

# Desplazamiento de Trabajadores

Eva Sainz Cortadi

Febrero 2022

# Evolución de la normativa aplicable



## Desplazamiento de trabajadores Directiva 96/71/CE (Ley 45/99)

- Afecta a los trabajadores en prestación de servicios transnacional
- Pretende protección de los derechos de los trabajadores y evitar el dumping social



## Directiva de Ejecución 2014/67/UE

(RD-Ley 9/2017)

- Obligación de mantener un registro
- Nombramiento de la persona de enlace y obligación de información



## Reforma del desplazamiento de trabajadores Directiva 2018/957/UE (Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril)

Principales elementos de la reforma:

- Las normas de PW sólo se aplican, en principio a desplazamientos hasta 12 meses
- Igualdad de remuneración
- Aplicación obligatoria a los trabajadores desplazados de los convenios colectivos universalmente vinculantes en todos los sectores
- Igualdad de condiciones para los trabajadores desplazados de las empresas de trabajo temporal y los trabajadores locales de las empresas de trabajo temporal



## Autoridad Laboral Europea (ELA) 20 de junio de 2019

Para garantizar que las normas de la UE sobre movilidad laboral se apliquen de manera justa, sencilla y eficaz.

- Las normas de la UE en todos los Estados miembros requieren :
- cooperación estructurada y un intercambio entre las autoridades nacionales competentes, así como
  - recursos para actividades comunes,
    - organización de inspecciones conjuntas o
    - la formación del personal nacional para tratar los casos transfronterizos.



## Coordinación de la aplicación entre los Estados miembros 2020

España creó en octubre de 2020 la Unidad Especial de Coordinación de la Lucha contra el Fraude Laboral Transnacional :

- coordinar todas las actuaciones realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, relacionadas con la movilidad laboral,
- la lucha contra el fraude laboral transnacional y el trabajo no declarado en el ámbito de la Unión Europea y de la Asociación Europea de Libre Comercio.

## ¿Quiénes son la empresas obligadas?

---

Esta Ley será de aplicación a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, con exclusión de las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante

¿Quedan excluidas la empresas con sede fuera de la UE o EEE?

# Requisitos mínimos iniciales

---

## **MINIMOS A RESPETAR:**

- ✓ - TIEMPO DE TRABAJO
- ✓ - SALARIO
- ✓ - IGUALDAD DE TRATO
- ✓ - TRABAJO DE MENORES
- ✓ - PREVENCION DE RIESGOS
- ✓ - NO DISCRIMINACION POR TRABAJO TEMPORAL Y TIEMPO PARCIAL
- ✓ - DCHO INTIMIDAD Y DIGNIDAD
- ✓ - LIBRE SINDICACION

# Principales novedades

---

➤ **AMPLIACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR DESPLAZADO TAMBIÉN DE FORMA EXPRESA PARA LAS ETTS**

➤ **AMPLIACIÓN DE LAS CONDICIONES MÍNIMAS:**

**APLICACIÓN DE LOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA RESPECTO A LAS CONDICIONES DE ALOJAMIENTO DIETAS O REEMBOLSOS PARA CUBRIR GASTOS DE VIAJE, ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN CUANDO DURANTE EL PERIODO DE **DESPLAZAMIENTO** EN ESPAÑA DEBAN VIAJAR A OTRO LUGAR FUERA DE SU RESIDENCIA HABITUAL EN ESPAÑA.**

➤ **DURACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO:**

**\*DESPLAZAMIENTOS SUPERIORES A 12 MESES (O 18 COMO MÁXIMO EN CASO DE NOTIFICACIÓN MOTIVADA): APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA, SALVO PROCEDIMIENTOS LABORALES, FORMALIDADES Y CONDICIONES DE CELEBRACIÓN Y DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, CON INCLUSIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE NO COMPETENCIA Y RÉGIMENES COMPLEMENTARIOS DE JUBILACIÓN.**

**\*SUSTITUCIÓN DE PERSONAS DESPLAZADAS: DURACIÓN ACUMULADA PARA EL CÓMPUTO DE LOS DOCE MESES INDICADOS.**

➤ **CUANTÍA MÍNIMA DEL SALARIO: COMPLEMENTO DE DESPLAZAMIENTO SERÁN TOMADOS EN CONSIDERACIÓN LOS COMPLEMENTOS CORRESPONDIENTES AL DESPLAZAMIENTO, EN LA MEDIDA EN QUE NO SE ABONEN COMO REEMBOLSO DE LOS GASTOS.**

➤

**\*NECESIDAD DE INDICAR DE FORMA EXPRESA LA NATURALEZA DEL COMPLEMENTO DE DESPLAZAMIENTO EN LA CARTA DE **DESPLAZAMIENTO****

➤ **MAYOR COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA DETECTAR SITUACIONES FRAUDULENTAS.**

# ¿Cómo cumplir con las obligaciones?

---

## EXCEPCIONES

Quedan fuera del ámbito de aplicación:

- ▶ Sesiones de formación, actividades o cursos que no tienen como objetivo la prestación de trabajo en el país de acogida, sino fines de aprendizaje para los empleados.
- ▶ Duración inferior a 8 días.

