

This copy is free

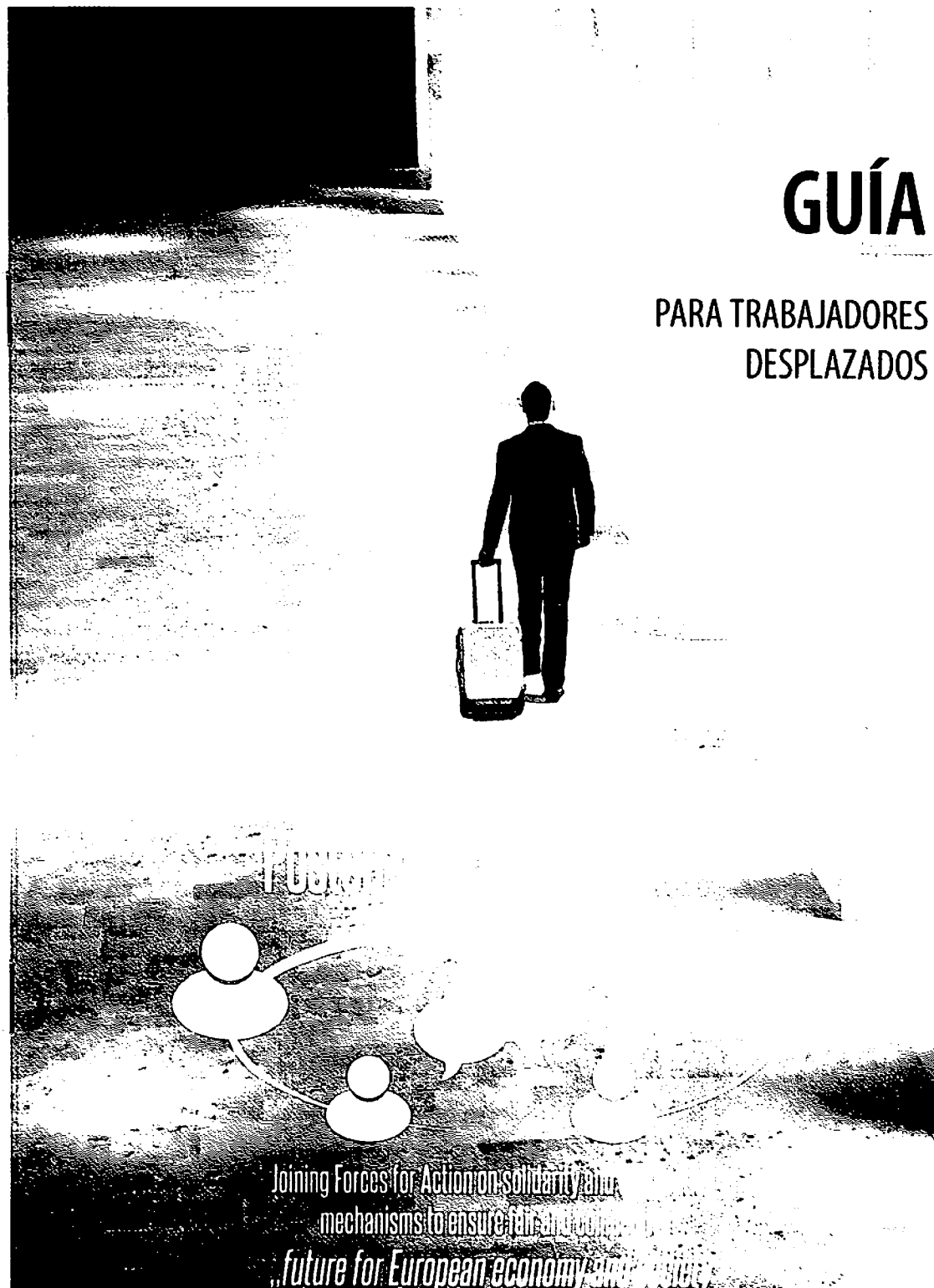
Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



With financial support from the European Union

GUÍA

PARA TRABAJADORES
DESPLAZADOS



Introducción

La guía ha sido elaborada en el marco del proyecto

Posted workers in the EU: Joining Forces for Action on solidarity and cooperation mechanism to ensure fair and competitive future for European economy and society

realizado por la Confederación Sindical de Lituania (LPSK) en colaboración con las organizaciones que representan, respectivamente, a Polonia: Confederación Sindical de Polonia (OPZZ), Asociación de Empresarios de Silesia (ZPDS); a España: Asociación Industrial, Técnica y de Comercio (ASITECO), Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid – CSIT Unión Profesional y a Rumania: Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa.

