

***INFORME Y CONCLUSIONES DEL
PROYECTO***

***“EQUALITY IN MOBILITY –
RESPONSIBLE MOVEMENT OF
WORKERS IN EU”***

*Equality in Mobility –
responsible movement of
workers in EU*

Madrid, 30 de enero de 2016

INFORME Y CONCLUSIONES DEL “Proyecto “Equality in Mobility – responsible movement of workers in EU””

INTRODUCCIÓN.-

Objetivos del Proyecto, Metodología de trabajo y Seminarios realizados.-

Objetivo del Proyecto.-

El objetivo principal del Proyecto se centraba en “*analizar los diferentes niveles de interpretación y gestión de los reglamentos relativos a la aplicación de las disposiciones comunitarias sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios como una herramienta de trabajo eficaz*”, así como aclarar las dudas e incertidumbres que surgen de la interpretación cotidiana y la aplicación de estas reglas; concluyendo con la propuesta de medidas reformistas y/o adaptativas de la normativa vigente para avanzar en la mayor y mejor cobertura de los trabajadores desplazados.

Metodología de Trabajo.-

Para llevar adelante este Proyecto se han realizado multitud de reuniones de coordinación y trabajo preparatorio previo, que han confluído en la elaboración de dos reuniones introductorias y seis seminarios nacionales, concretados en los siguientes:

- Reunión de Inauguración. Cracovia, 17 de febrero de 2015:

En esta primera reunión tuvo lugar la Presentación del Proyecto y una primera revisión de la Directiva 96/71, por parte de cada país participante en el Proyecto.

- Reunión del Grupo de Dirección del Proyecto. Riga, 28 de mayo de 2015:

En dicha reunión se organizaron las mesas redondas (seminarios) de los países socios, estableciéndose el siguiente criterio en cuanto a la participación:

Las reuniones contarán con la presencia de representantes de los interlocutores sociales (trabajadores, empresarios, representantes de las empresas que tienen la mayor experiencia en el desplazamiento de trabajadores, autoridades públicas de cada país), en total unos 20 participantes de cada país + dirección del grupo del proyecto (10 personas).

Los temas de debate propuestos, a modo de guión, se concretaban en:

- El régimen de seguridad social aplicable a las personas empleadas temporalmente en otro Estado miembro,
- El ejercicio de la actividad del autoempleo (trabajo autónomo) en diferentes estados de la UE.
- Los límites para la aplicación de las disposiciones en los desplazamientos del campo.
- La relación directa existente entre la empresa de envío y el trabajador desplazado.
- O, las situaciones de exclusión de la aplicación de las disposiciones de la Directiva.

Poniéndose en relación, además, la legislación existente en cada país socio con la legislación Comunitaria, valorándose el cumplimiento y eficacia de la misma.

□ Seminarios realizados en los países socios:

En todos ellos se ha seguido el mismo esquema de trabajo, referido en el punto anterior; abordándose los principales problemas de los trabajadores desplazados y sus soluciones desde la perspectiva de distintos Organismos del país y en función de diferentes ámbitos sectoriales de encuadramiento de los trabajadores.

Estos seminarios se han celebrado de acuerdo con el siguiente calendario:

- Polonia. Varsovia. 3 de septiembre de 2015
- Letonia. Riga. 29 de septiembre de 2015
- Lituania. Vilnius. 27 de octubre de 2015
- Rumanía. Bucarest. 18 de noviembre de 2015
- Francia. París. 3 de diciembre de 2015
- España. Madrid. 12 de enero de 2016

LA NORMATIVA EUROPEA.

La Directiva Europea 96/71/CE.-

La **Directiva 96/71/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre *el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios*", tiene como objeto establecer una serie de garantías en los supuestos en que una empresa opte por:

"desplazar a sus trabajadores temporalmente para trabajar en el territorio de un Estado miembro distinto del Estado en que trabajan habitualmente" (*).

(*).- Recordemos que por *trabajador desplazado* se entiende todo trabajador que, durante un período de tiempo limitado, realiza su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que ejerce normalmente su actividad (Art. 2.1 Directiva 96/71)

Como quiera que estos desplazamientos podrían provocar problemas sobre el Derecho aplicable a esa relación contractual, así como a las condiciones de trabajo y empleo, la Directiva establece una serie de garantías en materias tan relevantes como:

- Las protecciones mínimas que deben ser respetadas;
- La flexibilidad en la aplicación de las cuantías de salario mínimo y duración mínima de las vacaciones;
- La protección mínima en materia de seguridad;
- El respeto a las leyes nacionales en cuanto a la entrada, residencia y acceso al empleo de trabajadores nacionales de países terceros;
- La aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familiares;
- o la aplicación de algunas medidas en casos de incumplimiento.

La revisión de la Directiva 96/71/CE.-

La aplicación de la Directiva de 1996 a los distintos Estados miembros, fue revisada por la Comisión, en una primera instancia, y publicadas sus conclusiones, en la *Comunicación de 25 de julio de 2003*.

Tanto de las posiciones realizadas por el grupo de expertos, sobre esta aplicación, como por las respuestas de los Estados miembros dadas a un cuestionario sobre la aplicación práctica de las disposiciones de la Directiva se puede concluir lo siguiente:

- Ninguno de los Estados miembros ha encontrado especiales dificultades jurídicas a la hora de transponer la Directiva.
- Su aplicación puede plantear dificultades prácticas pero, en su gran mayoría, éstas deberían disiparse con el paso del tiempo gracias a una mejor información y una mejor cooperación administrativa entre las autoridades públicas (artículo 4 de la Directiva).

