

Good Practice Guide

Guía de Buenas Prácticas





Promoting collaboration and good practice in posting
workers in the agro-food sector. VS/2019/0436

Good Practice Guide

Guía de Buenas Prácticas

AUTHORS | AUTORAS

Ángela Rubio.

Good Practices Spain | Buenas prácticas España (Gabinete Técnico UGT FICA)

Sabrina Ravidotti.

Good Practices Italy | Buenas prácticas Italia (FAI - CISL)

Adriana Dorobantu.

Good Practices Romania | Buenas prácticas Rumanía (ICDI)



TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	6
01 BEST PRACTICE: SPAIN	9
01.1 Spain-Portugal Labour Inspectorate Cooperation Actions	9
01.2 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).	11
01.3 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).	12
02 BEST PRACTICE: ITALY	15
02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".	15
02.2 Law 199/2016	16
02.3 The development of partnerships and network services for migrant seasonal agricultural workers.	17
03 BEST PRACTICE: ROMANIA	19
03.1 The contract for seasonal workers, with all their specifications, both in the language of the state of destination or in another language of international circulation, and in Romanian, is presented to the worker prior to his departure, so the worker is totally aware of the contractual clauses.	19
03.2 A rental agreement or equivalent document which clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, in terms of accommodation, compliance with general health and safety standards in force in the receiving state	20
03.3 Installation of information kiosks to inform Romanian seasonal workers about the rights and obligations of work in agriculture, according to the legislation of the host country.	21
04 BEST PRACTICE FRANCE	23
04.1 Cross-border cooperation agreement between the Labour inspectorates of Spain and France	23
04.2 Trade Union actions in France in relation to posted workers in the agricultural sector	27



TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	29
01 MEJORES PRÁCTICAS: ESPAÑA	32
01.1 Acciones de cooperación entre la Inspección de Trabajo de España y Portugal	32
01.2 Cooperación sindical entre UGT FICA (España) y CFDT (Francia).	33
01.3 Acción sindical de UGT FICA: Asesoramiento y visitas a centros de trabajo y alojamientos.	35
02 MEJORES PRÁCTICAS: ITALIA	37
02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".	37
02.2 Ley 199/2016	38
02.3 El desarrollo de asociaciones y servicios en red para los trabajadores agrícolas temporeros migrantes.	39
03 MEJORES PRÁCTICAS: RUMANÍA	41
03.1 El contrato para los trabajadores temporeros, con todas sus especificaciones, tanto en el idioma del estado de destino o en otro idioma de circulación internacional, como en rumano, se presenta al trabajador antes de su partida, para que el trabajador sea totalmente consciente de las cláusulas contractuales.	41
03.2 Un contrato de alquiler o un documento equivalente en el que se indiquen claramente las condiciones de alojamiento que el empresario pone a disposición del trabajador temporero, así como la prueba de que el empresario garantiza, en materia de alojamiento, el cumplimiento de las normas generales de salud y seguridad vigentes en el Estado receptor.	42
03.3 Instalación de quioscos de información para informar a los temporeros rumanos sobre los derechos y obligaciones del trabajo en la agricultura, según la legislación del país de acogida.	44
04 MEJORES PRÁCTICAS: FRANCIA	45
04.1 Acuerdo de cooperación transfronteriza entre las Inspecciones de Trabajo de España y Francia	45
04.2 Acciones sindicales en Francia en relación con los trabajadores desplazados en el sector agrícola	49

INTRODUCTION

The PROMOTE project "promoting collaboration and good practices in the posting of workers in the agro-industrial sector", is promoted by the Federation of Industry, Construction and Agriculture of the General Union of Workers UGT FICA and counts with the participation of notus-asr, as project coordinator and trade union organisations from three countries: Italy - Agricultural Food Environmental and Industrial Federation of the Italian Confederation of Labour FAI CIL; France -Agri-food Trade Union CFE-CGC Trade Union of Salaried Workers; Romania Asociatia Initiativa Pentrucooperare Intercomunitaria ICDI.

Throughout the two years of the project, and despite the difficulties encountered due to the COVID 19 pandemic, all the activities planned in the project have been carried out, with the exception of the face-to-face meetings, which have been replaced by online meetings and personal meetings for the in-depth interviews. In-depth interviews with experts and people with knowledge of the problem of the displacement of workers in the agricultural sector, which had to be replaced, in most cases, by interviews carried out either by telephone or via Skype or with the use of different platforms.

The main objective of the PROMOTE project is to seek and promote collaboration between different agents to promote good practices that contribute to improving the conditions of posted workers and seasonal workers who move around the territory of the European Union making use of their right to free mobility. Finally, good practices are sought that contribute to improving compliance with the law in the treatment of workers.

During the implementation of the project, the partners have identified those practices that they believe are aimed at improving the working conditions of posted workers. The following criteria have been used for the selection of the practices:

- o **The impact** that we believe such a practice can have in improving the conditions of posted or seasonal workers. Among others: Improvements in occupational health aspects; Improvements in their salaries in accordance with the applicable legislation; Improvements in their working conditions with regard to working time; Improvements in their housing conditions; Improvements relating to travel to the place of work or to the country for the development of the activity.
- o **The number of actors** involved in the implementation of such a practice. Whether it is a



practice that is carried out by trade unions together with employers and together with the administration, or whether it is a practice that is carried out only between trade unions, or only between administrations, i.e. whether there is a multi-agent intervention or whether only one and the same group of actors is involved.

The practice has been set up between the labour inspectorates of the different countries involved; The practice is carried out by ministries of labour or ministries responsible for the posting of workers; The practice has been implemented among trade unions in different countries; The practice is carried out between trade unions and employers' organizations in the countries concerned; The practice involves trade unions, employers' organizations and the responsible administrations in each country.

- o **The transferability** of this practice to other cultural environments.

It is a practice that can be implemented in other countries. Does it require any special structure, is it a simple practice to implement or would it require a legislative change, the creation of costly structures to implement it etc.

This document presents the selected practices, for each partner, that meet the criteria that had been established among all partners. The practices presented here are of three types:

- o Practices that focus on legislative amendments with the participation of the social partners in the negotiation of such laws;
- o Practices that focus on cooperation between different administrative bodies, in particular the labour inspectorates of different countries;
- o And practices that are developed by trade unions in the exercise of their functions, which either alone or in collaboration with other trade unions in other countries take care of workers who go to other countries to spend a period of time in different agricultural campaigns or take care of workers who have come to their country for the different campaigns.

Each of these practices has been described in response to a series of questions that were raised in the working script:

1. What are the objectives of this practice, what are the main aspects of working conditions or what problems does the practice aim to solve
2. The practice focuses on: Workers; on Employers; on trade union organizations; on employers' organizations; o intermedium organizations
3. How this good practice is implemented; Part of the adoption of a formal agreement be-

tween administration organizations (Labour inspectorates; Ministries involved; etc.); Part of formally adopted agreement between employers' and trade union organizations/trade union organizations, etc.; The agreement sets out the objectives, tasks and the role of each party in implementing the adopted agreement or they are informal agreement.

4. What results have been obtained or what are the expected results in the short, medium and long term.





01 BEST PRACTICE: SPAIN

01.1 Spain-Portugal Labour Inspectorate Cooperation Actions

This agreement is based on the intense flow of cross-border workers between the two countries, the increase in the provision of services of a transnational nature between the two countries and the deficit detected in the existing information on real or fictitious companies that offered these services, the activity they carried out, the labour relations that were established, and the situation in terms of social security. These problems were compounded by the differences in contributions or salaries between the two countries and the different forms of surcharges on benefits.

This Agreement has been to facilitate cooperation for the proper implementation of Community Directive 96/71/EC, and the specific objectives:

- 1 Establish a permanent framework for collaboration, which can be reviewed annually, in the following areas of action: health and safety at work, accidents at work, work permits for non-EU citizens, prior verifications and sanctioning procedures with companies based in the neighbouring country, exchange of information on the flow of workers, cooperation and assistance derived from Directive 96/71/EC (Law 6451/1996), on the posting of workers in the framework of the transnational provision of services, in the area of information.
- 2 Establish direct communication links in the terms expressed in the first point according to the following criteria: direct communication between neighbouring regional authorities and direct communication between central authorities.
- 3 Create a Joint Follow-up Commission to ensure compliance with the agreement, define the agenda and specify the measures to be adopted. It will serve as a liaison body for the exchange of information and cooperation between the authorities and inspection bodies of both states.

This Agreement focuses on the exchange of information between the labour inspectorates of Spain and Portugal, under the auspices of their respective Ministries, due to the need to obtain relevant information due to the intense flow of cross-border workers between the two countries; the increase in the provision of services of a transnational nature between the two countries and the deficit detected in the existing information on real or fictitious companies offering these services, the activity they carried out, the labour relations that were established, and the situation in

terms of social security. These problems were compounded by the differences in contributions or salaries between the two countries and the different forms of surcharges on benefits.

For the implementation of this practice, the signing of an agreement is formalised, which establishes the meetings to be held; who will be responsible for organising the meetings; where they are to take place and what the agenda will be for each of the meetings held between the heads of the Spanish and Portuguese administrations.

The results achieved by the agreement have facilitated cooperation in all areas and mutual knowledge of the two countries.

