

GUÍA PRÁCTICA PARA EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN LOS ESTADOS MIEMBROS¹ DE LA UNIÓN EUROPEA, EL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO Y SUIZA

1 - ¿POR QUÉ UNA GUÍA?

En el punto 10 de la Decisión nº 181 de 13 de diciembre de 2000² se pide a la Comisión administrativa para la seguridad social de los trabajadores migrantes que «*elabore progresivamente, para que lo utilicen las empresas y los trabajadores, un código de buenas prácticas en materia de desplazamiento de trabajadores por cuenta ajena y del ejercicio, por parte de trabajadores por cuenta propia, de una actividad temporal fuera de su Estado de establecimiento*».

Por lo tanto, debido al carácter progresivo de la elaboración del código, el texto actual no debe considerarse exhaustivo por lo que respecta a posibles controversias posteriores.

La presente guía se propone facilitar a los diferentes niveles de la producción y la administración implicados en la aplicación de las disposiciones comunitarias, un instrumento de trabajo eficaz que permita clarificar las dudas y las incertidumbres que suscitan diariamente la interpretación y la aplicación de las normas en este sector delicado.

En efecto, el documento propuesto pretende exponer de manera explicativa los principios y las normas enunciados en el apartado 1 del artículo 14, el apartado 1 del artículo 14 *bis*, y los apartados 1 y 2 del artículo 14 *ter* del Reglamento (CEE) nº 1408/71³ (denominado en lo sucesivo «el Reglamento»), en la Decisión nº 181 ya adoptada en materia de desplazamiento de los trabajadores, en las sentencias del Tribunal de Justicia (Van Der Vecht, Fitzwilliams, Banks, etc.), y tiene en

¹ Se entiende asimismo por «Estado miembro» en el texto que viene a continuación los Estados miembros del EEE y Suiza.

² Decisión nº 181 de la CASSTM de 13 de diciembre de 2000 relativa a la interpretación del apartado 1 del artículo 14, del apartado 1 del artículo 14 *bis* y de los apartados 1 y 2 del artículo 14 *ter* del Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo relativos a la legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a los trabajadores por cuenta propia que ejercen temporalmente una actividad fuera del Estado competente.

³ Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad (DO L 149 de 5.7.1971, p. 2, versión actualizada por el Reglamento (CE) nº 118/97, DO L 28 de 30 de enero de 1997).

cuenta las valiosas sugerencias transmitidas por los Estados miembros basadas en sus experiencias nacionales respectivas.

2 - ¿CUÁL ES EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA ENVIADOS TEMPORALMENTE A OTRO ESTADO MIEMBRO?

De conformidad con lo establecido en las normas comunitarias, los trabajadores que se desplazan dentro de la Unión Europea deben estar sometidos a una única legislación de seguridad social, salvo en los casos previstos explícitamente (apartado 1 del artículo 13 del Reglamento).

En líneas generales, el Reglamento (letras a), b) y c) del apartado 2 del artículo 13) establece que el régimen de seguridad social aplicable a las personas que, por motivos laborales, se desplazan de un Estado miembro a otro, es el del nuevo Estado de empleo.

Con el fin de favorecer al máximo posible la libre circulación de los trabajadores y de evitar inútiles y costosos trámites administrativos a los trabajadores, las empresas y las instituciones, las normas comunitarias vigentes prevén algunas excepciones al principio general mencionado.

La principal de estas excepciones consiste en la posibilidad, para el trabajador, de mantener la afiliación al régimen de seguridad social del Estado en el que normalmente opera la empresa (denominado Estado de envío), en todos los casos en que esa empresa envíe al trabajador a otro Estado miembro (denominado Estado de empleo) durante un período de tiempo que se prevea limitado desde un principio (máximo de 12 meses, prorrogable otros 12), siempre y cuando se mantengan una serie de condiciones que se indican a continuación.