- Parece prematuro prever modificaciones de la Directiva. Por lo que se refiere al artículo 4 en el que radica en primer lugar la aplicación efectiva de la Directiva, queda claro que los circuitos de información y las redes de cooperación sólo se instauran progresivamente.

No obstante, la citada *Comunicación...*, en sus conclusiones, **identifica una serie de problemas en la aplicación de la Directiva** a los que propone sus correspondientes **soluciones**:

- La no transposición de la Directiva (caso producido en Irlanda y Reino Unido) no responde a los criterios establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Europeo. Se alude expresamente a lo dispuesto en el artículo 6º sobre la competencia judicial.
- Las regulaciones propias de los Estados miembros sobre esta materia, reguladas en el apartado 10º del artículo 3, deben ser objeto de revisión con vistas a verificar cuáles de dichas disposiciones han de calificarse como normas de orden público según lo dispuesto en el Derecho internacional privado.

[La noción de orden público o leyes de policía en el Derecho internacional privado designa las normas a las que un estado concede una importancia tal que exige su aplicación desde el momento en que la situación jurídica presenta un vínculo con su territorio, sea cual sea la ley aplicable al contrato o a la relación de trabajo].

Solución propuesta: A estos dos primeros problemas señalados, la Comisión propone que haya una serie de contactos entre los Estados miembros y la propia Comisión ya que las deficiencias detectadas deben ser resueltas a nivel nacional.

- Las dificultades y obstáculos encontrados en la búsqueda de las informaciones, en el control del respeto de las disposiciones nacionales de transposición, así como en la ejecución de las sanciones, pueden limitar la efectividad de la Directiva.

Solución propuesta: A esta dificultad, la Comisión propone como solución la creación de un grupo de expertos que se reunirá al menos dos veces al año para aclarar el reparto de las tareas de cooperación e información establecidas en la Directiva y, en concreto:

- Examinar las posibilidades de facilitar *el acceso a la información* sobre las disposiciones aplicables a los trabajadores desplazados en los Estados miembros de acogida por medio de folletos o sitios web, fundamentalmente. La Comisión incluirá estas informaciones en su propia página Web.
- Indicar los elementos de información indispensable que deben facilitarse por las empresas afectadas a las instancias de control en el país de acogida, para solucionar lo referente a los *controles del respeto* de las disposiciones imperativas recogidas en la Directiva.
- Evaluar las posibilidades de las diferentes formas de colaboración establecidas fuera de la Directiva; en concreto, en el marco de la instauración de la estrategia para el mercado interior de servicios decidida en el Consejo Europeo de Lisboa
- Transponer la Decisión marco relativa a la aplicación del principio de reconocimiento mutuo de sanciones pecuniarias, del Consejo de Justicia, Asuntos de Interior y Protección Civil de 8 de mayo de 2003; mediante un sistema simple y eficaz que facilite la ejecución transnacional de las sanciones pecuniarias.

Las Comunicaciones de la Comisión de 2006 y 2007: Medidas de Control y Cooperación. -

El cuatro de abril de 2006, se publica la Comunicación de la Comisión sobre Orientaciones en relación con el desplazamiento de trabajadores efectuados en el marco de una prestación de servicios, en la que se regulan una serie de pautas sobre determinadas "**medidas de control**", establecidas por algunos Estados miembros, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en el sentido de respetar tanto el artículo 49 CE como

el principio de proporcionalidad alcanzando los objetivos perseguidos sin restringir más de lo necesario la libertad en la prestación de servicios.

Así, se pronuncia sobre estas medidas de control realizadas por algunos de los Estados miembros, de acuerdo con lo siguiente:

- a) **Disponer de un representante de la empresa domiciliado en el territorio del Estado miembro de acogida:** Situación que realizaban Alemania, Grecia, Luxemburgo, Austria, Finlandia, Suecia, Estonia, Francia y Letonia.

De la jurisprudencia existente se desprende que la exigencia de disponer de un representante domiciliado en el Estado miembro de acogida, impuesta por un Estado miembro a las empresas que desplacen a trabajadores a su territorio, es desproporcionada con relación al objetivo de garantizar el control de las condiciones de empleo de dichos trabajadores. La designación de una persona entre los trabajadores desplazados - por ejemplo, un jefe de equipo - que sirva de enlace entre la empresa extranjera y la autoridad de control competente debería ser suficiente.

- b) **Obtener una autorización de las autoridades competentes del Estado miembro de acogida o de estar registrado ante éstas, o cualquier otra obligación equivalente:** Algo que realizaban Luxemburgo y Malta.

De la jurisprudencia existente se desprende que una normativa que supedita el desplazamiento de los trabajadores a un control previo sistemático - incluso a través de un requisito de autorización o de registro previo específico para el desplazamiento - sería desproporcionada.

- c) **Formular una declaración a las autoridades al comienzo de la actividad:** Actuación exigida por Bélgica, Alemania, Grecia, **España**, Francia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Austria, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia y República Checa.

Teniendo en cuenta la jurisprudencia existente, la Comisión considera que para que el Estado miembro de acogida pueda comprobar que se cumplen las condiciones de empleo establecidas en la Directiva, dicho Estado debería poder exigir, respetando el principio de proporcionalidad, que el prestador de servicios efectúe una declaración, a más tardar al inicio de los trabajos, en la que figuren datos sobre los trabajadores desplazados, la duración, el lugar y el tipo de servicio que prestan.; junto con la mención de que los trabajadores desplazados se encuentran en situación regular en el país de origen.

