

## **Petición (art. 44 CDFUE) relativa la situación de las personas trabajadoras migrantes intracomunitarias contratadas por empresas de trabajo temporal en el sur de los Países Bajos**

Esta petición presentada ante el Parlamento Europeo en virtud de lo establecido por los artículos 20, 24 y 227 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y el artículo 44 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) tiene como principal objetivo **denunciar la situación de discriminación, explotación laboral y precariedad** que han sufrido y sufren la inmensa mayoría de los y las trabajadoras migrantes intracomunitarias contratadas por **empresas de trabajo temporal en el sur de los Países Bajos**; y solicitar al Parlamento Europeo y la Comisión Europea que actúen para poner fin a misma y a posible **violación de normativa comunitaria** y de derechos recogidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE.

### *INTRODUCCIÓN*

Los problemas de los trabajadores temporales en el sur de los Países Bajos se convierten en un asunto clave de la última oleada migratoria que se ha producido en España a consecuencia de la crisis económica que comienza en 2008 y se recrudece especialmente en 2010-2011. A partir de este momento se produce la **llegada de miles de personas al área de Tilburg y Wallwijk**, en la que permanecen por periodos de entre varios meses y un año, en constante rotación. Estos trabajadores y trabajadoras sufren unas condiciones laborales caracterizadas por situaciones de precariedad, explotación y constantes abusos.

Son trabajadoras que, en la mayoría de los casos, han sido reclutadas a través de páginas web específicas, anuncios en redes sociales o en el portal "EURES", por parte de empresas de trabajo temporal (ETT) como "PRAN", "T&S Flexwerk", "COVEBO", "Hobij", "100PRO", "Young capital", "Synergie", "Otto" y para trabajos por periodos de tiempo determinados ó "misiones" en alguna de las empresas usuarias del sector de la logística que operan en la zona, como por ejemplo, "Bol.com", "XPO", "Ingram Micro", "Sanders" o "Hellema".

Estos trabajadores, en muchas ocasiones son reclutados a través de **promesas falsas y/o información incompleta** sobre las condiciones de trabajo firmando precontratos en España que nada tienen que ver con los contratos definitivos que firman una vez se han trasladado a los Países Bajos.

Las condiciones de trabajo a las que se ven expuestos -y que se detallan más abajo-han llevado a que, **sólo durante en el último año, se hayan registrado cerca de medio millar de quejas de trabajadoras migrantes intracomunitarias** en la Oficina de Empleo y Seguridad Social que tiene el Ministerio de Trabajo de España en la ciudad de La Haya.

Quejas denunciando, entre otras prácticas:

- **engaño y estafa** por parte de las empresas de trabajo temporal;
- **irregularidades y desinformación** sobre los procedimientos de **contratación, despido y pago de indemnizaciones**;
- **incumplimiento de las condiciones de los contratos**, por ejemplo, en lo relativo a los turnos y horarios;



- **discriminación;**
- problemas en el **acceso a derechos fundamentales básicos, como la asistencia sanitaria y de vivienda;**
- violación de la **libre circulación para trabajadores** ligada a la imposibilidad de acceder a la residencia legal;
- situaciones de **abuso laboral y precariedad generalizada;**

#### PRECARIEDAD Y ABUSOS LABORALES

Tal y como relatan los y las trabajadoras afectadas, pero también representantes del Consejo de Residentes Españoles (CRE) en los Países Bajos y trabajadores de la Oficina de Empleo y Seguridad Social (OEySS) de La Haya -dependiente del Ministerio de Trabajo de España- **la situación de los trabajadores temporales de nacionalidad española empleados por empresas de trabajo temporal en el sur de los Países Bajos se caracteriza por la precariedad -cuando no explotación-, la desinformación, la desprotección, la incertidumbre y la discriminación laboral.**

Los trabajadores temporales firman un precontrato en el país de origen (España) que no informa adecuadamente sobre las condiciones de trabajo que van a tener en la empresa usuaria - la remuneración, los turnos y los horarios de trabajo, el periodo de estancia, el alojamiento, el transporte ó la asistencia sanitaria...-, condiciones que quedan establecidas en el contrato definitivo que han de firmar una vez llegan al país de acogida (Países Bajos).

