran medida por los sindicatos, las fuentes del Internet y las organizaciones oficiales.
8. La información es la mejor ayuda que los sindicatos pueden ofrecer a los trabajadores móviles, seguida del apoyo y la representación para conseguir un trato justo y el acceso a la negociación colectiva.
9. La mejor contribución de los sindicatos para apoyar a los trabajadores móviles es llegar a acuerdos y apoyar las demandas de estos trabajadores presionando a los empresarios y a los gobiernos; y con más y mejores acciones a nivel central de la UE.
10. Se reconoce que la mejora de las condiciones de empleo en el convenio colectivo, la mejora de la información sobre los derechos de los trabajadores y la mejora de la protección social son las medidas más importantes adoptadas durante COVID-19 para los trabajadores móviles.
11. Existe un desconocimiento generalizado de las medidas que podrían aplicarse en el marco de la negociación colectiva para los trabajadores móviles. Para mejorar las condiciones laborales, se considera necesario reforzar la información facilitada a estos trabajadores en sus contratos de trabajo y de incluir en los convenios colectivos los derechos sociales para mejorar las condiciones laborales.



## RECOMENDACIONES PRINCIPALES

1. Dada la falta de legislación específica para los trabajadores móviles a nivel de la UE y los constantes desafíos a los que se enfrentan estos grupos de trabajadores, se recomienda la creación de un marco normativo específico para las condiciones de empleo de los trabajadores móviles (trabajadores fronterizos, trabajadores temporeros y trabajadores migrantes) y la definición de un marco de diálogo social transnacional para regular estas condiciones de empleo.
2. Tanto los Estados miembros de la UE como los países candidatos deben mejorar sus marcos jurídicos nacionales y los procesos de negociación colectiva que establecen las condiciones de empleo de los trabajadores móviles para lograr una mejor posición y mejores derechos laborales para los trabajadores móviles.
3. Las acciones de los sindicatos y los comités de empresa en apoyo de los trabajadores migrantes deben reforzarse, mediante acuerdos y apoyo a sus solicitudes, mejorando la información sobre los derechos y la legislación, facilitando la asistencia inmediata y la representación individual y colectiva, y permitiendo un trato justo, así como el acceso a la negociación colectiva.
4. Las instituciones gubernamentales y las organizaciones independientes deben reconocer los retos particulares a los que se enfrentan las distintas categorías de trabajadores móviles: trabajadores fronterizos, trabajadores temporeros y trabajadores migrantes, y promover su visibilidad e integración en todo el país que los acoge.
5. Debe garantizarse la traducción de los documentos, especialmente en lo que se refiere a los derechos laborales que debe conocer un trabajador migrante, a su lengua materna.
6. Es necesario promover herramientas de educación y formación de los inmigrantes en su lengua materna para garantizar su mejor integración en la sociedad y facilitar su empleo.
7. Es necesario establecer canales básicos de información sobre las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores móviles, haciendo especial hincapié en el uso de las redes sociales y las páginas web nacionales.
8. Las garantías contempladas en las directivas europeas sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación transfronteriza de servicios deben extenderse a los trabajadores inmigrantes ante la afluencia de este tipo de trabajadores, así como las de los convenios colectivos y las legislaciones nacionales.
9. Es necesario mejorar las condiciones de empleo a través de la negociación colectiva en los convenios colectivos sectoriales y garantizar su aplicación a todos los trabajadores inmigrantes en su puesto de trabajo.
10. También es aconsejable crear regulaciones especiales para los trabajadores inmigrantes en sectores con alto empleo y desprotección, como el sector agrícola, el turismo o las profesiones sanitarias y asistenciales, en auge ante el envejecimiento de la población.
11. Es necesario combatir la economía sumergida de los trabajadores móviles y reforzar las inspecciones de trabajo para detectar irregularidades contractuales e imponer sanciones severas a quienes incumplan las normas.
12. Debe garantizarse el cumplimiento de los derechos fundamentales contemplados en la Carta: dignidad, libertad, igualdad y no discriminación, solidaridad (reconociendo el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas y el derecho a la seguridad social y a la protección de la salud), ciudadanía y justicia.
13. La asistencia sanitaria integral necesaria para todos debe ser proporcionada. Las urgencias, lo imprescindible (el examen por un médico o el suministro de los medicamentos necesarios), la

asistencia sanitaria a las mujeres embarazadas y la asistencia médica y educativa a los menores en situación irregular deben determinarse en las mismas condiciones que para los nacionales.



*This copy is free*

*“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.”*



Co-funded by  
the European Union