- d) **Establecer y conservar documentos sociales en el territorio del país de acogida o en las condiciones aplicables en el territorio del país de origen;** algo que ocurre en Bélgica, Alemania, Estonia, Grecia, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Malta, Austria, Portugal, Eslovaquia, Finlandia y Suecia.

Con arreglo a la jurisprudencia existente, puede concluirse que el Estado miembro de acogida debe poder exigir, aquellos documentos que, por su naturaleza, son creados en el lugar de trabajo, como las fichas horarias o los documentos relativos a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, no pudiéndose exigir otros documentos si los datos que figuran en los documentos exigidos por la normativa del Estado miembro de establecimiento son suficientes, en su conjunto, para permitir los controles necesarios en el Estado miembro de acogida.

- e) **Solicitar documentos administrativos, como el permiso de trabajo, a los trabajadores desplazados.**

Según la jurisprudencia existente, cabe concluir que el Estado miembro de acogida no puede exigir requisitos administrativos ni condiciones adicionales a los trabajadores desplazados nacionales de terceros países si éstos están empleados legalmente por un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro, sin perjuicio del derecho del Estado de acogida a comprobar que dichas condiciones se cumplen en el Estado miembro de establecimiento del prestador de servicios.

Posteriormente, el trece de junio de 2007, tiene lugar la *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre "el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios -sacar el mayor partido posible de sus ventajas y potencial, al tiempo que se garantiza la protección de los trabajadores*, que pretende dar cumplimiento a determinados aspectos contenidos en la *Comunicación de 4 de abril de 2006*, a la que nos acabamos de referir.

Como ya se había anunciado en la anterior Comunicación *"algunas de las medidas de control aplicadas por los Estados miembros no parecen conformes con el artículo 49 del Tratado CE, tal como lo interpreta el Tribunal"*, por lo que se insiste en señalar estas deficiencias y abundar en las propuestas ya realizadas haciendo especial énfasis en:

- Reforzar la cooperación administrativa de los Estados miembro por medio del Sistema de Información del Mercado Interior (IMI) y clarificar el papel de los "centros de enlace".
- Velar por el respeto de las libertades fundamentales del Tratado por aquellos Estados que imponen obligaciones administrativas y medidas de control incompatibles con el Derecho comunitario en vigor.
- Incoar expedientes de infracción a aquellos países que exigen permisos de trabajo y otras condiciones de trabajo para trabajadores desplazados.
- Y realizar un profundo análisis de los problemas de la aplicación de toda esta normativa, con la presencia de los Estados miembros y los interlocutores sociales.

La Directiva 2014/67.-

Esta primera Directiva ha sido modificada, recientemente, por la **Directiva 2014/67/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo, con la que se pretende *"garantizar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE"*.

además de:

"mejorar la implementación y el seguimiento del concepto de desplazamiento, así como introducir, a escala de la Unión, elementos más uniformes, que faciliten una interpretación común".

Para valorar con mayor precisión las novedades incluidas en la nueva Directiva, hemos configurado el cuadro comparativo, con la Directiva 96/71, que insertamos a continuación.

INFORME COMPARATIVO DE "LAS DIRECTIVAS 96/71/CE Y 2014/67/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EFECTUADO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS"

La **Directiva 96/71/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre *el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios*" (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:es:HTML>) tiene como objeto establecer una serie de garantías en los supuestos en que una empresa opte por:

"desplazar a sus trabajadores temporalmente para trabajar en el territorio de un Estado miembro distinto del Estado en que trabajan habitualmente".

Como quiera que estos desplazamientos podrían provocar problemas sobre el Derecho aplicable a esa relación contractual, así como a las condiciones de trabajo y empleo, la Directiva establece una serie de garantías en materias tan relevantes como:

- protecciones mínimas que deben ser respetadas;
- flexibilidad en la aplicación de las cuantías de salario mínimo y duración mínima de las vacaciones;
- protección mínima en materia de seguridad;
- respeto a las leyes nacionales en cuanto a la entrada, residencia y acceso al empleo de trabajadores nacionales de países terceros;
- aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familiares;
- o medidas en casos de incumplimientos.

Esta Directiva ha sido modificada, recientemente, por la **Directiva 2014/67/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (<https://www.boe.es/doue/2014/159/L00011-00031.pdf>) con la que se pretende *"garantizar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE"*; además de *"mejorar la implementación y el seguimiento del concepto de desplazamiento, así como introducir, a escala de la Unión, elementos más uniformes, que faciliten una interpretación común"*. Y todo ello, para *"impedir, evitar y combatir cualquier abuso o cualquier elusión de las normas aplicables por parte de las empresas que sacan un provecho indebido o fraudulento de la libre prestación de servicios consagrada en el TFUE o por la aplicación de la Directiva 96/71/CE"*.

En esta nueva Directiva, como veremos a continuación, se hace especial hincapié en temas como:

- la existencia de procedimientos de control eficaces tanto en el marco de cada país miembro como en el conjunto de la Unión;
- la mejora de la accesibilidad de la información, con una única fuente en los Estados miembros;
- la cooperación administrativa y la asistencia mutua entre los Estados
- o el derecho de los trabajadores desplazados a que el Estado miembro de acogida les facilite información general sobre el Derecho y las prácticas nacionales que le son aplicables;
- así como la aplicación de mecanismos eficaces de reclamación para que puedan ser utilizados por los trabajadores desplazados.

En consecuencia con esto, en el presente *Informe...* intentaremos establecer las modificaciones producidas entre una y otra y, en su caso, analizar aquellos aspectos de ambas que aún deben sufrir mejoras en sucesivas revisiones de las mismas.

EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EFECTUADO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A ATRAVÉS DE LAS DIRECTIVAS 96/71 Y 2014/67

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
Objeto	Establecer una serie de garantías en los supuestos en que una empresa opte por: <i>desplazar a sus trabajadores temporalmente.</i>	- Establece un marco común de disposiciones, medidas y mecanismos necesarios para una mejor aplicación y cumplimiento de la Directiva 96/71/CE - Incluye medidas preventivas y sancionadoras de abusos e incumplimientos. - Pretende garantizar un "nivel apropiado de protección de los derechos de los trabajadores desplazados". - Garantiza el ejercicio de los derechos fundamentales de cada Estado Miembro. (Art. 1)	
Ámbito de Aplicación	Empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores. (Art. 1.1)		Como quiera que la Directiva 2014/67 tiene por objeto mejorar la aplicación y cumplimiento de la 96/71, sus ámbitos de aplicación, excepciones y condiciones de trabajo son los mismos que los de aquella.
Exclusiones al Ámbito de Aplicación.	No se aplicará a las empresas de la marina mercante, por lo que se refiere al personal navegante. (Art. 1.2)		

Equality in Mobility - responsible movement of workers in EU.

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
<i>Ámbito de Aplicación Subjetivo</i>	Se aplica siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento: - Por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios. - En un centro de trabajo o en una empresa perteneciente al grupo; - En su calidad de empresa de trabajo temporal, a una empresa usuaria.(Art. 1.3)		
<i>Definiciones terminológicas</i>		- <u>Autoridad Competente</u>: Órgano designado por un Estado para dar cumplimiento a ambas Directivas. Puede incluir a los "centros de enlace" (Cf Art.3) - <u>Autoridad Peticionaria</u>: La autoridad competente de un Estado que solicita información a otro. - <u>Autoridad Receptora</u>: La autoridad competente de un Estado que recibe la petición de información de otro. (Art.2)	

Equality in Mobility – responsible movement of workers in EU.

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
<i>Concepto de <u>Trabajador Desplazado</u></i>	Se entiende por trabajador desplazado todo trabajador que, durante un período de tiempo limitado, realiza su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que ejerce normalmente su actividad. (Art. 2.1) La duración del desplazamiento se calcula sobre un período de referencia de 1 año desde el comienzo. (Art. 3.6)	Se establecen una serie de "<i>elementos fácticos</i>" que caracterizan la figura del <u>trabajador desplazado</u>. Entre ellos: - Lugar del domicilio social de la empresa, de dónde se contrata a los trabajadores desplazados y dónde realiza su actividad empresarial fundamental. - Derecho aplicable a los contratos celebrados y número de esos contratos. - Elementos que permiten determinar si un trabajador es desplazado: período de realización del trabajo; fecha de inicio de actividades y previsión de vuelta; funciones desarrolladas; dietas proporcionadas por el empleador; períodos de ocupación de ese puesto de trabajo. (Art. 4)	
<i>Condiciones de Empleo y Trabajo...</i>	- a) Los períodos máximos de trabajo y los períodos mínimos de descanso; - b) La duración mínima de las vacaciones anuales remuneradas; - c) Las cuantías del salario mínimo del país receptor, incluidas las incrementadas por horas extraordinarias;		

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
.../...<i>Condiciones de Empleo y Trabajo</i>...	- d) Las condiciones de suministro de mano de obra, en particular a través de empresas de trabajo temporal; - e) La salud, la seguridad y la higiene en el trabajo; - f) Las medidas de protección aplicables a las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y los jóvenes; - g) La igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación. (Art. 3.1) - h) Los complementos (gastos de viaje, alojamiento o manutención) correspondientes al desplazamiento forman parte del salario mínimo, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento. (Art. 3.7)		

Equality in Mobility - responsible movement of workers in EU.

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
<i>.../...Condiciones de Empleo y Trabajo</i>	- i) Estas condiciones no impedirá la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores. (Art. 3.7) Ni regulaciones propias de los Estados Miembros sobre estas materias (Art. 3.10)		
<i>Excepciones a las Condiciones de Empleo</i>	b) y c) No se aplicarán a los trabajos de montaje en suministro de bienes, indispensables para la puesta en funcionamiento del bien suministrado (excepto en la Construcción), cuando la duración del desplazamiento no supere los ocho días, en empresas suministradoras de mano de obra. a) y b) No se aplicarán en desplazamientos no superiores a 1 mes. El Estado miembro debe decidirlo previa consulta con los interlocutores sociales, en empresas suministradoras de mano de obra a) y b) No se aplicarán si se consideran trabajos de "escasa importancia", en empresas suministradoras de mano de obra o del grupo de empresa. (Art. 3.2-5)		

Equality in Mobility – responsible movement of workers in EU.

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
<i>Igualdad de Trato en la aplicación de Condiciones de Trabajo por las empresas</i>	Se considera que se da esta situación cuando las empresas nacionales estén sometidas a las mismas obligaciones que las empresas objeto de los desplazamientos. (Art. 3.9)		
<i>Cooperación en materia de Información...</i>	- Los Estados miembros designarán <i>centros de enlace</i> informativos que comunicarán a los demás países. (Art. 4)	- La información debe ser gratuita, clara, inteligible, pública y accesible a distancia, por medios electrónicos y para personas con discapacidad. - Los Estados miembros deben indicar los órganos y autoridades a los que pueden dirigirse los trabajadores y empresas para sus consultas. - Para mejorar la información, los Estados deben: a) indicar un sitio web oficial de información. b) Dar publicidad para que se conozca ese sitio web. c) Facilitar la información en las lenguas oficiales del Estado de acogida. d) Indicar una persona de contacto para consultas. e) Mantener la información actualizada y que ésta sea clara. (Art. 5)	Cfr, lo dicho en los arts. 2 y 3 sobre la <u>Autoridad Competente</u> : Órgano designado por un Estado para dar cumplimiento a ambas Directivas, que puede incluir a los " <i>centros de enlace</i> "

Equality in Mobility – responsible movement of workers in EU.