Se prevé la misma excepción para los trabajadores por cuenta ajena desplazados temporalmente por la empresa para la que trabajan a bordo de un buque que enarbore un pabellón que no corresponda al del Estado a cuya legislación están sometidos normalmente estos trabajadores.

Estas situaciones, en las que se exonera del pago de las cotizaciones a la seguridad social en el Estado de empleo, que se denominan habitualmente **desplazamiento** del trabajador por cuenta ajena, están regidas respectivamente por el apartado 1 del artículo 14 y el apartado 1 del artículo 14 *ter* del Reglamento mencionado.

3 - ¿QUÉ SUCEDE CON LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA QUE EJERCEN TEMPORALMENTE UNA ACTIVIDAD EN UN ESTADO DE LA UNIÓN DIFERENTE DEL SUYO?

En el caso de los trabajadores por cuenta propia que desean ejercer su actividad durante un período de tiempo limitado (máximo de 12 meses, prorrogable otros 12) en un Estado miembro diferente de aquél en el que la ejercen normalmente, o a bordo de un buque que enarbole pabellón de otro Estado miembro, también se prevé la posibilidad de permanecer afiliados al régimen de seguro previsto en su Estado de establecimiento.

Esta situación, que, debido a la inexistencia de una empresa que desplace al trabajador, no puede definirse formalmente como un «desplazamiento», pero que posee las características básicas de este concepto, esta regida por el apartado 1 del artículo 14 *bis* y el apartado 2 del artículo 14 *ter* del Reglamento.

4 - ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS DEBE POSEER, CON ARREGLO A LA NORMATIVA COMUNITARIA ESPECÍFICA, EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA?

Con arreglo a lo previsto en las disposiciones mencionadas del Reglamento, se considera que un trabajador ha sido desplazado de forma regular cuando la empresa que opera en un Estado miembro, de la que el trabajador «*depende normalmente*», lo envía al territorio de otro Estado miembro para efectuar un trabajo «*por cuenta de la misma*» empresa y a condición de que «*la duración previsible de dicho trabajo no exceda de doce meses*» y de que dicho trabajador no sea enviado en sustitución de otro trabajador que haya llegado al final de su período de desplazamiento.

Así pues, además del carácter temporal del desplazamiento y de la circunstancia de que el mismo no se efectúe para sustituir a otro trabajador, los elementos distintivos e indispensables de un desplazamiento regular, que constituyen la causa más frecuente de dificultades a la hora de la interpretación y la aplicación, son la permanencia durante todo el período del desplazamiento de la relación de dependencia con respecto a la empresa de envío y el hecho de que el trabajo se realice por cuenta y en interés de esta última.

De forma más sintética y según la jurisprudencia constante actual del Tribunal de Justicia, recogida en la Decisión nº 181, debe considerarse que persisten los elementos distintivos anteriormente mencionados cuando exista y permanezca, durante todo el período de desplazamiento, un **vínculo orgánico** entre la empresa de envío y el trabajador desplazado.

5 - ¿CUÁNDO PUEDE CONSIDERARSE QUE EXISTE UN VÍNCULO ORGÁNICO ENTRE LA EMPRESA DE ENVÍO Y EL TRABAJADOR DESPLAZADO?

A este respecto, existen algunos principios derivados de una interpretación detallada de las normas así como de la jurisprudencia comunitaria y de la práctica cotidiana, según los cuales la persistencia del **vínculo orgánico** entre la empresa de envío y el trabajador desplazado, en concreto:

- supone que se ha comprobado que dicho vínculo es fruto de la voluntad manifestada de ambas partes de acordar los términos de un contrato de trabajo, como resultado del cual se produce la contratación;
- implica que la empresa de envío tiene el poder de rescindir el contrato de trabajo y proceder al despido;
- implica que la empresa de envío tiene, entre otros, el poder de determinar la «naturaleza» del trabajo realizado por el trabajador desplazado, entendiéndose que la empresa de envío, más que la facultad de definir en los más mínimos detalles el tipo de trabajo que ha de realizarse y las correspondientes modalidades para llevarlo a cabo, tiene el poder más general de decidir el producto final que ha de obtenerse o el servicio fundamental que ha de prestarse;
- significa que la obligación de remuneración corresponde a la empresa que ha celebrado el contrato; la subsistencia del vínculo orgánico, por tanto, no tiene relación con la cuestión del origen material de la remuneración del trabajador.

