



ES

INFORME

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union



**Co-funded by the
European Union**

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

INFORME

**sobre las actividades
de los centros de
información en línea**

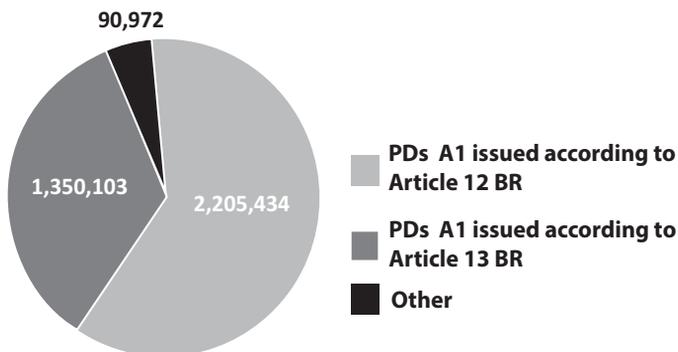
1. Introducción

La famosa declaración de J.-J. Rousseau dice que cuando un hombre viaja de París a Marsella cambia más legislaciones que caballos. El objetivo del mercado interior de la UE¹ es precisamente la eliminación de los obstáculos que impiden la libertad de circulación. Esto también incluye la libertad de prestación de servicios² y una de sus formas - el desplazamiento de trabajadores. Se basa en un amplio conjunto de normas de la UE, tanto a nivel de derecho primario como secundario³.

La cuestión del desplazamiento de trabajadores es una combinación de Leyes del trabajo (nacional y europeo), Ley de seguridad social, Ley fiscal, así como numerosas disposiciones relacionadas con otras ramas del derecho. Hay que señalar que existen diferencias en la definición de „persona desplazada „, según los Reglamentos sobre coordinación de la seguridad social (es decir, el Reglamento „básico“ 883/2004/CE sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social [„BR“] y el Reglamento 987/2009/CE por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento básico [„IR“])⁴ en relación con la definición de ‚trabajador desplazado‘ según la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (es decir, la Directiva 96/71 /CE modificada recientemente por la Directiva 2018/957/UE⁵). En consecuencia, las personas pueden ser „ desplazadas“ conforme a los Reglamentos de Coordinación (es decir, la determinación del sistema nacional de seguridad social en relación con los trabajadores desplazados), pero no según la Directiva sobre el Desplazamiento de Trabajadores („PWD“)⁶.

En los casos de desplazamiento transfronterizo, el Certificado A1 („PD A1“) es aquel por el cual se puede determinar el régimen de seguridad social aplicable al trabajador desplazado. En el gráfico 1 se muestra el número total de estos certificados emitidos conforme a las respectivas bases legales en 2021 (últimos datos disponibles):

Gráfico 1 - Número total de certificados A1 emitidos en 2021 en la UE, división por tipo



1 Artículo 26 Párrafo 2 de Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea(TFUE).

2 Y. Jorens, *Cross-border EU Employment and its Enforcement. An Analysis of the Labour and Social Security Law Aspects and Quest for Solutions*, Springer 2022, página 1.

3 Z. Rasnaca, *Identifying the (dis)placement of ‘new’ Member State social interests in the posting of workers: the case of Latvia*, *ECLRev*, 14, 2018, página 133.

4 Ver BR: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02004R0883-20140101> y IR: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02009R0987-20180101>

5 Ver: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730>

6 Más informaciones en: F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, (2022), *Posted workers in the European Union. Facts and figures*, Leuven: POSTING.STAT proyecto VS/2020/0499, página 9 y continuación.

Fuente: F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2021*, Brussels 2022

(traducción del gráfico:

- Certificados A1 expedidos de conformidad con el artículo 12 BR

- Certificados A1 expedidos de conformidad con el artículo 13 BR

- Otros)

Entre los trabajadores desplazados, es decir, las personas enviadas de un Estado miembro a otro para trabajar para un empleador, hay cada vez más proveedores de servicios de atención domiciliaria⁷, a quienes los medios de comunicación a veces llaman „verdaderos ángeles“ (Deutschlandfunk, 2016) o „heroínas silenciosas“. (Kurier, 2018).

