



Bruselas, 16.7.2020
C(2020) 4813 final

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

**DIRECTRICES RELATIVAS A LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA EN LA
UE EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19**

DIRECTRICES RELATIVAS A LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA EN LA UE EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19

I. Introducción

Algunos sectores de la economía europea, en particular los sectores agroalimentario y del turismo, dependen en gran medida de los trabajadores de temporada, que llegan de otros Estados miembros o de terceros países para períodos específicos del año. A menudo, dichos trabajadores mantienen su residencia principal en el país de origen y se trasladan temporalmente al Estado miembro para realizar una actividad sujeta al ritmo estacional.

Los trabajadores transfronterizos y temporeros gozan de un amplio conjunto de derechos, que pueden variar dependiendo de que sean ciudadanos de la Unión o nacionales de terceros países. No obstante, dada la naturaleza temporal y las particulares circunstancias en las que trabajan, pueden ser más vulnerables a sufrir condiciones de trabajo y de vida precarias. La pandemia de COVID-19 ha hecho más visibles esas condiciones, y en algunos casos las ha agravado. Además, ha demostrado que en ocasiones esos problemas pueden dar lugar a una mayor propagación de las enfermedades infecciosas y aumentar el riesgo de grupos de brotes de COVID-19.

Por lo tanto, es necesario tomar medidas con carácter de urgencia. Las presentes Directrices complementan las *Directrices relativas al ejercicio de la libre circulación de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19*, publicadas el 30 de marzo de 2020¹, y responden a la petición del Parlamento Europeo en su Resolución del 19 de Junio de 2020 sobre la protección de los trabajadores transfronterizos y temporeros². Estas Directrices se refieren tanto a los trabajadores temporeros de la UE como a los que provienen de terceros países y, a menos que se especifique de otro modo, las medidas que figuran a continuación se refieren a ambos grupos.

II. Derechos de los trabajadores temporeros a trabajar en un Estado miembro de la UE

Dependiendo de la nacionalidad de los trabajadores de temporada (p. ej., ciudadanos de la UE o no), sus derechos de acceso al territorio de un Estado miembro o al mercado laboral pueden variar. Además, los trabajadores de temporada pueden ser contratados a través de diferentes intermediarios.

En su papel de guardianas de los Tratados, la Comisión supervisa la correcta aplicación de las normas de la Unión en relación con los trabajadores de temporada, mientras que la correcta aplicación de las leyes nacionales que ponen en ejecución las Directivas de la UE es responsabilidad de las autoridades nacionales. Por tanto se insta a los Estados miembros a reforzar las inspecciones sobre el terreno a este respecto, también con el apoyo de la Autoridad Laboral Europea³ (ALE), y a hacer cumplir plenamente todas las normas aplicables.

¹ C/2020/2051, DO C 102I de 30.3.2020, p. 12.

² 2020/2664(RSP).

³ <https://www.ela.europa.eu/>

- ***Igualdad de trato para los trabajadores de la UE***

De acuerdo con la libre circulación de los trabajadores consagrada en el artículo 45 del TFUE y el principio de igualdad de trato y no discriminación, los ciudadanos de la UE tienen derecho a buscar empleo, incluido el empleo de temporada, en otro Estado miembro, a recibir la misma asistencia por parte de las oficinas nacionales de empleo y a aceptar empleo en las mismas condiciones que los nacionales del Estado miembro de acogida. Una vez empleados, están sujetos a las leyes y los acuerdos colectivos pertinentes del Estado miembro de acogida y deben ser tratados igual que los nacionales en lo que respecta a sus condiciones de trabajo, incluidos la remuneración, el despido y la seguridad y la salud en el trabajo. Asimismo, tienen derecho a acceder a las mismas ventajas fiscales y sociales que los nacionales. En caso de quedar en paro involuntario, mantienen su condición de trabajador en el Estado miembro de acogida durante seis meses, siempre y cuando se inscriban en los servicios de empleo⁴.