6 - ¿PUEDE SEGUIR HABLÁNDOSE DE DESPLAZAMIENTO EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS EN UN ESTADO MIEMBRO PARA SER DESPLAZADOS A OTRO?

Se trata de un caso que afecta principalmente, aunque no de forma exclusiva, a las empresas de trabajo temporal, y que, por sus características específicas, puede dar lugar a una serie de aplicaciones indebidas o de abusos (recuérdese el fenómeno de las «empresas buzón»).

La Decisión 181, que retoma a este respecto las orientaciones del Tribunal de Justicia Europeo, especifica que para que la empresa de envío pueda acogerse en estos casos a la figura del desplazamiento, dicha empresa debe ejercer, entre otras cosas, «*habitualmente actividades significativas en el territorio*» del Estado de envío. Por tanto, el simple ejercicio de actividades de gestión puramente internas en ese Estado no puede justificar la aplicación de las disposiciones en materia de desplazamiento.

La existencia de *actividades significativas* en el Estado de envío puede verificarse mediante una serie de elementos objetivos.

La siguiente lista de indicadores, que no se considera exhaustiva puesto que es preciso considerar la naturaleza de las actividades ejercidas, tiene sin embargo una importancia especial:

- el lugar en el que la empresa de envío tiene su sede y su administración;
- el volumen de la plantilla de personal administrativo de la empresa de envío en el Estado miembro de envío y en el de empleo (en caso de que solamente exista personal administrativo en el Estado de envío es imposible aplicar a la empresa las disposiciones en materia de desplazamiento);
- el lugar en que se contrata a los trabajadores desplazados;
- el lugar en que se celebra la mayor parte de los contratos con los clientes;
- la legislación aplicable a los contratos celebrados por la empresa de envío con sus clientes y con sus trabajadores;
- el volumen de negocios efectuado por la empresa de envío en el Estado miembro de envío y en el de empleo durante un período suficientemente definido. Por ejemplo, un volumen de negocios de aproximadamente el 25 % del total podría representar un indicador suficiente, excepto en los casos que se examinen individualmente cuando el volumen de negocios sea inferior al 25 %.

Para que las empresas en cuestión puedan cumplir el requisito de un «ejercicio habitual de actividades significativas» en el territorio del Estado de envío, deben además haber realizado sus actividades en ese Estado durante un cierto período de tiempo. Se considera generalmente que se satisface este requisito cuando se ha ejercido la actividad durante un mínimo de cuatro meses; si se trata de un período inferior a cuatro meses, se examina cada caso teniendo en cuenta asimismo todos los otros elementos.

7 - ¿QUÉ SUCEDE EN CASO DE QUE SE DESPLACE A UN TRABAJADOR PARA TRABAJAR EN VARIAS EMPRESAS?

El hecho de que el trabajador desplazado trabaje sucesiva o simultáneamente en varias empresas situadas en el mismo Estado miembro de empleo, o sucesivamente en diferentes Estados de empleo, no excluye la aplicación de las disposiciones en materia de desplazamiento.

Una vez más, el elemento esencial y decisivo en estos casos es la comprobación de que el trabajo sigue efectuándose *por cuenta* de la empresa de envío y, por tanto, en beneficio de ésta.

En definitiva, debe verificarse siempre y en cualquier circunstancia la existencia y la permanencia, durante todo el período del desplazamiento, del **vínculo orgánico** entre el trabajador desplazado y la empresa de envío cuyas características más significativas ya se han mencionado.

8 - ¿EXISTEN SITUACIONES EN LAS QUE SE EXCLUYA ABSOLUTAMENTE LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE DESPLAZAMIENTO?

