

EA(09)7596:2

**LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL
TRATO
A LOS TRABAJADORES ASALARIADOS INMIGRANTES EN
LA AGRICULTURA
EUROPEA**

**FORMALIDADES Y OBLIGACIONES ADMINISTRATIVAS DE
LOS EMPLEADORES**

INFORME DEL SEMINARIO DEL GEOPA-COPA

ROMA, 8-11 DE OCTUBRE DE 2009



Con el apoyo de la Comisión europea – DG Empleo, Asuntos sociales e Igualdad de oportunidades

GEOPA-COPA, rue de Trèves 61, B 1040 BRUSELAS tel: (+32 2) 287 27 11
E-mail: agnes.luycx@copa-cogeca.eu

ÍNDICE

SESIÓN DEL JUEVES 8 DE OCTUBRE DE 2009

Apertura del Seminario por el Sr. Bernard LEVACHER, presidente del GEOPA-COPA

Intervenciones:

Sr. Giuseppe Mauricio SILVERI, Dirección general de inmigración en el ministerio de empleo de Italia.

Sr. Arnd SPAHN, secretario de la EFFAT.

Sr. François ZIEGLER, encargado de misión en el ámbito del diálogo social sectorial de la DG Empleo, Asuntos sociales e Igualdad de oportunidades.

Sra. Claudia MERLINO, Confederazione Italiana degli Agricoltori (CIA).

Sra. Tania PAGANO, Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (CONFAGRICOLTURA).

SESIÓN DEL VIERNES 9 DE OCTUBRE DE 2009

Intervenciones:

Sr. Romano MAGRINI, Confederazione Nazionale COLDIRETTI.

Sr. POLITI, presidente de la CIA y vicepresidente del COPA.

LAS FORMALIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA CONTRATACIÓN DE UN ASALARIADO

Sr. Arnold BRUM, ponente del seminario, presenta la encuesta realizada por el GEOPA.

Debate general con los participantes y validación de la encuesta.

EL ALOJAMIENTO DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPOREROS

El **Sr. Arnold BRUM**, ponente del seminario, presenta la encuesta realizada por el GEOPA.

Debate general con los participantes y validación de la encuesta.

SÁBADO 10 DE OCTUBRE DE 2009

VISITA DE UNA EXPLOTACIÓN AGRARIA

DECLARACIÓN FINAL

Las organizaciones agrarias italianas miembros del COPA, Coldiretti, C.I.A. y Confagricoltura, han organizado del 8 al 11 de octubre de 2009 en Roma, un seminario del GEOPA-COPA sobre el tema de las formalidades administrativas exigidas a los empleadores agrícolas a la hora de contratar a un trabajador temporero inmigrante, ya sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, o de un país tercero.

Este seminario, que ha podido celebrarse gracias al apoyo de la Comisión europea, ha reunido a los representantes de las organizaciones nacionales de empleadores agrícolas de veintidós Estados miembros y de tres candidatos a la adhesión.

—

SESIÓN DEL JUEVES 8 DE OCTUBRE

El Sr. Bernard LEVACHER, presidente del GEOPA, abre el seminario dando las gracias a las tres organizaciones italianas por haberse propuesto para acoger en ROMA al grupo de empleadores del COPA. También da la bienvenida a los numerosos delegados presentes para participar en el seminario que promete debates ricos y variados. No obstante, se lamenta de que por falta de espacio, las cabinas de los intérpretes hayan debido instalarse en una sala contigua, lo que dificulta aún más su duro trabajo. Tras anunciar el programa del seminario, pasa sucesivamente la palabra a los oradores, no sin antes darles las gracias por haber aceptado intervenir sobre el tema de los trabajadores inmigrantes y las formalidades administrativas.

El Sr. Giuseppe Maurizio SILVERI, Dirección general de inmigración del ministerio italiano de empleo expone los problemas que se plantean en Italia con la inmigración temporera extracomunitaria. Resalta la excelente colaboración entre sus servicios y las organizaciones agrarias para censar las necesidades anuales del sector agrario en cuanto a mano de obra temporera.

Un decreto determina cada año el número de trabajadores extracomunitarios susceptibles de ser admitidos. Desde hace varios años, por el decreto se fija el número de autorizaciones en 80.000; número que no ha variado, a pesar de que Italia conceda ya la libre circulación a los trabajadores de los nuevos Estados miembros, entre los cuales figuran, para algunos sectores profesionales como la agricultura, Bulgaria y Rumanía. En la actualidad residen unos 700.000 rumanos en Italia, y muchos de ellos trabajan en la agricultura. Por consiguiente, habrá que reconsiderar el número de autorizaciones concedidas a los extracomunitarios.

La integración de los temporeros extracomunitarios plantea problemas. Dichos asalariados disponen de contratos de trabajo con los mismos derechos que los trabajadores nacionales, pero sus condiciones de vida en Italia son difíciles, particularmente en lo relativo a la vivienda. Este es el caso en particular en la región de Apulia. Está previsto poner a su disposición casas de acogida para alojarlos a un precio módico.

La cuestión del empleo ilegal es preocupante. Hay trabajadores que han entrado ilegalmente a Italia, pero también trabajadores admitidos en el marco del contingente, que son absorbidos por falsas empresas que los hacen trabajar en negro. Y esas son cuestiones que deben tratarse a escala europea.

Italia tiene acuerdos con los países no comunitarios para fijar contingentes de trabajadores temporeros: para Italia del norte, con los países de la ex Yugoslavia, para Italia del sur, con varios países como Egipto, Bangladesh, Pakistán. Estos acuerdos organizan una colaboración para controlar las llegadas y las salidas. También se contempla la organización de la "inmigración circular". La idea consiste en animar a los inmigrantes a utilizar a su regreso a su país, los conocimientos adquiridos en el extranjero.

El Sr. SILVERI concluye su presentación insistiendo en que no hay sólo malos empleadores. Si así fuera, no hubiera asistido al presente seminario. También la administración debe hacer correctamente su trabajo. Si concede las autorizaciones demasiado tarde, los asalariados llegan después de la cosecha y entonces no es de extrañar que vayan a trabajar en negro.

El Sr. Arnd SPAHN, secretario de la EFFAT, da las gracias al GEOPA por haberlo invitado en calidad de interlocutor social y recuerda que Europa nació aquí, en ROMA.

Lamenta que después de tantos años, todavía tengamos tantos problemas con el trabajo negro. No cabe duda de que hay leyes, pero también existe la realidad económica concreta que las estadísticas no recogen. No se sabe cuántos trabajadores temporeros legales hay en Europa, y menos aún se sabe de los ilegales. Por ejemplo, en España a los inmigrantes que llegan en las pateras se les aloja en antiguos cuarteles y se acabó: por supuesto, esa gente se va a trabajar en negro, particularmente en la agricultura.