Conforme a la Directiva 2014/54/UE⁵, los trabajadores de la UE que ejerzan su derecho de libre circulación, tienen derecho a: ser asistidos por los organismos nacionales del Estado miembro de acogida con competencia para fomentar la igualdad de trato y prestar apoyo a los trabajadores de la Unión Europea y a los miembros de su familia; recurrir a los tribunales en caso de discriminación por razón de nacionalidad; recibir el apoyo de los sindicatos y otras entidades en caso de procedimiento judicial o administrativo; recibir protección contra la victimización.

- ***Condiciones para la admisión de trabajadores temporeros de terceros países***

Los nacionales de terceros países que residen en un Estado miembro diferente al del lugar donde serán empleados como trabajadores de temporada, o aquellos que residen en un tercer país, generalmente deben solicitar visado, permiso de trabajo o permiso de residencia para poder permanecer y trabajar en ese Estado miembro.

Los nacionales de terceros países que llegan a la UE desde terceros países con fines de empleo como trabajadores temporeros se rigen por la Directiva sobre trabajadores temporeros⁶, que establece las condiciones de admisión y sus derechos cuando están en la UE. Desde el 17 de marzo de 2020, los Estados Miembros de la UE (a excepción de Irlanda) y los países asociados a Schengen están aplicando una restricción a los viajes no esenciales dentro de la UE. La Recomendación del Consejo sobre la restricción temporal de los viajes no esenciales a la UE y el posible levantamiento de dicha restricción, adoptada el 30 de junio de 2020⁷, especifica que los viajes esenciales deben permitirse a las categorías específicas de viajeros con funciones o necesidades esenciales enumeradas en el anexo II de dicha Recomendación, que incluye a los trabajadores temporeros en la agricultura. De acuerdo con dicha Recomendación, los Estados miembros podrán, no obstante, introducir medidas de seguridad adicionales para estos viajeros, especialmente cuando partan de una región de alto riesgo.

⁴ Artículo 7, apartado 3, letra c), de la Directiva 2004/38/CE.

⁵ Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores, DO L 128 de 30.4.2014, p. 8.

⁶ Directiva 2014/36/EU del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros, DO L 94 de 28.3.2014, p. 375. La Directiva se aplica a todos los Estados miembros, excepto Dinamarca e Irlanda.

⁷ Recomendación (UE) 2020/912 del Consejo, de 30 de junio de 2020, sobre la restricción temporal de los viajes no esenciales a la UE y el posible levantamiento de dicha restricción, DO L 208I de 1.7.2020, p. 1.

- ***Trabajadores de temporada desplazados***

Los trabajadores temporeros de la UE empleados en un Estado miembro y enviados por su empleador a trabajar en otro Estado miembro se consideran trabajadores desplazados en el sentido de la Directiva 96/71/CE⁸. Los nacionales de terceros países que residen y trabajan legalmente en un Estado miembro pueden ser desplazados por su empleador a otro Estado miembro, en cuyo caso se consideran trabajadores desplazados⁹.

Conforme a la Directiva revisada sobre el desplazamiento de trabajadores¹⁰, se aplican las condiciones de empleo básicas del Estado miembro de acogida derivadas de la legislación o de convenios colectivos universales.

Las condiciones de empleo más pertinentes con respecto a los trabajadores temporeros desplazados se refieren en particular al pago de la remuneración (incluidos todos los elementos constitutivos obligatorios), a las condiciones de alojamiento de los trabajadores y a las medidas aplicables de higiene, seguridad y salud en el trabajo.

Los trabajadores de temporada contratados por agencias de empleo temporal en un Estado miembro y destinadas a una empresa usuaria de otro Estado miembro (de acogida) son considerados también trabajadores desplazados. Sin perjuicio de las condiciones de empleo básicas de los Estados miembros de acogida que les son aplicables en su calidad de trabajadores desplazados, la agencia debe garantizarles las mismas condiciones básicas de empleo¹¹ que se aplicarían si el trabajador hubiera sido contratado directamente por la empresa usuaria.

En aplicación de la Directiva 2014/67/UE¹², los Estados miembros deben garantizar también que existan mecanismos eficaces para que los trabajadores temporeros desplazados puedan presentar denuncias contra los empleadores directamente en el Estado miembro donde estén o hayan estado desplazados y para que los sindicatos o terceras partes puedan iniciar en nombre o en apoyo de los trabajadores desplazados procedimientos judiciales o administrativos. En consonancia con esta Directiva, los Estados miembros deben adoptar medidas para garantizar la protección eficaz de los derechos de los trabajadores en las cadenas de subcontratación.

