

Nueva normativa europea sobre desplazamiento de trabajadores

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de GA_P

La nueva Directiva 2018/957, de 28 de junio del 2018 (DOUE, de 9 de julio), modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Tras veinte años de vigencia, se impone actualizar el equilibrio entre la necesidad de fomentar la libre prestación de los servicios y la obligación de proteger los derechos de los trabajadores desplazados. Entre los objetivos prioritarios de la nueva norma se encuentran garantizar las reglas de remuneración, proteger las condiciones laborales y de seguridad y salud de los trabajadores, regularizar la subcontratación, vigilar o controlar las situaciones de fraude y abuso transnacional y fomentar la cooperación e interacción administrativa y sancionadora entre los Estados miembros.

1. El Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión acaban de aprobar y publicar la Directiva 2018/957, de 28 de junio del 2018 (DOUE, de 9 de julio), por la que se modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Tras dos décadas de vigencia de esta última, procede revisar algunos términos que, en la actualidad, no garantizan la eficacia de la protección pretendida por la norma.

Tal y como señala el preámbulo de la nueva norma, en un mercado interior integrado y competitivo, las empresas se desarrollan sobre la base de factores como la productividad,

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

la eficiencia y el nivel de educación y de capacitación de la mano de obra, así como la calidad de sus bienes y servicios y su grado de innovación. De ahí que se considere prioritario, entre otros objetivos de esta nueva normativa europea, el garantizar la remuneración de los trabajadores desplazados. A tal fin y teniendo en cuenta las dificultades de proceder en esta materia, deberán compararse los importes brutos de la remuneración en el Estado de origen y en el de destino, exigiéndose que los elementos constitutivos de la remuneración y otras condiciones de trabajo deban ser claros y transparentes para todas las empresas y trabajadores desplazados. Dado que la transparencia y el acceso a la información son claves para la seguridad jurídica y la aplicación de la normativa, está justificado extender a los Estados miembros la obligación de publicar en el sitio web nacional oficial único la información sobre las condiciones de trabajo de los desplazamientos de duración superior a doce meses.

Asimismo, la norma focaliza su atención en la subcontratación. Para combatir los abusos en las situaciones de subcontratación, los Estados miembros deberán adoptar las medidas adecuadas para garantizar la responsabilidad en esta materia. Con el fin de garantizar este objetivo, conviene reforzar la coordinación entre las autoridades y los organismos competentes de los Estados miembros y la cooperación a escala de la Unión en la lucha contra el fraude relacionado con el desplazamiento de trabajadores. En este contexto, la «Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado» deberá participar, conforme a su mandato, en el seguimiento y la evaluación de los casos de fraude; habrá de mejorar el funcionamiento y la eficiencia de la cooperación administrativa entre los Estados miembros; y deberá idear mecanismos de alerta y prestar asistencia y apoyo para el fortalecimiento de la cooperación administrativa y los intercambios de información entre las autoridades u organismos competentes. Especial mención merece, a este respecto, la inclusión expresa de todas las actividades relacionadas con la construcción —tales como la restauración, el mantenimiento, la modificación o la eliminación de construcciones en las obras— a las que también afectará lo dispuesto en esta norma.

Por lo demás, el carácter transnacional de ciertas situaciones de fraude o abusos en relación con el desplazamiento de trabajadores justifica la adopción de medidas concretas para reforzar la dimensión transnacional de las inspecciones, investigaciones e intercambios de información entre las autoridades u organismos competentes de los Estados miembros afectados. En todo caso, también indica la nueva normativa que cualquier sanción que se imponga a una empresa por incumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados deberá ser proporcionada, y la fijación de la sanción deberá tener en cuenta, en particular, la información ofrecida en el sitio web nacional oficial único. Por todas estas razones, también habrá de considerarse en esta reforma lo dispuesto en la Directiva 2014/67/UE, de 15 de mayo del 2014 (DOUE de 28 de mayo), relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE.