Necesitamos de una cooperación internacional sobre la cuestión de las migraciones. Necesitamos soluciones europeas para hacer la Europa social. La EFFAT saluda las orientaciones del GEOPA sobre esta temática. Hay que integrar a esos extranjeros, porque participan en el desarrollo económico de Europa. La evolución demográfica de Europa hace que dicha integración resulte además, indispensable. El desarrollo del espacio mediterráneo es un problema europeo global, no sólo un problema mediterráneo.

La EFFAT espera por tanto las directivas europeas que están previstas, particularmente la relativa a los temporeros. Por ahora, el proyecto es inaceptable. Los temporeros no son todos asalariados sin cualificación. Debe exigirse que los trabajadores temporeros que se jubilan en su país reciban las pensiones correspondientes al trabajo realizado en el extranjero.

El Sr. Bernard LEVACHER pasa la palabra al Sr. ZIEGLER, que, durante varios años ha animado nuestro Comité de diálogo social y que tiene la amabilidad de estar hoy con nosotros. Le recuerda que con el Tratado de Lisboa, los interlocutores sociales europeos serán cada vez más solicitados para que contribuyan a la elaboración de las políticas sociales europeas. Ahora bien, los servicios de la Comisión acaban de informarnos de que los medios que se nos asignarán serán reducidos y que tendremos que reducir el número de nuestras reuniones; lo cual no es aceptable y pide al Sr. Ziegler que transmita nuestro descontento a las autoridades de Bruselas.

El Sr. François ZIEGLER, encargado de misión para el diálogo social sectorial de la DG Empleo-Asuntos sociales-igualdad de oportunidades da las gracias al GEOPA por haberlo invitado de nuevo a su seminario. Las cuestiones que figuran en el orden del día del presente seminario se inscriben dentro del programa de la Comisión europea. La política de empleo y la política de migraciones de la Unión europea son efectivamente preocupaciones mayores y atañen principalmente a la agricultura.

Cuando se ratifique el tratado de Lisboa se creará **una nueva Dirección general de migraciones**. Esta dirección reagrupará servicios actualmente dispersos entre la DG Empleo y la DG Justicia y asuntos internos.

La historia de Europa es una historia de emigración. Sin deber remontarse muy atrás en el tiempo, baste recordar las importantes inmigraciones del siglo 19 de italianos y españoles hacia el norte y de polacos hacia el Oeste. Hoy en día son otros los flujos migratorios. Los países del sur de Europa se han convertido en tierras de inmigración, y la Unión europea debe gestionar dicha movilidad humana.

La situación demográfica de Europa es inquietante. A partir de 2017, Europa perderá un millón de habitantes al año y en 2060 tendrá 50 millones de habitantes menos. Semejante evolución acarreará dos consecuencias:

- la reducción de la población activa y por tanto, de la capacidad de producir riqueza;
- la fragilización de la solidaridad social: 1 jubilado por 3 activos había en 2000; en 2050, habrá 1 jubilado por 1 activo.

El incremento de la demanda de trabajo será inevitable. Abarcará todas las categorías de trabajadores:

- los trabajadores altamente cualificados están escaseando ya en varios países. A título de ejemplo, Alemania hace venir del extranjero a médicos y enfermeras y dentro de unos años no dispondrá de suficientes ingenieros. Por añadidura, numerosos trabajadores cualificados europeos se sienten atraídos por países exteriores de la Unión: Estados Unidos, Canadá, Australia, Suiza.

- los trabajadores poco cualificados serán cada vez más demandados para la agricultura, la construcción, la restauración, los servicios a las personas.

Actualmente, son muchos los inmigrantes demasiado cualificados frente a los empleos que se les proponen y éstos son víctimas de discriminaciones y desempleo. No obstante, cuando se haya superado la crisis económica, numerosos países de la UE tomarán conciencia del declive de su demografía y de la necesidad de recurrir a la inmigración.

La política de la Unión europea es una política global que se viene aplicando desde 2005 y que comporta los tres ejes siguientes que se resumen a continuación.

1. La cooperación con los países de emigración. Se trata del programa de Estocolmo, que tiende a reforzar en dichos países las capacidades administrativas y a designar en ellos a los interlocutores de la Unión europea, con miras a gestionar el flujo de salidas y a organizar la “inmigración circular”, es decir, a preparar el regreso de los inmigrantes a su país, en el que deben poder aplicar las competencias adquiridas en el extranjero.

2. La gestión de la inmigración legal. Cuatro directivas tratan ya este tema sobre los residentes a largo plazo, sobre la reagrupación familiar, sobre los estudiantes y sobre los investigadores originarios de terceros países. Se han previsto otros cuatro textos, de los que ya se ha adoptado uno:

- la Comisión propuso en 2007 una Directiva marco para precisar los derechos de los inmigrantes, definir su estatuto en la Unión europea, determinar las modalidades del regreso y de la inmigración circular.

- La Directiva de 25 de mayo de 2009 es relativa a la inmigración de los trabajadores altamente cualificados, con la creación de una « blue card » y procedimientos rápidos de introducción.

- El proyecto de Directiva sobre los temporeros sigue debatiéndose a nivel de los servicios. Su objetivo consiste en evitar las malas condiciones laborales y el trabajo negro, exigiendo la formalización de un contrato y la igualdad en el trato por lo relativo a los salarios. El procedimiento de introducción deberá ser rápido, la duración de la estancia se limitaría a 6 meses y se facilitaría la inmigración circular.

- La directiva de 1996 sobre los trabajadores destacados deberá revisarse. Se adoptó mucho antes de la adhesión de los nuevos Estados miembros y la situación ha cambiado radicalmente desde entonces. En aquel entonces, se trataba de facilitar el destacamento y se admitió que para un destacamento de como máximo 8 días, el asalariado destacado siguiese gozando de su remuneración de acuerdo con las normas del país de origen. Con la llegada de los nuevos Estados miembros, donde los salarios siguen siendo muy bajos, se llega a la situación paradójica de que el temporero originario de un país tercero es mejor remunerado que un trabajador comunitario destacado. En Francia, esto ha dado lugar al “síndrome del fontanero polaco”. Esta cuestión está a la orden del día.

3. La lucha contra el trabajo ilegal. Según estimaciones, el número de trabajadores ilegales presentes en la UE se sitúa entre 4,5 y 8 millones! El 25 de mayo pasado se adoptó una directiva sobre las sanciones aplicables a los empleadores de trabajadores ilegales, pero por otra parte, el Fondo social europeo ayuda a nivel financiero a los Estados miembros para la acogida y el alojamiento de los inmigrantes ilegales. Ya habrá que repartir en toda la UE a todos esos inmigrantes que entran por España, Italia y Grecia.