- ***Trabajo no declarado***

Se insta a los Estados miembros a tomar las medidas necesarias para combatir el trabajo no declarado de trabajadores temporeros y a hacer amplio uso de la Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado. Las acciones en el marco de la Plataforma, como las alianzas tripartitas, la cooperación

⁸ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicio, DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

⁹ Este no es el caso de los nacionales de terceros países que residen y trabajan fuera de la UE para un empleador que está establecido en un Estado no miembro. En este último caso se aplican las condiciones de admisión para trabajadores temporeros de terceros países antes explicadas.

¹⁰ Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, DO L 173 de 9.7.2018, p. 16. Téngase en cuenta que es aplicable a partir del 30 de julio de 2020.

¹¹ Según el artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, DO L 327 de 5.12.2008, p. 9.

¹² Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, sobre la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, DO L 159 de 28.5.2014, p. 11.

transfronteriza, una mejor evaluación del riesgo y la extracción de datos para controles más eficaces, junto con medidas preventivas como listados de empresas que cumplen las leyes, pueden contribuir eficazmente a combatir el trabajo no declarado de los trabajadores de temporada.

III. Condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de temporada

La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto las con frecuencia precarias condiciones de trabajo y de vida, así como de seguridad y salud en el trabajo, de los trabajadores de temporada. Durante la crisis se ha informado de una serie de casos de violaciones de los derechos de los trabajadores temporeros y de los problemas continuos y agravados a los que se enfrentan y que es necesario resolver.

- *Seguridad y salud el trabajo*

Los trabajadores de temporada gozan de los mismos derechos y protección de su seguridad y salud en el trabajo que el resto de los trabajadores del Estado miembro del que se trate. La Directiva 89/391/CEE («la Directiva marco») especifica un conjunto de obligaciones que deben cumplir los empleadores, tales como la evaluación de los riesgos laborales para la seguridad y la salud de los trabajadores y, en el marco de sus responsabilidades, la adopción de las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios.

La Directiva marco se complementa con más de veinte directivas centradas en aspectos específicos de la seguridad y la salud en el trabajo¹³ que son de aplicación a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de temporada, independientemente de su nacionalidad, sector, actividad u ocupación.

La Comisión insta a los Estados miembros a concienciar sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en el trabajo que afectan a los trabajadores de temporada y a que proporcionen a los empleadores información práctica sobre cómo aplicar las disposiciones legales que afectan a los trabajadores temporeros de todos los sectores. Los empleadores deben llevar a cabo una adecuada valoración de los posibles riesgos laborales y establecer las medidas de protección y prevención necesarias, incluidas la provisión de equipamiento de protección necesario y la adaptación de las medidas a las circunstancias cambiantes.

La Comisión invita a los Estados miembros a abordar en particular los siguientes aspectos:

- estrecha supervisión y plena garantía de cumplimiento de las normas aplicables en virtud de la Directiva marco;
- escaso conocimiento de las condiciones de seguridad y de salud en el trabajo y percepción de los riesgos asociados al trabajo realizado en régimen de discontinuidad, así como barreras

¹³ Véanse por ej.: las Directivas 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo; 89/654/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo; 2009/104/CE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo; 89/656/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual; 90/269/CEE, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores; 2000/54/CE, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, y 94/33/CE, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

lingüísticas y falta de formación de los trabajadores temporeros en comparación con los que tienen empleos más estables;

- inclusión de los trabajadores de temporada en los mecanismos de consulta y participación que traten cuestiones de seguridad y de salud en el trabajo.

Considerando que una parte de los trabajadores temporeros trabajan en microempresas y pequeñas empresas, la Comisión recuerda el hecho de que el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020¹⁴ enfatiza la necesidad de que los Estados miembros promuevan la capacidad de las microempresas y pequeñas empresas de implementar medidas de prevención del riesgo efectivas y eficientes. Se insta a los Estados miembros a ofrecer a las empresas más pequeñas orientación práctica, también a través de los controles, sobre las medidas más eficientes para limitar los riesgos para la salud y la seguridad, especialmente aquellos ligados a la COVID-19, además de información sobre los incentivos introducidos. También podrían brindar apoyo específico a las pequeñas empresas de los sectores en los que existe un mayor riesgo de contagio de la COVID-19.