El objeto de este **Informe sobre las actividades de los Centros de Información en Línea** (,OIC') que operan dentro del proyecto POSTCARE⁸ es revisar el trabajo de estos centros en los países socios.

2. Aspectos jurídicos y prácticos básicos del desplazamiento de trabajadores en el sector de servicios de atención domiciliaria

La población europea está envejeciendo rápidamente, por lo que existe una demanda que está aumentando para atención a personas mayores⁹. Los cuidadores son profesionales pagados cuyo trabajo incluye principalmente el cuidado que prestan mientras viven en una casa privada junto con la persona a la que cuidan (el prestatario del servicio)¹⁰. Este sector se compone en gran medida por trabajadores circulares de Europa Central y del Este (un hecho que también confirman las conclusiones de los Informes Nacionales de Trabajo de la OIC contenidos en este documento). El sector formal de atención de larga duración (LTC) incluye 6,3 millones de trabajadores en la UE (casi el 3,2% de la mano de obra total de la UE), mientras que se estima que el sector informal cuenta con entre 40 y 50 millones de trabajadores¹¹.

La investigación muestra que un factor cada vez más importante en el sector de la atención domiciliaria en la UE son los nacionales de terceros países (NTP) desplazados a trabajar al extranjero para proporcionar dicha atención. Algunos investigadores (con razón) afirman que los hogares ven los servicios de los migrantes (y de los trabajadores desplazados) como un sustituto del cuidado proporcionado por la familia¹². Este tipo de atención suele ser proporcionada por personas que viven en el hogar: el(los) cuidador(es) vive(n)

7 Concepto explicado en la Sección 2 a continuación.

8 Para obtener más detalles sobre el proyecto POSTCARE 2.0, visite el sitio web: <http://federacijaprzedsiębiorcow-internationalprojects.eu/postcare-2-0/>

9 Según datos del Ministerio Federal de Salud de Alemania, hasta final de 2020, alrededor de 4,6 millones de personas mayores necesitaban atención; hasta 2050, este número podría ascender a 7,25 millones - K. Wakula, *Versicherung von Pflegeunternehmen, Arbeit und Arbeitsrecht* 2023/12.

10 Eurofound, *Long-term care workforce: Employment and working conditions*. Luxembourg 2020. También ver M. Kielbasa, *Postcare. Posting of third-country nationals in care services. Country Report Poland 2022* (dentro del proyecto POSTCARE 1.0): <http://futurepostcare.com/downloads#toggle-id-8>

11 M. Barslund, F. De Wispelaere, K. Lenaerts, W. Schepers, E. Fries-Tersch, *Policies for long-term carers*. Luxemburgo: Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, PE 2021.

12 Compararse con P. Kniejska, *Migrant Care Workers among Poles in der häuslichen Pflege: Zwischen familiärer Nähe und beruflicher Distanz*, Wiesbaden 2016, página 84 y continuación. También ver: M. Kielbasa, *Postcare*. (...) *Country Report Poland 2022*, obra citada.

con la persona a la que cuida(cuidan). La investigación sobre „migrantes¹³ que prestan atención domiciliaria“ en Alemania (que es el mayor receptor de atención en la UE y el EEE¹⁴) encontró que incluso cuando los trabajadores no viven en el hogar de la persona a la que están cuidando, „siempre están cerca y listos para ayudar en caso de dificultades¹⁵“. Aunque algunos cuidadores migrantes tienen experiencia o formación en la prestación de cuidado, la mayoría no tiene cualificaciones formales ad hoc¹⁶. Estos cuidadores también son desplazados a trabajar en „medicina terapéutica“, que es muy importante para los ancianos¹⁷.

Según las disposiciones vigentes en la actualidad, cuando son desplazados tienen derecho a determinadas condiciones de empleo (especialmente en relación con la „indemnización“ - en el Estado miembro al que son desplazados - artículo 3, párrafo 1, de la Directiva 96/71, que fue modificada por la Directiva 2018/957). Según la Directiva 2018/957, cuando el período real durante el cual están destinados supera los 12 meses, se aplicarán todas las condiciones válidas de empleo, prescritas por el Estado miembro al que están destinados, además de las condiciones especificadas en el citado artículo 3 (1).

