

Directiva sobre desplazamiento temporal de trabajadores

Menos trabas en la movilidad de trabajadores

La UE persigue frenar las cargas administrativas que limiten el potencial de las empresas, sobre todo pymes, para crear nuevos puestos de trabajo

TERESA BLANCO

La Unión Europea acaba de poner en marcha la Directiva de 15 de mayo de 2014, que tiene por objetivo garantizar el cumplimiento de otra norma comunitaria: la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. La idea principal en que pivota la nueva norma que regula, efectivamente, el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado desplazando temporalmente a sus propios trabajadores para que presten allí sus servicios, es que tanto esos trabajadores desplazados como las empresas que los acogen en su país tengan garantizados la protección de sus derechos y la igualdad de condiciones, facilitando de este modo la libre prestación de servicios de las compañías y promoviendo la competencia leal entre ellas.

Y para ello, el legislador comunitario considera que es necesario *atemperar* las exigencias de la Directiva de 1996. Así, recuerda que con respecto a los trabajadores desplazados temporalmente, la Directiva 96/71/CE establece un conjunto fundamental de condiciones de empleo definidas que el prestador de servicios debe cumplir en el Estado miembro donde tiene lugar el desplazamiento, para garantizar una protección mínima a los trabajadores desplazados afectados.

Ahora bien, asegura la Unión Europea que todas las medidas aplicadas con arreglo a esa norma comunitaria deben estar justificadas y ser proporcionadas, de modo que no se generen cargas administrativas ni se limite el potencial de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas (pymes), para crear nuevos puestos de trabajo, a la vez que se protege a los trabajadores desplazados.

De este modo, y con este fin de garantizar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sin imponer cargas administrativas innecesarias a los prestadores de servicios, la nueva norma entiende que es fundamental considerar "como indicativos y no exhaustivos los elementos fácticos a que se refieren las disposiciones sobre la identificación de los desplazamientos reales y la prevención de abusos y elusiones". En particular, "no debiendo exigirse que concurren todos los elementos en todos los casos de desplazamiento". Es decir, que la ausencia de alguno o varios de los elementos fácticos que enumera la Directiva para valorar la situación del trabajador "no excluye automáticamente la posibilidad de que su situación sea considerada desplazamiento".

La nueva Directiva se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea (Doue) el pasado 28 de mayo -por lo que entrará en vigor el próximo 18 de junio- si bien su transposición a las legislaciones nacionales deberá realizarse por los Estados miembros antes del 18 de junio de 2016.

Razones imperiosas de interés general

Con esta idea de que los Estados miembros deben aplicar únicamente determinadas formalidades administrativas y medidas de control a las empresas que desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, recuerda la Directiva que con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, "tales requisitos y medidas únicamente pueden estar justificados por razones imperiosas de interés general, entre ellas la protección eficaz de los derechos de los trabajadores, siempre que sean adecuados para garantizar la consecución del obje-



GETTY

tivo perseguido y que no excedan de lo que es necesario para alcanzarlo".

Pero además, recuerda que "tales requisitos y medidas sólo pueden imponerse si las autoridades competentes no pueden desempeñar eficazmente sus tareas de supervisión sin la información solicitada o en caso de que unas medidas menos restrictivas no garanticen la consecución de los objetivos de las medidas de control nacionales que se consideren necesarias".

Como ejemplos de *elementos fácticos* que pueden evaluar las autoridades nacionales cuando tengan sospechas fundadas de que un trabajador no cumple con los requisitos necesarios para considerarse desplazado temporalmente, la Directiva señala el lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa; el lugar donde se contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que se les desplaza; el Derecho aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y sus clientes, por otro; o la fecha de inicio del desplazamiento y si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar al país desde el que se desplaza una vez terminado el trabajo para el que fue desplazado.

Falsos autónomos y trabajadores no realmente desplazados

Precisamente, una de estos controles que las autoridades nacionales podrán poner en marcha, podrán ir dirigidos a que a identificar a los trabajadores declarados falsamente como autónomos. Para ello, la Directiva establece que los Veintiocho sólo podrán imponer los requisitos administrativos y las medidas de control "que sean necesarios para garantizar la supervisión efectiva del

[CONTINÚA]

Es fundamental considerar “como indicativos y no exhaustivos” los elementos fácticos para prevenir abusos y elusiones

La Directiva prevé normas relativas a identificar a los trabajadores declarados falsamente como autónomos

Los Estados deberán informar sobre las condiciones de empleo a través de un sitio web oficial único a escala nacional

Los complementos por desplazamiento sólo podrán descontarse del salario si las normas del país de acogida así lo establecen

cumplimiento de las obligaciones que prevé la Directiva” y, entre otras medidas, señala que podrán obligar al prestador de servicios a presentar datos que van desde el número previsto de trabajadores desplazados “claramente identificados”; la duración previsible y las fechas previstas del comienzo y de la finalización del desplazamiento; la dirección del lugar de trabajo; o la naturaleza de los servicios que justifican el desplazamiento.

También recoge normas relativas a los trabajadores que no están realmente desplazados, en orden a que gocen de la protección adecuada. Del mismo modo, entiende que es necesario luchar contra el trabajo no declarado en el contexto de desplazamiento.

