



Medidas nacionales dirigidas a los trabajadores de temporada¹ para hacer frente a la escasez de mano de obra (en particular en el sector agrícola)

Esta nota informativa fue elaborada originalmente el 18 de mayo y ha sido actualizada el 29 de mayo para tener en cuenta más informaciones y avances en Francia, Italia e Irlanda, y el 12 de junio respecto a España y el Reino Unido.

Introducción

Tras el brote de COVID-19, se están aplicando una serie de medidas a corto plazo a nivel nacional dirigidas a los trabajadores de temporada, en particular en la agricultura, para hacer frente a la escasez de mano de obra y garantizar que no se ponga en peligro el suministro de alimentos. Sin embargo, la evidencia demuestra que estas medidas a menudo no logran salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores de temporada a pesar de los riesgos relacionados con la pandemia actual. Incluso en circunstancias normales, los trabajadores de temporada empleados en el sector agrícola se enfrentan a menudo a condiciones de trabajo y de vivienda deplorables. Con frecuencia viven en contenedores o incluso segregados en refugios rudimentarios construidos en barrios marginales superpoblados sin agua corriente, electricidad y saneamiento adecuado. El distanciamiento social en estos asentamientos informales no es una expectativa realista. El riesgo de ser infectado por el virus es aún más evidente ahora que se han levantado parcialmente las restricciones de cierre en varios Estados Miembros.

Esta situación crítica ya ha sido comunicada en múltiples ocasiones por la EFFAT, la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo, que ha pedido que se apliquen medidas urgentes para salvaguardar a los trabajadores agrícolas temporeros y migrantes.²

El sector agrícola en Europa se ve afectado por los bajos ingresos medios, junto con una elevada carga de trabajo; una elevada proporción de condiciones de trabajo ilegales y precarias, especialmente para los trabajadores migrantes y de temporada tanto de la UE como de terceros países; una incidencia extremadamente alta de accidentes y enfermedades - la agricultura ocupa el primer lugar entre los sectores europeos en cuanto a accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo; y una baja participación en los programas de educación y capacitación. En conjunto, todo ello dibuja un panorama sombrío en el que

¹ Se utiliza indistintamente la denominación trabajadores de temporada y trabajadores temporeros. (Nota de T.)

² Por favor, véase para referencia una [carta](#) de EFFAT dirigida a la Comisión Europea el 23 de marzo. El 14 de abril, junto con 27 organizaciones de la sociedad civil, EFFAT [reiteró su petición](#) de acción urgente. El 15 de mayo 2020, la EFFAT también llegó a una declaración conjunta con GEOPA, su interlocutor social que representa a los agricultores a nivel de la UE. La declaración tiene por objeto determinar las normas mínimas que deben respetarse en toda la UE para proteger la salud de los trabajadores de temporada durante la pandemia.



los trabajadores suelen ser presa de una explotación generalizada, que incluye *el caporalato*, otras prácticas mafiosas y otras formas de esclavitud moderna.

La escasez de mano de obra en el sector agroalimentario demuestra que la agricultura europea depende en gran medida de los trabajadores de temporada y migrantes, muchos de ellos indocumentados. La crisis actual arroja luz sobre las malas condiciones laborales del sector agroalimentario, que han sido ignoradas durante demasiado tiempo.

El marco jurídico de los trabajadores de temporada en la UE

El trabajo de temporada puede ser realizado tanto por ciudadanos de la Unión Europea como por nacionales de terceros países, empleados temporeros en un Estado miembro de la Unión Europea, pero conservando su lugar de residencia principal en otro Estado miembro de la Unión Europea o en un tercer país. La igualdad de trato es el principio básico de los dos regímenes jurídicos que rigen los trabajadores de temporada de la UE y de otros países. A este respecto, cabe recordar que la igualdad de trato no sólo requiere que se traten de igual manera situaciones comparables, sino que también se traten de manera diferente situaciones diferentes. Los trabajadores de temporada pueden encontrarse en una situación especialmente vulnerable, que puede requerir una atención especial para garantizar la igualdad de trato. Análogamente, la presencia de trabajadores temporeros tanto de la Unión Europea como de terceros países en el mismo lugar de trabajo puede reforzar mutuamente el requisito de la igualdad de trato al constituir un elemento de comparación eficaz.

Los ciudadanos de la Unión Europea pueden realizar trabajos de temporada en otro Estado miembro sobre la base de su derecho a la libre circulación dentro de la UE. La libre circulación de los trabajadores es un derecho fundamental de los trabajadores e implica la abolición de toda discriminación basada en la nacionalidad en lo que respecta al empleo, la remuneración y otras condiciones de trabajo y empleo. El empleo de temporada se rige por las leyes del Estado miembro de acogida sobre la base de la igualdad de trato. A este respecto, los ciudadanos de la Unión Europea, en su calidad de trabajadores de temporada, gozan de los mismos derechos y prerrogativas que los nacionales en lo que respecta, *entre otras cosas*, a las disposiciones de los convenios laborales colectivos e individuales, las condiciones de trabajo y el acceso a los sindicatos (como se consagra en el Reglamento [492/2011](#) sobre la libertad de circulación de los trabajadores dentro de la Unión). Además, pueden beneficiarse de la protección establecida por los instrumentos de la Unión Europea, como la Directiva sobre la declaración escrita o la Directiva sobre el trabajo de duración determinada. En algunas situaciones, la Directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores, así como la Directiva sobre el trabajo de las empresas de trabajo temporal [2008/104](#), también pueden ser pertinentes. El acceso a las prestaciones de desempleo y a la protección social se rige por las normas del Estado miembro en el que el ciudadano de la UE está asegurado, según lo determina el Reglamento [883/2004](#) sobre la coordinación de la seguridad social.

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 dependiente del paso de las estaciones. La Directiva otorga a los trabajadores el derecho a la igualdad de trato con los nacionales del Estado miembro de acogida en lo que respecta a



las condiciones de empleo, la edad mínima para trabajar, las condiciones de trabajo, incluidos el pago y el despido, el horario de trabajo, las licencias y las vacaciones, así como las medidas de salud y seguridad en el trabajo. El requisito de la igualdad de trato se aplica en parte también a la seguridad social, como en las prestaciones relacionadas con la enfermedad, la invalidez y la vejez, mientras que los Estados miembros de acogida, debido al carácter temporal de la estancia de los trabajadores de temporada, pueden limitar el acceso al desempleo, las prestaciones familiares, las ventajas fiscales, la educación y la formación profesional. La Directiva también garantiza a los trabajadores de temporada el acceso a un alojamiento que asegure un nivel de vida adecuado y que cumpla las normas generales de salud y seguridad vigentes en el Estado miembro de acogida. A pesar de que la Directiva tiene por objeto garantizar una amplia igualdad de trato a los trabajadores temporeros nacionales de terceros países, ha demostrado ser inadecuada para garantizar el pleno respeto de los derechos de los trabajadores migrantes.

Directrices de la Comisión sobre la entrada y la libre circulación de los trabajadores de temporada

Tras el brote de COVID-19 y las restricciones fronterizas establecidas por los Estados miembros, la Comisión Europea publicó el 30 de marzo de 2020 un documento sobre el ejercicio de la libre circulación de trabajadores, como en el caso de los trabajadores temporeros, fronterizos y desplazados de la UE. Las directrices tienen por objeto garantizar que los trabajadores móviles de la UE, y en particular de los sectores esenciales, puedan llegar a su lugar de trabajo también en situaciones transfronterizas entre los Estados miembros, evitando al mismo tiempo una mayor propagación del virus. Para responder a la escasez de mano de obra en sectores esenciales como consecuencia de la crisis, los Estados miembros pueden recurrir al Comité Técnico de la Comisión sobre la Libre Circulación de los Trabajadores para intercambiar información sobre sus necesidades. En lo que respecta a los trabajadores de temporada, estas Directrices se complementan con una [Ficha Técnica](#), así como con las [Directrices](#) de la Comisión sobre las restricciones a los viajes no esenciales a la UE de nacionales de terceros países, publicadas el mismo día.