1. At the political level, the holding of summits and regular meetings. Commitment to coordination at political and administrative level.
2. At Legal level: Dissemination of existing problems. Establishment of criteria and guidelines for joint actions.
3. In the operational field: it has facilitated interventions, speeding up the collection of information and procedures.
4. Improved knowledge of regulatory and legislative changes in each country.
5. Continuity of cooperation beyond legislative and political changes
6. Joint campaigns in both countries on issues identified as being of interest to both countries, e.g. the campaign on the "Use of agricultural machinery".
7. Signing of a memorandum to deepen bilateral cooperation and extend it to other areas of interest to the two administrations of the two countries. The management centres in charge of international relations in different departments of the Ministry of Labour ask for follow-up of the actions carried out.
8. Biannual concrete action plans.



01.2 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).

The trade union collaboration between the Spanish trade union UGT FICA and the French trade union CFDT is based on the intense flow of Spanish workers who move to France to work in the French grape harvest and the lack of information that exists in many cases on wages, social security and accommodation conditions.

The general objective of this collaboration has been to accompany and advise Spanish workers and seasonal workers who move to France each year for the grape harvest, and the specific objectives are:

- 1 Advise Spanish workers and seasonal workers before travelling to France on working conditions, wages and accommodation during the grape harvest season.
- 2 Establish a framework of collaboration and information throughout the campaign with the French trade union CFDT to ensure compliance with working conditions.
- 3 Ensure that labour legislation is complied with and that accommodation meets minimum conditions of habitability.

This collaboration between Spanish and French trade unions is mainly concerned with ensuring compliance with the working conditions and accommodation conditions of Spanish workers and seasonal workers participating in the French grape harvest campaign.

In the absence of information detected on labour rights in each of the countries, wages, working hours, social security contributions. In addition, there is a need to monitor the living conditions of the accommodation offered by the companies to these migrant workers, the practice is mainly focused on providing all information concerning the labour rights of these workers.

To implement this practice, each trade union organisation collects information on the workers who go to France and collects information on the contracts of these workers.

This information is shared with those in charge of the CFDT union and fluid communication is maintained in the event of any anomalies that may arise.

The Spanish workers always have a reference person from UGT FICA union to contact a person in charge in the union and this person assesses the situation and passes the information on to the CFDT officials, if it is considered that intervention, dialogue or negotiation with the employers is necessary.

Every year, the people in charge of this activity go to France to visit the displaced workers during the grape harvest period to find out about their situation on the ground, visit their accommodation and find out about any problems directly.

The results achieved by the inter-union collaboration have facilitated cooperation in the labour field and knowledge of the labour situation of Spanish workers and seasonal workers.

1. In the operational field: improving knowledge and information on working conditions in France for Spanish workers and seasonal workers.
2. Improving knowledge of occupational health issues and accommodation conditions
3. Accompanying Spanish workers and seasonal workers when they find themselves in a situation of non-compliance with labour legislation.

01.3 Trade union cooperation between UGT FICA (Spain) and CFDT (France).

Within the trade union action of UGT FICA, two types of actions are planned every year aimed. On the one hand at migrant workers in seasonal agricultural campaigns, with the status of migrant being that of European Union citizens and third country nationals holding a residence and work permit, as well as non-resident foreigners hired in their countries of origin, who move within the national territory more than 100 km from their habitual residence or from the place of their last employment; and on the other hand, migrant workers of Spanish origin who go to France to participate in seasonal agricultural campaigns, in this case to the grape harvest campaign.

This type of trade union action is based on the intense flow of migrant workers who travel to Spain to take part in the different seasonal agricultural campaigns throughout the year and on the significant flow of Spanish workers who go to France to take part in the grape harvest campaign. It is also based on the lack of information detected in many cases, regarding labour rights in each of the countries, wages, working hours, social security contributions. In addition, there is a need to monitor the living conditions of the accommodation offered by the companies to these migrant workers.



These trade union actions carried out by UGT FICA are as follows:

1. Organizing and coordinating the recruitment and movement of seasonal workers. The purpose of this action is to organize seasonal agricultural campaigns and the movement of workers, and involves a series of tasks such as planning and arranging seasonal agricultural campaigns, quantifying the needs of seasonal workers, managing offers, coordinating recruitment and organizing travel.
2. Ensure and control the habitability conditions of the accommodation offered to seasonal workers in the agricultural sector, as established in Order ESS/1708/2012, of 20 July. To this end, visits are made to the accommodation and reports are drawn up on the conditions of the same.
3. To offer advice and socio-labour information to migrant workers in seasonal agricultural campaigns in relation to their rights and duties derived from their work nature and social conditions, both to migrants who travel to Spain to participate in agricultural campaigns and to migrants who travel from Spain to participate in the French grape harvest campaign.

This type of actions carried out by UGT FICA have provided information on labour rights of migrant workers in the double flow of entry and exit from Spain. In the operational field, it has facilitated interventions, speeding up the collection of information on accommodation conditions and improved coordination of migratory flows in Spain.

Within the trade union action of UGT FICA two types of actions are planned annually, which are materialized in the form of visits addressed on the one hand to migrant workers in seasonal agricultural campaigns, with the status of migrant being that of European Union citizens and third country nationals holding a residence and work permit, as well as non-resident foreigners hired in their countries of origin, who move within the national territory more than 100 km from their usual residence or from the place of their last employment. On the other hand, migrant workers of Spanish origin who go to France to participate in seasonal agricultural campaigns, in this case the grape harvest campaign.

The results achieved by this type of actions carried out by UGT FICA have provided information on labour rights of migrant workers in the double flow of entry and exit from Spain. In the operational field, it has facilitated interventions, speeding up the collection of information on accommodation conditions and improving coordination on migratory flows in Spain.





02 BEST PRACTICE: ITALY

02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".

Our Federation has set up a toll-free number, "SOS caporalato - 800 199 100", to collect reports and evidence from workers employed in conditions of exploitation and illegality in the agro-food industry. This project was prompted by several objectives: the creation of a channel to listening to workers; the creation of a tool to monitor the phenomenon in general and to collect useful data for the monitoring of its evolution; a tool at local level to disseminate practices of protection, information and trust among workers, associations, institutions and local authorities.

All local and regional structures of our Federation participate in publicising this helpline, while workers' reports are collected at national level. A specific questionnaire has been designed for the collection of reports and specially trained resources are dedicated to receive all types of testimonies.

The direct beneficiaries are all those workers who, in various ways, have reported abuse and/or exploitation of labour, forced labour or lack of protection and rights. Indirect beneficiaries are local authorities and institutions which, thanks to these reports, may become aware of certain criminal situations, as well as small and medium-sized enterprises that are virtuous and often victims of unfair competition.

For the implementation of this practice, a memorandum of understanding is planned between Fai Cisl and the National Labour Inspectorate to improve the information flow all across the national territory.

The reports are collected at the national level. The staff dedicated to the toll-free number switchboard is prepared to collect as much information as possible in a short time and based on the sensitivity of the caller. Subsequently, the report is transferred to the contact person of the FAI CISL of the reference territory and the report is managed at the local level only when possible.

Many reports collected contain valuable information that could, if shared, improve the knowledge of this phenomenon in a given territory; increase the participation of all actors involved; foster a territorial collaboration between institutions and bodies. The aim is to strengthen the importance and enforcement of labour legislation, social rights and individual and collective rights that all workers should have.

As a national federation we have analyzed the various reports and their distribution on the national territory and the diffusion of the phenomenon in some specific territories.

02.2 Law 199/2016

The Law on illegal hiring (Caporalato) No. 199 of 4 November 2016, "Provisions on combating the phenomena of undeclared work, labour exploitation in agriculture and wage realignment in the agricultural sector", recognises the seriousness of the crime of illegal intermediation with the aim of combating the phenomenon of illegal hiring. The main lines of action of the measure, which consists of 12 articles, concern the rewriting of the offence of 'caporalato' (illegal intermediation and labour exploitation), which introduces the sanctioning also of the employer; the application of an attenuating circumstance in case of cooperation with the authorities; the compulsory arrest in flagrante delicto; the strengthening of confiscation measures; the adoption of precautionary measures concerning the agricultural holding where the offence is committed; the extension of liability for the crime of 'caporalato' to legal persons; the extension of the benefits of the Anti-Trafficking Fund to victims of 'caporalato'; the strengthening of the Quality Agricultural Labour Network, as a tool to control and prevent undeclared work in agriculture; the gradual realignment of wages in the agricultural sector.

The law has been promoted by all trade unions and relevant ministries. The objective of the law is to combat the phenomenon of illicit intermediation, defend profitable companies and legal work, therefore workers.

In 2018, a few years after the entry into force of the aforementioned law against illegal hiring, the Ministry of Labour and Social Policies approved and established the first three-year Plan to combat labour exploitation and illegal hiring in agriculture. The Plan was the result of discussions among all institutional actors, representatives of workers and employers in the agricultural sector as well as third sector associations. It envisages an implementation strategy articulated in different phases, starting from the mapping of territories and agricultural labour needs and continuing along four strategic axes: prevention, surveillance and contrast, protection and assistance, and socio-occupational reintegration. To date, different working groups have been set up with the participation of all the main actors in the sector, including workers' associations.

Better protection of workers' rights in the agricultural sector is the most important result of this practice.