El proyecto está cofinanciado por los fondos de la Unión Europea.

El proyecto está enfocado en la realización de los siguientes objetivos:

1. Transmitir y compartir las experiencias relacionadas con las irregularidades en la contratación de los trabajadores desplazados y promover la transparencia y buena utilización del sistema de información.
2. Mejorar la transmisión y el acceso a la información en materia de los derechos y obligaciones de trabajadores desplazados y su contratación y empleo en los 4 países miembros.
3. Mejorar los conocimientos de los interlocutores sociales sobre el uso del sistema IMI, como principal canal de comunicación entre los estados miembros sobre los trabajadores desplazados. La cooperación en el uso y en la administración del IMI.
4. Poner en marcha los planes conjuntos de acción y compartir buenas prácticas para mejorar la transparencia y el acceso a la información sobre las condiciones laborales que han de respetarse.
5. Desarrollo de la oferta formativa orientada hacia la promoción de la Directiva y su adecuada implementación en la práctica laboral.

La presente Guía se propone recopilar en un único documento toda la información más relevante de la que puedan precisar los trabajadores desplazados por su empresa para realizar su trabajo en otro país de la Unión Europea.

Contexto jurídico

El desplazamiento de los trabajadores es un tema de importante repercusión tanto en la práctica política de la Unión Europea como en los medios de comunicación. Mucho se habla de la competencia desleal y del dumping social, especialmente en el caso de países que se caracterizan por costes laborales altos, ya que sus empresas nacionales en muchas ocasiones se ven expuestas a una competencia desleal de parte de empresas extranjeras que desplazan a sus trabajadores en el marco de prestaciones transnacionales de servicios. En este aspecto, existe también la opinión generalizada de que el desarrollo del mercado único observado en las últimas décadas no solo ha hecho posible el desplazamiento, sino ha dotado a las empresas de la libertad en materia del desplazamiento laboral, situación que ha provocado muchos abusos de derechos sociales y laborales que están perjudicando a los países de bienestar más generosos en materia social, y, ante todo, están deteriorando la situación de los mismos trabajadores.

Con el fin de oponerse a la competencia desleal y potenciar la lucha contra la violación de los derechos de los trabajadores, el Parlamento Europeo y el Consejo han aprobado la directiva 96/71/CE del día 16 de diciembre de sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Fue un primer intento de dar una respuesta consensuada a la creciente necesidad de definir un marco regulatorio para el funcionamiento de la libre circulación de servicios dentro del mercado común. El desplazamiento temporal de trabajadores es una de las múltiples formas de prestación de servicios efectuada por las empresas en el territorio de otro país comunitario. El objetivo básico de la directiva 96/71/WE queda centrado en garantizar el nivel mínimo de la protección de derechos sociales y laborales de los trabajadores desplazados y establecer un conjunto de normas y condiciones claramente definidas en materia de su contratación y condiciones laborales.

Según las disposiciones de la directiva, se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a 24 meses, siempre y cuando dicho trabajador no se ve desplazado para sustituir a otro trabajador desplazado.

Se distinguen tres tipos principales de desplazamiento laboral:

- desplazar a un trabajador 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 que opera en dicho Estado miembro,
- desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo,
- en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro.

Recomendaciones para los trabajadores

¿Cuándo el trabajador puede considerarse desplazado?

La primera cuestión relativa a la situación del desplazamiento laboral transnacional es asegurarse si se trata de un viaje en comisión de servicios o una forma de desplazamiento al extranjero que no cumple los requisitos de comisión de servicios. Las dos formas de delegación arriba mencionadas producen diferentes consecuencias jurídicas, ya que obligan al empleador a cumplir con distintas obligaciones por su parte. En el caso de un viaje en comisión de servicios, la empresa está obligada a abonar dietas y otras prestaciones complementarias, mientras que en la situación un desplazamiento laboral que no tiene carácter de un viaje en comisión de servicios, la empresa no se ve obligada a pagar prestaciones complementarias, y si las paga, en la mayoría de los casos, las cuantías abonadas están sujetas al impuesto y a la seguridad social. Así que cabe constatar que tanto una como la otra forma de delegación producen efectos jurídicos diferentes en materia de regulación fiscal y de seguridad social. Recordemos, pues, la citada definición del desplazamiento laboral establecida por la Directiva 96/71/CE y las tres formas de desplazamiento:

- desplazar a un trabajador 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 que opera en dicho Estado miembro,
- desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo,
- en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro.