Cuando se cumplen las condiciones pertinentes, al cuidador desplazado también se le puede expedir un Certificado A1 que sirve como prueba de que no está obligado a pagar cotizaciones a la seguridad social en otro país (el Estado miembro al que está desplazado). Sin embargo, en el caso de los cuidadores que sean (NTP), la condición es que residan legalmente en el territorio de un Estado miembro, y que no se encuentren en una situación limitada en todos los aspectos a un solo Estado miembro (artículo 1 del Reglamento 1231/2010).

3. Actividades de los consultores nacionales: desafíos y áreas prioritarias

Esta sección describe las estructuras operativas clave e identifica las preguntas más comunes que requieren una resolución urgente en cada uno de los países socios. Para facilitar la navegación por el texto, hemos enumerado los países alfabéticamente.

Grecia

Según los últimos datos disponibles, en 2018 se expidieron en Grecia 9.251 certificados A1¹⁸. Se podría constatar que el desplazamiento de trabajadores en este país es modesto (sin embargo, este número ha aumentado desde 1889 de Certificados A1 emitidos en 2012¹⁹). Esto es de alguna manera visible en el funcionamiento real de las (OIC) griegas, especialmente en la actitud del público hacia este tema. Los centros están dirigidos por un equipo de profesionales que utilizan un sitio web exclusivo, lo que permite el contacto directo con especialistas en relación con el desplazamiento a trabajo. A pesar del alto nivel de experiencia, los Centros enfrentaron desafíos que requirieron una solución rápida. Entre ellos, los siguientes son los más importantes:

1. Dificultades para comprender la compleja legislación laboral del Estado miembro al

13 *Los términos trabajador desplazado y trabajador migrante se confunden a menudo (los trabajadores migrantes son personas que cruzan fronteras por motivos jurídicos diferentes – artículo 56 y continuación al contrario del artículo 4. y continuación TFUE.*

14 *M. Kiełbasa, The Poland Report: Recommendations and Solutions, POSTCARE 2.0 Informing the Care Services Workers on Posting Rules, 2023, página 2-3.*

15 *P. Kniejska, In between-carer: towards a new type of elder care worker? The example of Polish migrant care workers in Germany, IJCC 2018, 2(4): 477-98, página 477.*

16 *M. Kiełbasa, Postcare. (...) Country Report Poland 2022, obra citada.*

17 *P. Kniejska, (2018) In between-carer, obra citada, página 489.*

18 *F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, Posting of workers. Obra citada, página 20.*

19 *F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, Posting of workers, obra citada, página. 24.*

que está destinado el trabajador (la confusión se crea especialmente por las diferencias en los contratos, los horarios de trabajo y las políticas de vacaciones en una situación transfronteriza, como resultado de lo cual los individuos no pueden saber con certeza de sus derechos y obligaciones).

2. La complejidad del proceso de gestión de las cotizaciones a la seguridad social en el Estado miembro de procedencia del trabajador y al estado de destino.

3. Se han expresado preocupaciones respecto de las diferencias en los salarios ganados por los trabajadores desplazados y los locales, poniendo así en duda la existencia de una compensación justa. Esta cuestión se convirtió en un tema central de discusión, y varias personas la calificaron como crítica. Esto podría haber estado influenciado por el hecho de que el salario neto anual promedio en Grecia, en comparación con los estados de la UE y el EEE, ubica a Grecia más cerca del final de la lista de estados miembros que participan en el proyecto²⁰.

Por tanto, estas son las áreas prioritarias que surgen del trabajo de los Centros griegos:

Prioridad número 1: Comprender y armonizar las leyes de trabajo

- Aclarar y simplificar las leyes de trabajo en los estados miembros para asegurar comprensión y cumplimiento de las mismas.
- Pautas estandarizadas para contratos, horas de trabajo y políticas de vacaciones para minimizar la confusión y las dudas.