Existen como mínimo cuatro situaciones en las que las disposiciones vigentes excluyen «a priori» la aplicabilidad de la normativa en materia de desplazamiento.

Las disposiciones en materia de desplazamiento no se aplican cuando:

- la empresa en la que está desplazado el trabajador pone a éste a disposición de otra empresa del Estado miembro donde está situada;
- la empresa en la que está desplazado el trabajador pone a éste a disposición de una empresa situada en otro Estado miembro;
- el trabajador es contratado en un Estado miembro para ser enviado por una empresa situada en un segundo Estado miembro a una empresa en un tercer Estado miembro;
- el trabajador es contratado en un Estado miembro por una empresa situada en otro Estado miembro para efectuar un trabajo en el primer Estado miembro.

En estos casos resultan evidentes los motivos por los que se ha excluido de manera drástica la posibilidad de aplicar la figura del desplazamiento: de hecho, la naturaleza especialmente compleja de las relaciones creadas en estas situaciones, además de no garantizar en ningún caso la

persistencia del vínculo orgánico entre el trabajador y la empresa de envío, contradice abiertamente el objetivo que persiguen las disposiciones en materia de desplazamiento que consiste en evitar complicaciones administrativas e interrupciones en la carrera de seguro en curso.

9 - POR LO QUE RESPECTA A LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA ¿EXISTEN LÍMITES PARA LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE DESPLAZAMIENTO?

En caso de que un trabajador por cuenta propia desee trabajar temporalmente, por cuenta ajena o por cuenta propia, en un Estado miembro diferente de aquél en el que normalmente efectúa su actividad, la verificación de la permanencia de las condiciones que permiten a este trabajador mantener su afiliación al régimen de seguro previsto en este último Estado debe basarse en criterios objetivos diferentes de los que hemos descrito para los trabajadores por cuenta ajena.

A este respecto, las disposiciones comunitarias indican como elementos idóneos de verificación la circunstancia de que el trabajador por cuenta propia:

- haya efectuado durante un cierto tiempo en el Estado miembro de establecimiento, con anterioridad al desplazamiento transnacional, «actividades significativas» (véase el anterior punto 6);
- pueda demostrar, en su caso mediante la presentación de los contratos pertinentes, el carácter efectivo de la actividad que realizará temporalmente en el marco del desplazamiento;
- durante la actividad temporal en el Estado miembro diferente del de establecimiento, siga cumpliendo en este último Estado las condiciones necesarias para retomar la actividad por cuenta propia cuando vuelva a su Estado de establecimiento (por ejemplo, el mantenimiento de un gabinete profesional o de otro tipo de infraestructura profesional, la continuación del pago de cotizaciones al régimen de seguridad social, el pago de impuestos, el mantenimiento del número de IVA, la inscripción en un colegio profesional y/o en una Cámara de Comercio, etc.).

Esta lista debe considerarse meramente indicativa en la medida en que, debido a la gran cantidad de profesiones afectadas, puede tenerse en cuenta un gran número de diferentes indicadores que, en algunos casos, pueden no existir (como en el caso de los informáticos o los traductores).

Por tanto, en este ámbito debe realizarse una evaluación caso por caso, evitando excesivas rigideces.

10 - ¿QUÉ DEBE HACERSE PARA OBTENER LA CERTIFICACIÓN DE DESPLAZAMIENTO DURANTE LOS 12 PRIMEROS MESES?

Cuando una empresa desplaza a un trabajador al territorio de otro Estado miembro, ésta (o el trabajador por cuenta ajena o cuenta propia) debe dirigirse a la institución competente del Estado de envío (o del Estado en el que el trabajador por cuenta propia ejerce normalmente su actividad) para conseguir el «certificado relativo a la legislación aplicable» (el formulario E 101, véase el anexo 1), que certifica que el trabajador está sujeto a la legislación de este Estado miembro y, por tanto, debe ser eximido de la aplicación de la legislación del Estado de empleo (por lo que respecta a las disposiciones específicas al desplazamiento de corta duración, véase el siguiente punto 11).