The first effect of the law was the implementation of the repressive part with the implementation of human resources in the area and specific task force of inspectors in the interprovincial and territorial departments of the Carabinieri. In this context, 263 judicial police operations were carried out in which 570 people were reported (+ 190% compared to 299 in 2018), 154 of whom under arrest. Of the 3,247 workers involved in the "anti-hiring" operations (888 of which of Italian nationality), 1,266 (about 39%) were totally "black". Of the 3,247 workers involved in the "anti-hiring" operations (888 of which of Italian nationality), 1,266 (about 39%) were totally "black". The agricultural workers involved in the aforementioned operations totaled 1,488, 751 of whom were employed "illegally". Among the latter there were 533 foreigners, 205 illegal immigrants and only 13 Italian citizens. As a result of checks carried out on 44 companies, the civil inspectors of the INL also issued 93 crime reports for illicit intermediation of labor with exploitation of labor and protected 65 workers. (Annual report of supervisory activity on labor and social legislation 2019 INL-National Labor Inspectorate).

02.3 The development of partnerships and network services for migrant seasonal agricultural workers.

In 2017, with the help of the European Project (VP/2017/001/0044 entitled "Joint Action Plan for Seasonal Migrant Workers: Transnational partnerships, networking and training of a referral group ") Fai Cisl (project leader) in partnership with other European countries started to build a "network" to facilitate the dissemination of information and best practices for those countries that use seasonal migrant workers in the agro-food sector, thus developing transnational cooperation and the notion of "resource person" or "referral person" through which seasonal workers can have information adapted to their situation. A series of international cooperation activities were put into practice to provide information and advice to workers, and involved the national labour representations of labour-supplying countries and their embassies in the labour-receiving countries, encouraging experiments in exchanges and integration of migrant workers from communities already established in Italy (Macedonian Community in Piedmont and Northern Italy).

This project was followed by other projects in which FAI was involved both as a partner and as leading partner.

Projects involve workers from different countries, public institutions of occupational health and safety, partner embassies, the Ministry of Labour and social partners from both partner countries and the project leader country.

Implementation is assured through the participation of FAI CISL in the European calls for proposals published each year for this field of action, both as promoter and as partner, and the by setting up of a transnational network.

Better protection of workers in the agricultural sector and provision of protection tools for them.





03 BEST PRACTICE: ROMANIA

03.1 **The contract for seasonal workers, with all their specifications, both in the language of the state of destination or in another language of international circulation, and in Romanian, is presented to the worker prior to his departure, so the worker is totally aware of the contractual clauses.**

The objective of this practice is to inform the posted workers regarding their contractual rights and obligations, because in many cases the workers receive the employment contract after they start working, until then they receive only general information about it, the worker not being able to decide whether to sign the contract or not, fully aware of contractual clauses.

The importance of knowing the employment contract derives from the following:

- The employment contract includes special conditions regarding travel to the workplace, accommodation, consider health and safety at work and during the Covid-19 pandemic all workers are provided social protection and distancing measures.
- The employment contract specifies whether the transport back to Romania is ensured and under what conditions.
- The contract provides all the details regarding the payment of remuneration, and what the agreed payment methods are: salary per month, day, hour or per kg (in specific cases in agriculture).

Agricultural workers are generally subject to numerous abuses by their employers or employment agencies, and these are most often possible since workers are either not sufficiently well informed about their legal rights, or they simply do not pay attention to the details presented at the beginning of the employment relationship.

In this respect, the above-mentioned practice focuses on employment agencies, and on posted workers.

The law 227/2020 stipulates the obligation of the employment agency to ensure the conclusion of the contracts both in the language of the state in which the employer is established, or carries out his activity, and Romanian, as well as making this contract available to the Romanian worker,

before his departure from Romania.

If such a practice were to be extended, and employment agencies were to be checked more rigorously through cross-checks, many fraudulent practices would come to an end, including the one of the payment of remuneration, the most complained of all abusive practices, in the sense the worker is told he will be paid daily or hourly and actually ends up either being paid in kg, or totally different compared to what they initially agreed.

The implementation of this practice has already produced the first positive results, according to Mr. Ion Paunel, President of the Union of Agricultural Producers from Olt district, since this law was promoted, they start receiving positive feedback from seasonal workers from Germany, receiving contracts before leaving the country they benefited from those stipulated in the contract, the accommodation was decent, they benefited from transport from country of origin to receiving country and vice versa and the payment of the salary was as stipulated in the contract.

03.2 A rental agreement or equivalent document which clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, in terms of accommodation, compliance with general health and safety standards in force in the receiving state

The objective of this practice is preventing the employer and employment agencies from accommodating seasonal workers in precarious if not inhumane conditions.

As a measure of protection for those working temporarily abroad, employment agencies are required to provide workers with a rental agreement or equivalent document that clearly states the accommodation conditions made available to the seasonal worker by the employer, as well as proof that the employer ensures, as regards accommodation, that the general health and safety standards in force in the receiving state are met.

If the accommodation is organized by the employer and the general standards of health and safety in force in the receiving state are met, the seasonal worker may be required to pay a rent, the cost of which may not exceed 25% of his net remuneration.

The above-mentioned practice focuses on employment agencies, workers, and employers.



The Romanian Parliament adopted the legislative proposal for amending and supplementing Law no. 156/2000 on the protection of Romanian citizens working abroad, the Romanian side negotiates including the accommodation conditions offered by employers, who must comply with national norms an allowance for the provision of daily food, the settlement of the transport expenses back and forth to the domicile address in Romania, during the period in which the seasonal workers actually carried out their activity.

An example where the practice is implemented with success is Hensgens farm in the German town of Selfkant. Agricultural workers being informed about accommodation conditions even before leaving the country, here strict hygiene rules are an imperative for all people employed on the farm. For some of the seasonal living areas there are rooms for four people, with large kitchens, bathrooms and common living rooms, the others will live in specially designed containers with additional sanitary spaces. Cleaning is also ensured, provided by a maid who will permanently take care of the cleaning and disinfection of the rooms.

Regardless of nationality, gender or ethnicity, there should be no differences between local and seasonal workers in terms of salary, accommodation or working conditions.

Extending the application of this practice to all areas where Romanian workers go would put an end to one of the most fraudulent practices suffered by displaced workers.

In the same way that this practice is applied in Hensgens farm in the German town of Selfkant and has achieved successful results for the workers by improving their accommodation conditions, this practice should be extended to all countries and applied to all posted workers regardless of their origin.

03.3 **Installation of information kiosks to inform Romanian seasonal workers about the rights and obligations of work in agriculture, according to the legislation of the host country.**

The objective of this practice is to inform the agricultural workers about their rights in accordance with the labor legislation from the receiving country, to inform the Romanian community about the risks of working without complying with current legislation.

The Romanians working abroad are over 4 million. In Italy alone, working in agriculture there are, according to Italian unions, about 110,000, but there are many who do not appear in statistics

of any kind, they work without legal documents, which makes them vulnerable to employers, unable to avoid abuse and exploitation.

On the other hand, even those who work with an employment contract do not know the labor legislation, so they end up working unpaid overtime or for less money.

The above-mentioned practice focuses on trade unions, institutions, and workers.

In June 2016, an agreement was signed between FLAI CGIL and Inca, CNSLR Frăția, Agro-Frăția, to create in the country of origin of the workers, information points on working conditions, rights, contracts, and arrival in Italy, even to ensure a more efficient protection of Romanian workers employed in agriculture.

The Attaché on Labor and Social Issues at the Romanian Embassy in Italy also constantly monitors the situation of Romanian citizens working in different regions of Italy.

He participated together with CNSLR Frăția and the representative of FSL Agro-Frăția, but also with a FLAI-CGIL delegation in a series of meetings with representatives of local authorities and the Romanian community in the Campania - Salerno - Eboli - Battipaglia area. CNSLR Frăția and FLAI-CGIL have concluded a collaboration protocol to help Romanian workers working in Italy, but also those who have returned to Romania but have yet to recover sums of money from the former employer.

Many Romanian workers informed about their rights means fewer people cheated and exploited.

By implementing this practice, the Romanian authorities seek to establish a dialogue with the institutions of the host country to increase controls and inform the Romanian community about their rights, working conditions, and the risks of working without legal forms.

Another result is the cooperation between trade union organisations and with the participation of public administrations, which allows for better results in the actions carried out.



04 BEST PRACTICE FRANCE

04.1 Cross-border cooperation agreement between the Labour inspectorates of Spain and France

The Bilateral Agreement between France and Spain on Cooperation for the transnational posting of workers and the prevention of undeclared work, was signed on 26 April 2019, replacing the previous Agreement signed on 22 September 2010. It includes a Common Statement between the Labour and Social Security Inspectorate under the Ministry of Labour, Migration and Social Security of the Kingdom of Spain and the Directorate General for Employment of the French Republic. It regards cooperation in the field of Transnational posting of workers and the prevention of undeclared work.

This agreement emerges in the context of:

- 1 The need to ensure an efficient protection of employment, health, safety, hygiene and working conditions for posted workers so they can carry out their work in French or Spanish territory, as well as to reduce the risk factors that lead to occupational accidents or disease;
- 2 The need to ensure the protection of the workers' rights in cases of undeclared work;
- 3 The need to ensure the compliance with the Posting of Workers Directive (Directive 96/71/EC) and the compliance with Regulation EU 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System (Regulation IMI).

The objectives established in the Common Statement, included in the Cooperation Agreement, are as follows:

1. Improving the collaboration, coordination and the exchange of information with the purpose of providing a more efficient response, especially in the case of occupational accidents suffered by posted workers in Spain or in France.
2. Improving the reciprocal knowledge of the Spanish and French National Authorities, including the way they work and of the legal framework applicable in each country.
3. Improving the detection mechanisms and action procedures of the Labour Inspectorates against the phenomenon of "Letterbox companies" that operate in both countries, as well as the situation of fraud regarding the posting of workers or undeclared work.