Los Estados miembros deberían promover las orientaciones pertinentes de la EU-OSHA¹⁵, en particular en lo que se refiere a las medidas de higiene necesarias, recordando a los empleadores la necesidad de proporcionar instalaciones adecuadas donde se pueda respetar el distanciamiento físico e instalaciones apropiadas para comer y beber, así como baños y duchas.

La Comisión también insta a los Estados miembros a que redoblen su cooperación para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de temporada, especialmente a través del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo¹⁶. Se deben tener en cuenta las dificultades específicas relativas a los grupos vulnerables, como las mujeres, los trabajadores jóvenes y de edad avanzada, y los trabajadores con condiciones de salud especiales. La Comisión anima a estos Comités a debatir intervenciones concretas destinadas a prevenir y gestionar los riesgos para la salud en un idioma que sea comprensible para los trabajadores temporeros, así como a adoptar medidas garantes del cumplimiento específicas.

La Comisión solicita a los Estados miembros que intensifiquen las inspecciones sobre el terreno para asegurar la correcta aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo con respecto a los trabajadores temporeros.

Además, la Comisión insta a los empleadores y a las organizaciones de trabajadores a que investiguen y promuevan mecanismos para garantizar que se tengan debidamente en cuenta las necesidades de los trabajadores de temporada y continuará respaldando sus esfuerzos en este sentido.

La Comisión continuará trabajando con la EU-OSHA para recopilar información y buenas prácticas sobre los aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo que afectan a los trabajadores temporeros y hacer que estén disponibles para las partes interesadas pertinentes a nivel nacional y de la Unión, también a través de una campaña de información específica dirigida a los trabajadores de temporada.

¹⁴ COM(2014) 332 final.

¹⁵ <https://osha.europa.eu/es/themes/covid-19-resources-workplace>.

¹⁶ El Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo está integrado por representantes de los servicios de inspección laboral de los Estados miembros.

La Comisión fomenta las sinergias entre una amplia gama de políticas y la política de seguridad y salud en el trabajo en los sectores de la producción agroalimentaria, que son particularmente problemáticos en cuando a seguridad y salud en el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los índices de accidentes laborales. Por ejemplo, la Estrategia «de la granja a la mesa»¹⁷ aborda la necesidad de garantizar sistemas alimentarios justos, saludables y respetuosos con el medio ambiente. Unos lugares de trabajo más seguros y saludables son fundamentales y contribuyen a una mayor protección de la salud pública en general.

- ***Transporte y alojamiento***

La crisis de la COVID-19 ha puesto en evidencia las a menudo precarias condiciones de alojamiento de los trabajadores temporeros y las condiciones en que son trasladados a sus lugares de trabajo. Si bien la Directiva sobre los trabajadores temporeros incluye normas relativas al alojamiento que deben cumplir los trabajadores temporeros provenientes de terceros países para que se les otorgue un visado o un permiso de trabajo o de residencia¹⁸, y la Directiva revisada sobre el desplazamiento de trabajadores determina que las normas relativas a las condiciones de alojamiento del país de acogida, de existir, sean aplicables a los trabajadores de temporada desplazados, no existe un acto de la Unión que garantice las condiciones de alojamiento del resto de los trabajadores de temporada. La Comisión, por lo tanto, insta a los Estados miembros a que tomen las medidas necesarias para garantizar unas condiciones dignas de vida y de trabajo para los trabajadores de temporada. Todos los trabajadores temporeros deben gozar durante su estancia en el Estado miembro de acogida de un alojamiento de nivel adecuado a tenor del Derecho y las prácticas nacionales. Los Estados miembros deben garantizar que los empleadores proporcionen o procuren su alojamiento a un precio que no resulte excesivo en relación con la remuneración neta del trabajador temporero y con la calidad del alojamiento.