## PROCESO DE NOTIFICACIÓN

- ▶ La obligación de notificación en España se aplica desde el primer día, si el desplazamiento supera un periodo ininterrumpido de 8 días.
- ▶ El lugar de trabajo es el factor decisivo a la hora de seleccionar la región a notificar.
- ▶ La persona de enlace debe residir en España durante el desplazamiento.

## REQUISITOS DE DOCUMENTACIÓN

- ▶ Contratos de trabajo.
- ▶ A1 o Certificado de cobertura.
- ▶ Registros de horas de trabajo.
- ▶ Recibos de salarios y los comprobantes de pago de cada empleado.
- ▶ Autorización de trabajo de un nacional de un tercer país para trabajar en España, si procede.
- ▶ Las autoridades pueden exigir otros documentos.
- ▶ Requisitos de idioma: Español o en las lenguas cooficiales del territorio donde se vayan a prestar los servicios. La documentación se traducirá en caso de que las autoridades lo soliciten.

## ALMACENAMIENTO DE DOCUMENTOS

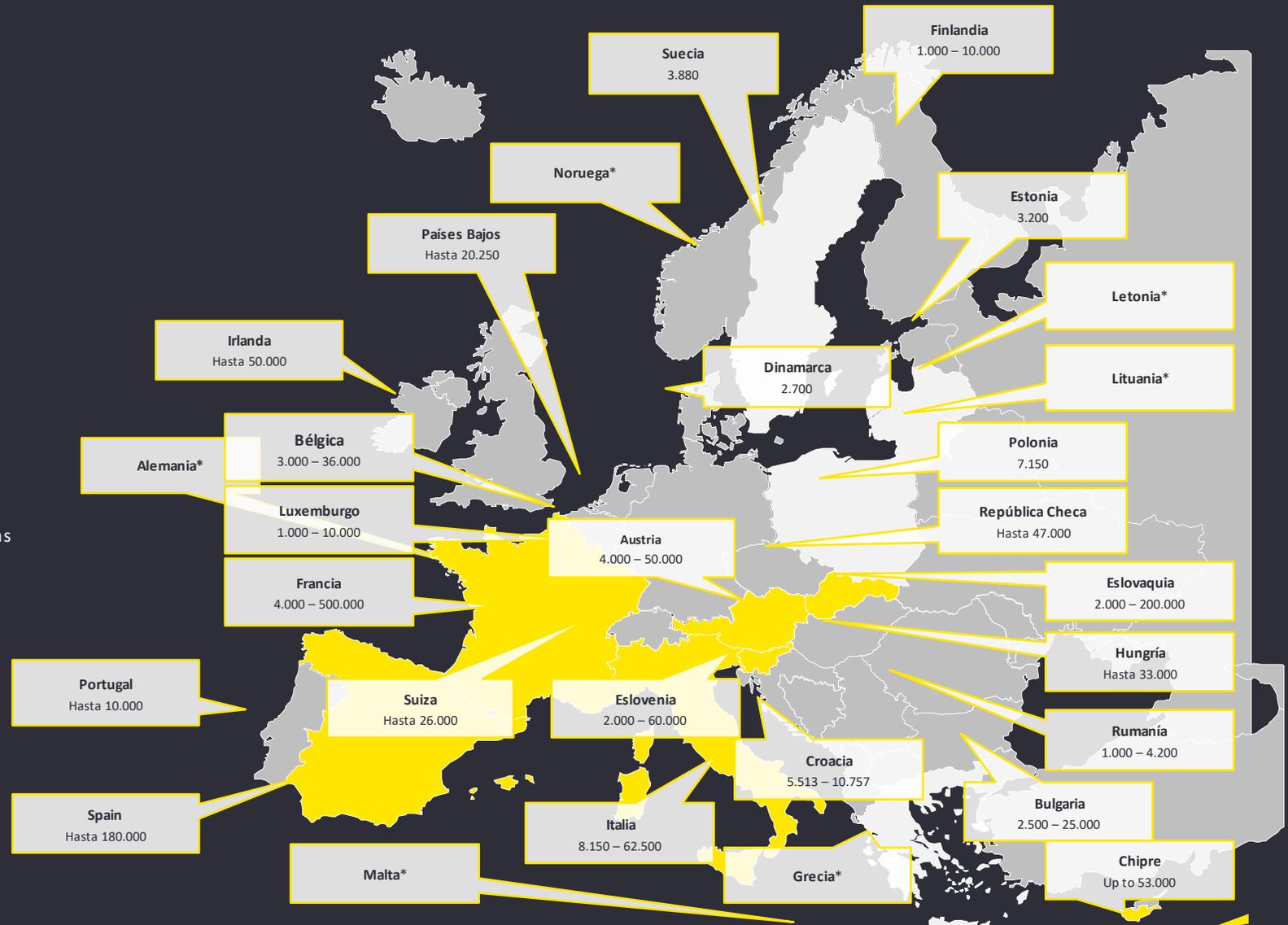
- ▶ En el lugar de trabajo o en formato electrónico.
- ▶ Persona responsable: empleador de origen.
- ▶ Obligación de presentar documentos. La ley no lo especifica; los documentos deben facilitarse cuando se soliciten.