Es muy importante que el trabajador conozca estas definiciones y sea capaz de autodefinir su estatus, dado que gracias a estar en este aspecto bien informado, podrá reclamar ante el empleador el debido cumplimiento y respeto de las regulaciones vigentes.

¿Qué derechos tiene el trabajador desplazado?

La Directiva 96/71/CE garantiza a los trabajadores desplazados en el territorio de algún otro país comunitario las mismas condiciones de trabajo y empleo de las que gozan los trabajadores nacionales en materia de:

- a. los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;
- b. la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
- c. las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;
- d. las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino;
- e. la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
- f. las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;
- g. la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

A partir de la entrada en vigor de la directiva 96/71/WE, los países miembros de la UE tienen el deber de garantizar a los trabajadores desplazados que ejercen el trabajo en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes:

- los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso,
- la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas,
- las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias (no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional),
- las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino,

Desgraciadamente, en la práctica la aplicación de las disposiciones de la directiva es en numerosos casos deficiente por varios motivos, entre los que destacan:

- el difícil acceso a la información o el incompleto conocimiento de las condiciones laborales que deben respetarse en el país de destino, situación que dificulta a los trabajadores desplazados reivindicar sus legítimos derechos laborales,
- las instituciones nacionales responsables por el seguimiento de las condiciones del desplazamiento pueden definir de forma autónoma los métodos de control de la efectiva aplicación de dichas regulaciones, situación que ha causado numerosos incumplimientos e incoherencias en los controles efectuados en el territorio de la UE,
- la deficiente cooperación entre los órganos administrativos de los respectivos países comunitarios provoca problemas en la aplicación efectiva de las sanciones, la proliferada creación de las empresas tipo „empresas-buzón“ (letter - box) en los países de origen de los trabajadores desplazados. Son empresas que localizan su sede social en aquellos países que ofrecen el nivel mínimo de impuestos y cotizaciones a la seguridad social y utilizan la localización de su establecimiento como dirección de correo para eludir o minimizar sus obligaciones fiscales, mientras que su efectiva actividad empresarial se está desarrollando en el territorio de otro país o países. Resumiendo, cabe destacar que son empresas creadas con el único motivo de eludir las regulaciones vigentes en materia de empleo y seguridad social en el país de destino. La actividad comercial de dichas empresas se limita al desplazamiento de trabajadores, aprovechándose de esta forma de costes laborales más bajos.

Para garantizar el cumplimiento de las regulaciones vigentes se ha elaborado otra directiva, la Directiva 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 que entró en vigor el 17 de junio de 2014. Los países miembros de la UE tenían la obligación de implementarla en su legislación nacional hasta el 18 de junio de 2016. El objetivo principal de esta directiva no fue cambiar las disposiciones de la directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores, sino mejorar el nivel del cumplimiento de estas regulaciones, como también garantizar las condiciones de competencia leal y combatir y prevenir el dumping social.

¿Cuáles son los cambios introducidos por la directiva de cumplimiento?

En la práctica, eso significa que las empresas tienen obligación de garantizar a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo no discriminatorias en comparación con las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores locales. Cabe destacar que el trabajador desplazado está a la vez sujeto a la legislación en materia laboral tanto de su país de origen (su contrato laboral celebrado allí sigue vigente), como del país en el que realiza su trabajo. Así, el empleador está obligado a garantizarle las condiciones laborales que sean más favorables. Esta regla se refiere especialmente a la obligación de asegurarle el salario mínimo. Dado que, en los países de la denominada „vieja Europa”, el salario mínimo es más alto que en los países de la Europa central y del Este, de la que provienen la mayoría de los trabajadores desplazados, en la práctica, hay que ajustar la cuantía del salario a las normas vigentes en el país del desplazamiento. Esta condición del ajuste del salario del trabajador a la cuantía del salario mínimo obligatorio en el país de destino (junto con otras condiciones laborales) no se aplica a los trabajos de montaje inicial o de primera instalación de un bien contemplados en un contrato de suministro de bienes, indispensables para la puesta en funcionamiento del bien suministrado y ejecutados por los trabajadores cualificados y/o especializados de la empresa proveedora, cuando la duración del desplazamiento no supere los ocho días. La regulación interna de cada país miembro puede admitir que los trabajadores desplazados sigan realizando el trabajo en las condiciones previas al desplazamiento, cuando la duración del desplazamiento de los trabajadores no sea superior a un mes. (Artículo 3 de la directiva 96/71).

