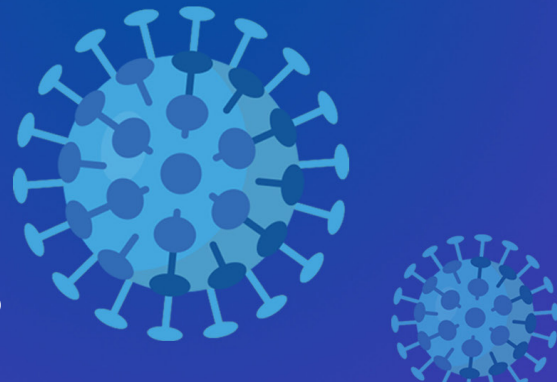


COVID-19

Información para los trabajadores fronterizos y los trabajadores desplazados



30 marzo 2020¹
#coronavirus

Información dirigida a los trabajadores fronterizos y a los trabajadores desplazados afectados por las restricciones a la libre circulación de personas impuestas por varios Estados miembros de la UE a consecuencia de la COVID-19

Trabajador fronterizo: Es trabajador fronterizo aquel que trabaja en un Estado miembro distinto de su Estado miembro de residencia (es decir, va a trabajar a un país y regresa regularmente al país en el que reside). En el caso de los trabajadores fronterizos que, en principio, no regresan a su lugar de residencia al menos una vez por semana, las normas sobre prestaciones de desempleo aplicables son diferentes.

Trabajador desplazado: Se considera desplazado el trabajador cuyo empleador, situado en un Estado miembro, lo envía temporalmente a trabajar en otro Estado miembro para la prestación de un servicio. A efectos de la cobertura de seguridad social, un trabajador se considera desplazado si su empleador lo envía a desempeñar cualquier actividad laboral en otro Estado miembro por cuenta de ese empleador, o bien si es trabajador por cuenta propia y ha viajado al extranjero para realizar una actividad similar a la que normalmente ejerce en su Estado miembro de origen.

El presente documento tiene por objeto informar a los trabajadores sobre las normas generales aplicables a su contrato de trabajo y las medidas que quizás tenga que adoptar en relación con el seguro de enfermedad y la cobertura de seguridad social. No constituye información jurídicamente vinculante sobre ninguna situación específica.

Este documento no está dirigido a los ciudadanos de la UE que residen y trabajan en un Estado miembro del que no son nacionales². Estos ciudadanos de la UE tienen derecho a recibir el mismo trato que los nacionales en todos los aspectos. Se recomienda leer las recientes Directrices sobre medidas de gestión de fronteras para proteger la salud y garantizar la disponibilidad de los bienes y de los servicios esenciales³.

En particular, los Estados miembros no pueden denegar la entrada a los ciudadanos de la UE que residan en su territorio. Estos pueden estar sometidos a las mismas limitaciones de sus derechos que los nacionales (en particular, del derecho a desplazarse en el Estado miembro o salir de él). Los Estados miembros pueden

1. The Commission services are constantly monitoring the situation as it evolves and are assessing whether further information may be needed in due course. This document will be updated regularly in order to take into account developments as they happen.

2. A tales trabajadores de la UE los amparan las garantías de la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, 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, por la que se modifica el Reglamento (CEE) n.º 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE (DO L 158 de 30.4.2004, p. 77).

3. C(2020) 1753 final.

también adoptar las medidas oportunas, como exigir a los ciudadanos de la UE que se sometan a aislamiento o medidas similares, siempre que impongan los mismos requisitos a sus propios nacionales. Cabe recordar también que la Comunicación de la Comisión sobre la puesta en marcha de los «carriles verdes» en el marco de las Directrices sobre medidas de gestión de fronteras para proteger la salud y garantizar la disponibilidad de los bienes y de los servicios esenciales incluye orientaciones específicas sobre los trabajadores del transporte⁴.