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
.../...Cooperación en materia de Información	- Los Estados miembros establecerán cooperación entre las administraciones públicas.../... (Art. 4.1) dando respuesta a las peticiones de información demandadas sobre el desplazamiento de trabajadores y abusos o situaciones ilegales. (Art. 4.2-4)	- Los Estados miembros deben cooperar y prestarse asistencia mutua sin demoras injustificadas; a través del <u>Sistema de Información del Mercado Interior</u> (Reglamento 1024/2012) (Arts. 21 y 22). - Cooperar significa responder a las peticiones motivadas de información de las autoridades de otros Estados; así como el envío y notificación de documentos. - Para responder a una información solicitada el Estado deberá: - Recabar esa información de los prestadores de servicios. - Responder por vía electrónica en plazos de 2 (urgente) a 25 días hábiles. - La información facilitada será gratuita y será usada para el asunto que se haya solicitado. - Las funciones de inspección, vigilancia y control corresponden al Estado donde se presta el trabajo. Se comunicará de oficio al Estado miembro afectado, cualquier irregularidad detectada. (Arts. 6, 7 y 8)	La <i>Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 13/6/2007, sobre "Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios -sacar el mayor partido posible de sus ventajas y potencial, al tiempo que se garantiza la protección de los trabajadores"</i> advierte que se dan varias deficiencias en el cumplimiento que los Estados miembros dan al artículo 4 de la Directiva 96/71, sobre información y cooperación: - Información limitada y publicada en la lengua nacional; - Existencia de varias autoridades de control distintas de las Inspecciones de Trabajo; - O, falta de cooperación por medio de los centros de enlace que se convierten en contactos bilaterales. Se muestra preocupación por estas deficiencias y se concluye con la necesidad de que haya cooperación administrativa para controlar el cumplimiento de la legislación.

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
<i>Medidas y Competencia Judicial ...</i>	- Se establecerán medidas para garantizar el cumplimiento de la Directiva. (Art. 5)	- Los Estados podrán imponer medidas de control para garantizar la supervisión de las obligaciones de la Directiva 96/71; en concreto: - Obligación de declaración simple de su actividad (identidad, nº trabajadores, fechas desplazamiento, lugar de trabajo...) de la empresa. - Conservar y entregar a la autoridad el contrato, nóminas y finalización del desplazamiento. - Traducir los documentos necesarios y designar una persona de enlace con las autoridades competentes. - Los Estados facilitarán el trabajo de las empresas, podrán establecer otras medidas de control cuando haya indicios de irregularidades y comunicarán estas situaciones a la Comisión. (Art. 9)	En la <i>Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 13/6/2007, sobre “<u>Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios -sacar el mayor partido posible de sus ventajas y potencial, al tiempo que se garantiza la protección de los trabajadores</u>”, se recogían una serie de medidas de control que ya estaban aplicando algunos países:</i> - Tener un representante de la empresa en el país de acogida: Alemania, Grecia, Luxemburgo, Austria, Finlandia, Suecia, Estonia, Francia y Letonia. - Autorización/registro para desplazar trabajadores: Luxemburgo y Malta. - Declaración previa al inicio de la actividad por parte de la empresa: Bélgica, Alemania, Grecia, España, Francia, Chipre, <u>Letonia</u>, <u>Lituania</u>, Luxemburgo, Hungría, Malta, Austria, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia y República Checa.

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
.../... <i>Medidas y Competencia Judicial...</i>	- Se establecerá la correspondiente competencia judicial para litigar en casos de incumplimiento. (Art. 6)	. Los Estados realizarán Inspecciones para efectuar el control y seguimiento de las normas de la Directiva 96/71. Estas inspecciones no pueden ser discriminatorias ni desproporcionadas. - Si es costumbre del Estado miembro de acogida, los interlocutores sociales también podrán realizar funciones de control y seguimiento respecto de las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados. (Art. 10) - Los Estados miembros garantizarán que los trabajadores desplazados que hayan visto lesionados sus derechos dispongan de los medios adecuados para presentar denuncias contra sus empleadores e iniciar procedimientos judiciales en el Estado donde hayan estado desplazados. Garantizando, además, su protección frente a tratos desfavorables del empleador por entablar estas actuaciones.	En la <i>Comunicación de la Comisión sobre Orientaciones en relación con el desplazamiento de trabajadores efectuados en el marco de una prestación de servicios</i> de 4 de abril de 2006: - Obligación de entregar y conservar determinados documentos (contratos, nóminas...): Bélgica, Alemania, Estonia, Grecia, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Malta, Austria, Portugal, Eslovaquia, Finlandia y Suecia. Además, la <i>Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de octubre de 2006, sobre el informe Schroedter</i>, abogaba porque el Estado miembro de acogida pudiese imponer algunos trámites a los empresarios que desplazan trabajadores; adelantándose, así, a algunas de las regulaciones contenidas en la Directiva 2014/67. No obstante, la citada <i>Comunicación</i> de 13/6/2007 se advierte que "<i>algunas de las medidas de control aplicadas por los Estados miembros no parecen conformes con el artículo 49 del Tratado CE</i>" (sic).