A nivel de ejemplo, la legislación laboral polaca admite la realización del trabajo en el territorio de Polonia por los trabajadores nacionales de otros países, desplazados a Polonia durante el periodo inferior a 30 días.

Los periodos de desplazamiento transnacional más largos, obligan al empleador a garantizar al trabajador desplazado el salario mínimo en la cuantía establecida por la legislación local. Las disposiciones de la directiva se aplican en la medida en que las empresas adopten una de las siguientes medidas transnacionales:

a) desplazar a un trabajador 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 que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el periodo de desplazamiento; o b) desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el periodo de desplazamiento; c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el periodo de desplazamiento.

La directiva del cumplimiento no cambia las regulaciones establecidas en la directiva general. Además, las modificaciones implementadas tienen por objetivo suprimir y eliminar la práctica de abusos y elusiones de las normas aplicables a la situación de los trabajadores desplazados. Las empresas responsables y honestas no deben temer la nueva normativa, al contrario, pueden esperar que contribuya a eliminar la situación de competencia desleal. La directiva del cumplimiento mejora el nivel de la protección de los derechos de los trabajadores desplazados, al introducir, por ejemplo, un mecanismo de responsabilidad directa y solidaria del contratista en el sector de construcción respecto a las obligaciones incumplidas en perjuicio de los trabajadores por los subcontratistas. De acuerdo con esta regulación, los trabajadores desplazados pueden demandar la responsabilidad del contratista principal que ha subcontratado la empresa en la que trabajan, además o en lugar de la responsabilidad del empleador, respecto a cualquier remuneración neta pendiente de pago que corresponda a las cuantías del salario mínimo o a las cotizaciones debidas a fondos o instituciones comunes de los interlocutores sociales.

La directiva del cumplimiento incluye también muchas disposiciones relativas a la mayor eficacia y mejora general del desplazamiento laboral transnacional en el territorio de la UE. La nueva directiva introduce también una serie de elementos claramente definidos que deben servir a los órganos de control y seguimiento en todos los países comunitarios para evaluar adecuadamente la legalidad del desplazamiento.

Los países miembros están obligados a elaborar una única página web en la que deben presentar la información sobre las condiciones de trabajo y empleo aplicables en su territorio e indicar las instituciones a las que tanto los trabajadores como los empresarios pueden dirigirse para solicitar información más detallada en materia de desplazamiento laboral. Los países miembros están asimismo obligados a garantizar la posibilidad de presentar reclamaciones contra los empleadores abusivos y de demandar cualquier remuneración neta pendiente de pago que corresponda a las cuantías del salario mínimo o a los importes indebidamente deducidos a título de las cotizaciones de seguridad social indebidos. Se espera también una mejora de la cooperación internacional entre los países comunitarios, gracias a la aplicación generalizada del sistema electrónico de intercambio de información en el mercado interior de la UE, llamado IMI. Los países miembros estarán también obligados a introducir el principio del mutuo reconocimiento de sanciones y penalidades impuestas a la empresa en otro país comunitario.

¿Dónde el trabajador desplazado debe pagar impuestos sobre la renta?

Si el trabajador está desplazado por un periodo inferior a seis meses, no debería quedar obligado a pagar el impuesto sobre la renta en el país de destino.

Sin embargo, cabe destacar que no existe ninguna normativa de la UE que regule qué país debe gravar los impuestos sobre la renta en el periodo de desplazamiento. Este asunto queda definido en la regulación fiscal interna o en los acuerdos fiscales firmados entre los respectivos países de la UE. El trabajador desplazado a otro país puede tributar en el país de destino. En la mayoría de los casos, la obligación de la fijación del impuesto, del pago de anticipos del impuesto y de la presentación de la declaración anual recae en el trabajador desplazado. La empresa de origen de los trabajadores desplazados, por regla general, no está obligada a realizar la retención de anticipos del impuesto sobre la renta.

¿De qué seguro médico debe disponer el trabajador desplazado?

El trabajador desplazado está autorizado a beneficiarse de un seguro médico del país de origen en el periodo de dos años.

Para tener acceso a la asistencia sanitaria en el extranjero, el trabajador debe disponer de dos documentos:

- la Tarjeta Sanitaria Europea
- formulario A1 de la seguridad social (que acredita que el portador del documento está asegurado en la seguridad social en su país de origen).