Las Directrices relativas al ejercicio de la libre circulación de los trabajadores señalan las medidas que los Estados miembros deben adoptar para garantizar que los trabajadores móviles, en particular los que están en puestos críticos para luchar contra la pandemia de coronavirus, puedan llegar a su lugar de trabajo⁵.

La Comisión insta a los Estados miembros a establecer procedimientos específicos sin trabas y rápidos para que los cruces de fronteras se realicen con fluidez y los invita a adoptar medidas específicas que garanticen un enfoque coordinado a escala de la UE.

Algunos países están acordando disposiciones administrativas y guías entre sus autoridades públicas a fin de simplificar los trámites de la seguridad social en relación con las prestaciones de los trabajadores móviles⁶. La Comisión alienta esta iniciativa y va a definir, con los Estados miembros, las mejores prácticas que puedan ampliarse a otros Estados miembros.



SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES FRONTERIZOS

Según las *Directrices sobre medidas de gestión de fronteras para proteger la salud y garantizar la disponibilidad de los bienes y de los servicios esenciales* y las *Directrices relativas al ejercicio de la libre circulación de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19*, los Estados miembros no deben impedir que los trabajadores fronterizos y estacionales crucen las fronteras, y deben establecer procedimientos específicos sin trabas y rápidos para garantizar un paso fluido.

Los trabajadores fronterizos a los que afectan las restricciones impuestas por el Estado miembro de empleo debido a la pandemia de COVID-19 pueden encontrar aquí información sobre las condiciones de empleo y la cobertura de seguridad social durante este período.

Legislación aplicable al contrato de trabajo

Según el Derecho de la Unión [artículo 8 del Reglamento (CE) n.º 593/2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales], la legislación aplicable a los contratos de trabajo individuales es en principio la del Estado miembro en el que se realiza el trabajo habitualmente. En otras palabras, si un trabajador fronterizo, debido a las restricciones de entrada o de salida, no puede cumplir las obligaciones que le incumben en virtud del contrato de trabajo, la legislación del Estado miembro en el que trabaja habitualmente determinará las consecuencias jurídicas de la imposibilidad de trabajar. Según el artículo 7 del Reglamento (UE) n.º 492/2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, este trabajador debe tener acceso a las mismas ventajas sociales y fiscales concedidas por su Estado miembro de trabajo a los trabajadores nacionales cuyos derechos de circulación estén limitados.

4. https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/legislation/2020-03-23-communication-green-lanes_en.pdf

5. C(2020) 2051 final

6. Véase, por ejemplo:

Bélgica: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/archives.html

Francia: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-situation-des-travailleurs-frontaliers>

Alemania: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Países Bajos: <https://pers.svb.nl/coronavirus-en-wonen-of-werken-over-de-grens-de-sociale-verzekering-verandert-niet/>

Un trabajador fronterizo que no puede ir a otro Estado miembro para trabajar y tiene que teletrabajar desde su Estado miembro de origen, ¿se convierte en un trabajador desplazado?

No. Si se da ese caso, no será considerado trabajador desplazado en aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores⁷. Esto significa que no le serán aplicables las condiciones básicas de empleo de su Estado miembro de origen, ya que no hay prestación de servicios ni destinatario de servicios en su Estado miembro de origen. Su contrato de trabajo seguirá estando regulado por la legislación de su Estado miembro de empleo como hasta ahora, a menos que haya acordado otra cosa con su empleador. En la práctica, esto significa que no tiene que presentar ninguna solicitud ni formulario específico al respecto. Según el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y el artículo 7 del Reglamento (UE) n.º 492/2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, este trabajador debe tener acceso a las mismas ventajas sociales y fiscales concedidas por el Estado miembro de trabajo a sus trabajadores nacionales cuyos derechos de circulación estén limitados. En cuanto a las medidas de reducción de jornada, los trabajadores fronterizos disfrutan de los mismos derechos que los trabajadores residentes y nacionales⁸. Ha de tenerse en cuenta asimismo que algunos países ya han negociado entre ellos y aplican los acuerdos administrativos pertinentes para confirmar que el teletrabajo no cambia la designación del país competente⁹.