Los Estados miembros deben además alentar a los empleadores a no deducir el alquiler automáticamente del salario del trabajador temporero. En caso de que los empleadores proporcionen o procuren el transporte y el servicio de comidas, estos costes deben ser también razonables y no deben deducirse automáticamente de los salarios de los trabajadores temporeros.

Los medios de transporte y el alojamiento destinados a los trabajadores temporeros deben cumplir las normas de salud y seguridad vigentes en el Estado miembro en cuestión, incluidas las medidas de distanciamiento social y de seguridad y de salud aplicables en el contexto de la lucha contra la pandemia de COVID-19¹⁹.

Asimismo, la Comisión alienta a los Estados miembros a establecer requisitos específicos aplicables a las agencias de contratación y de empleo temporal en relación con los trabajadores transfronterizos y temporeros en la UE, para asegurar que dichas agencias brinden una información adecuada a los trabajadores y respeten unas normas mínimas de calidad que permitan una protección adecuada en situaciones transfronterizas. Estos requisitos podrían establecerse en forma de códigos de conducta o bien como legislación dirigida a dichas empresas. Independientemente de la duración del contrato laboral, es importante que estas agencias informen a los trabajadores antes de su partida sobre las condiciones laborales, sus derechos de seguridad social, el viaje y el alojamiento, así como sobre las medidas de

¹⁷ COM(2020) 381 final.

¹⁸ Artículo 20 de la Directiva 2014/36/UE.

¹⁹ Véanse las directrices sobre el restablecimiento progresivo de los servicios de transportes y la conectividad – COVID-19, DO C 169 de 15.5.2020, p. 17.

seguridad y de salud en el trabajo aplicables y los demás acuerdos pertinentes, en su propia lengua o en una lengua que entiendan.

IV. Aspectos de la seguridad social relativos a los trabajadores de temporada

El Reglamento (CE) n.º 883/2004 determina la legislación de seguridad social aplicable a los trabajadores temporeros. Conforme a dicho Reglamento, los trabajadores que ejercen el derecho de libre circulación en la UE están sujetos al sistema de seguridad social de un solo Estado miembro a la vez. El objetivo es evitar lagunas o duplicidad en la cobertura de dichos trabajadores. Ni los trabajadores ni su empleador tienen posibilidad de elegir en qué Estado miembro están asegurados:²⁰ la legislación aplicable se deriva objetivamente de las disposiciones del Reglamento, en función de la situación personal y profesional del trabajador. La normativa ofrece estabilidad evitando cambios constantes en la legislación aplicable y limita las cargas administrativas para los empleados, los trabajadores autónomos, los empleadores y las autoridades públicas.²¹

Al estar afiliado al sistema de seguridad social del Estado miembro competente, los trabajadores temporeros deben tener acceso a una protección social del mismo nivel que el resto de las personas aseguradas en ese Estado miembro. Esta afiliación generalmente consiste tanto en obligaciones, como el pago de las cotizaciones a la seguridad social, como en la percepción de derechos y prestaciones inmediatos, tales como la asistencia sanitaria y las prestaciones familiares y de desempleo. Asimismo, el sistema de seguridad social en el que la persona permanece asegurada durante por lo menos un año también ofrece pensiones futuras cuando se cumplen las condiciones nacionales para ello.²²

Con respecto a los trabajadores que ejercen su derecho de libre circulación, los trabajadores temporeros que están asegurados en un Estado miembro distinto del lugar donde desarrollan su actividad deben estar en posesión de un documento portátil A1²³. Este certificado atañe a la legislación sobre seguridad social aplicable al trabajador y confirma que este no tiene obligación de pagar cotizaciones en otro Estado miembro.

Los nacionales de terceros países que no residen en la Unión y son admitidos en el territorio de un Estado miembro para fines de empleo como trabajadores de temporada tienen también derecho a recibir igual trato que los nacionales del Estado miembro de acogida, en lo que respecta a las ramas de la seguridad social que se definen en el artículo 3 del Reglamento (CE) n.º 883/2004; no obstante pueden aplicarse algunas restricciones²⁴.

²⁰ Asunto C- 345/09, van Delft y otros, ECLI:EU:C:2010:610.

