

**Baker
McKenzie.**

Directiva Posted Workers (Directiva (UE) 2018/957): Aspectos prácticos de la situación actual"

Concha Martín

Socia área laboral

concha.martin@bakermckenzie.com

| 25 de enero de 2021

Recordemos

La libre prestación de servicios



Recordemos



Plazo de Transposición: **30 de julio de 2020**



Objetivo: **Evitar el dumping social**

- Acuerdo de tramitación administrativa urgente, BOE 19.1.21
- Anteproyecto de Ley de Transposición de la Directiva (UE) 2018/957 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios
- Orden Ministerial BOE 16.10.20 Unidad especial dentro de la ITSS para coordinar la lucha contra el fraude en el trabajo trasnacional

Estructura del desplazamiento

Empresa establecida
en el **Estado A**
(Estado de origen)

Trabajadores desplazados
temporalmente

Cliente en el **Estado B**
(Estado de destino)

Los trabajadores dependen de su
empresa de origen durante todo el
tiempo del desplazamiento

Modificaciones



Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional



Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal



Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

1

Se recalcan el principio de non bis in idem

2

Infracción grave (626€ a 6.250€): La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio o sin designar al representante de la empresa que sirva de enlace con las autoridades competentes españolas



Modificaciones

- 3** Se incorporan en este texto legal las infracciones y sanciones previstas en los artículos 24 y 25 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que quedan derogados.
- 4** Infracción grave: el no dar información a la ETT establecida en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo sobre el inicio del envío temporal a España, con la antelación suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas



Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Los inspectores de trabajo podrán ser acompañados en sus visitas por expertos de otros Estados Miembros de la Unión Europea y Estados signatarios del Acuerdo del Espacio Económico Europeo, de la Autoridad Laboral Europea y otros habilitados oficialmente



1

Regulación del
desplazamiento "en cadena"



2

Condiciones de trabajo
que deben garantizarse



- Condiciones cesión de trabajadores
- Condiciones de alojamiento de los trabajadores
- Dietas o reembolsos

Ley 45/99



Aplicación de la legislación española para desplazamientos de duración superior a 12 meses, ampliables a 18 meses



Hasta ahora: tiempo de trabajo, salario mínimo, igualdad de trato y no discriminación, prevención de riesgos laborales, respeto a la intimidad y dignidad, libre sindicación y derechos de huelga y reunión.

Nueva norma:

- Primeros 12 meses:
 - Todos los elementos constitutivos de la remuneración, no solo el salario mínimo
 - Las condiciones de alojamiento
 - Complementos o reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención
- Después de los 12 primeros meses: condiciones de trabajo aplicables en destino. **Excepto:**
 - Los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de resolución del contrato de trabajo (incluidas las cláusulas de no competencia)
 - Los regímenes complementarios de jubilación

Ley 45/99



Presunción de que el complemento que se abone por desplazamiento tiene naturaleza extra salarial, no podrá deducirse de la remuneración prevista en nuestra legislación.



Se incluyen los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de trabajadores entre las materias objeto de cooperación y asistencia entre las autoridades europeas y se mejoran las disposiciones de cooperación interadministrativa.



Los Estados miembros tienen la obligación de crear y mantener actualizado un sitio web único a escala nacional que contenga información sobre las condiciones de trabajo y empleo que se aplicarán a los trabajadores desplazados a su territorio.



Información pública disponible en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre las condiciones de trabajo de los desplazados en España será valorada en la graduación de las sanciones que se propongan por la ITSS.

¿Qué ocurre con los Business trips?

No son considerados trabajadores desplazados, no está cubiertos por la Directiva

Desplazamientos profesionales (sin prestación de Servicios) para asistir a reuniones, formaciones, conferencias y ferias

No le son aplicables requisitos administrativos y las medidas de control que se aplican a los trabajadores desplazados y, en consecuencia, no sería necesaria la comunicación de su desplazamiento a las autoridades laborales competentes

Obligaciones de información por parte de los empleadores a sus empleados

-  La duración del trabajo que va a realizar en el extranjero
-  La divisa para el pago de la remuneración
-  Las retribuciones en metálico y en especie ligadas a su desplazamiento al extranjero
-  Las condiciones de repatriación del trabajador

Obligaciones de información por parte de los empleadores a sus empleados

A partir del 1 de agosto de 2022, para los trabajadores desplazados por un período consecutivo de más de 4 semanas:

- El país/ países en los que se vaya a realizar el trabajo en el extranjero
- Duración prevista
- La remuneración a la que tiene derecho el trabajador con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida
- Todo complemento específico por desplazamiento
- Toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención
- Facilitarse también un enlace al sitio web oficial único a escala nacional desarrollado por el Estado miembro de acogida

¿BREXIT?



Los empleadores británicos que desplazan trabajadores a España **continúan sujetos a las obligaciones de la PWD**



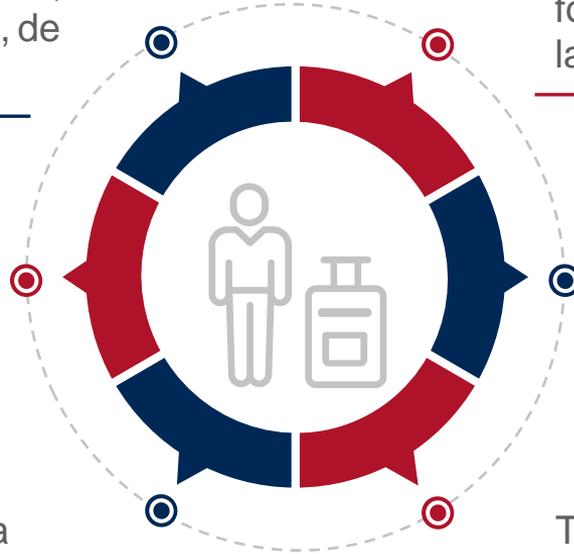
La PWD no aplica a los trabajadores desplazados a Reino Unido

Recomendaciones prácticas

Coordinación de aspectos laborales, fiscales, compensación y beneficios, seguridad e higiene en el trabajo, de Seguridad Social e Inmigración

Apoyo de proveedores de servicios: Abogados en el país de origen y en el país de destino

Mayor carga administrativa para todos los desplazamientos



Cumplimiento de las obligaciones formales de notificación/información a las distintas autoridades involucradas

Análisis de costes previo a la asignación temporal del trabajador. Las empresas deberán seguir de cerca los requisitos mínimos retributivos en los países de destino, más allá de atender exclusivamente al salario mínimo como lo hicieron anteriormente

Timing: ¿12 meses? ¿periodos más prolongados?

Gracias

Baker McKenzie.

Baker McKenzie Madrid, S.L.P. forma parte de Baker & McKenzie International, una firma de abogados global a la que se encuentran asociadas firmas de abogados de diversas nacionalidades. De acuerdo con la terminología comúnmente utilizada en organizaciones prestadoras de servicios profesionales, cualquier referencia a un "socio" se entenderá hecha a un socio o figura equivalente de este despacho o de otra firma legal asociada a Baker & McKenzie International. Del mismo modo, toda referencia a una "oficina" se entenderá realizada a cualquiera de las anteriormente mencionadas firmas de abogados.

© 2021 Baker McKenzie Madrid, S.L.P.

[bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)