Equality in Mobility - responsible movement of workers in EU.

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
<i>.../... Medidas y Competencia Judicial.</i>		- Se hace especial hincapié en proteger las remuneraciones pendientes; los atrasos o reembolsos de impuestos o cotizaciones retenidos ilegalmente; los reembolsos de los costes excesivos y las cotizaciones del empleador adeudadas. - Garantizar las actuaciones (administrativas o judiciales) de los Sindicatos en nombre o apoyo de los trabajadores desplazados. (Art. 11)	
<i>Subcontrataciones: Responsabilidad</i>		- Los Estados podrán adoptar medidas adicionales para evitar el fraude y los abusos en las cadenas de subcontratación de los trabajadores desplazados. - Es necesario la consulta previa con los interlocutores sociales e informar a la Comisión de las medidas adoptadas. (Art. 12)	

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
<i>Sanciones y Multas Administrativas</i>		- Se establece una ejecución transfronteriza de sanciones y multas impuestas a un empresa establecida en un Estado por sus incumplimientos en materia de desplazamiento de trabajadores en otro Estado miembro. (Art. 13) - Cada Estado designará la autoridad competente en esta materia con funciones de cobro de sanciones y notificación de resoluciones.(Arts. 14 y 15) - La Directiva establece un procedimiento en cuanto a: el cobro de multas y/o notificación de resoluciones; los motivos de denegación; las suspensiones del procedimiento; y los costes devengados. (Arts. 16 a 19) - Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables <u>en casos de infracción de las disposiciones nacionales</u> adoptadas con arreglo a lo dispuesto en la Directiva. (Art. 20)	

Equality in Mobility - responsible movement of workers in EU.

TEMA TRATADO	DIRECTIVA 96/71	DIRECTIVA 2014/67	Comentarios
<i>Aplicación de la Directiva. Transposición</i>	- Los Estados establecerán las disposiciones legales y normativas necesarias para dar cumplimiento a la Directiva. (Art. 7) (*)	- Los Estados pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva. - Fecha para transponer la Directiva: 18 de junio de 2016. (Art. 23)	(*).- Con carácter previo a la adopción de la Directiva, varios países legislaron sobre este tema: Alemania, Austria y Francia; adaptando luego su legislación a la Directiva. España, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Italia, Países Bajos, Portugal, Suecia, Bélgica y Luxemburgo, transpusieron la Directiva a sus legislaciones. Irlanda y Reino Unido no adoptaron medidas específicas sobre esta materia.
<i>Revisión de la Directiva por la Comisión</i>	El 16 de diciembre de 2001 (Art. 8) [Para extraer conclusiones sobre las transposiciones de la Directiva y definir la necesidad, o no, de una revisión de la misma, se realizó la "Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones" de 25/07/2003]	El 18 de junio de 2019 (Art. 24)	

Como hemos dicho, la **Directiva 2014/67/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo, pretende ***"garantizar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE"*** y con ello:

"impedir, evitar y combatir cualquier abuso o cualquier elusión de las normas aplicables por parte de las empresas que sacan un provecho indebido o fraudulento de la libre prestación de servicios consagrada en el TFUE o por la aplicación de la Directiva 96/71/CE".

Y, para ello:

- ✓ Establece un marco común de disposiciones, medidas y mecanismos necesarios para una **mejor aplicación y cumplimiento de la Directiva 96/71/CE**
- ✓ Incluye **medidas preventivas y sancionadoras de abusos e incumplimientos**.
- ✓ Pretende garantizar un ***"nivel apropiado de protección de los derechos de los trabajadores desplazados"***.
- ✓ Y, garantiza el ejercicio de los derechos fundamentales de cada Estado Miembro.

Así, en esta nueva Directiva, como veremos a continuación, se hace especial hincapié en temas como:

- La existencia de procedimientos de control eficaces tanto en el marco de cada país miembro como en el conjunto de la Unión;
- La mejora de la accesibilidad de la información, con una única fuente en los Estados miembros;
- La cooperación administrativa y la asistencia mutua entre los Estados

- El derecho de los trabajadores desplazados a que el Estado miembro de acogida les facilite información general sobre el Derecho y las prácticas nacionales que le son aplicables;
- O, la aplicación de mecanismos eficaces de reclamación para que puedan ser utilizados por los trabajadores desplazados.

En concreto, la Directiva incorpora las siguientes novedades respecto de la de 1996:

- 1) Incorpora los **conceptos** de Autoridad Competente, Autoridad Peticionaria y Autoridad Receptora. (*)
- 2) Incluye una serie de "***elementos fácticos***" que caracterizan la figura del trabajador desplazado; como son:
 - El lugar del domicilio social de la empresa, de dónde se contrata a los trabajadores desplazados y dónde realiza su actividad empresarial fundamental.
 - El derecho aplicable a los contratos celebrados y número de esos contratos.
 - Y otros elementos que permiten determinar si un trabajador es desplazado: el período de realización del trabajo; la fecha de inicio de actividades y previsión de vuelta; las funciones desarrolladas; las dietas proporcionadas por el empleador; y los períodos de ocupación de ese puesto de trabajo.

(*).-

- Autoridad Competente: Órgano designado por un Estado para dar cumplimiento a ambas Directivas. Puede incluir a los "*centros de enlace*" (Cf Art.3)

- Autoridad Peticionaria: La autoridad competente de un Estado que solicita información a otro.