4. Improving the monitoring procedures for the Internal Market Information System (IMI) with the aim of processing information requests in a faster and more efficient manner.
5. Increasing the Exchange of information regarding the impact and the results of the activity of the inspections on Spanish or French businesses, according to the obligations of Directive 96/71/EC (Law 6451/1996), as modified by Directive 2018/957/EU ,and the Enforcement Directive 2014/67/EU.
6. Reinforcing employees and employers' knowledge of the legal regulations applicable to their specific situation.
7. Promoting the exchange of information on areas of common interest with the purpose of achieving a better European coordination.

This agreement has a very broad focus as it considers that:

- o Better knowledge of both labour inspectorates, thanks to the exchange of information between the two agencies, improves information on posted workers in both countries..
- o Better knowledge of both Labour Inspectorates, thanks to the exchange of information between the two bodies, improves the information of companies posting workers in both countries.
- o Securing the rights of displaced workers is a success story for trade unions,
- o Finally, for employers' organisations, ensuring compliance with legislation for posted workers is a guarantee against unfair competition.

It is an Agreement, mainly of an administrative nature, to reinforce the bilateral relations between both National Labour Inspectorates and to create a framework for the sustainable development of joint activities.

The signature of the Agreement stems from the update of the agreement signed on 22 September 2010, and the need to adapt to the new EU provisions on posting. First of all, a National Dialogue Committee was created to reinforce bilateral relations between France and Spain. Furthermore, the designation of Proximity Correspondents, identified within the territorial services and in the liaison offices that correspond in every country to the Inspection Services was created.

The competent authorities designated by France are:

- o The Directorate General for Labour, as a national liaison office for all the non-border regions within the Kingdom of Spain and for the border regions when the decentralised



offices do not correspond at both sides of the border.

- The Regional Department of Enterprise, Competition, Consumer affairs, Labour and Employment of the Occitania Region, for the border area that covers:
 - ✦ in **France**, the territory of the Occitania Region;
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Communities of Aragon and Catalonia.
- The Regional Department of Enterprise, Competition, Consumer affairs, Labour and Employment of the Nouvelle-Aquitaine Region, for the border area that covers:
 - ✦ in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region;
 - ✦ in **Spain**, The territory of the Autonomous Communities of the Basque Country and Navarre.

The competent authorities designated by Spain are:

- The National Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate as the central authority in labour inspection and social security, as a national liaison office for all the non border regions with the Kingdom of Spain and for the border regions when the decentralised offices do not correspond at both sides of the border.
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from Autonomous Community of Aragon, for the border area that covers:
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Aragon;
 - ✦ in **France**, the territory of the Occitania Region.
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of Catalonia, for the border area that covers:
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Catalonia;
 - ✦ in **France**, the territory of the Occitania Region
- The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of the Basque Country, for the border area that covers:
 - ✦ in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of the Basque Country;
 - ✦ in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region.

- o The Regional Directorate of The Labour and Social Security Inspectorate from the Autonomous Community of Navarre, for the border area that covers:
 - + in **Spain**, the territory of the Autonomous Community of Navarre;
 - + in **France**, the territory of the Nouvelle-Aquitaine Region.

The functions of these correspondents are to prepare and contribute to the implementation of the programme of activities defined by the National Dialogue Committee.

1. The creation of a yearly programme of activities among the parties.
2. The organization of briefings and the exchange of information materials regarding the French and Spanish legislations, aimed at employees and employers, employers' organizations and trade unions, in the field of posted workers and undeclared work.
3. The exchange of methodological materials, targeting labour inspectorates and their institutional partners, with the purpose of facilitating mutual knowledge and the understanding of their respective operational frameworks and the legal developments in each country.
4. Organising the participation of control agents from the Labour Inspectorates from France and of inspectors and deputy inspectors of the National Labour and Social Security Inspectorate from Spain, as observers, in coordinated controls in France or in Spain.

The planning of the activities to be carried out and a clear schedule to be completed on a yearly Basis.

This is one of the youngest cooperation agreements, since it was signed on 26 April 2019. Nonetheless, on 18 September 2019, Madrid held the first bilateral meeting between the two authorities regarding cooperation in the field of the posting of workers and the prevention of undeclared work, dealing, among other issues, with the creation of the National Dialogue Committee and the planning of joint activities to be developed in 2019-2020.

Given the Covid-19 crisis, it has not been possible to develop the action plans as foreseen.

However, amidst the pandemic, meetings and videoconferences were held to share the measures and actions implemented in each country.



04.2 TRADE UNION ACTIONS IN FRANCE IN RELATION TO POSTED WORKERS IN THE AGRICULTURAL SECTOR

France is one of the countries in the European Union that receives posted workers from other EU member states to work in the agricultural sector, mainly in fruit picking (peaches, apples, strawberries, cherries, etc.).

Many of the companies that send these workers systematically fail to respect the rights of these workers, failing to pay the corresponding wages and sometimes housing them in dwellings that do not meet the minimum sanitary standards.

For this reason, some French trade unions have begun to develop a line of action with regard to these posted workers, which aims to prevent fraud in relation to these workers and the violation of their social and labour rights.

The objectives of the action are:

- To monitor employers' compliance with all obligations to workers.
- To have a comprehensive understanding of the reality of labour relations between workers and employers.
- To inform workers about the modalities of recruitment, affiliation and social security contributions, employers' duties, workers' rights and duties.
- To Inform workers of the working conditions in the region in which they work.
- To advise on the completion and processing of employment documentation to be submitted to the different organisations.
- To provide information on the best way to make the journey.
- To check the habitability of accommodation for seasonal workers.
- To inform workers about occupational risk prevention, so that they are aware of the risks of the work they do and the preventive measures to be adopted, in order to avoid injuries and accidents.

In relation to posted workers, the French trade unions have been in contact with them for some time, mainly in the Marseille area, and have created channels of communication with them, via WhatsApp, in order to be able to maintain a continuous flow of information and advice.



Likewise, as part of this line of action, they are vigilant with regard to companies that move workers, and on several occasions they have even appeared as private prosecutors in the trials in which these companies are involved, on the understanding that they are defrauding the French social security system, as these companies should be considered as main companies in France. An example of this is the lawsuits that French trade unions have brought against some temporary employment agencies from Spain and Bulgaria.





INTRODUCCIÓN

El proyecto PROMOTE "promoviendo la colaboración y las buenas prácticas en el desplazamiento de trabajadores en el sector agroindustrial", está promovido por la Federación de Industria, Construcción y Agricultura de la Unión General de Trabajadores UGT FICA y cuenta con la participación de notus-asr, como coordinador del proyecto y organizaciones sindicales de tres países: Italia - Federación Agroalimentaria Medioambiental e Industrial de la Confederación Italiana del Trabajo FAI CIL; Francia - Sindicato Agroalimentario CFE-CGC Sindicato de Trabajadores Asalariados; Rumanía Asociația Inițiativa Pentru Cooperare Intercomunitară ICDI.

A lo largo de los dos años del proyecto, y a pesar de las dificultades encontradas debido a la pandemia del COVID 19, se han llevado a cabo todas las actividades previstas en el proyecto, a excepción de las reuniones presenciales, que han sido sustituidas por reuniones online y encuentros personales para las entrevistas en profundidad, entrevistas en profundidad con expertos y personas conocedoras de la problemática del desplazamiento de trabajadores en el sector agrario, que han tenido que ser sustituidas, en la mayoría de los casos, por entrevistas realizadas bien por teléfono o vía Skype o con el uso de diferentes plataformas.

El objetivo principal del proyecto PROMOTE es buscar y promover la colaboración entre diferentes agentes para compartir buenas prácticas que contribuyan a mejorar las condiciones de los trabajadores desplazados y de los temporeros que se desplazan por el territorio de la Unión Europea haciendo uso de su derecho a la libre movilidad. Por último, se buscan buenas prácticas que contribuyan a mejorar el cumplimiento de la ley en el trato a los trabajadores.

Durante la ejecución del proyecto, los socios han identificado las prácticas que, a su juicio, están destinadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores desplazados. Para la selección de las prácticas se han utilizado los siguientes criterios:

- o **El impacto** que creemos que puede tener esta práctica en la mejora de las condiciones de los trabajadores desplazados o temporeros. Entre otros: Mejoras en los aspectos de salud laboral; Mejoras en sus salarios de acuerdo con la legislación aplicable; Mejoras en sus condiciones de trabajo en cuanto a la jornada laboral; Mejoras en sus condiciones de vivienda; Mejoras relativas a los desplazamientos al lugar de trabajo o al país para el desarrollo de la actividad.
- o **El número de actores** que participan en la realización de dicha práctica. Si se trata de

una práctica que llevan a cabo los sindicatos junto con los empresarios y junto con la administración, o si se trata de una práctica que se lleva a cabo sólo entre sindicatos, o sólo entre administraciones, es decir, si hay una intervención de múltiples agentes o si sólo interviene el mismo grupo de actores.

La práctica se ha establecido entre las inspecciones de trabajo de los diferentes países implicados; La práctica la llevan a cabo los ministerios de trabajo o los ministerios responsables del desplazamiento de los trabajadores; La práctica se ha llevado a cabo entre los sindicatos de los diferentes países; La práctica se lleva a cabo entre los sindicatos y las organizaciones empresariales de los países implicados; La práctica implica a los sindicatos, las organizaciones empresariales y las administraciones responsables de cada país.

o **La transferibilidad de esta práctica** a otros entornos culturales.