En las Directrices para la entrada en la UE de nacionales de terceros países se identifica a los trabajadores de temporada en la agricultura como una categoría esencial de trabajadores a la que no se debe aplicar la restricción temporal de los viajes no esenciales, al tiempo que se alienta a los Estados miembros a que introduzcan controles sanitarios coordinados y reforzados para todas las personas que entren en la UE. De manera análoga, en las Directrices sobre la libre circulación se recomienda a los Estados miembros que permitan a los trabajadores temporeros seguir cruzando sus fronteras para trabajar si el trabajo en el sector de que se trate sigue estando permitido en el Estado miembro de acogida. Los controles sanitarios para los trabajadores móviles, como los trabajadores temporeros, deben realizarse en las mismas condiciones que los de los nacionales que ejercen las mismas ocupaciones. Se alienta también a los Estados miembros a que comuniquen a los empleadores la necesidad de proporcionar una protección adecuada en materia de salud y seguridad.

Si bien se hace hincapié en la igualdad de trato como principio general para establecer o mitigar cualquier restricción, estos documentos de directrices, sin embargo, no abordan adecuadamente los desafíos particulares que enfrentan los trabajadores de temporada en la



crisis. Dada su situación vulnerable, es necesario garantizar a los trabajadores temporeros el acceso a medidas adecuadas de salud y seguridad y a equipo de protección, a un alojamiento decente, así como a información sobre el virus y las normas aplicables en materia de empleo y seguridad social.

Las organizaciones afiliadas a la CES y a la EFFAT han informado sobre las diferentes medidas adoptadas a nivel nacional dirigidas a los trabajadores de temporada para hacer frente a la escasez de mano de obra en el sector agrícola, así como sobre los riesgos identificados en relación con esas medidas. *Una nota de advertencia, esta nota informativa capta una situación dinámica que está sujeta a cambios continuos. Por consiguiente, pedimos a las organizaciones afiliadas que nos proporcionen más información sobre las medidas relacionadas con la COVID-19 que se han introducido en su país para que podamos actualizar esta nota informativa.*

* * * * *

Albania

El brote de Covid-19 tuvo una gran repercusión en el trabajo de muchos trabajadores temporeros albaneses que suelen trabajar en otros países de la UE. Los trabajadores albaneses empleados en Italia y Grecia volvieron a Albania después del anuncio del cierre. El gobierno albanés y el griego firmaron un acuerdo el viernes 1 de mayo que allanó el camino para que miles de trabajadores de temporada albaneses trabajen en el sector agrícola de Grecia, a pesar de las actuales restricciones del coronavirus.

El Parlamento griego aprobó el acuerdo que permitirá a hasta 10.000 albaneses entrar en Grecia sin visado, a partir de mediados de mayo. El alojamiento será proporcionado por los agricultores.

La primera fase de contratación se refiere a trabajadores albaneses que ya han trabajado en Grecia. La segunda fase de contratación incluirá también a otros trabajadores. Los albaneses que quieran trabajar en el sector agrícola en Grecia deben solicitarlo en línea en la plataforma www.punënegreqi.gr a partir del 4 de mayo.

Los empleadores griegos que estén interesados en contratar a trabajadores temporeros pueden solicitarlo a las cooperativas agrícolas de las regiones del 4 de mayo al 20 de junio.

Los traslados en autobús serán realizados por empresas de viajes que aplican los protocolos de seguridad establecidos por el gobierno griego. Las pruebas del covid-19 costarán 80 € al agricultor y se realizarán en el propio autobús, en el paso fronterizo de Kapshtica. Luego se enviarán a los laboratorios contratados en Salónica. Se han alcanzado acuerdos en hoteles para la cuarentena hasta que los resultados de las pruebas estén disponibles.

Austria

En Austria se necesitan actualmente unos 5.000 trabajadores agrícolas para llevar a cabo la cosecha. Las fronteras siguen cerradas, con la excepción de la entrada de los trabajadores



fronterizos: hasta ahora sólo los trabajadores fronterizos de la República Checa o Hungría tenían la oportunidad de viajar a Austria todos los días para la cosecha. Debido al cierre de las fronteras, muchos trabajadores extranjeros no pueden llegar a Austria o regresar a Austria. Esto afecta a miles de empleados, en particular en las áreas de agricultura y silvicultura, procesamiento de alimentos y venta de alimentos al por menor. En consecuencia, las asociaciones de agricultores pidieron al Gobierno que adoptara medidas concretas para superar la actual escasez de mano de obra en el sector agrícola. Vuelos chárter organizados y pagados por los propios agricultores han llevado hasta ahora a unos 250 trabajadores agrícolas rumanos a Austria para trabajar en los campos. Estos trabajadores llegaron principalmente al Tirol, Carintia y la Baja Austria.

Un decreto publicado en la tarde del 30 de abril por el Ministro de Salud Rudolf Anschober (Verdes) prevé ahora excepciones adicionales para "vuelos para el transporte de trabajadores temporeros en el sector agrícola y forestal, así como de personal sanitario y de atención médica".

Para satisfacer la demanda de trabajo temporero, el Gobierno también ha puesto en marcha una [plataforma en línea](#) para reclutar trabajadores agrícolas voluntarios en Austria, pero la iniciativa, a la que se opuso en gran medida PRO-GE, no tuvo éxito. Aunque se han inscrito unas 7.000 personas, algunas han encontrado el lugar de trabajo demasiado lejos. El trabajo agrícola de temporada suele entrañar condiciones de trabajo duras, violaciones de la legislación laboral y dumping salarial. La protección de los trabajadores es a menudo inexistente, a lo que se suma el aislamiento en regiones muy rurales y un alto grado de dependencia del empleador. Las iniciativas que fomentan las colocaciones forzadas afectan en particular a grupos vulnerables como los migrantes, los solicitantes de asilo, los refugiados, etc.

Para responder a la situación actual, PRO-GE ha actualizado sus [materiales de campaña](#) para los trabajadores temporeros de la agricultura con información relacionada con el covid-19, junto con demandas políticas. De manera similar, los Ministerios de Salud, así como de Agricultura y la Cámara de Agricultura, tienen la intención de emitir directrices conjuntas sobre la salud y la seguridad de los trabajadores temporeros en la agricultura.

Bélgica

Como reacción a la restricción de la migración intraeuropea, el Gobierno belga ha decretado tres medidas para facilitar el trabajo temporero en la agricultura. En primer lugar, las medidas permiten la renovación de los permisos de trabajo temporero, duplicando así su duración (potencial). En segundo lugar, se aceptará la prolongación de los permisos de trabajo en los diferentes subsectores agrícolas (como también se acordó entre los interlocutores sociales en 2019). En tercer lugar, Bélgica ha levantado el embargo sobre la contratación de trabajadores que hayan estado empleados en los 180 días anteriores, facilitando así la afluencia de trabajadores jubilados, desempleados temporales, despedidos recientemente por el mismo u otro empleador, con licencia de maternidad, etc. Además, los interlocutores sociales han facilitado un comprobante de los formularios de empleo que deben rellenar los empleadores y que deben llevar los trabajadores de temporada, así como formularios de declaración médica que demuestren que el trabajador no está enfermo a la salida, a fin de facilitar el tránsito..



Los sindicatos no se oponen ciertamente a la movilidad intracomunitaria de los trabajadores de temporada, pero sigue habiendo una serie de preocupaciones con respecto a la protección efectiva de la salud y la seguridad de los trabajadores a la salida y durante todo su empleo, especialmente con respecto a las medidas de cuarentena a la llegada y al distanciamiento y otras medidas preventivas en el trabajo (incluido el alojamiento). La repentina facilitación del empleo de diferentes categorías de trabajadores, especialmente los que actualmente están cubiertos por planes de protección social, podría sentar un peligroso precedente. Además, subraya sobre todo la importancia primordial de equiparar los salarios de los trabajadores de temporada con los de los trabajadores fijos.

