

Nota de la CES sobre los trabajadores desplazados y el brote de COVID-19

Las medidas no llegan a proteger a los trabajadores desplazados en el brote de COVID-19

Los trabajadores desplazados en la UE se enfrentan a retos particulares en vista del brote de COVID-19 y las medidas impuestas, no sólo en lo que respecta a las restricciones fronterizas a la libre circulación de trabajadores y servicios, sino también en lo que se refiere a las medidas de emergencia introducidas para mitigar y proteger a los trabajadores y las empresas de las consecuencias negativas de la crisis. Los trabajadores desplazados corren un riesgo especial de quedarse atrás.

Si bien en los Estados Miembros se están introduciendo medidas como planes de regulación del tiempo de trabajo, prestaciones de desempleo adaptadas y medidas para facilitar el trabajo desde casa, esos acuerdos no se aplican necesariamente a los trabajadores desplazados o no abordan suficientemente sus necesidades o su situación particular.

Necesidad de medidas justas, coordinadas y amplias para proteger a los trabajadores desplazados

Faltan medidas específicas y coordinadas para los trabajadores desplazados. No deben quedar rezagados en la crisis, como resultado de que sus empleadores hayan ejercido su libertad de prestación de servicios en virtud de la legislación de la UE.

El 30 de marzo de 2020, la Comisión Europea publicó las [Directrices](#) sobre la libre circulación de trabajadores en el contexto de la pandemia de COVID-19 y las restricciones fronterizas que han establecido los Estados miembros. Aunque establecen la igualdad de trato como principio general para establecer o mitigar cualquier restricción a la libre circulación de los trabajadores durante las crisis, las Directrices no abordan adecuadamente los problemas a los que se enfrentan los trabajadores desplazados en lo que respecta al acceso al lugar de trabajo, la salud y la seguridad, la protección social y el acceso a un alojamiento decente, instalaciones sanitarias, atención de la salud e información. De igual modo, la [ficha descriptiva](#) de la Comisión, con preguntas y respuestas que pretenden complementar las Directrices, no aborda suficientemente estos problemas de inseguridad jurídica y falta de condiciones de trabajo decentes a los que se enfrentan los trabajadores desplazados.

Con el fin de facilitar los transportes en los cruces de frontera, la Comisión publicó además, el 23 de marzo, directrices especiales sobre los denominados [carriles verdes](#), que de hecho corren el riesgo de tener consecuencias de gran alcance en detrimento de las condiciones de trabajo de muchos trabajadores del transporte.

Muchos trabajadores desplazados desarrollan su actividad en ocupaciones críticas y sectores cruciales

Los trabajadores desplazados son empleados que trabajan de manera regular en un Estado miembro pero que son enviados a otro Estado miembro por el mismo empleador para trabajar en él durante un período de tiempo limitado.

Según los [datos sobre los trabajadores desplazados](#), en 2017 se realizaron 2,8 millones de operaciones de desplazamiento en la UE.

Todavía no se dispone de datos sobre cómo ha afectado y afectará el brote de coronavirus a los trabajadores desplazados dentro del mercado interior, pero algunas observaciones preocupantes muestran que los trabajadores desplazados son particularmente vulnerables a los efectos negativos que tiene la crisis, tanto en términos de salud como de consecuencias socioeconómicas. Es preciso remediar urgentemente y vigilar de cerca la situación de esos trabajadores.

La mayoría de estos trabajadores desplazados trabajan en sectores como la construcción y las infraestructuras, el transporte, la logística y la redistribución, la industria alimentaria y la agricultura. Estos sectores son de crucial importancia, especialmente durante la crisis de COVID-19. Muchos trabajadores desplazados están en la vanguardia de la ayuda a la sociedad para hacer frente a la crisis y, por lo tanto, es necesario garantizarles información adecuada, protección y condiciones de trabajo y de vida decentes en todas las circunstancias.

El marco jurídico actual no logra abordar los desafíos de los trabajadores desplazados

En la actualidad, el desplazamiento de trabajadores dentro del mercado interior se rige principalmente por la [Directiva 96/71 sobre el desplazamiento de trabajadores](#), junto con el [Reglamento sobre la coordinación de la seguridad social 883/2004](#). La Directiva en cuestión reconoce a los trabajadores desplazados un conjunto de derechos fundamentales vigentes en el Estado miembro de acogida, pero, por ejemplo, el subsidio de enfermedad no forma parte del núcleo duro de los derechos garantizados por la Directiva. El subsidio de enfermedad que paga el empleador en virtud de la legislación laboral o los convenios colectivos pertinentes en el Estado miembro de acogida no se extiende necesariamente a los trabajadores desplazados como parte de su remuneración. No obstante, la Directiva prevé la posibilidad de que los Estados miembros de acogida amplíen aún más la aplicación de los términos y las condiciones de empleo a los trabajadores desplazados sobre la base de la igualdad de trato y el régimen público. Debe considerarse urgentemente la posibilidad de introducir esas medidas.