Es una práctica que puede aplicarse en otros países. ¿Requiere alguna estructura especial, es una práctica sencilla de aplicar o requeriría un cambio legislativo, la creación de costosas estructuras para aplicarla, etc.?

Este documento presenta las prácticas seleccionadas, para cada socio, que cumplen los criterios que se habían establecido entre todos los participantes. Las prácticas que se presentan son de tres tipos,

- o Prácticas que se centran en modificaciones legislativas con la participación de los interlocutores sociales en la negociación de dichas leyes;
- o Prácticas que se centran en la cooperación entre los diferentes organismos administrativos, en particular las inspecciones de trabajo de los diferentes países;
- o Y prácticas que desarrollan los sindicatos en el ejercicio de sus funciones, que bien solos o en colaboración con otros sindicatos de otros países se hacen cargo de los trabajadores que se desplazan a otros países para pasar un periodo de tiempo en diferentes campañas agrícolas o se hacen cargo de los trabajadores que han acudido a su país para las mismas.

Cada una de estas prácticas se ha descrito en respuesta a una serie de preguntas que se plantearon en el guión de trabajo: .

1. Cuáles son los objetivos de esta práctica, cuáles son los principales aspectos de las condiciones de trabajo y/o qué problemas pretende resolver la práctica
2. La práctica se centra en: Los trabajadores; los empresarios; las organizaciones sindicales; las organizaciones de empresarios; o las organizaciones intermedias



3. Cómo se aplica esta buena práctica; Parte de la adopción de un acuerdo formal entre organizaciones de la administración (Inspecciones de Trabajo; Ministerios implicados; etc.); Parte de un acuerdo formalmente adoptado entre organizaciones empresariales y sindicales, etc.; El acuerdo establece los objetivos, las tareas y el papel que debe jugar cada parte en la aplicación del acuerdo adoptado o son acuerdos informales.
4. Qué resultados se han obtenido o qué resultados se esperan a corto, medio y largo plazo.



01 MEJORES PRÁCTICAS: ESPAÑA

01.1 Acciones de cooperación entre la Inspección de Trabajo de España y Portugal

Este acuerdo se basa en el intenso flujo de trabajadores transfronterizos entre ambos países, el aumento de la prestación de servicios de carácter transnacional entre ambos países y el déficit detectado en la información existente sobre las empresas reales o ficticias que ofrecían estos servicios, la actividad que desarrollaban, las relaciones laborales que se establecían y la situación en materia de seguridad social. A estos problemas se sumaron las diferencias en las cotizaciones o salarios entre ambos países y las distintas formas de percepción de las prestaciones.

El presente Acuerdo tiene por objeto facilitar la cooperación para la correcta aplicación de la Directiva comunitaria 96/71/CE, así como los siguientes objetivos específicos:

- 1 Establecer un marco permanente de colaboración, revisable anualmente, en los siguientes ámbitos de actuación: salud y seguridad en el trabajo, siniestralidad laboral, permisos de trabajo para ciudadanos extracomunitarios, verificaciones previas y procedimientos sancionadores con empresas radicadas en el país vecino, intercambio de información sobre el flujo de trabajadores, cooperación y asistencia derivada de la Directiva 96/71/CE (Ley 6451/1996), sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, en el ámbito de la información.
- 2 Establecer vínculos de comunicación directa en los términos expresados en el primer punto según los siguientes criterios: comunicación directa entre autoridades regionales vecinas y comunicación directa entre autoridades centrales.
- 3 Crear una Comisión Mixta de Seguimiento para velar por el cumplimiento del acuerdo, definir la agenda y concretar las medidas a adoptar. Servirá de órgano de enlace para el intercambio de información y la cooperación entre las autoridades y organismos de inspección de ambos países.

Este Acuerdo se centra en el intercambio de información entre las inspecciones de trabajo de España y Portugal, bajo los auspicios de sus respectivos Ministerios, debido a la necesidad de obtener información relevante por el intenso flujo de trabajadores transfronterizos entre ambos países.



Para la puesta en marcha de esta práctica, se ha formalizado la firma de un acuerdo en el que se establecen las reuniones que se van a celebrar; quién será el responsable de organizarlas; dónde se van a celebrar y cuál será el orden del día de cada una de las reuniones que se celebren entre los responsables de las administraciones española y portuguesa.

Los resultados obtenidos por el acuerdo han facilitado la cooperación en todos los ámbitos y el conocimiento mutuo de los dos países.

1. A nivel político, la celebración de cumbres y reuniones periódicas. 2. Compromiso de coordinación a nivel político y administrativo.
2. A nivel jurídico: Difusión de los problemas existentes. Establecimiento de criterios y pautas de actuación conjunta.
3. En el ámbito operativo: ha facilitado las intervenciones, agilizando la recogida de información y los trámites.
4. Mejor conocimiento de los cambios normativos y legislativos en cada país.
5. Continuidad de la cooperación más allá de los cambios legislativos y políticos
6. Campañas conjuntas en ambos países sobre temas identificados como de interés para ambos países, por ejemplo, la campaña sobre el "Uso de la maquinaria agrícola".
7. Firma de un memorando para profundizar en la cooperación bilateral y ampliarla a otras áreas de interés para las dos administraciones de los dos países. Los centros directivos encargados de las relaciones internacionales en diferentes departamentos del Ministerio de Trabajo solicitan el seguimiento de las acciones realizadas.
8. Planes de acción concretos bianuales.

01.2 Cooperación sindical entre UGT FICA (España) y CFDT (Francia).

La colaboración sindical entre el sindicato español UGT FICA y el sindicato francés CFDT se basa en el intenso flujo de trabajadores españoles que se desplazan a Francia para trabajar en la vendimia francesa y en la falta de información que existe, en muchos casos, sobre salarios, seguridad social y condiciones de alojamiento.

El objetivo general de esta colaboración ha sido acompañar y asesorar a los trabajadores y temporeros españoles que se desplazan cada año a Francia para la vendimia, y los objetivos específicos son:

- 1 Asesorar a los trabajadores españoles y a los temporeros antes de viajar a Francia sobre las condiciones de trabajo, los salarios y el alojamiento durante la campaña de la vendimia.
- 2 Establecer un marco de colaboración e información a lo largo de la campaña con el sindicato francés CFDT para garantizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo.
- 3 Velar por el cumplimiento de la legislación laboral y que los alojamientos reúnan unas condiciones mínimas de habitabilidad.

Esta colaboración entre los sindicatos españoles y franceses se centra principalmente en garantizar el cumplimiento de las condiciones laborales y de alojamiento de los trabajadores españoles y de los temporeros que participan en la campaña de la vendimia francesa.

Se ha detectado una ausencia de información sobre los derechos laborales en cada uno de los países, los salarios, los horarios de trabajo, las cotizaciones a la seguridad social. Además, es necesario controlar las condiciones de habitabilidad de los alojamientos que ofrecen las empresas a estos trabajadores inmigrantes, la práctica se centra principalmente en proporcionar toda la información relativa a los derechos laborales de estos trabajadores.

Para llevar a cabo esta práctica, cada organización sindical recopila información sobre los trabajadores que se desplazan a Francia y recoge información sobre los contratos de estos trabajadores.

Esta información se comparte con los responsables del sindicato CFDT y se mantiene una comunicación fluida ante cualquier anomalía que pueda surgir.

Los trabajadores españoles tienen siempre un interlocutor de referencia de UGT FICA que evalúa la situación y transmite la información a los funcionarios de la CFDT, para que valoren si se considera necesario intervenir, dialogar o negociar con los empresarios.

Todos los años, los responsables de esta actividad se desplazan a Francia para visitar a los trabajadores desplazados durante el periodo de vendimia, para conocer su situación sobre el terreno, visitar sus alojamientos y conocer directamente cualquier problema.

Los resultados obtenidos por la colaboración intersindical han facilitado la cooperación en el ámbito laboral y el conocimiento de la situación laboral de los trabajadores españoles y de los temporeros.



1. En el ámbito operativo: mejorar el conocimiento y la información sobre las condiciones de trabajo en Francia para los trabajadores españoles y los temporeros.
2. Mejorar el conocimiento de los problemas de salud laboral y las condiciones de alojamiento
3. Acompañar a los trabajadores españoles y temporeros cuando se encuentren en una situación de incumplimiento de la legislación laboral.

01.3

Acción sindical de UGT FICA: Asesoramiento y visitas a centros de trabajo y alojamientos.

Dentro de la acción sindical de UGT FICA, se planifican cada año dos tipos de acciones. Por un lado a los trabajadores migrantes en las campañas agrícolas de temporada, siendo la condición de migrante la de los ciudadanos de la Unión Europea y los nacionales de terceros países titulares de un permiso de residencia y trabajo, así como los extranjeros no residentes contratados en sus países de origen, que se desplazan dentro del territorio nacional a más de 100 km de su residencia habitual o del lugar de su último empleo; y por otro lado, los trabajadores migrantes de origen español que se desplazan a Francia para participar en las campañas agrícolas de temporada, en este caso a la campaña de vendimia.