Bulgaria

Como en toda Europa, la crisis de Covid-19 también tuvo un impacto negativo en Bulgaria. Según una encuesta económica y social (AlfaResearch, mayo de 2020), el 79% de las empresas se han visto afectadas económicamente de manera directa e indirecta. Hasta la primera semana de mayo, aproximadamente 300 000 personas han sido registradas como desempleadas en Bulgaria, lo que representa el 9% de la fuerza de trabajo - el 60% de ellas son mujeres (reportado por NA Employment). De ellas, 6.000 personas son trabajadores agrícolas de temporada que normalmente trabajan en otros Estados miembros de la UE

La agricultura búlgara y la industria de elaboración de alimentos no se han visto gravemente afectadas por la crisis en comparación con otros sectores (a diferencia del turismo, los hoteles y restaurantes, la construcción, etc.).

Como Bulgaria es un país de "envío", la mayoría de los trabajadores temporeros búlgaros, que tradicionalmente emigran a otros países de la UE, estaban disponibles en el mercado laboral local. La mayoría de ellos regresaron de países gravemente afectados por la pandemia (Italia, Francia, España, etc.). Se han puesto en cuarentena y se los ha vigilado cuidadosamente debido al elevado número de trabajadores afectados entre los que regresan de otros países.

La necesidad urgente de mano de obra estacional en los países de Europa occidental y meridional (donde tradicionalmente trabajan) es cada vez más persistente. Muchos trabajadores de temporada llegaron al Reino Unido para cosechar fresas a finales de abril. Los trabajadores temporeros empleados en la temporada de recolección de fresas en Francia dejaron el país a principios de mayo. La preparación para el trabajo estacional de corta duración para la uva, los arándanos, las manzanas, etc. en Francia, Suecia, también está en marcha y podemos esperar que otros países también levanten sus restricciones fronterizas.

Todavía persisten muchas preocupaciones entre los trabajadores de temporada, especialmente en lo que respecta a la aplicación adecuada de medidas para salvaguardar su salud y seguridad, incluidas condiciones de vivienda decentes.

Los trabajadores de temporada y sus familias dependen en gran medida de los ingresos obtenidos por este tipo de trabajo. La mayoría de ellos provienen de regiones rurales donde las posibilidades de empleo son muy limitadas y la pobreza es severa. Además, muy a menudo sólo un miembro de la familia tiene un salario/ingreso regular. El trabajo de



temporada en el extranjero es su oportunidad para asegurar el período de invierno de la familia.

Las disparidades salariales entre el sector agrícola búlgaro y otros países son relevantes. Por ejemplo, para el trabajo de temporada no cualificado, la tarifa horaria en Bulgaria para la recolección de cerezas es de 1,9 euros/hora, en comparación con la de Alemania, que es de 9,35 euros/hora como mínimo.

Los sindicatos han pedido al gobierno y a las organizaciones de empleadores sectoriales responsables que adopten medidas comunes para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y unas condiciones de trabajo decentes.

Entre las medidas restrictivas relacionadas con los trabajadores agrícolas en Bulgaria está el transporte. Durante el transporte los agricultores deben proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal y la desinfección del vehículo.

FNSZ-CITUB propuso e insistió en que la agricultura junto con los sectores forestal y pesquero deben ser apoyados por compensaciones gubernamentales según la medida 60:40. Como medida social, significa defender los lugares de trabajo en algunos de los negocios vulnerables afectados por el covid-19 (como las granjas de cría de cerdos y otras granjas de animales).

Dinamarca

El acceso a Dinamarca para trabajar en el sector agrícola sigue siendo posible. Los empleadores exigen una cuarentena de 14 días en Dinamarca o ningún contacto con otras personas fuera del lugar de trabajo. La falta de trabajadores temporeros extranjeros no afecta hasta ahora al trabajo doméstico. No se han adoptado normas especiales que prevean la suspensión del plazo ordinario de preaviso en caso de deficiencias laborales relacionadas con el coronavirus.

Finlandia

El 9 de abril de 2020 entraron en vigor las enmiendas a la Ley de Extranjería y a la Ley de Trabajadores Temporeros. Las leyes enmendadas permiten a los nacionales de terceros países que ya residen en Finlandia sobre la base de un permiso de residencia o un permiso de trabajo de temporada cambiar de empleador o de sector sin solicitar una prórroga o un nuevo permiso. Las medidas temporales están en vigor hasta el 31 de octubre de 2020 con el objetivo de permitir que los nacionales de terceros países trabajen en sectores esenciales, evitando así la escasez de mano de obra. Las condiciones de los permisos concedidos con arreglo a la Ley de trabajadores de temporada enmendada también se aplican a los nacionales de terceros países que entren en Finlandia después de su entrada en vigor.

El Ministerio de Agricultura y Silvicultura ha esbozado condiciones más detalladas para el ingreso de trabajadores de temporada en lo que respecta a las tareas, el transporte y las medidas de cuarentena. Antes de llegar a Finlandia los trabajadores recibirán instrucciones de seguridad relacionadas con la COVID-19, como ponerse en condiciones de cuarentena durante dos semanas a su llegada. Los empleadores son responsables de organizar el



transporte desde el punto de llegada hasta el lugar de cuarentena. Se ha previsto una primera etapa de recepción de 1.500 trabajadores de temporada mediante vuelos chárter organizados desde Ucrania. Los Ministerios de Agricultura y Silvicultura, Asuntos Económicos y Empleo, junto con los Servicios Públicos de Empleo, también han puesto en marcha una campaña, que incluye un [sitio web](#), para atraer a estudiantes, migrantes, trabajadores despedidos y desempleados a los trabajos de temporada. Hasta la fecha se han recibido más de 10.000 solicitudes.

Francia

El 20 de mayo de 2020, el Primer Ministro francés emitió una [Instrucción](#) sobre la entrada en el territorio de Francia de trabajadores agrícolas de temporada. Para entrar en Francia, los trabajadores de temporada de otros Estados miembros de la Unión Europea deben poder presentar un contrato de trabajo válido del empleador. El empleador debe comprometerse a tomar las medidas necesarias para garantizar las condiciones de salud, seguridad e higiene de sus trabajadores de temporada en lo que respecta a la organización del trabajo, el transporte y el alojamiento. El Ministerio de Agricultura de Francia publicó el 26 de mayo otras [instrucciones](#) y una guía con las mejores prácticas en materia de trabajo y alojamiento.

Antes de esta fecha, no había ninguna "línea verde" para los trabajadores migrantes en Francia en el sector agrícola. Se habían llevado a cabo [iniciativas locales](#) en las que se pidió a los refugiados y solicitantes de asilo que trabajasen en los campos de forma voluntaria. No hubo ningún debate nacional sobre esta cuestión, ya que las localidades también son competentes para impulsar esas iniciativas, lo que a su vez también difumina la visibilidad de los sindicatos. No obstante, el Gobierno de Francia también alentó el recurso a los trabajadores que actualmente se encuentran en planes de regulación del tiempo de trabajo, así como a los solicitantes de empleo, para cubrir la necesidad de mano de obra en el sector.

En contraste con las crecientes presiones para volver a la actividad económica "normal", existe una preocupación constante con respecto a la protección efectiva de los trabajadores migrantes y su salud y seguridad, en vista de la necesidad de prevenir una mayor propagación y contaminación por covid-19. De igual modo, también persiste la preocupación por las prácticas ilegales de los empleadores.

Los trabajadores de temporada transfronterizos no pudieron viajar a Francia en abril de 2020. La necesidad de mano de obra es mayor en el oeste y el sur de Francia.

Los agricultores han creado la plataforma "des bras pour ton assiette/brazos para tu plato" en colaboración con ANEFA y POLE EMPLOI. Esta iniciativa fue transmitida por el Ministro de Agricultura, Didier Guillaume, el 24 de marzo de 2020, dándole así una mayor visibilidad mediática. A mediados de mayo, más de 240.000 personas se habían inscrito en esta plataforma para suplir la falta de trabajadores extranjeros. La plataforma permite a los agricultores contactar directamente con las personas en función de la evolución de su trabajo y de la estacionalidad.