Caso del trabajador fronterizo o estacional que queda en desempleo total durante este período

Los **trabajadores fronterizos** que durante este período queden en situación de desempleo total deben ponerse en contacto con la institución del seguro de desempleo de su Estado miembro de residencia. Tendrán derecho a las prestaciones por desempleo del Estado miembro de residencia en las mismas condiciones que las personas desempleadas de ese Estado miembro, y deben ponerse a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro de residencia. Si son trabajadores fronterizos que no regresan, en principio, a su lugar de residencia al menos una vez por semana, pueden buscar empleo en el Estado miembro de residencia o en el Estado miembro del último empleo. Deben ponerse en contacto con la institución del seguro de desempleo del Estado miembro en el que decidan buscar empleo. Tendrán derecho a las prestaciones por desempleo de ese Estado miembro en las mismas condiciones que las personas desempleadas de dicho Estado miembro, y deben ponerse a disposición de los servicios de empleo de ese mismo Estado miembro.

Si se trata de **trabajadores estacionales** que durante este período quedan en situación de desempleo total¹⁰, deben ponerse en contacto con la institución del seguro de desempleo del Estado miembro en el que estén asegurados. Si ejercen también normalmente una actividad en el Estado miembro de residencia, este debe ser el Estado miembro en el que están asegurados. En tal caso, tendrán derecho a prestaciones por desempleo del Estado miembro de residencia en las mismas condiciones que las personas desempleadas de ese Estado miembro, y deben ponerse a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro de residencia.

Legislación sobre seguridad social aplicable considerando las restricciones nacionales al cruce de fronteras y las recomendaciones de teletrabajar a consecuencia de la pandemia de COVID-19

En la situación actual, siguen siendo aplicables las normas europeas sobre coordinación de la seguridad social. Sin embargo, estas normas ofrecen cierta flexibilidad a los trabajadores afectados para que sigan asegurados en el Estado miembro en el que lo estaban antes del inicio de la pandemia. Dependiendo de la situación en la que se encuentren los trabajadores, pueden darse los siguientes escenarios y proponerse estas soluciones:

7. Directiva 96/71/CE, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071#>

y Directiva 2014/67/UE, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1584454887016&uri=CELEX%3A32014L0067#>

8. En virtud del artículo 45 del TFUE y del artículo 7 del Reglamento (UE) n.º 492/2011.

9. Por ejemplo, Bélgica, Francia, Alemania y los Países Bajos publicaron directrices. Referencia disponible en la nota a pie de página 6.

10. Es decir, estos trabajadores se convierten en desempleados tanto en su Estado miembro de empleo estacional como en su Estado miembro de residencia.

Trabajador fronterizo que trabaja exclusivamente en un Estado miembro distinto del Estado miembro de residencia

En tal caso, el trabajador está actualmente asegurado en el Estado miembro de empleo. Si no puede trabajar ahora en su Estado miembro de empleo habitual y tiene que trabajar desde su domicilio durante un período transitorio, esta situación no debe, en principio, conducir a ningún cambio de la legislación aplicable por lo que respecta a su cobertura de seguridad social, puesto que esta situación es temporal. Seguirá teniendo derecho a todas las prestaciones de seguridad social del Estado miembro de empleo.



TRABAJADOR QUE EJERCE UNA ACTIVIDAD EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS

Situación del trabajador que trabaja en el Estado miembro de empleo y en el Estado miembro de residencia y está asegurado en el Estado miembro de empleo porque su actividad en el Estado miembro de residencia no constituye una parte sustancial (representa menos del 25 % del tiempo de trabajo)

En tal caso, el trabajador está actualmente asegurado en el Estado miembro de empleo. Ahora que la actividad en su Estado miembro de residencia va a aumentar, puede llegar a constituir una parte sustancial (es decir, más del 25 % de su tiempo de trabajo durante un período de doce meses). En ese caso, la legislación de su Estado miembro de residencia solo podría ser aplicable de conformidad con el artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 si la duración media del tiempo de trabajo durante un período de doce meses supera el 25 % de su tiempo de trabajo total en todos los Estados miembros. Por lo tanto, el ejercicio de una actividad sustancial en su Estado miembro de residencia durante las próximas semanas no tiene por qué repercutir en su situación de seguridad social. Usted ya debe estar en posesión de un documento portátil (DP) A1 expedido con arreglo al artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 por la institución competente del Estado miembro de empleo.