En la mayoría de casos el contrato definitivo es un contrato “cero horas”, por lo que las condiciones prometidas en origen, que les atraen y hacen que se trasladen a los Países Bajos, una vez en el país de acogida, están totalmente supeditadas a la carga de trabajo que los trabajadores vayan recibiendo por parte de la empresa. Si no hacen horas de trabajo suficientes, no conseguirán el dinero necesario para hacer frente a los gastos de alojamiento, transporte, que las empresas de trabajo temporal les adelantan, o al pago del seguro médico. De esta forma, las empresas disponen de una situación de poder que es usada para inducir a los trabajadores a contratar servicios como el alojamiento a través de la propia empresa so pena de ser penalizados con menor asignación de carga de trabajo.

Esta **imprevisibilidad, desinformación e incertidumbre** se agrava ya que, en la oferta de trabajo e incluso en el pre-contrato, las empresas de trabajo temporal señalan que no es necesario conocer el neerlandés o el inglés para desarrollar el trabajo que ofrecen las empresas usuarias pero, en la mayoría de los casos, los trabajadores desplazados se encuentran que el contrato definitivo está escrito en estos idiomas, lo que dificulta su comprensión por parte de los futuros trabajadores que se ven incitados -cuando no indirectamente obligados- a firmar.

Esta situación puede estar suponiendo una violación flagrante del derecho a estar informado y a unas condiciones de trabajo predecibles y transparentes recogidas en la *Directiva 91/553/EEC* y su revisión con la *Directiva sobre condiciones de trabajo predecibles transparentes*.

**La desprotección de estos trabajadores**, en clara situación de discriminación respecto a trabajadores y trabajadoras locales, se hace aún más aguda ya que la mayor parte de los contratos suelen incluir una “*Cláusula de Agencia*”, utilizadas por las ETT para violar la obligación de cumplir el convenio colectivo para el sector en el que se estén desempeñando estos trabajadores.

A esta **discriminación** hay que sumarle que los trabajadores temporales “cedidos” por estas empresas para la realización de “misiones” tienen **peores condiciones que los trabajadores empleados directamente por las empresas usuarias**-en relación con su remuneración mensual, duración de la jornada laboral y periodos de descanso semanales- ya que sus condiciones de trabajo están determinadas por el contrato de las dos patronales de empresas de trabajo temporal en los Países Bajos (ABU/NBBU) y no por el convenio colectivo para el sector concreto en el que trabajan.

En estos casos se podría estar cometiendo la violación de lo establecido en la *Directiva 2014/54/UE sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores*.

Además, el tipo de contrato -contratos de cero horas, Fase A- que se les ofrece en total desconocimiento, una vez firmado el precontrato y habiéndose desplazado a los Países Bajos, conlleva que **no tengan acceso a cobertura médica garantizada** por la empresa que les contrata, viéndose obligados a contratar un seguro médico por su cuenta (con un gasto mensual que oscila entre los 100 y los 130 euros).

A este gasto de seguro médico obligatorio contratado por el trabajador, hay que sumarle que, en muchos de los casos, **los trabajadores deben pagar a las ETT los gastos derivados del alojamiento y el transporte al lugar de trabajo** ya que estos son gestionados por las empresas.

Ya que, aunque no es obligatorio vivir en los campamentos, en muchas ocasiones **las empresas de trabajo temporal penalizan quitando horas semanales de trabajo a los trabajadores que salen de los campamentos**, que gestionan y tratan de encontrar su propio alojamiento y transporte, siendo además muy difícil encontrar otras opciones asequibles debido a la escasez de viviendas de alquiler en la zona donde se instalan las empresas usuarias.

De esta manera, la inmensa mayoría de los trabajadores temporales contratados por dichas empresas son **alojados en campamentos consistentes en bungalós en condiciones de habitabilidad muy precarias**. Como caso extremo, puede destacarse el del campamento de Weeze (Alemania) formado por barracones de la II Guerra Mundial y con condiciones de salubridad cuestionables (ha habido varios casos de intoxicación por agua contaminada).

Si bien la mayoría de los campamentos están el entorno de los lugares de trabajo y en los Países Bajos, hay otros **campamentos en áreas cercanas a la frontera neerlandesa**, en pueblos de países vecinos como Weeze (Alemania) o Lommel y Turnhout (Bélgica), convirtiendo a estos trabajadores en trabajadores desplazados transfronterizos.