La escasez de trabajadores de temporada transfronterizos se vio mitigada en Francia por el éxito parcial de la plataforma "des bras pour ton assiette". Todavía no se ha capacitado adecuadamente a los trabajadores para el trabajo agrícola. Muchos son estudiantes o



empleados en paro parcial de otro sector. Esos empleados pueden acumular sus prestaciones de desempleo con el salario agrícola.

Alemania

Se esperaba que en abril de 2020 llegaran a Alemania 40.000 trabajadores de temporada, seguidos de otros 40.000 en mayo. A finales de abril habían llegado al país 17.000 trabajadores, muchos de los cuales son rumanos que llegan en vuelos chárter. A su llegada, los trabajadores son informados de las normas de higiene establecidas para contener el virus, y luego se les exige que firmen una declaración manifestando que están en buen estado de salud. Los trabajadores de temporada son puestos en estado de cuasi cuarentena, viviendo y trabajando separados de la mano de obra nacional durante 14 días. Los trabajadores de temporada que llegan a Alemania suelen ser empleados mediante contratos de trabajo de corta duración (hasta 70 días, ampliados actualmente a 115 días debido al COVID-19). Esta forma de contrato de trabajo está exenta de cotizaciones sociales si es válida durante un período de tiempo limitado y no es la principal fuente de ingresos. Este contrato de trabajo se aplica también a los trabajadores alemanes. La falta de cotizaciones sociales se basa en la presunción de que los trabajadores de temporada tienen una ocupación principal en sus países de origen y, por lo tanto, están asegurados a través de ella por el tiempo que trabajan como trabajadores de temporada en Alemania.

El Gobierno impide que los sindicatos y los centros de asesoramiento lleguen a los trabajadores de temporada, lo que hace imposible prestarles una asistencia adecuada y vigilar las condiciones reales a las que se enfrentan. En este contexto crítico, un trabajador de temporada de Rumania ha muerto a causa del COVID-19 en Alemania. Las pruebas demuestran que no se garantiza el distanciamiento social ni se proporciona a menudo un alojamiento decente. La investigación de un reportero reveló graves violaciones de las medidas de contención del coronavirus en una granja de espárragos en el distrito de Nienburg en Baja Sajonia. La situación se agrava por la falta de inspecciones suficientes debido al brote de COVID-19.

Antes de la pandemia de COVID-19, las cuestiones relativas a la precariedad de los trabajadores temporeros en Alemania ya estaban bien documentadas: bajos salarios, por debajo del mínimo legal de 9,35 euros por hora; deducciones salariales ilegales para cubrir costes exagerados de comida o alojamiento; falta de seguro médico; y malas condiciones de vida. Lo más probable es que esa explotación sólo se agrave durante esta crisis. La situación actual también plantea importantes cuestiones relativas al acceso a los servicios de atención sanitaria y otras contingencias en caso de que un trabajador caiga enfermo. De manera similar, la cuestión del derecho de los trabajadores de temporada a regresar a sus hogares en caso de abuso queda sin respuesta, ya que actualmente no se dispone de otros vuelos que no sean los chárter fletados.

La EFFAT ha apoyado a su organización afiliada IGBAU en la denuncia de las deplorables condiciones de vivienda y de vida de los trabajadores temporeros en tiempos de COVID-19. Las siguientes demandas son especialmente urgentes:

1. Los trabajadores de temporada deben beneficiarse de una vivienda y condiciones de trabajo decentes.



2. Deben aplicarse medidas eficaces para proteger la salud de los trabajadores de temporada desde el primer minuto de su viaje. Se debe asegurar la distancia social y el equipo de protección y proporcionarlo durante el viaje, así como durante su trabajo en el campo.
3. Los trabajadores de temporada deben poder acceder a los sindicatos y beneficiarse de su apoyo. Al llegar a Alemania, concretamente, los trabajadores deben recibir los datos de contacto de la línea telefónica gratuita [Movilidad justa](#) que ofrece asesoramiento jurídico y práctico a los trabajadores de temporada en su idioma materno.
4. Los trabajadores de temporada deben recibir un contrato de trabajo en su idioma materno con información clara sobre sus derechos y condiciones de trabajo, incluyendo la remuneración y el tiempo de trabajo. Además, deben poder regresar a su país de origen de forma segura en caso de necesidad.

Grecia

El Gobierno griego ha expresado su preocupación por la ausencia de mano de obra extranjera, que podría arruinar la producción de los agricultores y causar grandes pérdidas a la economía. Para mayo, los agricultores griegos necesitan 50.000 recolectores de frutas y verduras. Por lo general, el trabajo estacional en el sector agrícola se cubre desde los países vecinos (Albania, Bulgaria y Rumania). Albania y Grecia, cuyas fronteras están cerradas, están discutiendo actualmente planes para levantar las restricciones de viaje para permitir que los trabajadores agrícolas de temporada albaneses puedan llegar a Grecia a mediados de mayo. Se está considerando la posibilidad de someter a esos trabajadores de temporada a pruebas o medidas de cuarentena previas.

Se estima que al menos 7.000 a 10.000 trabajadores agrícolas migrantes viven y trabajan actualmente en la zona más amplia de producción de fresas de la región de Manolada. Muchos de ellos proceden de Bangladesh y viven en condiciones insalubres y de hacinamiento (de 10 a 20 personas en una choza improvisada). Además, las condiciones creadas por la pandemia se traducen en una disminución de los salarios diarios y de las jornadas de trabajo tan importante que muchos trabajadores de temporada se encuentran en una situación económica sumamente difícil. Además, los trabajadores migrantes deben pagar, no obstante, un alquiler mensual al propietario del campo por su alojamiento, que oscila entre 30 y 50 euros, así como honorarios a diversos intermediarios para encontrar otro trabajo.

Hungría

Durante la epidemia de coronavirus, el Gobierno húngaro considera prioritario el mantenimiento del funcionamiento estable de la agricultura húngara, la industria alimentaria y la continuidad del suministro de alimentos. El Ministerio de Agricultura ha puesto en marcha un sitio web <https://www.munkaszuret.hu/w> como medio en línea a través del cual los agricultores pueden ofrecer oportunidades de trabajo de temporada, creando así una oportunidad de ganarse la vida para quienes han perdido sus medios de subsistencia en otros sectores de la economía de manera permanente o temporal (por ejemplo, los sectores de la hostelería, el turismo o los servicios, así como los estudiantes a tiempo completo sin clases en la situación actual).



En abril, la demanda de trabajadores agrícolas de temporada aumentó considerablemente. En el sector de las frutas y hortalizas de Hungría, alrededor de dos tercios de la producción está a cargo de la mano de obra de temporada y un tercio de trabajadores permanentes. Cada fase de trabajo está vinculada a plazos biológicos muy estrechos y ajustados.

La pandemia de coronavirus afecta a los trabajadores de temporada ucranianos, que representan el grupo más numeroso de trabajadores extranjeros en Hungría.

Los retos a los que se enfrentan actualmente los trabajadores de temporada húngaros son el desempleo y la pérdida de sus medios de vida a causa de la crisis.

Irlanda

Los medios de comunicación informaron a mediados de abril de que una empresa frutícola había alquilado un avión para trasladar a unos 190 recolectores de fruta de Bulgaria para recogerla. Los sindicatos expresaron su alarma por algunos aspectos del transporte de los trabajadores y dijeron que era vital que el Estado protegiera a los trabajadores involucrados. Se informó de que tanto el Primer Ministro como el Ministro de Salud expresaron su malestar, mientras que el director médico de Irlanda también dijo que el transporte de los trabajadores no se ajustaba a los consejos de salud pública. Otros comentarios de los medios de comunicación fueron muy críticos con la reacción del gobierno, señalando que Irlanda había pedido a la UE que garantizara los viajes transfronterizos de los "trabajadores esenciales".