¿A qué seguridad social está autorizado el trabajador desplazado?

Los países de la Unión Europea no aplican ningún sistema uniforme de la seguridad social. Por lo tanto, cada país dispone de su sistema nacional determinado y moldeado de manera autónoma que define diferentes títulos para disponer de la cobertura de un seguro social. No obstante, la normativa comunitaria garantiza la coordinación de diferentes sistemas de seguridad social nacionales para evitar situaciones en las que una persona que reside en un país de la UE y trabaja por cuenta ajena o por cuenta propia en otro país comunitario, se vea sujeta a los dos sistemas a la vez, o en algunas circunstancias, quede fuera sin que se le aplique ninguno de los dos sistemas.

La normativa comunitaria decide qué país es el competente para realizar el pago de las prestaciones en caso de que se produzca la situación que determine y le atribuya al asegurado el derecho a percibir la prestación.

Un trabajador desplazado a otro país de la UE puede seguir sometido a la seguridad social de su país de origen, siempre y cuando su periodo de desplazamiento en el otro país no supere 24 meses y bajo la condición de que no haya sido desplazado para sustituir a otro trabajador.

La empresa que efectúa el desplazamiento temporal del trabajador debe dirigirse al organismo de la seguridad social competente para solicitar la expedición de un documento específico denominado certificado de la legislación de la seguridad social aplicable. Dicho certificado acredita que el trabajador que está realizando su trabajo en un país de la Unión Europea distinto de su país de residencia, sigue sometido al sistema de seguridad social en el país en el que queda registrado el establecimiento principal de su empresa. De ahí la importancia de la obtención de dicho certificado antes de que el trabajador inicie su desplazamiento laboral. En cambio, en el formulario A1 constan los datos identificativos tanto del trabajador desplazado como de su empresa, además de la información sobre la duración del periodo de desplazamiento y, en su caso, datos relativos a los desplazamientos anteriores que el trabajador haya realizado en algún país de la UE. El organismo de la seguridad social competente del país respectivo, antes de expedir dicho documento, analiza si se cumplen las condiciones y requisitos previstos en el reglamento. En particular determina si la empresa realiza su actividad comercial en el territorio del país en el que queda registrada. Para ello, se evalúa:

- si el trabajador realiza un desplazamiento temporal al territorio de un Estado miembro distinto de aquél donde reside por encargo de su empresa con el fin de efectuar allí un trabajo por cuenta de esta empresa,
- el desplazamiento se realiza en el marco de un contrato celebrado y vigente en el país de procedencia,
- la reclamación laboral por impago de salarios va dirigida directamente a la empresa que efectúa el desplazamiento,
- el periodo previsto del desplazamiento laboral temporal al territorio de un Estado miembro distinto del país de procedencia no supera 24 meses,
- el trabajador no se desplaza para realizar el trabajo en sustitución de otro trabajador desplazado cuyo periodo de desplazamiento acreditado se ha agotado.

De igual manera, la empresa que efectúa el desplazamiento también está obligada a cumplir una serie de requisitos. El derecho a poder desplazar a trabajadores queda limitado a empresas que ejerzan una actividad comercial de forma regular en el territorio de un Estado miembro, cuya legislación es aplicable al trabajador desplazado. Esta limitación pretende evitar situaciones en las que la empresa en cuestión registra una actividad comercial en el país comunitario con el único fin de beneficiarse de las cuotas más bajas de la cotización de la seguridad social.

Tanto la empresa como el trabajador están obligados a informar al organismo competente de la seguridad social en su país de cualquier cambio o modificación relativa al periodo y condiciones del desplazamiento, es decir siempre que:

- el desplazamiento relativo a la solicitud no se ha realizado,
- el periodo del desplazamiento ha quedado reducido,
- el periodo del desplazamiento ha quedado interrumpido.

Si el desplazamiento se prolonga mas allá de los dos años previstos, el trabajador deberá trasladarse al sistema de seguridad social del país en el que efectúa el trabajo. En algunos casos existe la posibilidad de solicitar una prórroga del mantenimiento del sistema de seguridad social del país de procedencia por más de dos años.

¿Dónde el trabajador desplazado debe buscar información acerca de sus derechos?