Prioridad número 2: Marco para la gestión de la seguridad social

- Desarrollo de un marco integral que facilite la navegación y gestión de las cotizaciones a la seguridad social en el Estado miembro de origen del trabajador y en aquel al que está desplazado, así como mecanismos de orientación y apoyo que faciliten el acceso a los beneficios sociales y planes de jubilación.

Prioridad número 3: Condiciones de empleo justas

- Resolver diferencia entre salarios y establecer políticas para garantizar una indemnización justa para los trabajadores desplazados, así como implementar medidas para garantizar horarios de trabajo justos, descansos y un entorno laboral adecuado.

Resolver estas cuestiones prioritarias mejoraría significativamente la funcionalidad y eficacia del apoyo prestado a las personas por los Centros de Información en Línea, así como la situación en la que se encuentran los trabajadores desplazados que los utilizan.

Lituania

El desplazamiento de trabajadores a Lituania está cada vez más extendido, que se puede concluir claramente de del número de certificados A1 emitidos. En 2012 se emitieron 14.041 de estos certificados, mientras que en 2021 la cifra alcanzó la increíble cifra de 110.641²¹, lo que es número enorme teniendo en cuenta la población total del país. El mayor número de certificados se expidieron en los sectores de transporte y servicios, como puede verse de las consultas dirigidas a la OIC lituana, que, sin embargo, a la que también se dirigieron los enfermeros/cuidadores, en su mayoría ciudadanos lituanos empleados en residencias

²⁰ I. Lahiri, *Which European countries have the highest and lowest salaries?*, Euronews. *business*, 24 de noviembre de 2023.

²¹ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, obra citada, página 24.

de atención y residencias de ancianos. La OIC de Vilnius, cuyas instalaciones se encuentran en la sede del sindicato lituano „Solidarumas“, ha creado una línea telefónica de ayuda para personas que buscan asesoramiento sobre cuestiones de trabajo, lo que ha resultado ser una buena idea. El asesoramiento que buscaron estaba relacionado con diversas cuestiones de trabajo, incluidas las condiciones de trabajo, la formación de sindicatos, así como las oportunidades para trabajo en otros países como Noruega y Alemania.

Los problemas más importantes son el trabajo legal y los procedimientos de desplazamiento: en cuanto al empleo legal en Lituania, el énfasis está en los permisos de residencia para estancias prolongadas y normas específicas para los extranjeros que cambian de empleador o de trabajo. También se destacaron las acciones de conformidad con la normativa de desplazamiento de trabajadores de empresas extranjeras.

El mayor desafío es la falta de (¡3.000!) enfermeros y cuidadores en Lituania, que se ve deteriorado aún más por las próximas reformas de los cuidados a largo plazo. Una circunstancia agravante constante es la financiación inadecuada. También se detallan las obligaciones legales de las empresas lituanas que emplean temporalmente a nacionales de terceros países, enfatizando la importancia de contar con documentos correctos para evitar sanciones por empleo ilegal.

Las áreas prioritarias que surgen del trabajo del centro lituano son las siguientes:

Prioridad número 1: Comprensión de Leyes de trabajo y apoyo

- Resolver cuestiones de las violaciones de las leyes de trabajo mediante pautas mejoradas y apoyo para los enfermeros/cuidadores
- Proporcionar información completa sobre las condiciones laborales, la formación de sindicatos y las oportunidades de empleo en el extranjero, particularmente en el sector de la atención (sanitaria).

Prioridad número 2: Aclaración de procedimientos legales

- Simplificar el proceso para obtener permisos y documentos de residencia para las NTP que pretenden trabajar en Lituania durante diferentes períodos de tiempo (especialmente como cuidadores en condiciones de hogar) y garantizar consultas adecuada con el Departamento de Migración para evitar el empleo ilegal al cambiar de trabajo o de empleador.

Resolver estas cuestiones prioritarias mejoraría en gran medida la eficacia de la OIC, llegaría hasta un apoyo más eficaz para diversos trabajadores al resolver las cuestiones jurídicas complejas y mejoraría las condiciones de trabajo en Lituania y en el extranjero²².