Aunque no se aplica en este caso particular, Irlanda no optó por la Directiva 2014/36/UE sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países a efectos de empleo como trabajadores de temporada y, por lo tanto, no está obligada por sus disposiciones. La cuestión se planteó en el Parlamento irlandés en varias ocasiones.

En el Parlamento irlandés se expresó preocupación por el hecho de que los trabajadores de temporada no pueden acceder al "Pago por Desempleo en caso de Pandemia" especial introducido a mediados de marzo para los trabajadores que fueron despedidos a causa de COVID-19. La respuesta del Gobierno es que la razón por la que no han podido acceder a este pago es que no estaban trabajando cuando se introdujo a mediados de marzo y que si los trabajadores de temporada pudieran acceder a él, entonces "muchos más trabajadores podrían acceder a este pago".

Italia

Según el [Observatorio Placido Rizzotto](#), en 2019 entre 400.000 y 430.000 trabajadores agrícolas estaban expuestos al riesgo de trabajar de forma irregular bajo la tutela de bandas; de ellos, más de 132.000 se encuentran en un estado de grave vulnerabilidad social. Además, más de 300.000 trabajadores agrícolas, o casi el 30% del total, trabajan menos de 50 días al año. Presumiblemente esto incluye mucho trabajo irregular/ilegal. La tasa de irregularidad en las relaciones laborales en la agricultura en Italia es de hasta el 39%.

Debido a la pandemia y a las restricciones fronterizas Italia también se enfrenta a una falta de trabajadores de temporada en el sector agrícola.



Al mismo tiempo, miles de migrantes indocumentados están empleados actualmente en el sector agrícola italiano, pero desafortunadamente sin declarar. Con el comienzo de la pandemia, se inició un duro debate en el país sobre la posibilidad de aprobar una amnistía para los migrantes indocumentados. Tras semanas de negociaciones marcadas por la lucha política interna y amenazas de renuncia, los partidos políticos de la coalición de gobierno de Italia alcanzaron finalmente un acuerdo el miércoles 13 de mayo.

El decreto gubernamental (*decreto rilancio*), cuya versión final se ha publicado en el Diario Oficial italiano el 20 de mayo de 2020, busca, entre otras docenas de medidas, legalizar a los trabajadores empleados en la agricultura y la pesca (y actividades conexas), los trabajadores domésticos y los cuidadores del hogar.

Los objetivos expresados de las medidas de regularización son ofrecer niveles adecuados de protección de la salud individual y colectiva en relación con la emergencia sanitaria del Covid-19 y fomentar la aparición de relaciones laborales no declaradas.

Se han determinado dos métodos para lograr la regularización de los trabajadores migrantes indocumentados. El primero ofrece a los empleadores que realizan actividades en uno de los sectores afectados la opción de declarar a las autoridades la intención de formalizar un contrato de trabajo o declarar uno existente con trabajadores italianos o extranjeros que se encontraban en Italia antes del 8 de marzo. Los migrantes indocumentados recibirán automáticamente un permiso de residencia ordinario.

El segundo permite a los migrantes indocumentados con un permiso de residencia que haya expirado después del 31 de octubre de 2019 solicitar un permiso de residencia temporal de 6 meses. Deberán demostrar que han trabajado anteriormente, aunque sólo sea por un día, en los sectores afectados por la medida. Si durante los seis meses de validez del permiso de trabajo se aseguran un empleo o pueden mostrar pruebas de que han trabajado, obtiene un contrato de trabajo, el permiso se convierte en un permiso de residencia por motivos de trabajo.

La remuneración no será inferior a la establecida por el convenio colectivo sectorial.

Es la primera vez en Italia que la regularización puede lograrse por dos vías diferentes. En el pasado solo la primera de ellas era válida.

Según el Gobierno italiano, hasta 200.000 personas pueden beneficiarse de la amnistía. Muchos ya están trabajando sin declarar como empleados domésticos o trabajadores agrícolas. La condición de miles de trabajadores agrícolas es particularmente crítica en este período de emergencia, ya que miles de ellos viven segregados en viviendas deplorables, chabolas (llamadas "guetos") a menudo sin agua corriente ni electricidad y con malas condiciones sanitarias, en las que se alejan por temor a ser descubiertos y recibir un decreto de expulsión.

EFFAT ha recibido favorablemente esta iniciativa.

El decreto tiene, ciertamente, algunos límites, en primer lugar porque está dirigido solo a algunos sectores de la economía. Es verdad que no supone el fin del "caporalato" y de la



explotación laboral; pero es paso importante que devuelve la esperanza a miles de personas que hoy día son invisibles porque son víctimas del trabajo no declarado y de prácticas mafiosas. Garantizar el acceso al empleo legal y a la protección pública a estas personas es un acto de justicia social.

Coldiretti, la asociación de pequeños y medianos agricultores también está pidiendo la ampliación del sistema de vales en la agricultura.

Las filiales de EFFAT, FLAI, FAI y UILA se oponen firmemente a la interpretación de Coldiretti. El uso de vales en el sector agrícola sólo contribuiría a hacer el sector aún más precario. Además, los convenios colectivos en el sector agrícola ya permiten acuerdos de trabajo flexibles. La CGIL, la CISL y la UIL apoyan firmemente a los sindicatos afiliados a la EFFAT en la denuncia del sistema de vales como inapropiado.

Letonia

Los cambios recientes en la [Orden ministerial N° 103](#) "relativa a la declaración de la situación de emergencia" disponen que el Organismo de Inversiones y Desarrollo de Letonia prestará apoyo a las empresas cuyos trabajadores necesiten regresar a la República de Letonia, así como a las empresas que, para cumplir sus obligaciones, necesiten enviar empleados para trabajar a otros Estados miembros de la UE o recibir personal expatriado en Letonia. Estas medidas también pueden aplicarse a los trabajadores de temporada en caso de que sean enviados por una empresa o agencias de trabajo temporal de Letonia a otro Estado Miembro. La orden ministerial establece, en particular, las condiciones que debe respetar un trabajador que regresa a Letonia desde el extranjero, por ejemplo, la obligación de autoaislamiento durante 14 días, durante los cuales el trabajador debe permanecer en el lugar de residencia y no se le permite ir al trabajo, a la comunidad, al público y a otros lugares donde haya un gran número de personas.

Países Bajos

En la actualidad se organizan diariamente vuelos chárter desde Rumania a Eindhoven, que llevan a los trabajadores temporeros rumanos a trabajar en el sector agrícola. Estos trabajadores son transportados después a lugares de trabajo en los Países Bajos y Alemania. No se han establecido medidas específicas para los trabajadores de temporada que llegan a los Países Bajos. En el momento en que llegan, pueden empezar a trabajar, sin ninguna medida de precaución específica para los recién llegados en cuanto al distanciamiento social en los lugares de trabajo o en el alojamiento. La falta de acceso a la protección y a la aplicación de las medidas de salud y seguridad ya existentes aumenta considerablemente el riesgo de contaminación y propagación del virus.

Para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de temporada, los interlocutores sociales del sector agrícola han acordado unas directrices sobre medidas para unas condiciones de trabajo, transporte y vivienda saludables y seguras de cara al covid-19. El [Protocolo sobre el coronavirus de los Países Bajos](#) se ha traducido al [inglés](#), el [polaco](#) y el [rumano](#). Aporta claridad sobre lo que está permitido y lo que no, pero queda por ver si realmente mejorará la situación sobre el terreno y si la Inspección Laboral hará cumplir las directrices. Las multas suelen ser bajas, sin ningún efecto disuasorio. Hasta ahora los



inspectores sólo han actuado a través de llamadas telefónicas, ya que la política actual ha sido no realizar ninguna inspección física en los lugares de trabajo. Otro problema es que las directrices actuales sólo se aplican parcialmente a los trabajadores de temporada empleados a través de agencias de trabajo temporal, excluyendo los requisitos en materia de transporte y vivienda.