Todo estos gastos y la imprevisibilidad hacen que las nóminas mensuales acaben muy menguadas, cuando no incluso **se convierten en nóminas negativas**, ya que, si bien los trabajadores se ven obligados a **pagar a la empresa cada mes el alojamiento y transporte y cubrir el seguro médico obligatorio**, estas **no aseguran un número mínimo de horas de trabajo** ya que la legislación holandesa que no obliga a las ETT a garantizarlas.

Esta imprevisibilidad, y los abusos y precariedad laboral, se constata también en la **inseguridad respecto a los turnos y horarios de trabajo que cambian constantemente** y avisando a los trabajadores con muy poca antelación, en ocasiones incluso unas horas antes del comienzo de los turnos.

Por ejemplo, a algunos trabajadores se les ha comunicado que un día determinado no tenían que trabajar una vez que se habían presentado en el lugar de trabajo, con lo que se ven obligados a esperar casi todo el día en la puerta del mismo con el fin de obtener transporte para regresar al campamento por la falta de alternativas de transporte citada.

Además, debido a que están en el país de forma temporal y no residen en núcleos urbanos establecidos, los trabajadores **constan como no-residentes** (RNI en neerlandés) y tienen **un número de seguridad social temporal** (BSN en neerlandés), lo que **les impide empadronarse, sindicarse y exigir el cumplimiento del convenio colectivo en vigor para el sector en el que trabajan.**

Estas prácticas podrían suponer la *violación del artículo 27 de la CDFUE sobre el “Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa”* y que establece que: *“deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales”.*

También podrían suponer la violación del *Reglamento 883/2004 al imposibilitar la Coordinación efectiva de la Seguridad Social* y de la *Directiva 2004/38/CE sobre el derecho a residir en el territorio de los Estados miembros.*

Así mismo, al **no constar como residentes y no tener el número de identificación digital** (DigID) los trabajadores no pueden hacer denuncias a la inspección de trabajo, dado que en los Países Bajos no se permite hacer denuncias anónimas.

Además, la imposibilidad práctica de acceder a la residencia hace que estos trabajadores no puedan **solicitar la tarjeta sanitaria de los Países Bajos**, estando por tanto cubiertos sólo durante los tres primeros meses en virtud de los convenios establecidos a nivel europeo. Esta situación lleva a que los trabajadores no sean atendidos correctamente en muchos casos de enfermedad, teniendo que esperar a que llegara el transporte colectivo de regreso a sus campamentos para poder llegar a centros de salud y recibir atención médica.

El hecho de que un cierto número de trabajadores se hospeda en campamentos que no están ni siquiera en los Países Bajos, siendo trabajadores desplazados, complica aún más las posibilidades de obtener una residencia legal.

Por último, otra muestra del abuso laboral al que se enfrentan son las **condiciones en las que son despedidos**. A estos trabajadores temporales **no se les informa con la suficiente antelación de la fecha y las condiciones de su despido**, que en muchos casos se produce de forma inmediata. Además, muchos trabajadores están siendo despedidos después de estar trabajando apenas uno o dos meses, incluso algunas semanas, contraviniéndolo firmado en el preacuerdo, en **la total inseguridad laboral e incertidumbre.**

Esto, unido a **la no garantía de un mínimo de horas, al pago del seguro médico obligatorio, del transporte y del alojamiento a la empresa, conlleva que muchos trabajadores despedidos ni tan siquiera tengan la posibilidad de hacerse cargo de los costes del viaje de regreso a España** quedando en una situación de total desamparo y vulnerabilidad.



A parte del listado a continuación, las condiciones aquí descritas suponen una violación del artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la UE tanto en lo relativo al ejercicio efectivo de la libre circulación de trabajadores (1), como a la no discriminación (2).