De conformidad con el Reglamento 883, los trabajadores desplazados siguen teniendo derecho a recibir las prestaciones de la seguridad social del Estado miembro (de origen) en el que pagan las cotizaciones a la seguridad social, y no del Estado miembro de acogida en el que se presta el servicio. Con arreglo a las normas actuales, el sistema de seguridad social del Estado miembro de acogida sólo puede aplicarse en caso de que el desplazamiento exceda de 24 meses.

Las medidas temporales introducidas para mitigar las consecuencias socioeconómicas de la crisis para los trabajadores pueden combinar elementos de protección social con la legislación laboral y los convenios colectivos. Esto corre el riesgo de crear lagunas en la protección con respecto a los trabajadores desplazados y a la posibilidad de que se beneficien de esos planes, ya que no tienen derecho a la igualdad de trato en la misma forma que los trabajadores que ejercen su libre circulación en virtud del artículo 45 del TFUE, sino que de hecho entran en el ámbito de la libre circulación de servicios en virtud del artículo 56 del TFUE.

Necesidad de acceso, información y aplicación de medidas de salud y seguridad

De conformidad con la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, los trabajadores desplazados están protegidos por las disposiciones de salud, seguridad e higiene del Estado miembro de acogida. En vista del brote de COVID-19, se han introducido nuevas medidas por parte de las autoridades o mediante los convenios colectivos para mejorar la protección de los trabajadores y evitar una mayor propagación del virus.

No obstante, no hay acceso a información adecuada y visible sobre los riesgos para los trabajadores desplazados en otros idiomas que no sean el del Estado miembro de acogida. Las pruebas también demuestran que muchas empresas no han aplicado medidas de precaución ni han proporcionado a los trabajadores el equipo de protección necesario, lo que a su vez genera estrés, inseguridad y aumenta los riesgos de contaminación. Prácticas como el desplazamiento en cadena y el desplazamiento de trabajadores de agencias de trabajo temporal corren el riesgo de difuminar aún más las obligaciones de información, así como las responsabilidades en materia de salud y seguridad.

Análogamente, las reglamentaciones relativas al distanciamiento físico, el número máximo de trabajadores y otras precauciones de higiene a menudo no se observan en los lugares de trabajo, y los métodos, procedimientos y objetivos de trabajo no se adaptan en consecuencia. El distanciamiento físico puede ser difícil de observar en lugares de trabajo como obras de construcción, almacenes y granjas, a menos que se introduzcan procedimientos especiales. Debido a la pesada carga de trabajo y a la presión del tiempo, muchos de esos trabajadores se sienten presionados y ni siquiera tienen tiempo de seguir las medidas de seguridad oficiales vigentes, temiendo no poder cumplir sus objetivos diarios o por hora.

Es necesario dar a las inspecciones de trabajo el mandato y la capacidad de vigilar y hacer cumplir también este tipo de medidas de salud y seguridad en el trabajo. Además, los empleadores que decidan suspender sus servicios de desplazamiento por motivos de salud y seguridad no deben ser considerados responsables por no poder cumplir a tiempo sus obligaciones de servicio.

Problemas de acceso al lugar de trabajo, entrada, salida y riesgos de escasez de mano de obra

Como consecuencia de las medidas de salud pública impuestas en el lugar de trabajo, en

el sector o en las fronteras, los trabajadores desplazados pueden tener dificultades para acceder al lugar de trabajo o al Estado miembro de acogida para prestar sus servicios. En consecuencia, las actividades de desplazamiento no sólo pueden retrasarse o cancelarse, sino que los trabajadores desplazados corren igualmente el riesgo de ser los primeros en ser despedidos debido a las consecuencias económicas de la COVID-19. Incluso en los casos en que los Estados miembros han decidido suspender los despidos, esas medidas no protegen necesariamente a los trabajadores desplazados que no están empleados oficialmente en el Estado miembro de acogida.

Muchos trabajadores desplazados ya no pueden seguir prestando sus servicios en el Estado miembro de acogida, ya que su empleador de origen los ha llamado a casa como consecuencia del brote de COVID-19. Hay indicios de que muchos trabajadores desplazados, por ejemplo en la industria de la construcción, abandonaron sus Estados miembros de acogida, lo que a medio plazo puede dar lugar a una escasez de mano de obra en varios sectores. Los trabajadores desplazados que desean seguir trabajando también pueden tener problemas para volver a entrar en el Estado miembro de acogida debido a las restricciones fronterizas o a las órdenes de cuarentena sin acceso a la paga por enfermedad.

Problemas para acceder a los planes de protección social y de apoyo en/desde el Estado Miembro de acogida

Los trabajadores desplazados que no pueden regresar al Estado miembro de origen o que optan por permanecer en el Estado miembro de acogida -independientemente de que puedan trabajar o no- pueden tener problemas para acceder a la protección social, a las medidas temporales y a los planes de apoyo introducidos a raíz del brote de COVID-19. Corren el riesgo de quedarse sin protección ni ingresos en un Estado miembro en el que no están cubiertos por el sistema nacional de seguridad social.