Macedonia del Norte

La mayoría de los trabajadores temporeros extranjeros en Macedonia proceden de Albania, especialmente en el sudoeste del país, en las regiones de Ohrid, Struga y Prespa. Tras el cierre de las fronteras de Macedonia y Albania, estos trabajadores de temporada regresaron a su país de origen. Como estos trabajadores temporeros son en su mayoría trabajadores no declarados, su número exacto, así como su impacto en la fuerza de trabajo local sigue siendo desconocido hasta ahora.

A los ciudadanos extranjeros de países de riesgo medio y alto se les niega la entrada al territorio de Macedonia septentrional.

Unos 5.000 ciudadanos macedonios permanecieron en otros países tras el cierre no sólo de la frontera estatal de Macedonia el 16 de marzo de 2020, sino también de las demás fronteras estatales de la región y de Europa.

La mayoría de los trabajadores de temporada de Macedonia, que trabajan en otros países, comenzaron a regresar a Macedonia al inicio de la crisis sanitaria. La mayoría trabajan en el norte de Italia, Austria y Alemania. El mayor número de enfermos de COVID-19 son trabajadores de temporada que han regresado de Italia. No hay un número exacto de trabajadores de temporada de Macedonia en otros países, ya que la mayoría de ellos tienen pasaporte búlgaro y se registran como ciudadanos búlgaros allí.

Además de la cuarentena estatal de 15 días, se introdujo otra medida; el ciudadano permanecerá al menos 14 días en casa/en autoaislamiento.

Noruega

Debido a las restricciones de viaje, no se pueden esperar muchos trabajadores del extranjero. Todo aquel que entre desde otros países permanecerá en cuarentena durante 10 días. En este sector, generalmente no hay migración de trabajadores de Noruega a otros países.

La demanda de trabajadores del sector verde será alta en los próximos 5 meses. Reclutar noruegos en este sector será difícil ya que los niveles salariales son bastante bajos, y el trabajo puede ser físicamente exigente.

Fellesforbundet alienta a los empleadores a contratar a desempleados, estudiantes y jóvenes, para que puedan realizar los trabajos necesarios en el sector agrícola. Subrayamos que se deben cumplir las leyes y reglamentos sobre el empleo para que el sector sea más atractivo. La agricultura es uno de los pocos sectores de Noruega en los que el Estado ha hecho el convenio colectivo generalmente vinculante.



Polonia

El 12 de mayo, debido a la escasez de trabajadores en la agricultura, el gobierno polaco simplificó los reglamentos relativos al cruce de fronteras por parte de los trabajadores temporeros polacos en la agricultura en tiempos de pandemia.

Hasta ahora, las fronteras nacionales han estado cerradas. Sin embargo, se permite a los trabajadores transfronterizos trabajar en los países vecinos. También pueden permanecer y trabajar legalmente en Polonia incluso después de que sus visados hayan caducado durante la pandemia y hasta 30 días después de ello.

Los trabajadores de temporada están obligados a someterse a la cuarentena obligatoria de 14 días en la explotación después de cruzar la frontera polaca.

Los trabajadores del extranjero pueden cumplir sus obligaciones durante la cuarentena. "Durante los primeros 14 días de estancia en la explotación, cuando el trabajador está bajo cuarentena obligatoria, tiene la posibilidad de realizar el trabajo aunque se le prohíbe salir de la explotación. Su contacto con las personas que viven allí debe limitarse al mínimo también". El empleador está obligado a proporcionar a sus trabajadores medios de protección personal, así como información.

Se introdujo un paquete anticrisis llamado "Escudo anticrisis", que, entre otras cosas, se basaba en soluciones desfavorables para los trabajadores:

1. restricciones a los períodos de descanso diario y semanal ininterrumpidos;
2. la introducción de un sistema de tiempo de trabajo equivalente, que permite una extensión del tiempo de trabajo diario y semanal;
3. la aplicación a los trabajadores de condiciones de empleo menos favorables que las resultantes de los contratos de trabajo;
4. una disposición desfavorable para los sindicatos, que permite a los empleadores (después de sólo un período de consulta de dos días) hacer gestiones para solicitar ellos mismos las prestaciones de protección del empleo
5. acceso limitado del sindicato a los trabajadores de temporada.

Rumania

En respuesta a la escasez de mano de obra en la agricultura, Alemania y otros Estados miembros de la UE han recibido permiso para organizar vuelos chárter en los que vuelan trabajadores temporeros rumanos. A raíz de la presión ejercida en particular por el Gobierno alemán y los empleadores del sector agrícola, el Gobierno rumano permite ahora a los trabajadores de temporada ir al extranjero. Los trabajadores temporeros que salen de Rumania deben tener un documento de identidad válido, así como un contrato de trabajo en el que se especifique la dirección en la que se pondrá en cuarentena al trabajador a su llegada. Los mismos requisitos se aplican a los trabajadores de temporada que salen de Rumania en automóvil. A las personas que entran en Rumania se les puede ordenar que entren en cuarentena durante un máximo de 14 días, según el país del que procedan. Los trabajadores de temporada son contratados en toda Rumania por agencias de trabajo temporal y empresas intermediarias, principalmente por teléfono. A menudo no saben quién



es la empresa intermediaria rumana o el empleador, ni cuáles son sus condiciones de trabajo en Alemania. A veces no obtienen su contrato o su billete de avión hasta que llegan al aeropuerto.

A raíz del creciente interés de los trabajadores temporeros rumanos por trabajar en el extranjero, así como de las frecuentes situaciones en que los trabajadores rumanos son tratados injustamente, el BNS ha pedido en numerosas ocasiones al Gobierno y a las autoridades rumanas que adopten medidas para proteger a los trabajadores de temporada contra la infección del virus, y que proporcionen a los trabajadores la información necesaria sobre sus derechos y condiciones antes de firmar cualquier contrato. La solicitud del BNS de poder proporcionar folletos informativos a los trabajadores de temporada que se van al extranjero no fue aceptada por las autoridades rumanas. No obstante, el BNS ofrece información pertinente en el sitio web, en los medios sociales y mediante asesoramiento telefónico. En el marco de la red Faire Mobilität, el BNS también coopera con la DGB para proporcionar información y asesoramiento a los trabajadores rumanos en Alemania.

Asimismo, la Confederación CSDR envió a todas las sucursales del país material mediante el cual se informaba a los trabajadores de temporada sobre las obligaciones y los derechos contractuales de las partes, las medidas de distancia social, las medidas de protección, así como la firma de contratos de trabajo en formato bilingüe.

Ya se están detectando situaciones en las que no se respetan los derechos y las condiciones de los trabajadores de temporada rumanos en el extranjero. Más allá de las malas normas de salud y seguridad, hay informes de casos en los que se ha cobrado a los trabajadores los gastos de viaje (hasta 300 euros), el equipo de trabajo (10 a 30 euros por día) o las comidas. Algunos trabajadores se esfuerzan por cumplir los objetivos diarios y, por lo tanto, se les paga menos que por las horas realmente trabajadas. Otros se han visto obligados a trabajar durante la Pascua ortodoxa o sin un contrato de trabajo adecuado. Incluso se les han retirado los documentos de identidad de algunos de los trabajadores a su llegada. En estas circunstancias, los trabajadores de temporada se encuentran en una situación especialmente vulnerable, ya que corren el riesgo de tener problemas para regresar a su país de origen si renuncian o son despedidos. Las autoridades no han previsto ningún remedio para esas situaciones. Junto con una mejor aplicación de las condiciones de trabajo decentes, el BNS y la DGB están exigiendo que se apliquen esas medidas.

A partir del domingo 10 de mayo, el primer tren con trabajadores de temporada operado por CFR ha salido hacia Austria desde la Estación Norte de Timișoara, tras la solicitud de la compañía de ferrocarriles austríaca (ÖBB) y el acuerdo entre las autoridades austríacas y Rumania.