2. En virtud de esta nueva normativa, la citada Directiva 96/71 integra, entre otras, las siguientes modificaciones:

- El *artículo 1* sustituye su título por el de «Objeto y ámbito de aplicación» e incluye dentro de su ámbito la protección de los trabajadores desplazados durante su desplazamiento en lo que se refiere a la libre prestación de servicios, estableciendo las disposiciones obligatorias sobre las condiciones de trabajo y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores que deben respetarse. La empresa de trabajo temporal o la agencia de colocación se considerarán empresas a los efectos del cumplimiento de esta directiva.
- Por su parte, en el *artículo 3* se indica expresamente como los Estados miembros han de velar porque, independientemente de cuál sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio, sobre la base de la igualdad de trato, las condiciones de trabajo que en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo estén establecidas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación universal o de cualquier otro modo de aplicación. Las materias que expresamente deberán ser tenidas en cuenta son las siguientes:
 - a) los periodos máximos de trabajo, así como los periodos mínimos de descanso;
 - b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
 - c) la remuneración, incluido el incremento por horas extraordinarias (la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación);
 - d) las condiciones de desplazamiento de los trabajadores, en particular, por parte de empresas de trabajo temporal;
 - e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
 - f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo 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;
 - h) las condiciones de alojamiento de los trabajadores cuando el empleador se las proporcione a trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual;

- i) los complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstos para los trabajadores que estén fuera de su domicilio por motivos profesionales —aplicable exclusivamente a los gastos de viaje, manutención y alojamiento en que hayan incurrido los trabajadores desplazados cuando éstos deban viajar a o desde su lugar habitual de trabajo situado en el Estado miembro en cuyo territorio estén desplazados, o cuando su empleador los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo—.

Además, y con independencia de la legislación aplicable a la relación laboral, cuando el desplazamiento sea superior a doce meses, los Estados miembros velarán porque las empresas garanticen a los trabajadores que estén desplazados en su territorio, sobre la base de la igualdad de trato, los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de resolución del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia y todo lo relacionado con los regímenes complementarios de jubilación.

- El *artículo 4* indica que los Estados miembros deberán establecer una cooperación entre las autoridades u organismos competentes —incluidas las Administraciones Públicas— a los que, en virtud de la legislación nacional, compete la vigilancia de las condiciones de trabajo en el seno de la Unión Europea. Esta cooperación consistirá, en particular, en responder a las peticiones de información motivadas cursadas por dichas autoridades u organismos relativas al desplazamiento transnacional de trabajadores y en abordar los casos de abuso manifiesto o los casos de actividades presuntamente ilegales, como los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de trabajadores. Si se produjeran demoras persistentes a la hora de facilitar la información al Estado miembro a cuyo territorio se ha desplazado el trabajador para ejecutar su trabajo, se informará a la Comisión, la cual adoptará las medidas adecuadas.
 - Por su parte, el *artículo 5* sustituye su texto por otro referido a la vigilancia, control y ejecución para garantizar que el Estado miembro a cuyo territorio haya sido desplazado el trabajador para ejecutar su trabajo y el Estado miembro desde el cual haya sido desplazado el trabajador adopten las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente directiva. En todo caso, las sanciones previstas serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.
3. En definitiva, ésta es una nueva norma que intenta evitar la competencia desleal entre Estados al desplazar trabajadores con condiciones laborales menos gravosas. Por razones de reciprocidad, la Unión Europea pretende limitar el *dumping* social que supone utilizar trabajadores de otros Estados con condiciones —especialmente salariales— más ventajosas. Para evitarlo, se impone la equidad en los desplazamientos transnacionales de

trabajadores de duración superior a doce meses, quedando al margen, pues, aquellos que tengan una duración más breve. Por lo demás, y si bien los Estados disponen hasta el 30 de julio del 2020 para adaptar su normativa interna, esta directiva entrará en vigor, en aquello que resulte directamente aplicable, a los veinte días de su publicación.