El formulario no puede tener una validez superior a doce meses y debe solicitarse con una antelación adecuada con respecto al inicio del período de desplazamiento.

No obstante, el formulario también puede expedirse excepcionalmente durante el período de desplazamiento así como después de su finalización, pero en cualquier caso en un plazo razonable.

Cuando un trabajador ha terminado el período inicial de desplazamiento, no puede autorizarse un nuevo período de desplazamiento para el mismo trabajador, las mismas empresas y el mismo Estado miembro, antes de que hayan transcurrido como mínimo dos meses desde el final del período anterior de desplazamiento. Sin embargo, se admite una excepción a este principio en situaciones específicas.

El trabajador desplazado y la empresa que lo envía deben poder presentar en cualquier momento el formulario E 101 a fin de que los organismos de seguro de los Estados afectados puedan efectuar las verificaciones necesarias.

Con este fin, debe conservarse el formulario E 101 (al igual que el E 102, que se mencionará cuando se aborde la prórroga del desplazamiento), incluso una vez finalizado el período de desplazamiento.

Además del formulario E 101, los trabajadores desplazados, para poder obtener asistencia en caso de enfermedad y maternidad en el Estado de empleo para ellos mismos y para los miembros de su familia, deben recibir de las instituciones competentes del Estado de envío el certificado relativo al derecho a las prestaciones sanitarias en especie, es decir, el formulario E 106 (en caso de que hayan transferido su residencia o lugar habitual de estancia al Estado de empleo), la tarjeta sanitaria europea o bien el formulario E 111 (si han mantenido su residencia en el Estado de envío).

En caso de que ya no sea posible utilizar el procedimiento de desplazamiento, las empresas y/o los trabajadores afectados deben acudir a las instituciones territorialmente competentes del Estado de empleo a fin de inscribirse en el régimen de seguro previsto en dicho país para la categoría a la que pertenecen los trabajadores.

11 ¿SE PREVÉ UN PROCEDIMIENTO SIMPLIFICADO PARA DESPLAZAMIENTOS NO SUPERIORES A TRES MESES?

Como ya se ha señalado, los desplazamientos se limitan en principio a un máximo de doce meses. Sin embargo, las empresas, en muchos casos, debido al tipo de actividad que efectúan, deben enviar a sus trabajadores a otros países con muchísima frecuencia para períodos breves o muy breves.

En estos casos sería imposible, o extremadamente difícil, poner en marcha a su debido tiempo el procedimiento habitual previsto para la emisión de los formularios E 101, con lo que los interesados no podrían contar con los certificados exigidos.

Por tanto, en los casos en que la duración prevista del desplazamiento no supere tres meses, puede aplicarse un procedimiento simplificado con arreglo a lo establecido en la Decisión n° 148⁴ de la Comisión Administrativa.

Con arreglo a este procedimiento, las instituciones competentes del Estado de envío, previa solicitud de las empresas interesadas, pueden emitir previamente una serie de formularios E 101 cuyo último recuadro ya está cumplimentado (indicación de la oficina con su dirección, sello, fecha y firma), que están provistos de un número correlativo y que presentan la siguiente mención: *«Desplazamiento de duración no superior a tres meses de conformidad con la Decisión n° 148 de la Comisión Administrativa de 25 de junio de 1992».*

⁴ Decisión n° 148 de la CASSTM, de 25 de junio de 1992, relativa a la utilización de la certificación referente a la legislación aplicable (E 101) en caso de desplazamientos que no excedan de tres meses, DO L 22 de 30.1.1993.

A la hora de utilizar el formulario, la empresa de envío cumplimenta todos los apartados y entrega una copia al trabajador y, en un plazo de 24 horas, envía otra copia a la institución territorialmente competente que, tras efectuar los controles pertinentes, conserva el documento como expediente⁵.