Este tipo de acción sindical se basa en el intenso flujo de trabajadores inmigrantes que se desplazan a España para participar en las diferentes campañas agrícolas de temporada a lo largo del año y en el importante flujo de trabajadores españoles que se desplazan a Francia para participar en la campaña de la vendimia. También se basa en la falta de información detectada en muchos casos, sobre los derechos laborales en cada uno de los países, los salarios, la jornada laboral, las cotizaciones a la seguridad social. Además, es necesario controlar las condiciones de habitabilidad de los alojamientos que ofrecen las empresas a estos trabajadores inmigrantes.

Estas acciones sindicales llevadas a cabo por UGT FICA son las siguientes:

1. Organizar y coordinar la contratación y el desplazamiento de los temporeros. El objetivo de esta acción es organizar las campañas agrícolas de temporada y el desplazamiento de los trabajadores, e implica una serie de tareas como la planificación y la organización de las campañas agrícolas de temporada, la cuantificación de las necesidades de los trabajadores de temporada, la gestión de las ofertas, la coordinación de la contratación y la organización de los desplazamientos.

2. Velar y controlar las condiciones de habitabilidad de los alojamientos ofertados a los temporeros del sector agrario, según lo establecido en la Orden ESS/1708/2012, de 20 de julio. Para ello se realizan visitas a los alojamientos y se elaboran informes sobre dichas condiciones.
3. Ofrecer asesoramiento e información sociolaboral a los trabajadores migrantes de las campañas agrícolas de temporada en relación con sus derechos y deberes derivados de su naturaleza laboral y condiciones sociales, tanto a los migrantes que se desplazan a España para participar en las campañas agrícolas como a los migrantes que se desplazan desde España para participar en la campaña de vendimia francesa.

Este tipo de acciones llevadas a cabo por UGT FICA han proporcionado información sobre los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes en el doble flujo de entrada y salida de España. En el ámbito operativo, ha facilitado las intervenciones, agilizando la recogida de información sobre las condiciones de alojamiento y mejorando la coordinación de los flujos migratorios en España.





02 MEJORES PRÁCTICAS: ITALIA

02.1 "SOS Caporalato - 800 199 100".

Nuestra Federación (FAI CISL) ha creado un número de teléfono gratuito, "SOS caporalato - 800 199 100", para recoger las denuncias y pruebas de los trabajadores empleados en condiciones de explotación e ilegalidad en la industria agroalimentaria. Este proyecto obedece a varios objetivos: la creación de un canal para escuchar a los trabajadores; la creación de una herramienta de seguimiento del fenómeno en general y de recogida de datos útiles para el seguimiento de su evolución; una herramienta a nivel local para difundir prácticas de protección, información y confianza entre trabajadores, asociaciones, instituciones y autoridades locales.

Todas las estructuras locales y regionales de FAI CISL participan en la difusión de esta línea de ayuda, mientras que los informes de los trabajadores se recogen a nivel nacional. Se ha diseñado un cuestionario específico para la recogida de informes y se dedican recursos especialmente formados para recibir todo tipo de testimonios.

Los beneficiarios directos son todos aquellos trabajadores que, de diversas maneras, han denunciado abusos y/o explotación laboral, trabajo forzado o falta de protección y derechos. Los beneficiarios indirectos son las autoridades e instituciones locales que, gracias a estas denuncias, pueden tener conocimiento de determinadas situaciones delictivas, así como las pequeñas y medianas empresas virtuosas y a menudo víctimas de la competencia desleal.

Para la aplicación de esta práctica está previsto un memorando de entendimiento entre la FAI CISL y la Inspección Nacional de Trabajo para mejorar el flujo de información en todo el territorio nacional.

Los informes se recogen a nivel nacional. El personal dedicado a la centralita del número gratuito está preparado para recoger toda la información posible en poco tiempo y en función de la sensibilidad de la persona que llama. Posteriormente, el informe se transfiere a la persona de contacto de la FAI CISL del territorio de referencia y el informe se gestiona a nivel local sólo cuando es posible.

Muchos de los informes recogidos contienen información valiosa que, si se comparte, podría mejorar el conocimiento de este fenómeno en un determinado territorio; aumentar la participación de todos los actores implicados; fomentar una colaboración territorial entre instituciones y organismos. El objetivo es reforzar la importancia y el cumplimiento de la legislación laboral.



los derechos sociales y los derechos individuales y colectivos que deben tener todos los trabajadores.

Como federación nacional hemos analizado los distintos informes y su distribución en el territorio nacional y la difusión del fenómeno en algunos territorios concretos.

02.2 Ley 199/2016

La Ley sobre la contratación ilegal (caporalato) nº 199, de 4 de noviembre de 2016, "Disposiciones relativas a la lucha contra los fenómenos del trabajo no declarado, la explotación laboral en la agricultura y el reajuste salarial en el sector agrícola", reconoce la gravedad del delito de intermediación ilegal con el objetivo de combatir el fenómeno de la contratación ilegal. Las principales líneas de actuación de la medida, que consta de 12 artículos, se refieren a la reformulación del delito de "caporalato" (intermediación ilegal y explotación laboral), que introduce la sanción también al empresario; la aplicación de una circunstancia atenuante en caso de colaboración con las autoridades; la detención obligatoria en flagrante delito; el refuerzo de las medidas de decomiso; la adopción de medidas cautelares relativas a la explotación agrícola donde se comete el delito; la ampliación de la responsabilidad por el delito de "caporalato" a las personas jurídicas; la ampliación de los beneficios del Fondo de Lucha contra la Trata a las víctimas del "caporalato"; el refuerzo de la Red de Trabajo Agrario de Calidad, como herramienta de control y prevención del trabajo no declarado en la agricultura; el reajuste gradual de los salarios en el sector agrícola.

La ley ha sido promovida por todos los sindicatos y los ministerios competentes.

En 2018, unos años después de la entrada en vigor de la citada ley contra la contratación ilegal, el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales aprobó y estableció el primer Plan trienal de lucha contra la explotación laboral y la contratación ilegal en la agricultura. El Plan fue el resultado de los debates entre todos los actores institucionales, los representantes de los trabajadores y los empresarios del sector agrícola, así como las asociaciones del tercer sector. Prevé una estrategia de aplicación articulada en diferentes fases, partiendo de la cartografía de los territorios y de las necesidades de mano de obra agrícola y continuando en cuatro ejes estratégicos: prevención, vigilancia y contraste, protección y asistencia, y reinserción sociolaboral. Hasta la fecha, se han creado diferentes grupos de trabajo con la participación de todos los principales actores del sector, incluidas las asociaciones de trabajadores.



Una mejor protección de los derechos de los trabajadores en el sector agrícola es el resultado más importante de esta práctica.

El primer efecto de la ley fue la puesta en marcha de la parte represiva con la implementación de recursos humanos en la zona y fuerza de tarea específica de inspectores en los departamentos interprovinciales y territoriales de los Carabinieri. En este contexto, se llevaron a cabo 263 operaciones de policía judicial en las que se denunciaron 570 personas (+ 190% respecto a las 299 de 2018), 154 de ellas bajo arresto.

De los 3.247 trabajadores implicados en las operaciones "anti-contratación" (888 de ellos de nacionalidad italiana), 1.266 (cerca del 39%) eran totalmente "ilegales". Los trabajadores agrícolas implicados en las citadas operaciones ascendían a 1.488, de los cuales 751 estaban empleados "ilegalmente". Entre estos últimos había 533 extranjeros, 205 inmigrantes ilegales y sólo 13 ciudadanos italianos. Como resultado de los controles efectuados en 44 empresas, los inspectores civiles del INL levantaron también 93 actas de denuncia por intermediación laboral ilícita con explotación laboral y protegieron a 65 trabajadores. (Informe anual de la actividad de supervisión de la legislación laboral y social 2019 INL-Inspección Nacional del Trabajo).

02.3

El desarrollo de asociaciones y servicios en red para los trabajadores agrícolas temporeros migrantes.

En 2017, con la ayuda del proyecto europeo (VP/2017/001/0044 titulado "Plan de acción conjunto para los trabajadores migrantes de temporada: Asociaciones transnacionales, creación de redes y formación de un grupo de referencia ") Fai Cisl (líder del proyecto) en asociación con otros países europeos comenzó a construir una "red" para facilitar la difusión de información y mejores prácticas para aquellos países que emplean trabajadores migrantes estacionales en el sector agroalimentario, desarrollando así la cooperación transnacional y la noción de "persona de recursos" o "persona de referencia" a través de la cual los trabajadores estacionales pueden tener información adaptada a su situación. Se pusieron en práctica una serie de actividades de cooperación internacional para proporcionar información y asesoramiento a los trabajadores, y se contó con la participación de las representaciones laborales nacionales de los países proveedores de mano de obra y sus embajadas en los países receptores de mano de obra, fomentando experiencias de intercambio e integración de los trabajadores migrantes de las comunidades ya establecidas en Italia (comunidad macedonia en el Piamonte y el norte de Italia). A este proyecto le siguieron otros en los que la FAI participó como socio y como socio principal.

En los proyectos participan trabajadores de diferentes países, instituciones públicas de salud y seguridad laboral, embajadas asociadas, el Ministerio de Trabajo e interlocutores sociales tanto de los países asociados como del país líder del proyecto.

La aplicación se garantiza mediante la participación de la FAI CISL en las convocatorias europeas que se publican cada año para este ámbito de actuación, tanto en calidad de promotor como de socio, y la creación de una red transnacional.

Resultado: mejorar la protección de los trabajadores del sector agrícola y proporcionarles herramientas de protección.