Países Bajos

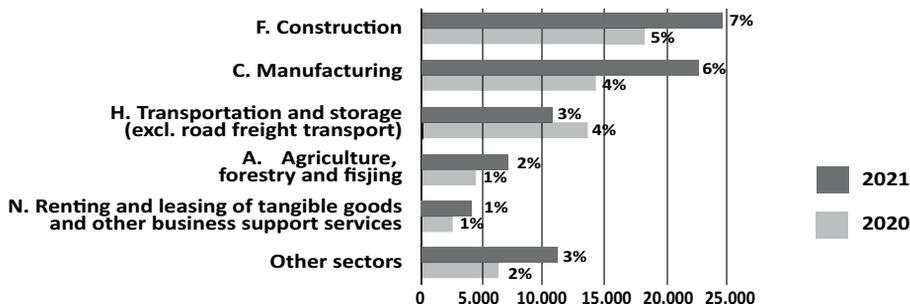
Los Países Bajos siempre han sido uno de los estados miembros de la UE más importantes a los que se desplazaban trabajadores. Se estima que entre 2018 y 2020 se emitieron en los Países Bajos entre 207.000 y 605.000 certificados A1. Desde la introducción de la herramienta de notificación anticipada (*Meldloket WagwEU*), por ejemplo, en 2021 se han notificado la llegada de 375.000 trabajadores desplazados²³. Entre ellos, los trabajadores

²² También ver: D. Petrylaitė, V. Petrylaitė, *The Legal System of Posting of Workers in Lithuania, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, Fasc. 1 – 2021*.

²³ A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands. Facts and figures*, obra citada, página 29.

desplazados a trabajar en el sector de atención representan sólo una pequeña parte, como se puede ver en la siguiente tabla:

Gráfico 2. 5 sectores de empleo con mayor número de notificaciones sobre la llegada de trabajadores desplazados, excepto transporte de mercancías por carretera



Fuente: A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands. Facts and figures*, Leuven 2022: POSTING.STAT proyecto VS/2020/0499, página. 29.

(traducción del gráfico:

- F. Sector de la construcción
- C. Sector de producción
- H. Transporte y almacenamiento (excepto transporte de mercancías por carretera)
- A. Agricultura, silvicultura y sector pesquero
- N. Alquiler y arrendamiento de bienes corporales y otros servicios de apoyo comercial
- Otros sectores)

La OIC holandesa dentro del proyecto POSTCARE 2.0 ha sido iniciado con el objeto principal de proporcionar información sobre el desplazamiento de trabajadores a los Países Bajos e incluye un sitio web específico para proyecto que ofrece una amplia variedad de recursos.

Las conclusiones y desafíos más importantes que surgen del trabajo de la OIC holandesa son los siguientes:

1. Cierta discrepancia de preguntas:

- Los comentarios se refieren principalmente a preguntas sobre condiciones de trabajo y violaciones de derechos, que a menudo no están relacionadas con el desplazamiento, incluyendo los problemas con los contratos, trabajo sin contrato, salario inferior al acordado y horas extras. Por otro lado, existe la posibilidad de que los trabajadores no se consideren desplazados al trabajo, y recurran a los representantes de los derechos generales de los trabajadores en lugar del Centro.

2. Competencia en forma de otros portales que proporcionen información y consejos importantes:

La existencia de varios otros portales en los Países Bajos que proporcionen información a los trabajadores desplazados puede haber desviado las preguntas de la OIC dedicada al desplazamiento de trabajadores. Al mismo tiempo, la naturaleza de las actividades del socio holandés dedicadas a tratar de personas puede estimular preguntas que tengan más relación con la explotación de trabajadores grave que con cuestiones del desplazamiento a trabajo.

Además de lo anterior, el socio holandés también organizó dos talleres informativos. En ellas se hablaba de mejorar la difusión de información y levantar conciencia sobre los derechos de los trabajadores. Las conclusiones de las conversaciones contribuyeron significativamente a los efectos del trabajo de la OIC holandesa.

Los desafíos más importantes en ejercer los derechos, identificados por la OIC, incluyen dificultades para determinar el estatus legal de los trabajadores, lo que dificulta el ejercicio efectivo de sus derechos con la ayuda de autoridades y organizaciones no gubernamentales.