El trabajador debe buscar información sobre los derechos laborales de un Estado miembro concreto en la legislación laboral interna, leyes, códigos y normas vigentes y aplicables en el país respectivo. Además, el trabajador desplazado siempre puede dirigirse solicitando asesoramiento a los servicios sindicales, tanto en su país de residencia, como en el país en cuyo territorio realiza su trabajo. Los sindicatos desarrollan una intensa actividad de apoyo y asesoramiento orientada hacia la situación específica de los trabajadores desplazados, ofreciéndoles información detallada y relevante. Es más, los sindicatos han creado redes internacionales de cooperación a través de las cuales pueden intercambiar contactos e información acerca de los trabajadores desplazados en sus respectivos países.

Los trabajadores lituanos y los trabajadores desplazados a Lituania pueden ponerse en contacto con la Confederación Lituana de Sindicatos – LPSK (www.lpsk.lt); los trabajadores polacos y los trabajadores desplazados a Polonia pueden dirigirse a la Alianza Sindical de Polonia – OPZZ (www.opzz.org.pl); los trabajadores rumanos y los trabajadores desplazados a Rumania encontrarán asesoramiento en el Cartel Alfa (<http://www.cartel-alfa.ro/>) y los trabajadores españoles y los trabajadores desplazados a España pueden ponerse en contacto con CSIT Unión Profesional (www.csit.es).

Los datos de contacto de las demás Confederaciones sindicales procedentes de los respectivos países de la Unión Europea Se encuentran en la página web de la Confederación Europea de Sindicatos (CES): <https://www.etuc.org/node/61>.

¿Qué instituciones nacionales competentes realizan el control y el seguimiento del cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores desplazados por parte de las empresas que efectúan el desplazamiento?

En cada país comunitario existe el servicio de inspección laboral que vela por el adecuado cumplimiento de los derechos de los trabajadores. La inspección laboral debe proteger de igual manera tanto a los trabajadores empleados en país respectivo como a los trabajadores desplazados que trabajan en su territorio nacional. Asimismo, deben ofrecer acceso a la información acerca de la normativa vigente y los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores. Las páginas web suelen presentar un contenido de información básica en inglés.

Si el trabajador desplazado se considera perjudicado en sus derechos o piensa que la empresa ha incumplido sus obligaciones derivadas de la normativa laboral vigente, puede dirigirse directamente a la inspección de trabajo del país del desplazamiento. El inspector competente conocerá la situación y la analizará aplicando la regulación aplicable a las relaciones laborales.

Cabe señalar que la Directiva de cumplimiento prevé la creación de una web única a nivel nacional que debe reunir información sobre las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores en este territorio e indicar instituciones competentes a las que pueden dirigirse tanto trabajadores como empleadores para solicitar más información relativa al desplazamiento laboral.

¿Qué instituciones a nivel europeo participan en el debate sobre los derechos de los trabajadores desplazados?

A partir del año 2016, en el seno de la Unión Europea se ha ido desarrollando un intenso debate sobre la propuesta de la revisión de la directiva de trabajadores desplazados. El debate ha sido iniciado por la Comisión Europea que está alegando la necesidad de garantizar unas condiciones salariales justas y un contexto que permita una competencia equitativa y leal entre las empresas que desplazan a los trabajadores y las empresas locales del país de destino. Las propuestas de la Comisión han levantado una gran controversia. Según la opinión de las organizaciones patronales tanto el propósito de limitar el periodo de desplazamiento laboral autorizado a un máximo de 24 meses, como la propuesta de igualar los salarios de los trabajadores desplazados con los que perciben los trabajadores locales que realizan el mismo trabajo en el mismo lugar, van a perjudicar la actividad empresarial de las empresas que efectúan una prestación de servicios transnacional de carácter temporal en otro Estado miembro desplazando para tal fin a sus trabajadores. Por el contrario, las organizaciones sindicales alaban la iniciativa de un salario equitativo e igual por trabajo igual. La parte más importante de la discusión se está desarrollando a nivel de los Gobiernos de los Estados miembros, aunque la Comisión Europea tiene en cuenta las sugerencias y las posturas de los interlocutores sociales nacionales y europeos. Por consiguiente, se pone un fuerte hincapié en las iniciativas de base y se suelen promocionar proyectos relativos a la elaboración de recomendaciones y posiciones conjuntas en materia de normas comunitarias vigentes que regulan la situación de trabajadores desplazados.

Posted workers in the EU:



Joining Forces for Action on solidarity and cooperation
mechanisms to ensure fair and competitive

„future for European economy and society“

VS/2016/0059