La Sra. Claudia MERLINO, representante de la CIA, presenta un informe sobre **el trabajo temporero en Italia.** El país cuenta con 1,7 millones de explotaciones, 200.000 de las cuales emplean mano de obra. El número de productores está reduciéndose, mientras la superficie media está aumentando: ha pasado de 7,4 ha en 2005 a 7,6 ha en 2008. El 49,5% de las explotaciones son muy pequeñas, de menos de 2 ha.

Estadísticas del empleo asalariado. El sector agrario emplea a 1,3 millones de asalariados. El número de asalariados permanentes es de 100.000, 19.000 de los cuales son extra comunitarios. El número de permanentes disminuye y aumenta el número de temporeros: en 2008 se registraron 927.000 contratos de trabajo por el instituto de la seguridad social, de los cuales, 97.000 eran de temporeros extra comunitarios. (Debe observarse que Italia autoriza un contingente de 80.000 temporeros extra comunitarios, de los cuales 70.000 para la agricultura

y 10.000 para el turismo. Muchos temporeros extranjeros efectúan dos o tres contratos de trabajo sucesivos en dos o tres empleadores, lo cual explica la diferencia entre 97.000 contratos y 70.000 personas físicas.)

Los temporeros extra comunitarios son de diversos orígenes: Bangladesh, Marruecos, India, Albania, Pakistán, Malawi, Túnez, Sri Lanka, Ex-Yugoslavia. El 42% se emplean para la recolección de fruta y para la vendimia, el 32% para la recogida de frutas y hortalizas, el 13 % para la ganadería y los demás en el turismo verde y la venta de productos.

Problemas que plantea el empleo de temporeros inmigrantes. El empleo de trabajadores temporeros procedentes de estos diferentes países plantea múltiples problemas al empleador:

- falta de formación y ausencia de conocimiento del italiano;
- dificultad a la hora de conseguir que se respeten las normas de seguridad, porque esas personas subestiman los peligros;
- lentitud de los procedimientos de introducción: ¡85 días!
- publicación tardía del decreto por el que se autoriza la entrada de temporeros. La ley prevé la fecha del 30 de noviembre, pero por lo general no se publica hasta febrero o marzo. Este retraso no facilita la programación de las actividades temporeras por parte de los empleadores.

En una opinión conjunta de 23 de julio de 2009, las organizaciones de empleadores y de asalariados solicitaron un procedimiento simple de renovación de los contratos de un año para otro y la posibilidad de solicitar durante la campaña una prórroga de la duración inicial del contrato hasta 9 meses. Las partes sociales declaran que facilitar los trámites administrativos es una forma de luchar contra el trabajo ilegal.

La Sra. Tania PAGANO, representante de la CONFAGRICOLTURA, presenta la normativa italiana relativa al **empleo de temporeros extra comunitarios**. La ley regula todas las cuestiones relativas a la autorización de la estancia, la admisión al trabajo, las condiciones de empleo, el derecho a la salud, los trámites de expulsión, las sanciones penales, etc.

La contratación de un temporero extra comunitario. Dos posibilidades:

a) Contratación de un extranjero ya presente en Italia. Es posible contratar a un trabajador que tenga un permiso de estancia y de trabajo en regla, pero que haya perdido su empleo a raíz de un despido, o que sea solicitante de asilo con permiso de estancia, o estudiante. El estudiante puede contratarse por una duración de trabajo de 20 horas por semana. Las formalidades son las siguientes para el empleador:

- Comprobar la validez del permiso de estancia y de trabajo;
- Firmar un contrato de estancia con el Estado por el que se compromete a alojar al trabajador y a pagar los gastos de vuelta a su país de origen;
- Declarar al asalariado alojado a la policía en un plazo de 48 horas;
- Efectuar todas las declaraciones normales en el momento de la contratación de un asalariado, ante la administración del Trabajo, precisando el convenio colectivo aplicable y el salario acordado.

b) introducción de un temporero extra comunitario residente en su país de origen:

- Solicitar a la prefectura la autorización de introducción en el marco del contingente atribuido a la región. La solicitud puede ser nominativa o anónima. El permiso temporero se expide por un período de, como mínimo, 20 días y como máximo, de 9 meses;
- Firmar el contrato de estancia con compromiso de alojamiento y pago de los gastos de vuelta;
- Declarar al asalariado alojado en la policía;
- Efectuar las declaraciones normales para la contratación de un asalariado.

Las sanciones penales. Se han previsto diversas sanciones en caso de que se vulneren las normas de la inmigración, de que se aporten cambios al contrato de trabajo tal como se declaró en el momento de la declaración, o en caso de que no se declare el alojamiento. Por otra parte, una reciente ley sanciona el alojamiento de un inmigrante clandestino con de 6 meses a 3 años de cárcel.

El principio de igualdad en el trato se aplica al derecho del trabajo y a la seguridad social.

a) La legislación laboral y el convenio colectivo se aplican normalmente a los asalariados extranjeros, incluidos los temporeros: salario, tiempo de trabajo, vacaciones, etc. No hay reglas específicas para los asalariados extranjeros. No obstante, sí es posible adecuar el tiempo de trabajo en algunos casos a nivel de la empresa, por ejemplo, pausa para las oraciones rituales, o posibilidad para los trabajadores permanentes de acumular sus derechos a vacaciones pagadas en dos años, para poder volver a su país.

b) Las cotizaciones sociales deben pagarse lo mismo que para los trabajadores italianos, sin diferencias entre un trabajador permanente y un temporero. La tasa global es del 35,30% correspondiente a la parte patronal y del 8,84% correspondiente al asalariado. El asalariado está asegurado frente a los accidentes laborales, se beneficia del seguro de enfermedad y acumula derechos para la jubilación que pueden liquidársele si se jubila en su país de origen, en el marco de los convenios bilaterales de seguridad social suscritos por Italia con los diversos países. Las cotizaciones de prestaciones familiares y de seguro de desempleo deben pagarse naturalmente, y el trabajador inmigrado se beneficia de ellas, salvo por supuesto los temporeros cuya familia se haya quedado en su país y que deben regresar al mismo al término de su contrato de trabajo, y que por tanto no pueden ser desempleados en Italia, ni beneficiarse de las prestaciones familiares.