Por tanto, las áreas prioritarias que surgen del trabajo del Centro Holandés son las siguientes.

Prioridad número 1: Clarificación de situaciones en relación con el desplazamiento y conciencia sobre derechos

Desarrollar estrategias para informar y educar a los trabajadores sobre su estatus de trabajadores desplazados y el marco legal relacionado, así como establecer cooperación con las partes interesadas para mejorar la comprensión y la conciencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores desplazados.

Prioridad número 2: Simplificar la forma en que la información llega a los trabajadores

Aprovechar un sitio web con información y contactos que no implican al gobierno, porque esto puede asustar a las personas y disuadirlos a dirigirse. También diseñar una estrategia con el objetivo de marcar la diferencia entre la OIC y los portales existentes y realizar la cooperación con autoridades y organizaciones no gubernamentales.

Resolver estas cuestiones prioritarias fortalecería el papel de la OIC en la prestación de apoyo a los trabajadores desplazados, crear conciencia y brindar acceso a la información más importante, empoderando así a los trabajadores y protegiendo sus derechos, tanto en los Países Bajos como cuando están desplazados en el extranjero²⁴.

Polonia

En cuanto al desplazamiento de trabajadores, Polonia es el segundo estado miembro más importante de la UE, lo que se ve claramente en las investigaciones a nivel de la UE²⁵. También es un país que desplaza un gran número de trabajadores a trabajar, lo que se puede deducir del siguiente gráfico (que explica el mayor número de preguntas dirigidas a la OIC de Polonia).

²⁴ También ver: A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands*, obra citada, página 44 y continuación.

²⁵ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, obra citada, página 18.

Gráfico 3. Número de Certificados A1 emitidos en 2021 y su participación en el total

Sector	Número total emitido en 2021 [según el artículo 12 + artículo 13 BR]	Certificados A1 emitidos por NTP		Certificados A1 emitidos a ucranianos		Certificados A1 emitidos a ciudadanos de la UE (incluidos ciudadanos de Polonia)	
		Número	Participación en número total	Número	Participación en número total	Número	Participación en número total de Certificados emitidos A1
Atención sanitaria y trabajo social (PKD Q)	74.876 [17.953 + 56.833]	2.025 [1,091 + 934]	2,7%	1.836 [1.023 + 813]	2,4 %	72.851	97,3%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de ZUS + M. Kielbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala & M. Benio, *Posted Workers from and to Poland. Facts and Figures*, Leuven 2022, página 111.

La OIC del Instituto Europeo de Movilidad de mano de obra (ELMI) empezó a trabajar en enero de 2023. El sitio web (<https://labourinstitute.eu/postcare2/>) se ha desarrollado para responder preguntas sobre el desplazamiento transfronterizo de cuidadores, en particular desde y en relación con a terceros países. El objetivo del Centro era proporcionar accesibilidad integral a través de múltiples canales.

Las numerosas preguntas que recibió y los desafíos que identificó se pueden dividir en las siguientes categorías:

1. Categorías de preguntas:

- Desplazamiento de cuidadores que son NTP para trabajar
- Principios de la UE sobre coordinación de la seguridad social
 - Disposiciones de la Ley de trabajo relativas a la Directiva sobre Desplazamiento de Trabajadores
 - Marco legal para los cuidadores de Polonia desplazados a trabajar al extranjero, especialmente a Alemania

2. Desafíos relacionados con la disponibilidad de información:

- Desafíos derivados de la disponibilidad inadecuada de información
- Los requisitos reglamentarios favorecen los sitios web nacionales oficiales, pero en la práctica se utiliza un gran número de canales (por ejemplo, según un estudio publicado recientemente, 182 en cinco Estados miembros²⁶).