Situación del trabajador que trabaja en el Estado miembro de empleo y en el Estado miembro de residencia y está asegurado en el Estado miembro de residencia porque su actividad en el Estado miembro de residencia ya constituye una parte sustancial (más del 25 % del tiempo de trabajo)

En tal caso, el trabajador está actualmente asegurado en el Estado miembro de residencia. Ya debe estar en posesión de un DP A1 expedido con arreglo al artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 por la institución competente del Estado miembro de residencia. Las restricciones en las fronteras y el teletrabajo no deben repercutir en su cobertura de seguridad social.

Si no se da ninguna de estas situaciones, ¿puede ocurrir que el Estado miembro de seguro cambie a consecuencia de la pandemia de COVID-19?

Si el caso de un trabajador no coincide con los escenarios expuestos y, por tanto, puede haber un cambio en su Estado miembro de seguridad social, el trabajador afectado puede pedir a su empleador que presente a la autoridad competente del Estado miembro cuya legislación desee que se le siga aplicando una solicitud a tal efecto. El empleador debe justificar esta solicitud alegando que redundará en beneficio del trabajador el seguir estando asegurado en el Estado miembro de seguro actual¹¹.

¿Qué ocurre si el trabajador enferma mientras está trabajando en el Estado miembro de empleo o mientras hace teletrabajo desde su Estado miembro de residencia?

Si trabaja en un país de la UE y vive en otro, el trabajador tiene derecho a asistencia médica en ambos.

11. Véanse también las Directrices relativas al ejercicio de la libre circulación de trabajadores, para más información sobre el posible uso de acuerdos de excepciones.

Es muy probable que ya esté registrado en el país en el que trabaja y haya recibido un formulario S1 por parte de su organismo de seguro de enfermedad (en caso contrario, debe registrarse, solicitar ese formulario y presentarlo a la autoridad sanitaria del país donde resida). Este formulario le da derecho a recibir asistencia sanitaria en el país de residencia, en las mismas condiciones que los nacionales asegurados en ese país.

Información sobre el DP A1 y los puntos nacionales de contacto

Para más información sobre el DP A1, puede consultarse aquí:

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=es>

Para obtener los datos de la institución de seguridad social responsable de expedir el DP A1, puede consultarse aquí:

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



SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

¿Es necesario cumplir las normas laborales del Estado miembro de acogida?

Si el trabajador se encuentra en el Estado miembro al que le ha enviado su empleador para prestar los servicios (que llamaremos «Estado miembro de acogida») y va a seguir trabajando allí, continuará siendo aplicable la legislación del Estado miembro de acogida en relación con las condiciones básicas de empleo (salario mínimo, tiempo de trabajo máximo y descanso mínimo, normas en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, etc.). Si las restricciones relacionadas con la COVID-19 no permiten ir al lugar de trabajo, el trabajador debe respetar las normas del Estado miembro de acogida. No obstante, seguirá teniendo derecho a las prestaciones de seguridad social del Estado miembro en el que pague las cotizaciones a la seguridad social, y no del Estado miembro de acogida.

Legislación sobre seguridad social aplicable considerando las restricciones nacionales al cruce de fronteras y las recomendaciones de teletrabajar a consecuencia de la pandemia de COVID-19



Trabajador desplazado cuya actividad comenzó antes del brote de la pandemia de COVID-19

Si se trata de un trabajador desplazado y su actividad en el otro Estado miembro comenzó antes del brote de la pandemia de COVID-19, normalmente no le afectarán las restricciones nacionales al cruce de fronteras, si ya se encuentra físicamente en el Estado miembro al que ha sido desplazado. Lo que debe hacer es continuar con el período de desplazamiento al que se refiere el DP A1, y seguirá estando asegurado en el Estado miembro en el que esté establecido el empleador, o bien en el que el trabajador esté asegurado normalmente como trabajador por cuenta propia.