12 - ¿CÓMO PUEDE OBTENERSE AUTORIZACIÓN PARA UN PERÍODO ADICIONAL DE DESPLAZAMIENTO DE DOCE MESES?

Si el desplazamiento se prolonga por motivos imprevisibles más allá de los doce meses iniciales, el empresario (o bien el trabajador por cuenta propia) debe dirigirse, naturalmente con una anticipación suficiente con respecto al momento en que finalicen los doce primeros meses del desplazamiento, a las autoridades o instituciones competentes del Estado de empleo para que éstas le autoricen a mantener la inscripción de los trabajadores en el régimen de seguro del Estado de envío.

Con este fin, deben utilizarse, para cada trabajador interesado, cuatro copias del formulario E 102 (véase el anexo 2), del que deben cumplimentarse todos los puntos de la parte A.

La relación adjunta en anexo (anexo 3) ayudará a identificar las autoridades o instituciones competentes en cada Estado miembro para autorizar la prórroga del desplazamiento.

La autoridad competente o el organismo designado del Estado de empleo, una vez efectuados los controles pertinentes, y si acepta el mantenimiento del régimen de seguro del Estado de envío, completa la parte B de los formularios E 102 y entrega dos copias al empresario, que, a su vez, entrega una de ellas al trabajador en cuestión.

Los formularios E 102 deben asimismo conservarse cuidadosamente, entre otras por las personas interesadas, y deben presentarse a petición de los organismos de control.

13 - ¿QUÉ DEBE HACERSE EN LOS CASOS EN LOS QUE SE PREVÉ QUE, POR RAZONES OBJETIVAS, EL DESPLAZAMIENTO TENDRÁ UNA DURACIÓN SUPERIOR A 12 MESES?

⁵ Finlandia no aplica este procedimiento sino que utiliza un procedimiento electrónico específico.

Cuando se prevea que el desplazamiento tenga una duración superior a 12 meses, el empresario (o el trabajador por cuenta ajena) o el trabajador por cuenta propia debe recurrir al procedimiento previsto en el artículo 17 del Reglamento.

Para obtener una autorización de desplazamiento, como excepción a las disposiciones vigentes, el empresario (o el trabajador por cuenta ajena) o el trabajador por cuenta propia debe ponerse en contacto con la autoridad ministerial competente o el organismo designado del Estado a cuya legislación deseen seguir sujetos determinados trabajadores o una categoría de trabajadores (por ejemplo, los empleados de un banco, una sociedad de seguros o una compañía aérea) y solicitar la celebración de un acuerdo de conformidad con el artículo 17 del Reglamento entre esta autoridad o este organismo designado y la del Estado miembro en cuestión.

Debe adjuntarse a la solicitud un informe en el que, con arreglo a las indicaciones de la Recomendación nº 16⁶, se expongan los motivos que justifican su presentación. Es conveniente presentar la solicitud con la suficiente antelación, ya que si surgieran dificultades o el Estado de empleo planteara objeciones, podría retrasarse la celebración del acuerdo. Sin embargo, la solicitud puede presentarse con efectos retroactivos en situaciones excepcionales.

Cuando llegue a un acuerdo con la autoridad o el organismo designado del Estado miembro de empleo, la autoridad o el organismo designado del Estado de envío, al que se ha presentado la solicitud, expide el formulario E 101 o notifica el acuerdo a la empresa solicitante y a la institución competente para la emisión del formulario E 101.

Tras recibir la comunicación ministerial, la institución mencionada entrega a cada trabajador un formulario E 101 por duplicado, uno para la empresa y otro para el trabajador.

En los casos en cuestión, la institución competente para emitir el formulario E 101 debe marcar la casilla correspondiente al artículo 17 y mencionar en el punto 5.2 y/o 5.3 la duración del período para el cual se ha celebrado el acuerdo, así como las referencias de la comunicación por la que la autoridad competente o el organismo designado por el Estado de empleo autoriza que el trabajador siga sujeto a la legislación del Estado de envío.