Ejemplos de preguntas dirigidas a la OIC del Instituto Europeo para la Movilidad de mano de obra: varias cuestiones, por ejemplo:

- Preguntas en relación con empleo previo para cuidadores antes de ser desplazados a

²⁶ Comparar con F. De Wispelaere, L. De Smedt, *Access to information on the posting of workers: Are we blinded by the importance given by EU legislation to the single official national website?* ECSWPR Policy Brief 2023/5, página 5.

trabajar a Alemania

- Cuestiones contractuales, jurídicas y prácticas relacionadas con el trabajo de los cuidadores polacos en Alemania

- Notificación de los estados miembros a los que se desplazan trabajadores

Cuestiones prioritarias identificadas a resolver:

Prioridad número 1: Mejorar el acceso a la información

- Desarrollar estrategias que simplifiquen y centralicen el acceso a información importante para trabajadores desplazados y empleadores.

- Cooperación con diversas entidades para mejorar los canales de información

Prioridad número 2: Aclaración de los marcos legales

Proporcionar a los cuidadores desplazados información completa sobre los marcos legales, la coordinación de la seguridad social y las disposiciones de la Ley de trabajo y organizar debates y reuniones para intercambiar información.

Prioridad número 3: Es necesario abordar la cuestión de la falta de voluntad política y de ignorar el mercado negro en el sector de atención domiciliaria (como es el caso del desplazamiento a Alemania) y aplicar cambios.

La OIC ha servido como recurso clave para considerar el problema de la complejidad y desafíos que enfrentan los trabajadores desplazados en el sector de atención domiciliaria.

Serbia

La OIC Serbia, que se encuentra en el sitio web del Sindicato de Empleados de Sanidad Pública y Seguridad Social y de Serbia, tenía como objetivo responder a las preguntas sobre los trabajadores de terceros países desplazados a trabajar. Para crear conciencia, se organizó un taller que hizo llegar a un aumento en el número de preguntas.

Resumen de preguntas y respuestas:

1. Las preguntas eran sobre estatus de un empleado en la agencia, el derecho a días libres y la información sobre el derecho a trabajar en Eslovenia.

2. Otras preguntas eran sobre condiciones mínimas de trabajo garantizadas para los trabajadores, restricciones al trabajo de horas extraordinarias y prórroga voluntaria de la estancia de los trabajadores.

3. Otras cuestiones abarcaron las solicitudes de empleo y la aplicación de las directivas de la UE a los trabajadores desplazados que no son ciudadanos de la UE.

Se han determinado los siguientes desafíos que debe considerarse:

1. Claridad y apoyo jurídico – las preguntas se dirigieron a detalles sobre leyes, derechos y condiciones relacionados con los trabajadores desplazados de terceros países, salarios mínimos, impuestos, reunificación familiar, que deben quedar claros en el marco legal.

2. La distinción entre trabajadores desplazados y trabajadores migratorios era una pregunta frecuente, lo que indicaba la necesidad de definiciones y explicaciones claras.

Las áreas prioritarias que surgen del trabajo de la OIC Serbia son las siguientes:

Prioridad número 1: Mejora de las pautas legales

Aclarar el marco legal relacionado con los trabajadores desplazados, incluyendo los derechos, obligaciones, imposición de impuestos, extensión de la residencia y estatus legal después del período máximo por el cual un trabajador puede ser desplazado.

Prioridad número 2: Educación sobre los derechos de los trabajadores

Centrarse en educar a los trabajadores sobre sus derechos en diferentes países.

Prioridad número 3: Diferencia entre tipos de trabajadores

Explique con precisión la diferencia entre trabajadores desplazados y trabajadores migrantes.

La OIC ha desempeñado un papel clave proporcionando pautas y respondiendo a las preguntas de los trabajadores de terceros países que buscan empleo. Las preguntas recibidas destacan la necesidad de una mayor claridad jurídica, una mejor educación sobre los derechos de los trabajadores y distinguir los tipos de trabajadores para proporcionar apoyo y pautas eficaces a los trabajadores empleados transfronterizos.

ESPAÑA

España es uno de los estados miembros de la UE con mayor número de trabajadores desplazados. En 2019, antes de la pandemia de COVID-19, ocupaba el tercer lugar entre todos los países de la UE/Asociación Europea de Libre Comercio. Sólo Alemania y Polonia estaban por encima²⁷.

El objeto del socio de España era considerar los desafíos que enfrentan los cuidadores de terceros países y el estado en constante cambio del sector europeo de la atención domiciliaria.