Trabajador desplazado cuya actividad comenzó antes del brote de la pandemia de COVID-19 pero que se traslada a otro Estado miembro, por ejemplo, durante los períodos de inactividad

Aunque se trate de un trabajador desplazado y su actividad en el otro Estado miembro haya comenzado antes del brote de la pandemia de COVID-19, puede verse afectado si sale del Estado miembro al que ha sido desplazado y desea volver a entrar en una fase posterior. Este caso se da si el trabajador desempeña su actividad en un Estado miembro que impone restricciones nacionales a la entrada de personas procedentes de fuera del país o de determinadas regiones afectadas. Por lo tanto, antes de salir del Estado miembro al que haya sido desplazado, debe comprobar con las autoridades competentes si se le permitirá regresar. Si se le deniega la entrada y, por tanto, no puede continuar el período de desplazamiento, su empleador debe ponerse en contacto con la institución competente que expidió el DP A1 y pedirle instrucciones.



Trabajador desplazado cuya actividad estaba programada para comenzar en una fecha posterior al brote de la pandemia de COVID-19

Si se trata de un trabajador desplazado y el inicio de su actividad en el otro Estado miembro estaba programado para una fecha posterior al brote, el comienzo del período de desplazamiento puede retrasarse debido a las restricciones nacionales a la entrada en determinados Estados miembros. En este caso, su empleador (o el mismo trabajador, si lo es por cuenta propia) debe ponerse en contacto con la institución competente del Estado miembro que haya expedido el DP A1 y pedirle instrucciones.



Trabajador estacional cuya actividad estaba programada para comenzar en el momento del brote de la pandemia de COVID-19 o en una fecha posterior

Si se trata de un trabajador estacional y su actividad en el Estado miembro de trabajo estacional debía comenzar en el momento del brote de la pandemia de COVID-19 o en una fecha posterior, el comienzo de su período de trabajo estacional puede retrasarse debido a las restricciones nacionales a la entrada en determinados Estados miembros. En este caso, el trabajador debe ponerse en contacto con su empleador en el Estado miembro de empleo estacional y pedirle instrucciones.¹²

Restricciones a la libre circulación impuestas por los Estados miembros en el contexto de la actual crisis de la COVID-19

De conformidad con el artículo 45, apartado 3, del TFUE y con la Directiva 2004/38/CE, pueden introducirse limitaciones a la libertad de circulación de los trabajadores por razones de orden público o de seguridad interior, y en particular en caso de riesgo planteado por una enfermedad contagiosa. Sin embargo, la justificación de las limitaciones debe interpretarse de forma restrictiva¹³ y las limitaciones deben ser necesarias, proporcionadas y basarse en criterios objetivos y no discriminatorios.

¿Tiene preguntas sobre la UE? Europe Direct puede ayudarle: https://europa.eu/european-union/contact_es

12. Véanse también las Directrices relativas al ejercicio de la libre circulación de trabajadores, para más información sobre los trabajadores estacionales.

13. Véanse al respecto los asuntos acumulados 115/81 y 116/81, Adoui y Cornuaille, EU:C:1982:183.

© Unión Europea, 2020

Se permite la reutilización de este documento siempre que la fuente esté adecuadamente identificada y se indique cualquier cambio (licencia de Creative Commons, Reconocimiento 4.0 Internacional). Para la utilización o reproducción de elementos que no sean propiedad de la UE, tal vez sea necesario solicitar autorización directamente a los respectivos titulares de derechos.

Todas las imágenes © Unión Europea, a menos que se indique lo contrario. Iconos © Flaticon - todos los derechos reservados.