03 MEJORES PRÁCTICAS: RUMANÍA

- 03.1 El contrato para los trabajadores temporeros, con todas sus especificaciones, tanto en el idioma del estado de destino o en otro idioma de circulación internacional, como en rumano, se presenta al trabajador antes de su partida, para que el trabajador sea totalmente consciente de las cláusulas contractuales.**

El objetivo de esta práctica es informar a los trabajadores desplazados sobre sus derechos y obligaciones contractuales, ya que en muchos casos los trabajadores obtienen el contrato de trabajo después de empezar a trabajar, hasta entonces sólo reciben información general sobre el mismo, no pudiendo el trabajador decidir si firma o no el contrato, conociendo plenamente las cláusulas contractuales.

La importancia de conocer el contrato de trabajo se deriva de lo siguiente:

- El contrato de trabajo incluye condiciones especiales relativas a los desplazamientos al lugar de trabajo, el alojamiento, y considera la salud y la seguridad en el trabajo, y durante la pandemia de Covid-19 todos los trabajadores reciben protección social y medidas de distanciamiento.
- El contrato de trabajo especifica si el transporte de vuelta a Rumania está garantizado y en qué condiciones.
- El contrato proporciona todos los detalles sobre el pago de la remuneración, y cuáles son las formas de pago acordadas: salario por mes, por día, por hora o por kg (en casos específicos en la agricultura).

Por lo general, los trabajadores agrícolas son objeto de numerosos abusos por parte de sus empleadores o agencias de empleo, y la mayoría de las veces son posibles porque los trabajadores no están suficientemente bien informados sobre sus derechos legales, o simplemente no prestan atención a los detalles que se presentan al principio de la relación laboral.

A este respecto, la práctica mencionada se centra en las agencias de empleo y en los trabajadores desplazados.

La ley 227/2020 estipula la obligación de la agencia de empleo de garantizar la celebración de los contratos tanto en la lengua de la nación en el empresario está establecido, o desarrolla su actividad, como en rumano, así como de poner este contrato a disposición del trabajador rumano, antes de su salida de Rumania.

Si se extendiera esta práctica, y se controlara con más rigor a las agencias de empleo mediante controles cruzados, se acabarían muchas prácticas fraudulentas, entre ellas la del pago de la remuneración, la más denunciada de todas las prácticas abusivas, en el sentido de que al trabajador se le dice que va a cobrar por día o por hora y en realidad acaba cobrando en kilo, o totalmente diferente a lo pactado inicialmente.

La aplicación de esta práctica ya ha dado los primeros resultados positivos, según el Sr. Ion Păunel, Presidente de la Unión de Productores Agrícolas del distrito de Olt, desde que se promovió esta ley, empiezan a recibir comentarios positivos de los temporeros de Alemania, al recibir los contratos antes de salir del país se beneficiaban de lo estipulado en el contrato, el alojamiento era decente, se beneficiaban del transporte desde el país de origen hasta el país receptor y viceversa y el pago del salario era el estipulado en el contrato.

03.2

Un contrato de alquiler o un documento equivalente en el que se indiquen claramente las condiciones de alojamiento que el empresario pone a disposición del trabajador temporero, así como la prueba de que el empresario garantiza, en materia de alojamiento, el cumplimiento de las normas generales de salud y seguridad vigentes en el Estado receptor

El objetivo de esta práctica es evitar que el empresario y las agencias de empleo alojen a los temporeros en condiciones precarias, cuando no inhumanas.

Como medida de protección para las personas que trabajan temporalmente en el extranjero, las agencias de empleo están obligadas a proporcionar a los trabajadores un contrato de alquiler o un documento equivalente en el que se indiquen claramente las condiciones de alojamiento que el empresario pone a disposición del temporero, así como la prueba de que el empresario garantiza, en lo que respecta al alojamiento, el cumplimiento de las normas generales de seguridad y salud vigentes en las naciones receptoras.



Si el alojamiento está organizado por el empresario y se cumplen las normas generales de seguridad e higiene vigentes en el Estado receptor, el trabajador temporero puede estar obligado a pagar un alquiler cuyo coste no puede superar el 25% de su remuneración neta.

La práctica mencionada se centra en las agencias de empleo, los trabajadores y los empresarios.

El Parlamento rumano adoptó la propuesta legislativa para modificar y complementar la Ley nº 156/2000 sobre la protección de los ciudadanos rumanos que trabajan en el extranjero, la parte rumana negocia incluyendo las condiciones de alojamiento ofrecidas por los empleadores, que deben cumplir con las normas nacionales una asignación para el suministro de alimentos diarios, la liquidación de los gastos de transporte de ida y vuelta a la dirección de domicilio en Rumania, durante el periodo en que los trabajadores de temporada efectivamente llevaron a cabo su actividad.

Un ejemplo en el que esta práctica se aplica con éxito es la granja Hensgens, en la ciudad alemana de Selfkant. Los trabajadores agrícolas son informados de las condiciones de alojamiento incluso antes de salir del país, aquí las estrictas normas de higiene son un imperativo para todas las personas empleadas en la granja. Para algunos de los temporeros hay habitaciones para cuatro personas, con amplias cocinas, baños y salas de estar comunes, los demás vivirán en contenedores especialmente diseñados con espacios sanitarios adicionales. La limpieza también está garantizada, a cargo de una criada que se ocupará permanentemente de la limpieza y desinfección de las habitaciones.

Independientemente de la nacionalidad, el sexo o la etnia, no debe haber diferencias entre los trabajadores locales y los temporeros en cuanto a salario, alojamiento o condiciones de trabajo.

Extender la aplicación de esta práctica a todas las zonas a las que acuden los trabajadores rumanos pondría fin a una de las prácticas más fraudulentas que sufren los trabajadores desplazados.

Del mismo modo que esta práctica se aplica en la granja Hensgens de la ciudad alemana de Selfkant y ha conseguido resultados satisfactorios para los trabajadores al mejorar sus condiciones de alojamiento, esta práctica debería extenderse a todos los países y aplicarse a todos los trabajadores desplazados independientemente de su origen.

03.3 **Instalación de quioscos de información para informar a los temporeros rumanos sobre los derechos y obligaciones del trabajo en la agricultura, según la legislación del país de acogida.**

Los rumanos que trabajan en el extranjero son más de 4 millones. Sólo en Italia, trabajando en la agricultura hay, según los sindicatos italianos, unos 110.000, pero hay muchos que no aparecen en las estadísticas de ningún tipo, trabajan sin documentos legales, lo que les hace vulnerables ante los empresarios, sin poder evitar los abusos y la explotación.

Por otro lado, incluso los que trabajan con contrato laboral desconocen la legislación laboral, por lo que acaban trabajando horas extras no remuneradas o por menos dinero. La práctica mencionada se centra en los sindicatos, las instituciones y los trabajadores.

En junio de 2016, se firmó un acuerdo entre la FLAI CGIL e Inca, CNSLR Frăția, Agro- Frăția, para crear en el país de origen de los trabajadores, puntos de información sobre las condiciones de trabajo, los derechos, los contratos y la llegada a Italia, incluso para garantizar una protección más eficaz de los trabajadores rumanos empleados en la agricultura.

El Agregado de Asuntos Laborales y Sociales de la Embajada de Rumania en Italia también supervisa constantemente la situación de los ciudadanos rumanos que trabajan en diferentes regiones de Italia.

Participó junto con CNSLR Frăția y el representante de FSL Agro-Frăția, pero también con una delegación de FLAI-CGIL en una serie de reuniones con representantes de las autoridades locales y de la comunidad rumana en la zona de Campania - Salerno - Eboli - Battipaglia. CNSLR Frăția y FLAI-CGIL han concluido un protocolo de colaboración para ayudar a los trabajadores rumanos que trabajan en Italia, pero también a los que han regresado a Rumania pero aún no han recuperado las sumas de dinero del antiguo empleador.

Muchos trabajadores rumanos informados de sus derechos significan menos personas engañadas y explotadas. Con esta práctica, las autoridades rumanas pretenden establecer un diálogo con las instituciones del país de acogida para aumentar los controles e informar a la comunidad rumana sobre sus derechos, las condiciones de trabajo y los riesgos de trabajar sin formas legales.

Otro resultado es la cooperación entre organizaciones sindicales y con la participación de las administraciones públicas, lo que permite obtener mejores resultados en las acciones realizadas.



04 MEJORES PRÁCTICAS: FRANCIA

04.1 Acuerdo de cooperación transfronteriza entre las Inspecciones de Trabajo de España y Francia

El Acuerdo Bilateral entre Francia y España sobre cooperación para el desplazamiento transnacional de trabajadores y la prevención del trabajo no declarado, se firmó el 26 de abril de 2019, sustituyendo al anterior Acuerdo firmado el 22 de septiembre de 2010. Incluye una Declaración Común entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Reino de España y la Dirección General de Empleo de la República Francesa. Se refiere a la cooperación en el ámbito del desplazamiento transnacional de trabajadores y la prevención del trabajo no declarado.

Este acuerdo surge en el contexto de:

- 1 La necesidad de garantizar una eficaz protección del empleo, la salud, la seguridad, la higiene y las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados para que puedan realizar su trabajo en territorio francés o español, así como para reducir los factores de riesgo que provocan accidentes o enfermedades laborales;
- 2 La necesidad de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en los casos de trabajo no declarado;
- 3 La necesidad de garantizar el cumplimiento de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE) y el cumplimiento del Reglamento UE 1024/2012 sobre cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI).