Contestando a las preguntas de los Sres. Levacher, Botterman, Brum, Sarraute y Matas, Claudia Merlino y Tania Pagano aportan algunas precisiones adicionales:

Las sanciones penales. En caso de infracción, las multas penales las imponen por lo general los tribunales, pero raras son las condenas de cárcel, salvo en los casos de explotaciones gestionadas por la mafia en algunas regiones. Por lo relativo a la nueva ley sobre el alojamiento de los clandestinos, el gobierno ha anunciado que será muy severo.

El proyecto de directiva que prevé la limitación del contrato temporero a 6 meses, es inquietante para los empleadores italianos. El Sr. Levacher precisa sobre este punto que el GEOPA intervendrá ante la Comisión. Si no es posible conseguir autorizaciones de trabajo para más de seis meses, por lo menos habría que conseguir que los temporeros extranjeros puedan seguir una formación previa a la contratación durante un período que no se considere como tiempo de trabajo.

El empleo en las regiones. Se precisa que el 50% de los temporeros se emplean en tres regiones del sur: Apulia, Sicilia y Calabria.

Las exoneraciones de cotización. Al contrario de lo que ocurre en otros países, en Italia no se aplica ninguna reducción de las cotizaciones sociales al empleo temporero, pero por supuesto, los empleadores lo solicitan.

La duración del trabajo es de 6,5 horas al día durante 6 días, o sea 39 horas por semana. Las horas que superen las 39 son horas extras pagadas con salario incrementado, dentro del límite de 48 horas por semana. El convenio colectivo nacional de la agricultura ha previsto una flexibilidad: las horas que superen las 39 se pagarán según la tarifa normal si se recuperan ulteriormente con un tiempo de descanso. No obstante, en el caso de los temporeros es muy raro que se les pueda conceder un descanso de compensación antes de que expire el contrato, y por consiguiente, las horas extras deben pagarse.

El coste de la contratación. No debe pagarse ningún canon al Estado por la introducción de un temporero extracomunitario, sólo gastos de dossier de 14€. En cambio, el empleador se compromete a financiar los gastos de regreso del temporero.

La visita médica. El empleador que contrata a un temporero puede solicitar que pase una visita médica antes. Esta visita sólo es obligatoria si el asalariado está llamado a efectuar trabajos peligrosos.

Las cotizaciones por prestaciones familiares y de seguro de desempleo que el empleador debe pagar, cuando el temporero inmigrante no puede beneficiarse de ellas se abonan a un fondo de solidaridad que financia con este recurso acciones de integración de los extranjeros.

El agroturismo. Las actividades de agroturismo se consideran como actividades agrícolas.

El contrato por periodo definido. La ley sobre los contratos por periodos definidos no se aplica a la agricultura. Esta cuestión se ha resuelto por mediación de un convenio colectivo nacional (ver la ponencia del Sr. MAGRINI).

—

Sesión del viernes, 9 de octubre

El Sr. Romano MAGRINI, representante de la COLDIRETTI, presenta un informe sobre las **formalidades administrativas en caso de contratación de un asalariado**. Se trata de las formalidades obligatorias antes del contrato de trabajo, durante la ejecución del trabajo y al final del contrato.

La declaración previa. Antes de que empiece el contrato, el empleador debe efectuar una declaración por internet al servicio público de empleo. Debe indicar la identidad del asalariado, la naturaleza del contrato acordado (por periodo definido o indefinido), la naturaleza del empleo propuesto, la remuneración prevista, etc.

La información del asalariado. Se entrega una copia de esta declaración al asalariado antes de que empiece el trabajo.

La declaración modificativa. Si surgiese alguna modificación de los elementos que figuran en la declaración previa, por ejemplo la modificación de los horarios de trabajo, la naturaleza del empleo ocupado, la promoción del asalariado a un empleo mejor pagado, la transformación del contrato por periodo definido en contrato indefinido, deberá mandarse una declaración modificativa a los servicios de empleo en un plazo de 5 días, además de entregarle una copia al asalariado.

El libro único del trabajo. Después de cada mes de trabajo y antes del 16 del mes siguiente, el empleador debe realizar inscripciones de registro en el libro único del trabajo, que es un documento electrónico. Para cada asalariado, debe indicar los horarios de trabajo efectuados, los días de vacaciones tomados, las ausencias por enfermedad u otras causas, los componentes del salario (incrementos por horas extras, indemnizaciones, prestaciones en especie, etc.), las cotizaciones deducidas del salario, etc. Una parte de este formulario constituye la nómina, de la que debe entregarle una copia al asalariado.

La declaración trimestral de los salarios. Cada trimestre, el empleador debe declarar las informaciones relativas a los salarios, a la Seguridad social, que calcula las cotizaciones debidas y manda la factura al empleador.

La declaración fiscal anual. Cada año, antes del 26 de febrero, el empleador hace una declaración en línea a la administración fiscal de los salarios pagados, de la que entrega una copia al asalariado para que pueda hacer su declaración de la renta.

El fin del contrato. Al final del contrato indefinido, deben pagarse diversas indemnizaciones (indemnización compensatoria por vacaciones pagadas, prorrateada del 13 mes, etc.). Al final del contrato por periodo definido, se debe pagar una indemnización de fin de contrato. En cambio, no debe pagarse el “tercer elemento” por este tipo de contratos, porque el empleador paga por adelantado cada mes con el salario una prorrateada de vacaciones pagadas y una prorrateada por el 13 mes.

El contrato por periodo definido. El convenio colectivo nacional prevé tres tipos de contratos definidos:

- El contrato por periodo definido de corta duración, para los trabajos ocasionales o de temporada, o para sustituir a un asalariado ausente.
- El contrato de trabajo intermitente, para la ejecución de varios trabajos temporeros o varios ciclos de producción con una garantía de empleo de al menos 100 días al año.
- El contrato por periodo definido a tiempo completo que prevé por lo menos 180 días de trabajo sin interrupción.

El contrato de trabajo simplificado. Desde 2008 se ha creado un contrato de trabajo simplificado para las explotaciones agrícolas muy pequeñas que no excedan una facturación de 7.000 €. El productor que contrata a un jubilado o un ama de casa o a un estudiante de menos de 25 años no debe realizar una declaración previa. Remunera al asalariado con bonos que compra en Correos. Cada bono cuesta 10€, que corresponden a un salario neto de 7,50€; 1,30 € para la seguridad social, 0,70 € para el seguro de accidentes laborales y 0,50 € para gastos de gestión del dispositivo. Al final de la jornada, el empleador entrega al asalariado el número de bonos correspondiente al salario debido. El asalariado entrega los bonos a la oficina de Correos y recibe el salario neto de 7,50 € por cada bono.