Según se informa, algunos trabajadores desplazados luchan por reclamar prestaciones de desempleo en su Estado Miembro de origen mientras siguen presentes en el territorio de los Estados Miembros de acogida. Esto debería facilitarse mediante procedimientos de solicitud electrónicos y mayores posibilidades de exportar las prestaciones.

Además, el brote de COVID-19 saca a la luz las injusticias relacionadas con las prácticas de desplazamiento en las que la remuneración bruta de los trabajadores desplazados se compone en gran medida de asignaciones de desplazamiento libres de impuestos, aparte de las compensaciones por gastos de viaje, alojamiento y comida. Esos trabajadores desplazados que solicitan prestaciones de desempleo en su Estado miembro de origen reciben prestaciones calculadas sobre la base de su salario bruto imponible -que en muchos casos es considerablemente inferior- en lugar de basarse en la cantidad bruta pagada realmente durante el desplazamiento.

Además, los trabajadores desplazados pueden no tener derecho a las medidas introducidas en relación con el sistema de seguridad social del Estado miembro de acogida, como los diferentes tipos de subsidios por reducción de la jornada de trabajo, el acceso simplificado a la asistencia social y las disposiciones relativas a las licencias por enfermedad que facilitan la permanencia de los empleados en sus hogares. Del mismo modo, los regímenes de ayuda estatal introducidos por algunos Estados miembros sólo

se dirigen a los empleadores que pagan las cotizaciones sociales de los empleados que trabajan en ese mismo Estado miembro, con lo que se excluyen los empleadores y los trabajadores desplazados. En esos casos, los trabajadores desplazados deberían tener derecho a acogerse a cualquier plan de ayuda pertinente del Estado miembro de origen.

En caso de que los trabajadores desplazados, como último recurso, puedan solicitar asistencia financiera social en el Estado miembro de acogida, es posible que no sepan que existe ese apoyo o que tengan dificultades para encontrar información o presentar su solicitud en un idioma que entiendan.

Los nacionales de terceros países que son enviados de un Estado miembro a otro se encuentran en una situación especialmente vulnerable, ya que pueden tener posibilidades aún más limitadas de regresar "a casa" al Estado miembro de origen y/o acceder a la protección social. Los trabajadores migrantes desplazados que son despedidos pueden incluso correr el riesgo de tener que abandonar la UE, si su permiso de trabajo se ha expedido sobre la base de un contrato de trabajo.

Riesgos para la salud debido a la falta de alojamiento, condiciones y cuidados decentes para los trabajadores desplazados

Los alarmantes informes sobre la falta de condiciones decentes para los trabajadores desplazados en sectores cruciales constituyen un riesgo para la salud no sólo para los propios trabajadores desplazados sino que también aumentan considerablemente el riesgo de una mayor propagación del virus. Es necesario adoptar medidas urgentes para eliminar esos riesgos y proteger a los trabajadores.

El alojamiento que se proporciona a los trabajadores desplazados en los Estados Miembros de acogida suele ser de un nivel deplorable, con un acceso deficiente a las instalaciones sanitarias. Muchos trabajadores viven juntos en pequeñas instalaciones con constantes cambios de compañeros de habitación. Pueden ser transportados hacia y desde el lugar de trabajo en mini furgonetas, comiendo todos los días juntos en comedores reducidos. En esas condiciones el distanciamiento físico es imposible, ni en el trabajo ni en su tiempo libre. Los empleadores y las empresas que utilizan trabajadores desplazados deben ser considerados responsables de garantizar unas condiciones de vivienda e instalaciones sanitarias decentes, saludables y seguras, también cuando se contrata a terceros para proporcionarles alojamiento.

Los trabajadores desplazados deben tener igualmente garantizado el acceso a una atención sanitaria asequible en el Estado miembro de acogida. Con poco acceso a información precisa o a la paga por enfermedad y con miedo a perder sus ingresos o su puesto de trabajo, los trabajadores desplazados pueden tener dificultades para mantenerse alejados del trabajo incluso en caso de que se sientan enfermos. Para muchos trabajadores desplazados, su alojamiento está estrechamente relacionado con su trabajo. Perder su puesto de trabajo en tiempos del brote de COVID-19 no sólo constituye un riesgo de perder sus ingresos, sino también su hogar.

Observaciones finales sobre la necesidad de medidas específicas para proteger a los trabajadores desplazados

En vista del brote de COVID-19, los trabajadores desplazados se encuentran en una situación especialmente vulnerable, que no se remedia suficientemente con el marco jurídico vigente, las recomendaciones o las medidas temporales introducidas en los Estados Miembros. Los principios rectores de cualquier medida adoptada para abordar los retos particulares a los que se enfrentan los trabajadores desplazados deberían ser la salud y la seguridad de todos los trabajadores, el respeto de todas las condiciones de trabajo existentes, así como su aplicación efectiva, la igualdad de trato entre los trabajadores locales y los desplazados, reconociendo al mismo tiempo la situación especialmente vulnerable de muchos trabajadores móviles, transfronterizos y migrantes.