# Consecuencias del incumplimiento

- ▶ Sanciones monetarias,
- ▶ Listas negras,
- ▶ Persecución penal,
- ▶ Prohibición de viajar,
- ▶ Restricciones de visado y daños a la reputación

Sanciones por incumplimiento por país:

\* Dependiendo de diferentes factores, que no están claramente definidos por las autoridades y están sujetos a cambios



# Sanciones por incumplimiento

---

NO DESIGNAR UNA PERSONA DE CONTACTO.

Entre  
751 – 7.500 €

NO APORTAR LA DOCUMENTACIÓN SOLICITADA POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO O APORTAR LA DOCUMENTACIÓN EN ESPAÑA.

Entre  
751 – 7.500 €

LA FALTA DE ENTREGA DE LOS DOCUMENTOS EN ESPAÑOL O EN CUALQUIER OTRA LENGUA COOFICIAL DE LA REGIÓN DONDE SE PRESTA EL SERVICIO.

Entre  
751 – 7.500 €

# Puntos a tener en cuenta.

---

- **INSPECCIONES DE LOS DISTINTOS PAÍSES DE LA UE TIENEN EL FOCO SOBRE ESTA MATERIA**
- **¿DEBEN COMUNICARSE LAS SITUACIONES DE TELETRABAJO INTERNACIONAL?**
- **CRITERIOS PARA DETERMINER SI UN TRABAJADOR ES REALMENTE UN DESPLAZADO A LOS EFECTOS DE LA NORMA:**
  - **PARA DETERMINAR SI UN TRABAJADOR DESPLAZADO TEMPORALMENTE A ESPAÑA DESEMPEÑA NORMALMENTE SU TRABAJO EN OTRO ESTADO MIEMBRO, DEBERÁN EXAMINARSE TODOS LOS ELEMENTOS FÁCTICOS QUE CARACTERIZAN DICHO TRABAJO Y LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR, ENTRE LOS CUALES PUEDEN INCLUIRSE LOS SIGUIENTES:**
    - **A) SI EL TRABAJO SE REALIZA EN ESPAÑA DURANTE UN PERÍODO LIMITADO DE TIEMPO;**
    - **B) LA FECHA DE INICIO DEL DESPLAZAMIENTO;**
    - **C) EL ESTADO MIEMBRO EN EL QUE, O DESDE EL QUE, EL TRABAJADOR DESPLAZADO A ESPAÑA SUELE DESEMPEÑAR SU TRABAJO,**
    - **D) SI EL TRABAJADOR DESPLAZADO REGRESA O ESTÁ PREVISTO QUE VUELVA A TRABAJAR EN EL ESTADO MIEMBRO DESDE EL QUE SE DESPLAZA, UNA VEZ TERMINADO EL TRABAJO O PRESTADOS LOS SERVICIOS PARA LOS QUE FUE DESPLAZADO A ESPAÑA;**
    - **E) LA NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES;**
    - **F) SI EL EMPLEADOR PROPORCIONA EL VIAJE, LA MANUTENCIÓN O EL ALOJAMIENTO DEL TRABAJADOR AL QUE DESPLAZA O REEMBOLSA ESOS GASTOS, Y, DE SER ASÍ, DE QUÉ FORMA LOS PROPORCIONA O CÓMO LOS REEMBOLSA;**
    - **G) LOS PERÍODOS PREVIOS EN QUE EL PUESTO HAYA SIDO OCUPADO POR EL MISMO O POR OTRO TRABAJADOR DESPLAZADO.**