²¹ Conforme al artículo 11, apartado 3, letra a), del Reglamento n.º 883/2004, el criterio que determina la legislación sobre seguridad social aplicable es, por norma general, la del Estado miembro en el que la persona ejerce su actividad. No obstante, los artículos 12 y 13 establecen excepciones a esta regla general cuando en casos específicos, en virtud de la naturaleza de la ocupación del trabajador, parece injustificable o imposible aplicar tal principio. Tales situaciones incluyen a trabajadores que son enviados por su empleador a realizar por cuenta de este una actividad de carácter estacional, o trabajadores temporeros que ejercen actividades en dos o más Estados miembros.

²² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=es>.

²³ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf.

²⁴ Debido a la naturaleza temporal de la estancia de los trabajadores temporeros, los Estados miembros deben poder excluir las prestaciones familiares y las prestaciones por desempleo del principio de igualdad de trato entre tales trabajadores de temporada que no pertenecen a la UE y sus propios nacionales, al igual que los beneficios fiscales.

La Comisión recuerda que los empleadores deben cumplir todas las obligaciones establecidas por la legislación aplicable a sus empleados, como si estuvieran en el Estado miembro competente²⁵. La inobservancia de esta obligación debe ser denunciada ante la autoridad pública competente del Estado miembro donde se cometa la infracción, para que se lleven a cabo las investigaciones necesarias.

V. **Información a los trabajadores de temporada**

La información confusa o incompleta sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores temporeros y sus empleadores incide directamente sobre su protección. Por lo tanto, la Comisión insta a los Estados miembros a realizar amplias campañas de información dirigidas a los empleadores y a los trabajadores temporeros sobre las normas aplicables y los derechos de estos trabajadores. Asimismo, alienta la cooperación a este respecto entre los Estados miembros y entre las autoridades y las diferentes partes interesadas del mismo Estado miembro.

La Directiva 91/533²⁶ establece la información esencial que los trabajadores, incluidos los temporeros, deben recibir por escrito de su empleador en el plazo de dos meses tras el inicio de la relación de empleo. Esto concierne, en particular, a la descripción del trabajo a realizar, la fecha de inicio y, si se ha fijado, de terminación de la relación de empleo, la duración de las vacaciones pagadas, el importe y la composición de la remuneración, la duración de la jornada o semana laboral normal y los convenios colectivos aplicables. Sin embargo, los Estados miembros pueden excluir de estas disposiciones mínimas a algunas categorías de trabajadores (por ejemplo, cuando la duración total del empleo no supere el mes de duración). La Comisión invita a los Estados miembros a que exijan a los empleadores que proporcionen esta información a los trabajadores temporeros en un idioma que entiendan, independientemente de la duración de su empleo.

Asimismo, los trabajadores de temporada provenientes de terceros países amparados por la Directiva sobre trabajadores temporeros recibirán, junto con su visado o permiso, información por escrito sobre sus derechos y obligaciones, incluidos los procedimientos de denuncia²⁷.

Para reducir el riesgo de infecciones, los empleadores deben garantizar a los trabajadores de temporada un fácil acceso, en cuanto a la forma y al idioma, a la información referente a los riesgos laborales, los requisitos de seguridad y todas las instrucciones y procedimientos de salud y seguridad.

Con respecto a los nacionales de terceros países cabe recordar que, conforme al Reglamento (UE) n.º 1231/2010, gozan de los mismos derechos que los trabajadores temporeros de la UE. Véase el artículo 23 de la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros, DO L 94 de 28.3.2014, p. 375.

²⁵ Artículo 21 del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, DO L 284 de 30.10.2009, p. 1.

²⁶ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, DO L 288 de 18.10.1991, p. 32.

A partir de agosto de 2022, esta Directiva será sustituida por la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, DO L 186 de 11.7.2019, p. 105), que introducirá normas más protectoras (p. ej., plazos más cortos para el suministro de información) y no permite que queden excluidos los trabajadores con contratos de corta duración.

²⁷ Artículo 11 de la Directiva 2014/36/UE.

La Comisión insta a los Estados miembros a garantizar que los empleadores de trabajadores temporeros conozcan, comprendan y cumplan sus obligaciones legales.