En este sentido, la norma establece que las autoridades de inspección y los organismos de seguimiento y garantía deben recurrir a la cooperación y y al intercambio de información establecidos en la normativa aplicable, a fin de verificar si se han respetado las normas aplicables a los trabajadores desplazados, y es más, impone plazos muy estrictos para que los Estados tengan que atender a ese deber de intercambio de información: dos días para casos urgentes, y hasta un máximo de 25 para las demás solicitudes. En caso de “problemas persistentes” con el intercambio de información o de un “rechazo persistente” por parte de un Estado, la Comisión Europea “adoptará las medidas pertinentes”.

información o de un “rechazo persistente” por parte de un Estado, la Comisión Europea “adoptará las medidas pertinentes”.

Informar sobre las condiciones de empleo

Por otro lado, la Directiva pone de manifiesto las dificultades actuales para acceder a la información sobre las condiciones de empleo que, muy a menudo, son el motivo por el cual los prestadores de servicios no aplican las normas vigentes, según denuncia la UE.

En este sentido, la nueva norma obliga a los Estados de la Unión a que esa información esté públicamente disponible, sea gratuita y se facilite un acceso efectivo a la misma, no solo a los prestadores de servicios de otros países, sino también a los trabajadores desplazados afectados.

Para lograr este objetivo de mejorar la accesibilidad de la información, la normativa señala que cada Estado debe disponer la creación de un sitio web oficial único a escala nacional, de acuerdo con las normas de accesibilidad en la web, así como otros canales de comunicación adecuados. Dice la Directiva que dicho sitio web oficial único a escala nacional debe adoptar, como mínimo, la forma de portal web, “y debe servir de puerta o punto principal de entrada y facilitar de forma clara y precisa enlaces a las fuentes de información perti-

nentes e indicaciones breves sobre el contenido de los sitios de Internet y los enlaces mencionados”. A este respecto, obliga a los países a que incluyan en esas páginas web, entre otros datos, los establecidos conforme a la legislación de la Unión con el fin de promover la actividad empresarial y de desarrollar la prestación de servicios transfronterizos.

Asimismo, establece que los Estados miembros de acogida deben facilitar información sobre los períodos que establezca su Derecho interno durante los cuales los prestadores de servicios tengan que retener documentos tras el período de desplazamiento. Y es que, apostilla la norma europea que, otro de los derechos que asisten al trabajador desplazado es que el Estado miembro de acogida le facilite información general sobre el Derecho y las prácticas nacionales que le son aplicables.

Obligaciones del prestador de servicios

Con todo, y a pesar de la pretensión de eliminar cargas administrativas en materia de desplazamientos de trabajadores es uno de los objetivos primordiales de la Directiva, la norma comunitaria establece toda una serie de obligaciones para las empresas prestadoras de servicios en orden, efectivamente, a proteger los derechos de los trabajadores afectados.

Para empezar, el prestador de servicios debe asegurar que las autoridades competentes puedan verificar durante todo el período de desplazamiento la identidad de los trabajadores desplazados incluidos en la declaración efectuada por él mismo para permitir los controles materiales en el lugar de trabajo. Además, debe informar, sin demora injustificada, a las autoridades competentes en el Estado miembro de acogida sobre cualquier cambio importante en la información incluida en la declaración efectuada por el prestador de servicios, a fin de que puedan practicar-se controles materiales en el lugar de trabajo.

Por otro lado, establece la nueva norma comunitaria que para garantizar la correcta remuneración del trabajador desplazado, los complementos específicos por desplazamiento, siempre que puedan considerarse parte de las cuantías del salario mínimo, solo deben descontarse de la remuneración si la normativa, los convenios colectivos y las prácticas nacionales del Estado miembro de acogida así lo establecen.

Multas y sanciones administrativas

Por último, la norma indica que “es preocupante que los Estados miembros se sigan enfrentando a numerosas dificultades para cobrar sanciones y multas administrativas transfronterizas”. Por ello, la UE asegura que “es necesario abordar el reconocimiento mutuo de las sanciones y multas administrativas”. Y es que, añade que el cumplimiento efectivo de las normas fundamentales que rigen el desplazamiento de trabajadores para la prestación de servicios “debe garantizarse con medidas específicas que se centren en la ejecución transfronteriza de las sanciones y multas administrativas pecuniarias impuestas”.

A este respecto, detalla la forma, plazos y el procedimiento -como motivos de denegación o suspensión de los procesos de ejecución- en que las autoridades nacionales competentes deben actuar para que tenga lugar un efectivo reconocimiento de las decisiones que impongan sanciones y multas administrativas y de las peticiones de cobro.

Mecanismos para reclamar o iniciar acciones procesales

La nueva Directiva propuesta por la UE insta a los Estados miembros a establecer mecanismos eficaces de reclamación por medio de los cuales los trabajadores desplazados puedan presentar reclamaciones o iniciar acciones procesales, ya sea directamente, con su aprobación, o a través de terceros designados al respecto, como son sindicatos u otras asociaciones, así como instituciones comunes de los interlocutores sociales. A este respecto, obliga a los Veintiocho a garantizar que los sindicatos y otras terceras partes que tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de las Directivas, puedan iniciar, en nombre o en apoyo de los trabajadores desplazados o de sus empleadores, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo que corresponda. Pero además, los Estados deberán disponer de los mecanismos necesarios para que, entre otros extremos, los trabajadores desplazados reciban toda remuneración pendiente que se les adeude; los atrasos de impuestos o cotizaciones a la Seguridad Social retenidos indebidamente; o las cotizaciones del empleador adeudadas a fondos o instituciones comunes de los interlocutores sociales retenidos indebidamente.