España

El 7 de abril de 2020, mediante un Real Decreto, el Gobierno aprobó la prórroga de todos los permisos de trabajo de los trabajadores de temporada hasta el 30 de junio de 2020. Antes de la crisis, llegaron unas 7.000 mujeres marroquíes para trabajar en la cosecha de frutos rojos en la provincia de Huelva. Dado el cierre total de las fronteras de Marruecos con España, el principal reto era saber cómo sería la situación de estas mujeres una vez terminada la campaña. Quedarse sin trabajo, hubiera supuesto quedarse sin alojamiento y



no poder volver a sus países de origen. Por esta razón, el gobierno amplió los permisos de trabajo, para permitir el trabajo de estas mujeres en la cosecha de otras frutas y verduras en otras regiones españolas. Los sindicatos han exigido con carácter prioritario que se garantice la seguridad e higiene en el trabajo, así como las condiciones higiénicas y sanitarias en los alojamientos previstos para los trabajadores temporeros.

El 26 de mayo, el Gobierno español aprobó tres [decretos](#) adicionales. El primero permite a los trabajadores agrícolas prorrogar sus permisos de trabajo estacionales hasta el 30 de septiembre. También abre la posibilidad de que los jóvenes trabajadores no acompañados con anterioridad, de entre 18 y 21 años, obtengan un permiso de trabajo. A partir de finales de septiembre, este permiso de trabajo puede transformarse en un permiso de trabajo de dos años que permite la plena integración en el mercado laboral. El segundo decreto introduce una renovación automática de todos los permisos de trabajo de los migrantes que expiren en el lapso comprendido entre dos meses antes de las medidas de confinamiento y seis meses después del confinamiento, a fin de garantizar la continuidad del estatus legal de estos trabajadores de temporada. Por último, el tercer decreto permite a los migrantes laborales extranjeros con documentos vencidos pasar los controles fronterizos y entrar en España. Además, el Gobierno está preparando otras medidas destinadas a flexibilizar los requisitos para la renovación de los permisos de trabajo también después de la crisis de Covid-19, a fin de evitar irregularidades imprevistas entre los trabajadores migrantes. Es de destacar que todas las medidas introducidas se han preparado en un estrecho diálogo y con la participación de los sindicatos (por ejemplo, [CCOO](#)).

Desde antes, se ha acusado a los agricultores de España de difundir en los medios de comunicación noticias falsas sobre necesidades supuestamente desproporcionadas de mano de obra extranjera para que el Gobierno permita la contratación masiva, a menudo sin respetar las condiciones del convenio colectivo ni los requisitos obligatorios sobre las normas de alojamiento. En la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración se mostraron las cifras exactas y oficiales de todas las campañas agrícolas de 2019, que fueron 21 500, mientras que los empleadores presentaron solicitudes de trabajadores agrícolas migrantes de temporada de entre 120 000 y 150 000 para 2020. Es importante informar de que en España muchos agricultores no pagan el salario mínimo (Salario mínimo interprofesional) que asciende a 950 euros mensuales. Al igual que en Italia, los sindicatos españoles exigen la regularización de los trabajadores migrantes.

Serbia

Muchos trabajadores de temporada en Serbia perdieron sus empleos como resultado de las medidas de emergencia introducidas debido al brote de Covid-19. Del mismo modo, muchos trabajadores de temporada serbios en otros países europeos regresaron a sus hogares, cuando se suspendió su trabajo y su alojamiento debido a la crisis. Aunque algunos sectores están empezando a abrirse de nuevo, la entrada en Serbia sigue siendo difícil para los trabajadores de temporada que decidieron no quedarse. Por tanto, muchos agricultores dependen actualmente de la mano de obra proporcionada por la familia ampliada.

La crisis ha hecho aún más patentes las preocupaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo en los sectores, y la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia ha puesto en marcha una iniciativa de solidaridad para todos, tanto para los trabajadores locales como



para los que realizan trabajos estacionales, temporales y ocasionales. Hay falta de equipos de protección, como mascarillas y guantes, así como de medidas de distanciamiento social. Actualmente hay unos 8.800 trabajadores de temporada migrantes que viven en centros de alojamiento colectivo. El hecho de vivir en espacios pequeños sin espacio personal aumenta el riesgo de contaminación, así como las tensiones, el comportamiento agresivo o la depresión, y la sensación de impotencia.

Suecia

En una encuesta realizada hace unas semanas, se preguntó a 66 empresas hortícolas del sur de Suecia sobre su necesidad de trabajadores de temporada. La mayoría de los empleadores declararon que necesitan aproximadamente 1.900 trabajadores de temporada. El gobierno sueco decidió recientemente que las personas con permisos de trabajo de países fuera de la UE deberían estar exentas de la prohibición de entrada a Suecia. A pesar de una serie de nuevas normas de viaje debido a la pandemia de coronavirus, los vuelos a Suecia siguen siendo posibles en cierta medida. La situación sigue siendo difícil para los trabajadores que tienen que cruzar varias fronteras nacionales dentro de la UE para llegar a Suecia. Dinamarca ha cerrado sus fronteras y las líneas de transbordadores entre Polonia y Suecia también están cerradas. Algunas grandes empresas de horticultura planean, por tanto, transportar a los trabajadores en avión.

La falta de trabajadores extranjeros de temporada no afecta mucho a la mano de obra nacional. La pandemia de coronavirus provocó una falta general de empleos de verano para los jóvenes, de ahí la esperanza de que recurran a trabajar en el sector agrícola. El Servicio Público de Empleo de Suecia (AF) junto con la Organización de Interés de los Agricultores (LRF) tratan de poner en contacto a los desempleados con los empleadores/empresas. Debemos evitar que los empleadores se aprovechen de los subsidios del gobierno; los empleadores deben pagar salarios decentes sin utilizar el dinero de los impuestos suecos. Además, todos los trabajadores deben tener los mismos derechos, salario, etc. que la fuerza de trabajo sueca.

El 23 de abril, el FRL había organizado una reunión con el Ministro de Asuntos Rurales y el Ministro de Trabajo para discutir la necesidad de trabajadores temporales en la agricultura. Después de algunas presiones, los interlocutores sociales (Kommunal y la organización de empleadores) también fueron invitados. El FRL quiere que el Gobierno subvencione a los suecos desempleados que se incorporen a la agricultura, lo que por supuesto desaprueba Kommunal. Los empleadores deben pagar los salarios a nivel de CBA a todos los trabajadores.

Reino Unido

El 15 de abril se informó de que habían llegado dos aviones chárter desde Rumania con unos 150 trabajadores que fueron enviados a granjas de Inglaterra para recoger frutas y verduras. Se informó de que se habían reservado más aviones para llevar hasta 450 trabajadores al Reino Unido hasta finales de junio. El gobierno ha confirmado que se trata de un plan dirigido por el empleador, ya que los trabajadores de la UE no necesitan un permiso especial para estar en el Reino Unido hasta el final del período de transición. Se cree que la Unión Nacional de Agricultores está jugando un papel importante.



Al TUC le preocupa que estos trabajadores sean vulnerables a ser infectados por el Covid-19 si no se les proporciona equipo de protección personal adecuado, condiciones de vida y de trabajo seguras, y corren el riesgo de no recibir salarios dignos. Estos trabajadores también son vulnerables a la explotación debido a los desafíos que enfrentan para hacer cumplir sus derechos laborales básicos.

Los sindicatos se preocupan desde hace mucho tiempo por las condiciones, la remuneración y la seguridad en el sector de la fruticultura y la horticultura. Los empleadores de este sector han sido a menudo hostiles a los sindicatos y no existen acuerdos de reconocimiento entre los empleadores y los sindicatos en todo el sector de la horticultura. Si bien todos los proveedores de mano de obra del sector hortícola están obligados a obtener una licencia de la Autoridad contra el Abuso Laboral y de Mafias (GLAA) -que exige que se inspeccionen las condiciones de empleo cuando solicitan una licencia-, a los sindicatos les preocupa que no haya una supervisión adecuada para garantizar que los proveedores de mano de obra se adhieran a los requisitos de la GLAA en cuanto al respeto de las normas laborales y las condiciones de seguridad. Es necesario abordar la insuficiente financiación del sistema de aplicación de la ley dirigido por el Estado. El sistema necesita más recursos, más inspectores, investigaciones más proactivas y más medidas de aplicación de la ley.