El Sr. POLITI, presidente de la CIA y vicepresidente del COPA, saluda el trabajo realizado por el GEOPA en el marco del COPA. En la coyuntura de crisis actual, afirma que es indispensable dar a los productores agrícolas garantías a largo plazo. Por lo relativo al empleo de los trabajadores asalariados, enumera tres principios:

- **Deben respetarse los derechos de los trabajadores,** lo cual no justifica la acumulación de formalidades administrativas. Los productores agrícolas deben dedicar una tercera parte de su tiempo de trabajo al trabajo administrativo, lo cual es exagerado. Deben simplificarse las formalidades y eliminarse las formalidades inútiles.
- **Debe lucharse contra el trabajo negro,** estamos de acuerdo con el objetivo de « tolerancia cero ». No obstante, la agricultura necesita trabajadores inmigrantes y es necesario que se nos concedan autorizaciones de trabajo para dichos asalariados, sin complicar los procedimientos de introducción.
- **Deben armonizarse los costes de producción en la Unión europea.** Las diferencias entre los niveles salariales y las cargas sociales y fiscales son elementos distorsivos de la competencia entre los agricultores europeos.

El Sr. POLITI desea que todas estas cuestiones se traten a nivel del Praesidium del COPA.

— — —

El Sr. Arnold BRUM, ponente del seminario, presenta la información recogida entre las organizaciones nacionales miembros del GEOPA antes del seminario sobre las formalidades administrativas obligatorias, con ocasión de la contratación de un asalariado y sobre la regulación de las condiciones de alojamiento de los trabajadores temporeros. Después, todos los participantes en el seminario quedan invitados a tomar la palabra para completar y validar la información. Esta documentación ha permitido redactar el informe de síntesis que se presenta a continuación.

LAS FORMALIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA CONTRATACIÓN DE UN ASALARIADO

Las formalidades administrativas obligatorias para la contratación de un asalariado

- **son vinculantes para los empleadores,**
- **no obstante, se justifican,**
- **se rigen por las legislaciones nacionales de los Estados miembros.**

1. Las formalidades que son obligatorias para la contratación de un asalariado son vinculantes para los empleadores.

La principal preocupación de un productor agrícola cuando contrata a asalariados es organizar el trabajo de estos y la mayoría de las veces, participar él mismo en los trabajos. Rellenar formularios administrativos y llevar los expedientes al día no lo considera como prioridad para él. Este es el caso en particular, frecuente en la agricultura, en que el empleador contrata a varios asalariados temporeros a la vez, el mismo día y a la misma hora.

2. No obstante, se justifica la obligación de cumplir formalidades administrativas para la contratación.

El asalariado recién contratado trabaja en primer lugar y luego se le paga. Por consiguiente, es normal que se realicen algunas formalidades cuando se inicia el trabajo. Estas formalidades tienen un doble objetivo:

- por una parte, poner a disposición del asalariado cierta información y determinadas garantías,
- por otra parte, permitir los controles susceptibles de ser llevados a cabo por las autoridades competentes: inspección del trabajo, organismos de seguridad social, administración fiscal, etc. A este respecto, son un elemento indispensable del dispositivo de lucha contra el trabajo disimulado (trabajo sumergido).

3. Las formalidades obligatorias se rigen por las diferentes legislaciones nacionales de los 27 Estados miembros de la Unión europea.

Las normas internacionales y europeas que se imponen a los Estados miembros no son tan numerosas.

El convenio n°95 de la OIT (1949) sobre la protección del salario preconiza la entrega de una nómina a los asalariados. El artículo 14 dispone efectivamente que *“Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible (...) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones”*.

Es de observar no obstante que este convenio sólo ha sido ratificado por 17 de los 27 Estados miembros de la Unión europea. Los países que no lo han ratificado son: Alemania, Luxemburgo, Irlanda, Dinamarca, Suecia, Finlandia, Lituania, Letonia, Estonia. El Reino Unido, que ratificó el convenio en 1951, lo denunció en 1983. (Los motivos que justifican que no se ratificara el convenio tienen que ver muy probablemente con otras cláusulas del convenio que las relativas a la nómina.)

La directiva 91/533 de 14 octubre de 1991 «sobre la obligación del empresario de informar al trabajador de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o relación laboral», establece que el empleador debe informar al trabajador asalariado de los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral, y particularmente, «*si se trata de un contrato o de una relación laboral temporal, la duración previsible del contrato o de la relación laboral*». Esta información debe derivar de la entrega al trabajador de un contrato de trabajo escrito o de una carta de compromiso o de otro documento escrito.

No obstante, esta directiva indica que:

- por una parte, *“Los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o mantengan una relación laboral cuya duración total no rebase un mes, y/o la duración de cuyo trabajo semanal no rebase 8 horas, o de carácter ocasional y/o especial, a condición, en los casos en que existan razones objetivas que justifiquen la no aplicación”*
- por otra parte, la entrega del contrato de trabajo o de la carta de compromiso debe hacerse «*a más tardar, dos meses después de iniciado el trabajo*».

Por consiguiente, esta directiva permite a los Estados miembros eludir la obligación de entrega al trabajador de un contrato de trabajo escrito o de una carta de compromiso cuando la duración del empleo sea inferior a un mes, lo cual es el caso de numerosos temporeros agrícolas. Para los empleos de una duración superior, el empleador puede diferir en dos meses la entrega de un contrato de trabajo.

Las legislaciones nacionales relativas a las formalidades obligatorias están muy poco enmarcadas por normas internacionales o comunitarias. En semejantes condiciones, no es de sorprender que se observen fuertes divergencias entre los Estados miembros. No cabe duda de que de ahí derivan distorsiones entre los Estados miembros.

La encuesta del GEOPA

Para preparar el seminario, el GEOPA ha efectuado una encuesta entre las organizaciones nacionales miembros, con el fin de recabar información sobre cuatro tipos de formalidades exigidas a los empleadores:

- la declaración de la contratación
- el contrato de trabajo
- el registro del personal
- la nómina.

Han podido reunirse respuestas sobre 21 Estados miembros que ponen de manifiesto las diferencias que es pertinente analizar. No obstante, ésta es una encuesta muy sumaria, que sólo permite disponer de una visión de conjunto. Efectivamente, no hemos pedido la comunicación sistemática de las leyes y reglamentos por los que se precisan las obligaciones de los empleadores, ya que hubiéramos tenido que traducirlos e interpretarlos en función de la jurisprudencia y de las prácticas nacionales.

Las formalidades analizadas atienden a dos preocupaciones que se completan:

- Las formalidades relativas a la lucha contra el trabajo disimulado: la declaración de la contratación y el registro del personal;
- Las formalidades relativas a la información de los asalariados: el contrato de trabajo y la nómina.