- Autoridad Receptora: La autoridad competente de un Estado que recibe la petición de información de otro. (Art.2)

3) Realiza una serie de indicaciones que permitan mejorar **el acceso a la información**:

- La información debe ser **gratuita, clara, inteligible, pública y accesible** a distancia, por medios electrónicos y para personas con discapacidad.
- Los Estados miembros deben **indicar los órganos y autoridades a los que pueden dirigirse los trabajadores y empresas para sus consultas.**
- Para **mejorar la información**, los Estados deben:
 - a) indicar un sitio web oficial de información.
 - b) Dar publicidad para que se conozca ese sitio web.
 - c) Facilitar la información en las lenguas oficiales del Estado de acogida.
 - d) Indicar una persona de contacto para consultas.
 - e) Mantener la información actualizada y que ésta sea clara.

4) En materia de **Cooperación**, establece que los Estados miembros deben cooperar y prestarse **asistencia mutua** sin demoras injustificadas; a través del *Sistema de Información del Mercado Interior.*

En este sentido, define que se entiende por **Cooperar**: significa responder a las peticiones motivadas de información de las autoridades de otros Estados; así como el envío y notificación de documentos.

Y establece que actuaciones debe llevar a cabo un Estado para responder a una **información** solicitada:

- Recabar esa información de los prestadores de servicios.
- Responder por vía electrónica en plazos de 2 (urgente) a 25 días hábiles.
- La información facilitada será gratuita y será usada para el asunto que se haya solicitado.

- Las funciones de inspección, vigilancia y control corresponden al Estado donde se presta el trabajo. Se comunicará de oficio al Estado miembro afectado, cualquier irregularidad detectada.

5) Permite que los Estados puedan imponer **medidas de control** para garantizar la supervisión de las obligaciones de la Directiva 96/71; en concreto:

- La obligación de declaración simple de su actividad (identidad, nº trabajadores, fechas de desplazamiento, lugar de trabajo, etc...) de la empresa.
- Conservar y entregar a la autoridad el contrato, nóminas y finalización del desplazamiento.
- Y traducir los documentos necesarios y designar una persona de enlace con las autoridades competentes.

Además, se prevé que los Estados puedan establecer otras medidas de control (que deberán ser comunicadas a la Comisión) cuando haya indicios de irregularidades, pero siempre facilitando el trabajo de las empresas.

6) Prevé que los Estados puedan realizar **inspecciones** para efectuar el control y seguimiento de las normas de la Directiva 96/71.

Estas inspecciones no pueden ser discriminatorias ni desproporcionadas y se permite que los **interlocutores sociales** también puedan realizar funciones de control y seguimiento respecto de las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados.

7) En cuanto a la **defensa de los derechos en vía judicial**, garantiza que los trabajadores desplazados que hayan visto lesionados sus derechos dispongan de los medios adecuados para presentar denuncias contra sus empleadores e iniciar procedimientos judiciales en el Estado donde hayan estado desplazados. Estableciendo, además, su protección frente a tratos desfavorables del empleador por entablar estas actuaciones.

En este sentido, se hace especial hincapié en proteger las remuneraciones pendientes; los atrasos o reembolsos de impuestos o cotizaciones retenidos ilegalmente; los reembolsos de los costes excesivos y las cotizaciones del empleador adeudadas.

Igual que en el caso de las Inspecciones, se garantizan las actuaciones tanto en vía administrativa como judicial, de los Sindicatos en nombre o apoyo de los trabajadores desplazados.

- 8) Con el objetivo de evitar abusos y fraudes, establece que los Estados puedan adoptar medidas adicionales en las **cadenas de subcontratación de los trabajadores desplazados**, siendo necesaria la consulta previa con los interlocutores sociales e informar a la Comisión de las medidas adoptadas.
- 9) Por último, la Directiva incorpora una serie de regulaciones en cuanto a la **ejecución de las sanciones y multas administrativas**. Así:
 - Se establece una ejecución transfronteriza de sanciones y multas, incluidas tasas y recargos impuestas a una empresa establecida en un Estado por sus incumplimientos en materia de desplazamiento de trabajadores en otro Estado miembro.
 - Para llevar a cabo estas ejecuciones, cada Estado designará la autoridad competente en esta materia con funciones de cobro de sanciones y notificación de resoluciones.
 - Además, la Directiva establece un procedimiento en cuanto a: el cobro de multas y/o notificación de resoluciones; los motivos de denegación; las suspensiones del procedimiento; y los costes devengados.
 - Y que los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en casos de infracción de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a lo dispuesto en la Directiva.

CONCLUSIONES: Qué aporta la Directiva 2014/67 y que necesidades siguen sin cubrir después de su publicación. -

Lo primero que hay que recordar es que la Directiva 2014/67 debe ser traspuesta por la totalidad de Estados miembros antes del **18 de junio de 2016**, por tanto, en un plazo poco mayor de cinco meses desde hoy; y que está previsto que sea revisada antes del 18 de junio de 2019, esto es, tres años después de su puesta en funcionamiento en la totalidad de Estados,

En cuanto a las aportaciones de la Directiva de 2014, éstas han sido importantes si atendemos a las deficiencias establecidas por la Comisión en las conclusiones de las Comunicaciones de 2006 y 2007; si bien, como veremos a continuación, si no se avanza en sus desarrollos todo parece indicar que serán insuficientes, tal y como se ha concluido en la totalidad de Seminarios celebrados en este Proyecto.