Unite es el mayor sindicato en la industria de alimentación y el único sindicato para los trabajadores agrícolas. Unite no parece haber tenido contacto con los empleadores de la agricultura en el plan de trabajadores rumanos o de la GLAA. Por lo tanto, los sindicatos no pueden estar seguros ya que no se han obtenido garantías sobre el equipo de protección individual, las condiciones de vida y de trabajo o la remuneración de los trabajadores. Como no existen acuerdos de reconocimiento en el sector de la horticultura y la fruticultura, existe un riesgo importante de que estos trabajadores se vean expuestos a condiciones inseguras en las que serán más vulnerables a la infección por Covid-19 y a un tratamiento inadecuado. En un informe de la GLAA de 2018 en el que se examinaba la naturaleza y la escala de la explotación laboral en todos los sectores del Reino Unido, se mostraba que el sector agrícola dependía en gran medida de los capataces con licencia para suministrar mano de obra, y que algunos titulares de licencias habían sido objeto de un examen en relación con una posible explotación grave en el mercado laboral.

Necesidad de acción

Es necesario adoptar medidas urgentes para garantizar eficazmente a los trabajadores de temporada una protección adecuada en materia de salud y seguridad, así como condiciones de trabajo y de vida decentes. La legislación de la UE obliga a los Estados miembros y a los empleadores a adoptar las medidas necesarias para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores de temporada sobre la base de la igualdad de trato con los nacionales del Estado miembro de acogida. Un primer obstáculo a la protección efectiva se refiere a la falta de acceso a una información adecuada y visible sobre los riesgos y las medidas preventivas para los trabajadores de temporada en otros idiomas que no sean el del Estado miembro de acogida. Una transposición adecuada y rápida de la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles puede desempeñar un papel importante.



Las empresas en las que no se han introducido debidamente medidas de precaución representan otro motivo de preocupación. Es necesario dar a las inspecciones de trabajo el mandato y la capacidad de vigilar y hacer cumplir también las medidas de salud y seguridad relacionadas con el Covid-19. La falta de acceso al equipo de protección individual aumenta los riesgos de contaminación y genera tanto estrés como inseguridad entre los trabajadores. La falta de métodos, procedimientos y objetivos de trabajo adaptados en vista de la crisis también dificulta que los trabajadores sigan el distanciamiento social y otras precauciones de higiene. Los lugares de trabajo temporero, como los almacenes y las granjas, pueden requerir la introducción de procedimientos especiales o un número reducido de trabajadores por instalación para poder respetar el distanciamiento social. A menos que se ajuste la pesada carga de trabajo o la presión temporal, simplemente no hay tiempo para seguir las medidas de seguridad formalmente establecidas, si los trabajadores al mismo tiempo se sienten presionados para cumplir sus objetivos diarios o por hora.

Las condiciones que permiten el distanciamiento social fuera del horario de trabajo son igualmente cruciales, ya que muchos trabajadores de temporada viven en alojamientos proporcionados por o a través de su empleador. Este puede ser el caso para los trabajadores de temporada tanto de la UE como de fuera de la UE. La Directiva sobre los trabajadores de temporada garantiza incluso un derecho explícito a un alojamiento adecuado, pero, como se ha dicho anteriormente, se utiliza poco. No obstante, el derecho a una vivienda digna no está protegido por disposiciones específicas cuando se trata de trabajadores estacionales de la UE que llegan a los Estados miembros en el marco de la libre circulación de trabajadores.

Como se ha explicado anteriormente, muchos trabajadores viven en barrios de chabolas u otros asentamientos informales, a menudo sin electricidad ni agua corriente y con escaso acceso a las instalaciones sanitarias. Muchos trabajadores viven juntos en pequeñas instalaciones con constantes cambios de compañeros de habitación. Pueden ser transportados al lugar de trabajo y de regreso en minivans, comiendo todos los días juntos en comedores reducidos. En tales condiciones la distancia social es imposible, ni en el trabajo ni en su tiempo libre.

Permanecer en alojamientos deplorables puede representar un gran riesgo de propagación de la pandemia entre los trabajadores agrícolas.

Al tener poco acceso a una información precisa y temer perder sus ingresos o su trabajo, a los trabajadores de temporada les puede resultar particularmente difícil mantenerse alejados del trabajo incluso en caso de que se sientan enfermos, o denunciar abusos. Para muchos trabajadores de temporada, su alojamiento está estrechamente relacionado con su trabajo. La pérdida de su empleo en tiempos del brote de COVID-19 no sólo constituye un riesgo de pérdida de sus ingresos, sino también de su vivienda. Esta falta de condiciones decentes para los trabajadores de temporada en sectores esenciales constituye un riesgo para la salud no sólo de los propios trabajadores, sino que también aumenta considerablemente el riesgo de que el virus se siga propagando.

Recomendaciones políticas



En vista del brote de COVID-19, los trabajadores de temporada se encuentran en una situación especialmente vulnerable, que no se soluciona de manera suficiente con el marco jurídico existente, las recomendaciones o las medidas temporales introducidas en los Estados Miembros. Los principios rectores de toda medida adoptada para hacer frente al riesgo de escasez de mano de obra en sectores esenciales como la agricultura deberían ser la salud y la seguridad de todos los trabajadores, el acceso a un trabajo, una vivienda y unas condiciones de vida decentes, el respeto de los derechos sociales, laborales y sindicales fundamentales, incluida la igualdad de trato, reconociendo al mismo tiempo las necesidades especiales de los trabajadores temporeros vulnerables.

Más específicamente para el sector de la agricultura, la EFFAT ha puesto de relieve una serie de iniciativas políticas de la UE que deberían adoptarse tanto a corto plazo (para hacer frente al brote de COVID-19) como a largo plazo. A continuación figura una lista **no exhaustiva**:

A corto plazo:

1. Asegurarse de que las directrices de la CE sobre el ejercicio de la libre circulación de los trabajadores, publicadas el 30 de marzo, se refuercen con una disposición clara que incluya, entre otras cosas, el alojamiento digno, el equipo de protección y el distanciamiento social. La Comisión debe desplegar una estricta vigilancia de la aplicación de las Directrices.
2. Tomar algunas iniciativas claras y urgentes en relación con el alojamiento de los trabajadores temporeros de la UE que se desplazan en el marco de la libre circulación de trabajadores de la UE.
3. Según la realidad de cada país, regularizar a los migrantes indocumentados abordando el dumping social, facilitando el empleo regular y el acceso a la vivienda y a la atención pública (lo cual es crucial durante esta pandemia).
4. Cumplir las [demandas de EFFAT](#) en la próxima iniciativa Farm to Fork ("De la granja a la mesa")

A medio plazo:

1. Acelerar la potenciación de la Autoridad Laboral Europea (ALE), en particular en lo que respecta a las inspecciones conjuntas y concertadas y a la lucha contra el trabajo no declarado.
2. Finalizar la revisión del Reglamento 883/2014 sobre la coordinación de la seguridad social e intensificar otros instrumentos de aplicación de la ley para los trabajadores móviles (Número de Seguridad Social Europeo (ESSN) y Verificación de la situación de Seguro (Insurance Status Verifier))
3. Una forma eficaz de hacer más atractivo el sector agrícola de la UE sería apoyar las [demandas pendientes de la EFFAT sobre la PAC](#) (por ejemplo, que los pagos máximos a los agricultores se condicionen al respeto de la legislación laboral y la normativa de salud y seguridad).
4. Mejorar el funcionamiento de las rutas de los permisos de trabajo para que los migrantes no comunitarios lleguen a Europa y hacer respetar los derechos de los trabajadores migrantes y refugiados. En particular, revisar la directiva sobre los trabajadores de temporada.



5. Adoptar una legislación vinculante de la UE ambiciosa sobre la diligencia debida, una revisión adecuada de la directiva sobre información no financiera, así como un instrumento jurídico de la UE que garantice la responsabilidad conjunta y solidaria en las cadenas de subcontratación.