I. LAS FORMALIDADES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO DISIMULADO

A. LA DECLARACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

En todos los Estados miembros, los empleadores deben, de acuerdo con modalidades diferentes, pagar las cotizaciones a la seguridad social y colaborar con la administración fiscal con el fin de cobrar el impuesto sobre la renta. Por tanto, los empleadores deben transmitir en todas partes, información sobre los asalariados a uno o varios organismos o administraciones.

Para el estudio comparativo de las obligaciones que se imponen al empleador, no es tan importante saber a qué organismo o administración debe hacerse la declaración. En cambio, sí que es interesante saber:

- por una parte, si dicha declaración debe efectuarse antes de que empiece el trabajo o si puede efectuarse posteriormente; en cuyo caso, dentro de qué plazo;
- por otra parte, en qué forma debe efectuarse dicha declaración y particularmente si puede hacerse por internet.

Declaración previa o posterior a la contratación

La declaración es previa a la contratación en 10 Estados miembros. Los asalariados deben declararse a una administración o a un organismo de seguridad social antes de poder empezar a trabajar. Se trata de los países siguientes:

- Italia
- Francia
- Bélgica
- Países Bajos
- Austria
- Chipre
- Hungría
- Lituania
- Rumanía
- Eslovenia

En un undécimo país, España, la declaración es igualmente previa a la contratación, pero la organización agraria ha podido conseguir una tolerancia por parte de la administración: la declaración puede efectuarse también el primer día de trabajo antes de medio día.

La declaración es posterior a la contratación en 10 Estados miembros, dentro de determinado plazo después de iniciado el trabajo:

- Alemania: « al principio del trabajo »
- Portugal: el primer día antes de medio día
- Letonia: en un plazo de 3 días
- Polonia: en un plazo de 7 días
- Chequia: en un plazo de 8 días
- Dinamarca, Suecia, Finlandia, Reino Unido, Irlanda: con la primera paga o a la hora de hacer la declaración fiscal mensual.

La cuestión del carácter previo o no de la declaración de la contratación es sin duda alguna fundamental en el dispositivo de lucha contra el trabajo disimulado. Si se autoriza cierto plazo, no puede excluirse la tentación del trabajo negro, a menudo con el acuerdo del asalariado. En caso de control, siempre se podrá alegar que el asalariado ha sido contratado esa misma mañana...No obstante, los delegados de Alemania hacen constar que en la práctica los empleadores efectúan una declaración previa, porque en caso de que un asalariado tenga un accidente laboral antes de haber sido declarado, todos los gastos corresponden al empleador.

Las modalidades de la declaración

Por lo general, la declaración se hace, en principio, mediante el envío de un formulario escrito a una administración u organismo de seguridad social. Dicho formulario menciona la identidad del empleador y del asalariado, además, eventualmente, de otras informaciones sobre la duración y la naturaleza del empleo, etc.

En aquellos países en los que la declaración previa es obligatoria, es posible hacerlo por internet y además, en Italia, la declaración por internet es la única modalidad autorizada. A modo de excepción, en Lituania, la declaración previa sólo puede efectuarse por escrito, lo que plantea sin duda alguna un problema habida cuenta de los plazos de correos, pero la posibilidad de declarar por internet está prevista para 2010.

La declaración por internet también es posible en otros países: Alemania, Portugal, Chequia, Letonia.

Varios países mencionan asimismo la posibilidad de efectuar la declaración por fax y por teléfono. En aquellos países en los que la declaración de la contratación se confunde con la declaración de los asalariados a la seguridad social o a la administración fiscal, la declaración sólo puede hacerse por escrito.

B. EL REGISTRO DEL PERSONAL

El registro del personal es en principio un documento en el que figuran los nombres de todos los asalariados presentes en la empresa. Este documento lo mantiene el empleador a disposición de los agentes encargados del control.

Desde siete países, las respuestas al cuestionario indican que la inscripción en el registro del personal no es obligatoria. Se trata:

- por una parte, del Reino Unido, de Dinamarca y de Letonia. En estos países, la declaración de los asalariados no es previa a la contratación, por lo que hay pocos medios de control. No obstante, en el Reino Unido, el empleador debe llevar un registro de los horarios efectuados mediante los salarios;
- por otra parte, de Bélgica y de Austria, país en el que la declaración previa es obligatoria y donde cabe pensar que el duplicado de la declaración previa conservado por el empleador sustituye la teneduría del registro (en Austria, la teneduría de un registro de los horarios es obligatoria);
- por último, en España y en Chipre, el asalariado es portador de una "cartilla obrera" que el empleador debe firmar en el momento de la contratación. En España, la cartilla se actualiza cada día, y cada mes se manda una copia a la administración.

II. LAS FORMALIDADES RELATIVAS A LA INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR

A. EL CONTRATO DE TRABAJO

La contratación de un asalariado se expresa en términos jurídicos mediante un “contrato” “entre el asalariado que acepta trabajar para un empleador y el empleador que se compromete a pagarle un salario. Este contrato puede ser escrito o verbal. Sin embargo, en algunos países no se habla de “contrato de trabajo”, sino de “relación laboral”...

Le directiva 91/533 se aplica de manera bastante contrastada en los Estados miembros. Se dan cuatro casos diferentes:

El contrato escrito previo: En Italia, Francia, Bélgica, Países Bajos, Suecia, Lituania y Letonia, debe entregarse un contrato de trabajo escrito al asalariado antes de la contratación. En el caso de Italia, Francia y Bélgica, se precisa que también puede servir de contrato una copia de la declaración previa realizada por internet, ya que esa copia contiene todas las menciones habituales de un contrato de trabajo. Se observa que en Letonia el contrato debe ser escrito antes de la contratación, mientras que el empleador dispone de un plazo de 3 días para efectuar la declaración.

El contrato o el certificado escrito posteriores a la contratación. En España, el contrato debe entregarse al asalariado en un plazo de 10 días. Ese plazo es de un mes en Alemania y en Dinamarca y de dos meses en el Reino Unido. Debe entregarse un contrato o un certificado en un plazo no precisado en Irlanda, Finlandia, Chequia y Polonia.

La cartilla obrera: en España, en Chipre y en Hungría, los asalariados son portadores de una « cartilla obrera » firmada por el empleador, lo cual se hace antes de la contratación y sustituye un contrato en sí.

La ausencia de documento escrito para los ocasionales. En Portugal, la entrega de un contrato no es obligatoria cuando se contrata al asalariado por un periodo que no sobrepase una semana. En Austria, esta derogación vale para aquellos asalariados que se contratan para un periodo inferior a 2 meses.