Por tanto, resaltamos, sobre el papel, como más relevantes, los siguientes aspectos en cuanto a las aportaciones de la Directiva:

- Una mayor concreción en cuanto a la determinación de la figura de trabajador desplazado que ayudará a evitar fraudes con desplazamientos ficticios motivados por la existencia de “empresas buzón”.
- Una información ágil, clara, accesible, pública y en los diferentes idiomas de los Estados miembros.
- El establecimiento de medidas de control y más inspecciones para las empresas que deberían de redundar en beneficio de las condiciones laborales de los trabajadores desplazados.
- Se incluye la posibilidad de incrementar las sanciones administrativas y se establecen regulaciones para poder ejecutarlas de manera transfronteriza.

- Se establecen mayores garantías a la hora de que un trabajador pueda plantear procedimientos judiciales en defensa de sus derechos.
- Se da mayor protagonismo a los interlocutores sociales en aspectos como la inspección y la vigilancia de las condiciones de trabajo y en la posibilidad de aparecer como coadyuvantes en procesos judiciales interpuestos por los trabajadores desplazados.

No obstante estas bondades de la nueva Directiva, pendientes de implementación por la mayoría de Estados miembros, y considerando las problemáticas que hemos podido conocer de los Seminarios realizados hasta la fecha, podemos aventurar que **aún faltan desarrollos y garantías importantes para evitar las situaciones de fraude y abusos que se dan en las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados**. En concreto, podemos apuntar la existencia de una serie de problemas que existen en la actualidad, y sus posibles soluciones que, desde nuestro punto de vista, no se concretan suficientemente en la Directiva 2014/67.

Problemática.- Los principales problemas que hemos encontrado son:

- Los desplazamientos ficticios motivados por la existencia de **"empresas buzón"**.
- La existencia del ***dumping social*** con salarios muy bajos.
- Las **irregularidades en las contrataciones**; y, en concreto, las contrataciones de niveles muy bajos que luego realizan tareas de superiores cualificaciones sin cobrar por ello.
- Hay una problemática muy específica de los **trabajadores autónomos** de los que nada se dice en las Directivas sobre "trabajadores desplazados".
- Sigue sin **establecerse un Salario Mínimo** como garantía para el trabajador desplazado y hay una ausencia general de

regulaciones en materias salariales como el pago del IRPF, la consideración de las dietas, etc.

- La **información a los trabajadores**, fundamentalmente de sus derechos como desplazados, ha sido hasta la fecha uno de los problemas sin solución.
- Igualmente, existía un fuerte vacío en cuanto a la **ejecución de las sanciones**, en la implantación de sistemas de control y en la coordinación entre los diferentes Estados miembros.
- Falta de una **mayor implicación de los Sindicatos** en la actuación de defensa de los trabajadores desplazados.

Propuestas de Soluciones.- La nueva Directiva, o la revisión que de ella se realizará en el plazo de tres años desde su total puesta en funcionamiento por los países miembros, debería dar solución a estos problemas que acabamos de resumir a través de, entre otras, las siguientes mejoras propuestas como resultado de las conclusiones extraídas de los distintos Seminarios realizados:

1) En **cuestiones de logística** para que esta nueva Directiva funcione deben considerarse dos aspectos esenciales:

- Que tenga **mayor implantación** que la de 1996.
- Que provoque, realmente, una **mayor cooperación entre las Administraciones** de los países de la UE, en cuanto a los controles a las empresas y el establecimiento y ejecución de sanciones en casos de incumplimientos.

2) En **materia Salarial**, debería darse respuesta a:

- Establecimiento de un **salario mínimo** único para todos los Estados miembros.

- Regular la **forma del cálculo de los salarios** en los diferentes países y establecer canales de información, sobre esta materia, entre las Administraciones de los diferentes Estados miembros.
- Establecer garantías para que el trabajador pueda **percibir sus retribuciones** en los casos en los que desaparezca la empresa; una especie de "*Fondo de Garantía Salarial Transnacional*".
- Respecto del **pago del IRPF**, establecer una regulación más clara homogénea, sobre dónde deben ingresarse las retenciones realizadas al trabajador desplazado.
- En cuanto a las **Dietas**, establecer, de manera clara aspectos básicos en su consideración: las cotizaciones en las situaciones de desplazamiento y de los denominados "viajes de negocio" (desplazamientos que incluyen gastos de viaje como la manutención, el alojamiento o el transporte del desplazamiento y que se reembolsan del IRPF hasta el 70% del salario).

3) En materia de **Contrataciones**:

- Incorporar nuevos instrumentos que permitan **luchar contra las irregularidades** realizadas por el empleador: contrataciones en categorías profesionales inferiores a las efectivamente desarrolladas; control del *dumping social* y supresión de las "empresas buzón".

4) En materia de **Información**:

- Garantizar la **traducción de la documentación**, fundamentalmente en materia de derechos laborales, que debe conocer un trabajador desplazado, en su lengua materna.

- Unificar la **informatización de los procedimientos** y garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos, así como su acceso a los mismos.

5) En materia de mayor **defensa de los trabajadores desplazados**:

- Conseguir una mayor confianza de los trabajadores **en los sindicatos** y en su rapidez de intervención para resolver problemas.
- Buscar **sistemas de colaboración** entre los sindicatos de los países miembros en la detección de problemas y sus soluciones, de los trabajadores desplazados, y mejores relaciones entre nosotros para garantizar la defensa de los trabajadores desplazados.
- Utilizar la **mediatización, en los medios de comunicación**, de los problemas de abusos a los trabajadores como instrumentos de sensibilización social y de información general a los trabajadores.

Madrid, 30 de enero de 2016