*POSIBLE NORMATIVA EUROPEA Y DERECHOS FUNDAMENTALES QUE ESTÁN SIENDO VIOLADAS*

Por todo lo expuesto anteriormente, se pueden estar incumpliendo, entre otros:

1. Artículo 3, apartado 2, del Tratado de la Unión Europea (TUE); artículo 4, apartado 2, letra a), y **artículos 20, 26 y 45 a 48 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**.
2. **La Carta de los Derechos Fundamentales** de la Unión Europea:
  - **Artículo 15** sobre “Libertad profesional y derecho a trabajar”;
  - **Artículo 27** sobre el “Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa”;
  - **Artículo 31** sobre “*Condiciones de trabajo justas y equitativas*”: “todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a periodos de vacaciones anuales retribuidas”;
  - **Artículo 34** sobre la “*Seguridad social y ayuda social*”;
  - **Artículo 45** relativo a la “*Libertad de circulación y de residencia*”;
3. La **Directiva 2008/104/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, **relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal**, que tiene como objeto garantizar el respeto al principio de igualdad de trato en relación con los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (Art. 2), y entre otras consideraciones establece que:
  - *las condiciones esenciales de trabajo y empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán por lo menos las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto (Art. 5.1).*
  - *los estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, y observando las condiciones establecidas por los estados miembros, la posibilidad de mantener o celebrar convenios colectivos que, siempre que respeten la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, contemplen acuerdos relativos a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que puedan ser diferentes de los contemplados en el apartado 1 (Art. 5.3).*
4. La **Directiva 2002/14/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a **la información y a la consulta de los trabajadores** en la Comunidad Europea.



5. Lo establecido al respecto a la aplicación de medidas para promover la mejora de **la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo** (Directiva Marco), en particular, la **Directiva 2007/30/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de Junio de 2007, por la que se modifica la Directiva 89/391/CEE del Consejo, sus directivas específicas y las Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE, 94/33/CE del Consejo, a fin de simplificar y racionalizar los informes sobre su aplicación práctica.
6. La **Directiva 91/383/CEE** de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal, cuyo objeto es garantizar que los trabajadores (temporales):
  - [...] disfruten, en materia de salud y de seguridad en el trabajo, del mismo nivel de protección que los otros trabajadores de la empresa y/o del establecimiento usuarios (Art. 2.1) y que establece, que la empresa y/o el establecimiento usuario, antes de la adscripción del trabajador
  - [...] especifique a la empresa de trabajo temporal, en particular, la cualificación laboral exigida y las características propias del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar (Art. 7.1) y que la empresa de trabajo temporal pondrá en conocimiento de los trabajadores implicados el conjunto de estos elementos (Art. 7.2).
7. La **Directiva 2018/957/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre **el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios**.
8. Directiva 2004/38/CE relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a **circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros**;
9. Reglamento (UE) n.º 492/2011 relativo a **la libre circulación de los trabajadores** dentro de la Unión;
10. Reglamento (CE) n.º 883/2004 sobre la **coordinación de los sistemas de seguridad social** y su Reglamento de aplicación (CE) n.º 987/2009

Por último, y aunque de manera simbólica debido a la falta de regulación, la situación de estos trabajadores entraría en total contradicción con los principios que supuestamente están en la base del “Pilar Europeo de Derechos Sociales”: “igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo”; “Condiciones de trabajo justas”; y “Protección e inclusión social”.

#### SOLICITUDES A MODO DE CONCLUSIÓN

Ante la situación de precariedad, explotación y abusos laborales que sufren estos trabajadores, haciendo ejercicio del derecho a Petición establecido en el artículo 44 de la CDFUE, solicitamos:

- Que el Parlamento Europeo admita a trámite esta petición y solicite a **la Comisión Europea que investigue la posible violación de múltiple normativa europea**, que informe sobre la existencia de casos similares en otros Estados miembros de la UE y evalúe, en última instancia, la apertura de un procedimiento sancionador;



- Que la Comisión de Peticiones **remita oficialmente esta petición a la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE** para que investigue las posibles violaciones de Derechos Fundamentales citadas;
- Que el caso que se expone **sea evaluado en detalle por la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo y debatido públicamente** entre sus miembros y representantes de la Comisión Europea, estudiando la posibilidad de enviar una delegación oficial de eurodiputados a los Países Bajos para recabar más información;
- Que sea **remitida la petición a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales** para que la tenga en cuenta a la hora de revisar y aprobar normativa y se evalúe la posibilidad de legislar para acabar con la precariedad ligada a los contratos de cero horas;
- Que **inste a las autoridades competentes del Estado español y holandés** a adoptar con carácter de urgencia **las medidas necesarias para resolver el problema** señalado en esta petición;