Conforme a la Directiva 2014/67/UE, todos los Estados miembros han creado una única página web oficial relativa al desplazamiento de trabajadores con información sobre los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores²⁸.

Por último, el portal EURES²⁹ ofrece información legal y administrativa práctica sobre las condiciones laborales y de vida de los trabajadores de temporada en todos los Estados miembros, y asimismo el Portal de inmigración³⁰ brinda información adicional concreta referente a los trabajadores temporeros provenientes de terceros países. La Comisión está trabajando en estrecho contacto con sus homólogos de EURES para desarrollar acciones dirigidas a los trabajadores temporeros y continuará apoyando los esfuerzos de los Estados miembros y de las partes interesadas para hacer que los trabajadores de temporada y los empleadores hagan un uso amplio del portal EURES.

VI. Acciones adicionales

La Comisión dirigirá **un estudio** para obtener datos sobre el trabajo de temporada dentro de la UE y determinar los principales inconvenientes afrontados especialmente durante la pandemia de COVID-19, en particular con respecto a la subcontratación.

La Comisión organizará una **audiencia con los interlocutores sociales europeos** para tratar el tema de los trabajadores temporeros. Además, la Comisión invita a los Estados miembros a alentar a los interlocutores sociales nacionales para que aborden las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores temporeros en los Estados miembros de acogida.

La Comisión reflexionará sobre acciones específicas relacionadas con la seguridad y la salud de todos los trabajadores, incluidos los temporeros, en el contexto del **próximo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo**.

La Comisión también continuará trabajando con la **ALE** como foro permanente de intercambio entre las autoridades nacionales y mediante actividades de información. La Comisión invita a la ALE a **coordinar una campaña de concienciación** en los sectores más expuestos al trabajo de temporada y a trabajar estrechamente con sus homólogos de EURES en los Estados miembros para desarrollar actividades específicas en relación con ellos. Invita a la ALE a establecer un foro para la cooperación y el intercambio entre las Administraciones nacionales y a revisar y respaldar la mejora de la información que se proporciona a los trabajadores de temporada a través de los sitios web nacionales oficiales.

La Comisión continuará brindando apoyo a los Estados miembros para que aborden el trabajo no declarado relacionado con el trabajo de temporada a través de la **Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado**, incluida la importancia de fomentar un mayor conocimiento de los derechos y obligaciones entre los trabajadores y los empleadores.

²⁸ Sírvase consultar «Sitios web nacionales sobre desplazamiento de trabajadores» en https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_es.htm.

²⁹ <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>.

³⁰ https://ec.europa.eu/immigration/node_es.

La Comisión animará a la **EU-OSHA para que trabaje en estrecha relación con el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo**, a fin de realizar un estudio sobre las ocupaciones de mayor riesgo, incluidas las vinculadas a los trabajadores temporeros.

La Comisión continuará trabajando en estrecha colaboración con los Estados miembros en la **Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social** para estudiar la posibilidad de elaborar orientaciones adecuadas en relación con los trabajadores de temporada. Asimismo, la Comisión considerará la posibilidad de que la red de expertos jurídicos sobre la libre circulación y la coordinación de la seguridad social (MoveS)³¹ realice un análisis comparativo.

La Comisión invita a los Estados miembros a examinar la manera de incrementar la **cooperación entre las Administraciones**, también a través de los organismos contemplados por la Directiva 2014/54/UE. La Comisión está dispuesta a respaldar dicha cooperación convocando reuniones para intercambiar buenas prácticas y para establecer mecanismos más estables.

Con respecto a los trabajadores temporeros de terceros países, más específicamente, la Comisión está actualmente llevando a cabo su **evaluación sobre la transposición de la Directiva 2014/36/UE por parte de los Estados miembros** con vistas a presentar un informe de ejecución ante el Parlamento y el Consejo en 2021. Este informe examinará todas las disposiciones de la Directiva, incluidos la igualdad de trato, las condiciones laborales, la salud y la seguridad y el suministro de estadísticas fiables, y evaluará si la Directiva protege de manera adecuada a los trabajadores temporeros de terceros países.

³¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=es>.