⁶ *Recommandation n° 16 de la CASSTM du 12 décembre 1984, concernant la conclusion d'accords en vertu de l'article 17 du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil* (Recomendación nº 16 de la CASSTM, de 12 de diciembre de 1984,

Deberá transmitirse el original de esta comunicación, en manos de la empresa de envío, a la empresa a la que el trabajador se desplaza, a fin de poder demostrar, en cualquier circunstancia, que la exclusión de la legislación del Estado miembro en el que se efectúa el trabajo es legítima y justificar, por tanto, el impago de las cotizaciones previstas por dicha legislación.

14 - SUSPENSIÓN E INTERRUPCIÓN DEL PERÍODO DE DESPLAZAMIENTO

Las suspensiones temporales de la actividad laboral durante el período de desplazamiento, cualquiera que sea su motivo legítimo (vacaciones, enfermedad, períodos de formación en la empresa de envío, etc.), no pueden justificar una prolongación del mismo durante un período equivalente. Por tanto, el desplazamiento finalizará exactamente en la fecha prevista, con independencia del número y la duración de las diferentes suspensiones de la actividad.

Por tanto, no pueden autorizarse prolongaciones abusivas del período de desplazamiento mediante interrupciones temporales repetidas.

En caso de que no se haya producido materialmente el desplazamiento del trabajador, o que no haya tenido lugar su prolongación, así como en caso de interrupción del desplazamiento antes de la fecha de finalización, el trabajador y el empresario deben comunicar la interrupción del desplazamiento a la institución del Estado de envío.

Existe la misma obligación de información en caso de que el trabajador, durante el período del desplazamiento, sea destinado o transferido a otra empresa del Estado de origen, como por ejemplo en caso de transferencia o enajenación de la empresa, o de fusión de ésta con otra empresa.

15 - LA OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN Y EL CONTROL DE LA REGULARIDAD DE LOS DESPLAZAMIENTOS. FUNCIÓN DE LA COMISIÓN ADMINISTRATIVA EN CASO DE DESACUERDO ENTRE LAS INSTITUCIONES

A fin de garantizar una utilización correcta de la figura del desplazamiento, las instituciones competentes del Estado miembro a cuya legislación siguen sujetos los trabajadores están obligadas a informar al empresario y al trabajador desplazado, mediante folletos o cualquier otro material informativo, sobre las condiciones que rigen el desplazamiento, y a advertirles sobre la posibilidad

relativa a la celebración de acuerdos en virtud del artículo 17 del Reglamento (CEE) n° 1408/71 del Consejo) (*D.O. n° C 273 de 24.10.1985*).

de controles directos a fin de verificar que siguen cumpliéndose las condiciones que permitieron el desplazamiento.

Las instituciones competentes del Estado de residencia deben transmitir similares informaciones a los trabajadores por cuenta propia que lleven a cabo temporalmente su actividad laboral en otro Estado miembro.

Las instituciones competentes del Estado de envío y del Estado de empleo, a la vez que ofrecen a las empresas y a los trabajadores todas las garantías pertinentes a fin de no obstaculizar la libre circulación de los trabajadores y la libre prestación de servicios, deben adoptar individualmente o en colaboración entre ellas todas las medidas necesarias a fin de verificar la existencia y la persistencia de las condiciones inherentes a la figura del desplazamiento (vínculo orgánico, ejercicio de actividades significativas en el Estado de envío, mantenimiento en el Estado de residencia de las infraestructuras necesarias para el ejercicio de una actividad por cuenta propia, etc.).

Cuando, tras efectuar controles, pueda ponerse en duda la justificación del desplazamiento y/o la validez y la justificación de la emisión del formulario E 101, y si las instituciones afectadas no llegan a ningún acuerdo, cada una de estas instituciones puede presentar una nota a la Comisión Administrativa a través de su representante gubernamental. La Comisión examinará la nota durante la primera reunión celebrada después del vigésimo día tras la presentación de dicha nota con el fin de intentar conciliar los puntos de vista divergentes.