Los principales objetivos incluyeron los siguientes:

1. Desarrollar sensibilidad y levantar conciencia entre los empleadores sobre sus obligaciones e informar a los cuidadores sobre sus derechos. Las solicitudes de información se recogieron a través de una dirección de correo electrónico publicada en medios de comunicación y a través de diversas redes sociales.

2. Aunque las solicitudes de información recibidas fueron limitadas, brindaron información sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores desplazados y sus empleadores, en su mayoría personas que contratan a cuidadores para miembros de familia.

Hallazgos y desafíos de la OIC:

1. Sólo el 15% de las preguntas recibidas fueron por trabajadores cubiertos por la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores. Pidieron información sobre los derechos de los trabajadores y las condiciones laborales en España u otros países europeos. La mayoría (85%) se refirió a trabajos no cubiertos por esta directiva, con énfasis en los servicios de atención domiciliaria.

2. El grupo focal mostró que los cuidadores, en su mayoría de países latinoamericanos, combinan las actividades de cuidado de la persona que cuidan con las tareas del hogar, así como que no poseen calificaciones formales para realizar tareas de cuidado. Muchos viven con las familias para las que trabajan y saben muy poco sobre sus contratos o convenios colectivos.

²⁷ M.D. Carrascosa, M.D. & Ó. Contreras, (2022), *Posted workers from and to Spain. Facts and figures*, Leuven: POSTING.STAT proyecto VS/2020/0499, página 6.

3. Tanto los empleadores como los trabajadores han demostrado que no tienen un conocimiento suficiente de la normativa laboral aplicable, de la seguridad social y de las condiciones de empleo.

Conclusiones y valoración de expertos:

1. Las condiciones de empleo y las calificaciones de los trabajadores de hogares de ancianos están reguladas, a diferencia de quienes prestan servicios de atención domiciliaria, que no cuentan con calificaciones formales y no está claro a qué categoría de trabajadores pertenecen.

2. Los cuidadores que prestan servicios de atención domiciliaria son en su mayoría inmigrantes de América Latina y algunos países europeos y a menudo no tienen calificaciones formales ni su estatus está claramente definido por contrato.

3. La organización Cáritas en España, así como la Iglesia Católica, desempeñaron un papel importante en proporcionar información, asesoramiento y asegurar calificaciones a los cuidadores extranjeros.

El informe identificó importantes faltas de conocimiento, desafíos relacionados con los estándares de cuidados, así como desigualdades entre las condiciones de empleo y las cualificaciones de los diferentes tipos de trabajadores, destacando la necesidad de regulaciones más claras, mayor nivel de conciencia y mejora de los estándares de atención domiciliaria en España.

4. Resumen

Como ya hemos visto, los informes de los centros de información en línea de los países socios a partir de los cuales se elaboró este informe difieren, por ejemplo, en cuanto a las personas que se dirigieron a los centros, la naturaleza de las preguntas, así como algunos de los desafíos identificados. Sin embargo, en este informe destacamos los siguientes desafíos que son comunes a todos los países socios.

1. Bajo nivel de conciencia de la obligación de aplicar segmentos seleccionados de condiciones de trabajo en el Estado miembro al que se desplaza el trabajador durante el período de desplazamiento, que es el resultado de un gran número de fuentes legales que son potencialmente aplicables.

2. Las dificultades prácticas para registrar las horas de trabajo en los casos de la atención prestada en el domicilio se citaron como el problema que lleva a mayor número de desacuerdos entre cuidadores y proveedores de servicio de atención.

3. El estatuto jurídico insuficientemente claro de los nacionales de terceros países en el Estado miembro al que son desplazados, especialmente en lo que respecta al derecho de entrada y residencia durante el período al que son desplazados (la cuestión del llamado 'Vander Elst ,visado' en Alemania).

4. Un sitio web con información y contactos no gubernamentales podría alentar a las personas a comunicarse.

5. Existen la falta de voluntad política y la ignorancia del mercado negro en el sector de atención domiciliaria, aunque es un tema que debe considerar y realizar cambios.



Co-funded by the
European Union

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.



Co-funded by the
European Union