B. LA NÓMINA

La entrega de una nómina es obligatoria en todos los Estados miembros, salvo en Letonia y en Chipre.

El cumplimiento por parte del empleador de diversas formalidades para informar a los asalariados y a las autoridades encargadas del control del empleo constituye un condicionante que a pesar de todo es indispensable en la lucha contra el trabajo sumergido. No cabe duda de que hay medios más eficaces pero cuya aplicación plantea importantes problemas políticos cuyo estudio no figura en el orden del día del presente seminario del GEOPA. Se trata:

- **por una parte, de la reducción de las cargas salariales, particularmente de las cargas sociales debidas para el empleo de trabajadores ocasionales y temporeros. Algunos Estados miembros han hecho, en orden disperso, algunos esfuerzos en ese sentido.**

- **por otra parte, del régimen fiscal de las explotaciones agrícolas. En varios Estados miembros, el impuesto sobre la renta de los productores agrícolas sigue calculándose con bases a tanto alzado, lo que no constituye un incentivo para la declaración de los asalariados empleados ni del importe de los salarios pagados.**

En cambio, la teneduría de una contabilidad certificada y el cálculo del impuesto sobre el beneficio real eliminan la tentación del trabajo sumergido.

Es sabido que las legislaciones relativas a la protección social y a la fiscalidad son competencia exclusiva de los Estados miembros.

FORMALIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA CONTRATACIÓN DE UN ASALARIADO

El presente cuadro resume las principales informaciones comunicadas por las organizaciones miembro del GEOPA en respuesta al cuestionario, y ha sido completado y validado por los participantes en el seminario de ROMA.

La columna « Declaración de la contratación » debe interpretarse de la manera siguiente:

ANTES = El asalariado debe declararse antes del primer día de trabajo (o por internet, el 1^{er} día antes del inicio del trabajo)

DESPUES = El asalariado puede declararse después de iniciado el trabajo, dentro de determinado plazo

ADM. = El asalariado debe declararse a una administración (servicio público de empleo o administración fiscal u otra)

S.S. = El asalariado debe declararse a un organismo de seguridad social (y si procede, a una sociedad de seguros)

Escrito = La declaración se hace sobre papel, mediante un formulario escrito

INTERNET = La declaración se hace por Internet.

PAÍS	DECLARACIÓN DE LA CONTRATACIÓN	CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO	REGISTRO DEL PERSONAL	NÓMINA
ITALIA	ANTES (Administración) INTERNET únicamente	SÍ + Copia de la declaración	SÍ	SÍ
FRANCIA	ANTES (S.S.) INTERNET, Fax, Escrito	SÍ o Copia de la declaración	SÍ	SÍ
BÉLGICA	ANTES (1ª hora de trabajo) (S.S.) INTERNET	SÍ (salvo temporeros) Declaración diaria de los temporeros	NO	SÍ
PAÍSES BAJOS	ANTES (S.S.) INTERNET, Fax, Escrito	SÍ antes de la contratación	SÍ	SÍ
LUXEMBURGO				
AUSTRIA	ANTES (S.S.) INTERNET, Fax, Escrito	Certificado del empleador Salvo ocasionales < 2 meses	NO Registro de los horarios	SÍ
ALEMANIA	DESPUÉS, pero en la práctica ANTES (S.S.) INTERNET o Escrito	SÍ o certificado en un plazo de un mes	SÍ	SÍ

ESPAÑA	ANTES tolerancia mañana del 1 ^{er} día, (S.S.) INTERNET, Fax	SÍ, si contrato >28 días	NO (registro en Cartilla obrera)	SÍ
PORTUGAL	DESPUÉS mañana del 1 ^{er} día (ADM) INTERNET, Fax	SÍ, si el contrato > 28 días	SÍ (1er día)	SÍ
GRECIA				
REINO UNIDO (1)	DESPUÉS (declaración fiscal nominativa anual)	SÍ (en un plazo de 2 meses)	NO (registro de los horarios)	SÍ
IRLANDA	DESPUÉS	Documento escrito	SÍ	SÍ
DINAMARCA	DESPUÉS (declaración fiscal mensual)	SÍ (en un plazo de un mes)	NO	SÍ
SUECIA	DESPUES (con la primera paga)	SÍ (al principio del trabajo)	SÍ	SÍ
FINLANDIA	DESPUÉS (con la primera paga)	Documento escrito(con la 1 ^a paga)	SÍ	SÍ
CHIPRE	ANTES (ADM. y S.S.)	Cartilla antes de la contratación	NO	NO
MALTA				
HUNGRIA	ANTES (ADM. y S.S.) INTERNET, Fax, Escrito	Cartilla de trabajo temporero con sello diario cotizaciones	SÍ	SÍ
CHEQUIA	DESPUÉS en un plazo de 48 horas (S.S.) INTERNET, Fax, Escrito	SÍ	SÍ	SÍ
ESLOVAQUIA				
POLONIA	DESPUÉS (7 días) (SS) Escrito	SÍ	SÍ (registro diario firmado)	SÍ
LITUANIA	ANTES (S.S.) Escrito (INTERNET en 2010)	SÍ antes de la contratación	SÍ	SÍ
LETONIA	DESPUÉS en un plazo de 3 días (ADM.) Escrito o INTERNET	SÍ antes de la contratación	NO	NO
ESTONIA				
RUMANIA	ANTES (ADM. S.S.) Escrito o INTERNET	SÍ antes de la contratación	SÍ	SÍ
BULGARIA				
ESLOVENIA	ANTES (ADM. S.S.) Escrito o INTERNET	SÍ, (si el contrato > 1 mes)	SÍ	SÍ
(1) REINO UNIDO: Antes de la contratación, el asalariado debe entregar al empleador un documento establecido por el empleador anterior mencionando los impuestos pagados durante el año en curso.				

EL ALOJAMIENTO DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPOREROS

Los tres cuadros a continuación presentan los resultados de la encuesta relativa al alojamiento de los trabajadores temporeros agrícolas. Estos resultados han sido completados y validados durante el seminario.

I. La obligación de alojar a los temporeros

Se ha preguntado si los empleadores tienen la obligación de alojar a los trabajadores temporeros cuyo lugar de trabajo esté alejado de su domicilio.