Los objetivos establecidos en la Declaración Común, incluidos en el Acuerdo de Cooperación, son los siguientes:

1. Mejorar la colaboración, la coordinación y el intercambio de información con el fin de dar una respuesta más eficaz, especialmente en el caso de los accidentes laborales sufridos por los trabajadores desplazados en España o en Francia
2. Mejorar el conocimiento recíproco de las autoridades nacionales españolas y francesas, incluyendo el funcionamiento y el marco jurídico aplicable en cada país

3. Mejorar los mecanismos de detección y los procedimientos de actuación de las Inspecciones de Trabajo contra el fenómeno de las "empresas buzón" que operan en ambos países, así como la situación de fraude en el desplazamiento de trabajadores o de trabajo no declarado.
4. Mejorar los procedimientos de seguimiento del Sistema de Información del Mercado Interior (IMI) con el fin de tramitar las solicitudes de información de forma más rápida y eficaz
5. Aumentar el intercambio de información sobre el impacto y los resultados de la actividad de las inspecciones en empresas españolas o francesas, según las obligaciones de la Directiva 96/71/CE (Ley 6451/1996), modificada por la Directiva 2018/957/UE y la Directiva de Ejecución 2014/67/UE.
6. Reforzar el conocimiento de los empleados y empresarios sobre la normativa legal aplicable a su situación específica.
7. Promover el intercambio de información sobre áreas de interés común con el fin de lograr una mejor coordinación Europea.

Este acuerdo tiene un enfoque muy amplio ya que considera que:

- Un mejor conocimiento de ambas inspecciones de trabajo, gracias al intercambio de información entre los dos organismos, mejora la información sobre los trabajadores desplazados en ambos países.
- Un mejor conocimiento de ambas Inspecciones de Trabajo, gracias al intercambio de información entre los dos organismos, mejora la información de las empresas que desplazan trabajadores en ambos países.
- Garantizar los derechos de los trabajadores desplazados es un éxito para las organizaciones sindicales,
- Por último, para las organizaciones empresariales, asegurar el cumplimiento de la legislación para los trabajadores desplazados es una garantía contra la competencia desleal.

Se trata de un Acuerdo, principalmente de carácter administrativo, para reforzar las relaciones bilaterales entre ambas Inspecciones Nacionales de Trabajo y crear un marco para el desarrollo sostenible de actividades conjuntas.

La firma del Acuerdo se debe a la actualización del acuerdo firmado el 22 de septiembre de 2010, y a la necesidad de adaptarse a las nuevas disposiciones de la UE sobre el desplazamiento.



En primer lugar, se creó un Comité de Diálogo Nacional para reforzar las relaciones bilaterales entre Francia y España. Además, se creó la designación de Corresponsales de Proximidad, identificados en los servicios territoriales y en las oficinas de enlace que corresponden en cada país a los Servicios de Inspección.

Las autoridades competentes designadas por Francia son:

- La Dirección General de Trabajo, como oficina nacional de enlace para todas las regiones no fronterizas del Reino de España y para las regiones fronterizas cuando las oficinas descentralizadas no se corresponden a ambos lados de la frontera.
- El Departamento Regional de Empresa, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo de la Región de Occitania, para la zona fronteriza que abarca:
 - ✦ en Francia, el territorio de la región de Occitania;
 - ✦ en España, el territorio de las Comunidades Autónomas de Aragón y Cataluña.
- La Dirección Regional de Empresa, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo de la Región de Nouvelle-Aquitaine, para la zona fronteriza que abarca:
 - ✦ en Francia, el territorio de la región de Nouvelle-Aquitaine;
 - ✦ en España, el territorio de las Comunidades Autónomas del País Vasco y Navarra.

Las autoridades competentes designadas por España son:

- La Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como autoridad central en materia de inspección de trabajo y seguridad social, como oficina nacional de enlace para todas las regiones no fronterizas con el Reino de España y para las regiones fronterizas cuando las oficinas descentralizadas no se corresponden a ambos lados de la frontera.
- La Dirección Regional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la zona fronteriza que abarca:
 - ✦ en España, el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón;
 - ✦ en Francia, el territorio de la región de Occitania.
- La Dirección Regional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de Cataluña, para la zona fronteriza que abarca:
 - ✦ en España, el territorio de la Comunidad Autónoma de Cataluña;

- ✦ en Francia, el territorio de la región de Occitania
- La Dirección Regional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco, para la zona fronteriza que abarca:
 - ✦ en España, el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco;
 - ✦ en Francia, el territorio de la región de Nouvelle-Aquitaine.
- La Dirección Regional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Foral de Navarra, para la zona fronteriza que abarca:
 - ✦ en España, el territorio de la Comunidad Autónoma de Navarra;
 - ✦ en Francia, el territorio de la región de Nouvelle-Aquitaine.

Las funciones de estos corresponsales son preparar y contribuir a la aplicación del programa de actividades definido por el Comité de Diálogo Nacional.

1. La creación de un programa anual de actividades entre las partes.
2. La organización de reuniones informativas y el intercambio de material informativo sobre legislaciones españolas, dirigidas a trabajadores y empresarios, organizaciones empresariales y sindicatos, en el ámbito de los trabajadores desplazados y el trabajo no declarado.
3. El intercambio de material metodológico, dirigido a las inspecciones de trabajo y a sus socios institucionales, con el fin de facilitar el conocimiento mutuo y la comprensión de sus respectivos marcos operativos y la evolución jurídica de cada país.
4. Organizar la participación de agentes de control de las Inspecciones de Trabajo de Francia y de inspectores y subinspectores de la Inspección Nacional de Trabajo y Seguridad Social de España, como observadores, en controles coordinados en Francia o en España.

La planificación de las actividades a realizar y un calendario claro para su realización con carácter anual.

Se trata de uno de los acuerdos de cooperación más jóvenes, ya que se firmó el 26 de abril de 2019. No obstante, el 18 de septiembre de 2019 se celebró en Madrid la primera reunión bilateral entre ambas autoridades en materia de cooperación en el ámbito del desplazamiento de trabajadores y la prevención del trabajo no declarado, abordando, entre otros asuntos, la creación de la Comisión Nacional de Diálogo y la planificación de las actividades conjuntas a desarrollar en 2019-2020.



Dada la crisis de Covid-19, no ha sido posible desarrollar los planes de acción como estaba previsto.

Sin embargo, en medio de la pandemia, se celebraron reuniones y videoconferencias para poner en común las medidas y acciones aplicadas en cada país.

04.2 Acciones sindicales en Francia en relación con los trabajadores desplazados en el sector agrícola

Francia es uno de los países de la Unión Europea que recibe trabajadores desplazados de otros Estados miembros de la UE para trabajar en el sector agrícola, principalmente en la recogida de fruta (melocotones, manzanas, fresas, cerezas, etc.).

Muchas de las empresas que envían a estos trabajadores no respetan sistemáticamente los derechos de los mismos, no pagando los salarios correspondientes y, en ocasiones, alojan a los trabajadores en viviendas que no cumplen las normas sanitarias mínimas.

Por este motivo, algunos sindicatos franceses han comenzado a desarrollar una línea de actuación en relación con estos trabajadores desplazados, que pretende evitar el fraude en relación con estos trabajadores y la violación de sus derechos sociales y laborales.

Los objetivos de la acción son:

- Controlar el cumplimiento, por parte de los empresarios, de todas las obligaciones con los trabajadores.
- Conocer a fondo la realidad de las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios.
- Informar a los trabajadores sobre las modalidades de contratación, afiliación y cotización a la seguridad social, los deberes de los empresarios y los derechos y deberes de los trabajadores.
- Informar a los trabajadores de las condiciones laborales de la región en la que trabajan.
- Asesorar en la cumplimentación y tramitación de la documentación laboral a presentar en los diferentes organismos.
- Proporcionar información sobre la mejor manera de realizar el viaje.
- Comprobar la habitabilidad de los alojamientos de los temporeros.

- Informar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales, para que conozcan los riesgos del trabajo que realizan y las medidas preventivas a adoptar, para evitar lesiones y accidentes.

En relación con los trabajadores desplazados, los sindicatos franceses llevan tiempo en contacto con ellos, principalmente en la zona de Marsella, y han creado canales de comunicación con ellos, vía WhatsApp, para poder mantener un flujo continuo de información y asesoramiento.

Asimismo, dentro de esta línea de actuación, están vigilantes con las empresas que desplazan trabajadores, e incluso en varias ocasiones se han personado como acusación particular en los juicios en los que están implicadas estas empresas, al entender que están defraudando a la Seguridad Social francesa, ya que estas empresas deben ser consideradas como empresas principales en Francia. Un ejemplo de ello son los juicios que los sindicatos franceses han interpuesto contra algunas empresas de trabajo temporal de España y Bulgaria.





Promoting collaboration and good practice in posting
workers in the agro-food sector. VS/2019/0436

This report has been produced for the Promote project, promoting the collaboration and good practice in posting of workers in the agro-food sector" which has received funding under the call for proposals VP/2019/008 of the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission.

The opinions expressed in this report reflect only the authors' views. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

Este informe ha sido elaborado para el proyecto Promote, promoviendo la colaboración y las buenas prácticas en el desplazamiento de trabajadores en el sector agroalimentario" que ha recibido financiación en el marco de la convocatoria de propuestas VP/2019/008 de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.

Las opiniones expresadas en este informe reflejan únicamente el punto de vista de los autores. La Comisión Europea no es responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en él.



notus



ICDI