El empleador tiene la obligación de alojar a todos los trabajadores temporeros alejados de su domicilio	ESPAÑA
El empleador sólo tiene la obligación de alojar a los trabajadores extracomunitarios (incluidos los nacionales de los nuevos Estados miembros que no se benefician aún de la libre circulación)	ITALIA FRANCIA BÉLGICA PAÍSES BAJOS ALEMANIA POLONIA
No existe ninguna obligación de alojar a los trabajadores temporeros (pero en la mayoría de los casos, para poder contratar y fidelizar a los trabajadores temporeros, los empleadores proponen una vivienda)	AUSTRIA PORTUGAL REINO UNIDO (1) DINAMARCA SUECIA FINLANDIA CHEQUIA HUNGRÍA LITUANIA

(1) REINO UNIDO: Los « gangmasters » deben alojar a los temporeros que ponen a disposición de los productores agrícolas.

II. Las condiciones del alojamiento

El cuadro a continuación resume la información siguiente:

Columna **NORMATIVA**:

- « **específica** » = los alojamientos deben ser conformes con una reglamentación por la que se fijen normas particulares relativas al alojamiento de los trabajadores agrícolas susceptibles de ser controladas por la inspección del trabajo.

- « **general** » = los alojamientos sólo deben ser conformes con la reglamentación general relativa a la licencia de construcción.

Columnas COLECTIVO – MÓVIL – TIENDA:

Las respuestas « **sí** » y « **no** » indican si la normativa autoriza o prohíbe los alojamientos colectivos, los alojamientos en caravana, o los alojamientos en tiendas de campaña.
(Cuando se autoriza, el alojamiento de los asalariados en tiendas de campaña se acompaña de condiciones relativas al periodo del año y a las condiciones sanitarias).

PAÍS	NORMATIVA	COLECTIVO	MÓVIL	TIENDA
ITALIA	general	sí	no	no
FRANCIA	específica	sí	sí	sí
BÉLGICA	específica	sí	no	no
PAÍSES BAJOS	general	sí	sí	sí
ALEMANIA	específica	sí	no	no
AUSTRIA	específica	sí	sí	no
ESPAÑA	específica	sí	no	no
PORTUGAL	general	sí	sí	sí
REINO UNIDO	general	sí	sí	no
IRLANDA				
DINAMARCA	general	sí	sí	sí
SUECIA	general			
FINLANDIA	específica	sí	sí	sí
CHEQUIA	general	sí	no	no
HUNGRÍA				
POLONIA	¿?	sí	sí	sí
LITUANIA	general	sí	sí	no
LETONIA				

III. La remuneración del temporero alojado

El presente cuadro recoge la información siguiente:

- **Columna « Deducción de la prestación en especie »:** ¿Está autorizado el empleador a deducir del importe del salario (calculado de acuerdo con la normativa o el convenio colectivo), una cantidad correspondiente al valor del alojamiento proporcionado?
- **Columna « Suma de la ventaja en especie »:** El empleador que paga el salario normal y que además proporciona el alojamiento, ¿tiene la obligación de añadir el valor de dicho alojamiento al importe del salario para el cálculo de las cotizaciones sociales y de los impuestos?
- **Columna « Evaluación »:** ¿Se fija el importe correspondiente al valor del alojamiento mediante un texto reglamentario o por convenio colectivo?
- **Columna « Subvención »:** El empleador que construye o acondiciona alojamientos para los trabajadores temporeros, ¿puede, en determinadas condiciones (variables según los países) acogerse a una subvención o a una ventaja fiscal?

PAÍS	DEDUCCIÓN	SUMA	EVALUACIÓN	SUBVENCIÓN
ITALIA	sí	sí	sí	sí (2)
FRANCIA	sí	sí	sí	sí
BÉLGICA	sí	sí y no (1)	sí	no
PAÍSES BAJOS	sí	no	sí	no
ALEMANIA	sí	sí	sí	no
AUSTRIA	sí	sí	sí	no
ESPAÑA	sí	no	sí	sí
PORTUGAL	sí	no	sí	no
REINO UNIDO	sí	no	sí	no
IRLANDA			sí	
DINAMARCA	no	sí	sí	no
SUECIA	sí	sí	no	sí
FINLANDIA	sí	sí	sí	sí
CHEQUIA	no	no	no	no
HUNGRÍA				
POLONIA	no	no	no	no
LITUANIA	sí	no	sí	no
LETONIA				

(1) BÉLGICA: La ventaja en especie debe añadirse al salario para el cálculo del impuesto sobre la renta del asalariado, pero no se añade para el cálculo de las cotizaciones sociales.

(2) ITALIA: Una eventual subvención se considera como una ayuda a la explotación, que se tiene en cuenta para la aplicación de la directiva «de minimis».

SEMINARIO DEL GEOPA-COPA 8-11 DE OCTUBRE DE 2009, ROMA

— — —

DECLARACIÓN FINAL

Por iniciativa de las organizaciones agrícolas italianas, Coldiretti, C.I.A. y Confragricoltura, las delegaciones de las organizaciones representantes de los empleadores agrícolas de 24 Estados miembros de la Unión Europea se han reunido en Roma del 8 al 11 de octubre de 2009.

Los debates se han centrado principalmente en tres aspectos relativos a las condiciones de empleo de los trabajadores temporeros del sector agrícola:

- La admisión de los trabajadores temporeros extracomunitarios,
- La libre circulación de los trabajadores temporeros comunitarios,
- Los trámites administrativos obligatorios a la hora de contratar a un temporero.

A este respecto, las organizaciones miembros del Geopa-Copa han adoptado las siguientes conclusiones.

1. La admisión de los trabajadores temporeros extracomunitarios.

Los servicios de la Comisión Europea están preparando una directiva con el objetivo de regular las condiciones de entrada y de estancia de los trabajadores temporeros extracomunitarios.

El Geopa-Copa declara que, so pretexto del necesario control de los flujos migratorios, dicha directiva no debe conducir a una definición restrictiva de la noción de trabajo temporero ni a la limitación de la duración de los contratos temporeros incompatible con los ciclos de trabajo de la agricultura.

2. La libre circulación de los trabajadores temporeros comunitarios.

Varios Estados miembros presentan obstáculos a la libre circulación de trabajadores nacionales de los últimos países en adherirse a la Unión Europea.

El Geopa-Copa afirma que se deben eliminar dichos obstáculos de inmediato. No se puede justificar la existencia de un periodo transitorio para la aplicación de la libre circulación de trabajadores si se tiene en cuenta que la libre circulación de mercancías, capitales y servicios está en vigor desde el primer día de la adhesión.

3. Los trámites administrativos obligatorios a la hora de contratar a un temporero.

Para combatir el trabajo disimulado (trabajo en negro), los Estados miembros obligan a los empleadores a cumplir con trámites administrativos que a menudo son complicados y difieren de un país al otro, sin que exista una armonización a escala europea.

El Geopa-Copa desea que se insista a los Estados miembros para que simplifiquen los procedimientos, evitando los trámites administrativos que no sean indispensables.