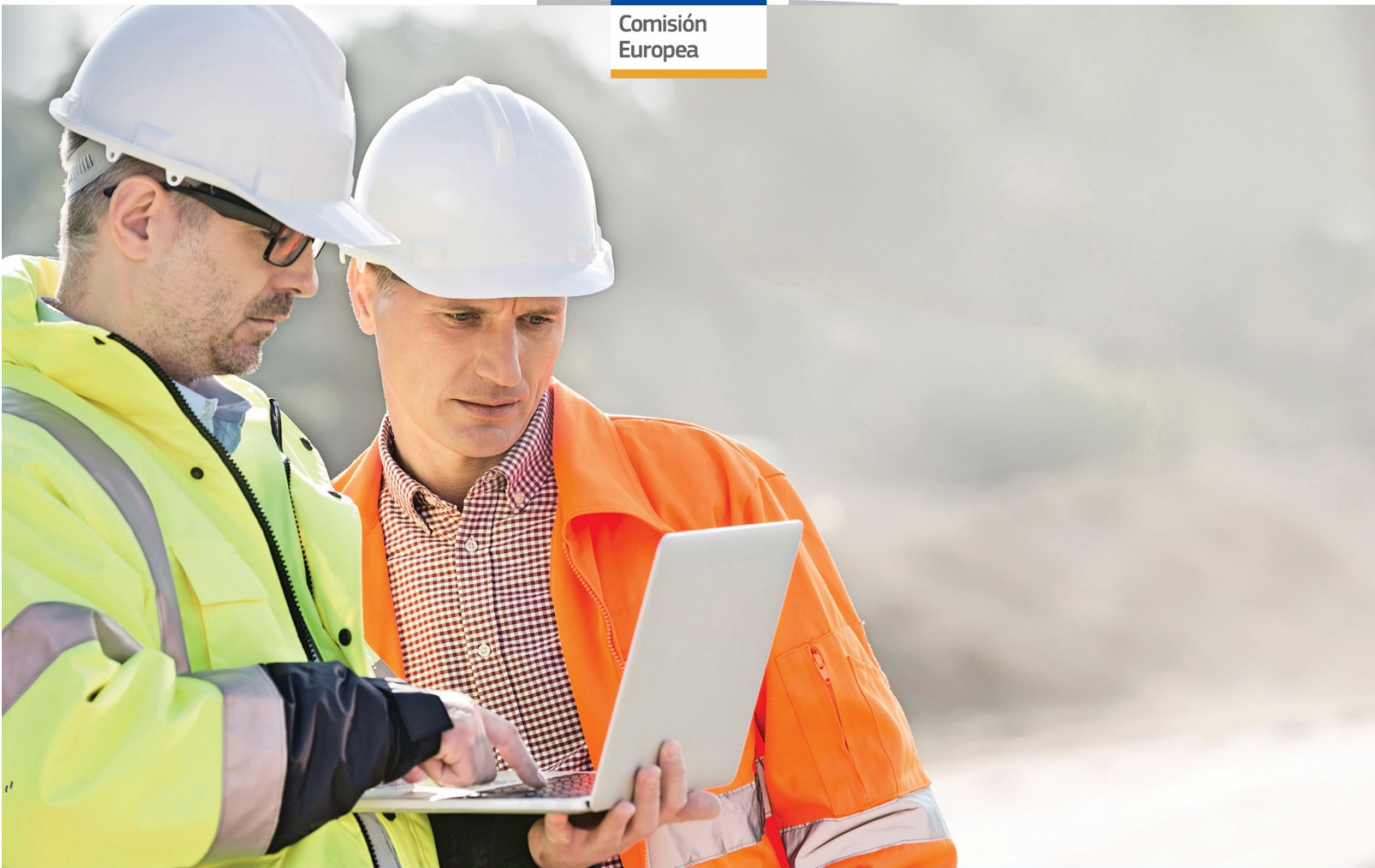




Comisión  
Europea



# GUÍA PRÁCTICA

SOBRE EL DESPLAZAMIENTO  
DE TRABAJADORES

La Europa  
social

## PONERSE EN CONTACTO CON LA UNIÓN EUROPEA

### En persona

En la Unión Europea existen cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

### Por teléfono o por correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede acceder a este servicio:

- marcando el número de teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por las llamadas);
- marcando el siguiente número de teléfono: +32 22999696; o
- por correo electrónico: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

## BUSCAR INFORMACIÓN SOBRE LA UNIÓN EUROPEA

### En línea

Puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la Unión en el sitio web Europa: [https://europa.eu/european-union/index\\_es](https://europa.eu/european-union/index_es)

### Publicaciones de la Unión Europea

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la Unión Europea en:

<https://publications.europa.eu/es/publications>

Si desea obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o su centro de información local ([https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)).

### Derecho de la Unión y documentos conexos

Para acceder a la información jurídica de la Unión Europea, incluido todo el Derecho de la Unión desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, puede consultar el sitio web EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

### Datos abiertos de la Unión Europea

El portal de datos abiertos de la Unión Europea (<http://data.europa.eu/euodp/es>) permite acceder a conjuntos de datos de la Unión. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente con fines comerciales o no comerciales.

Manuscrito finalizado en septiembre de 2019

Ni la Comisión Europea ni nadie que actúe en su nombre se responsabilizarán del uso que pudiera hacerse de esta información.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2019

© Unión Europea, 2019

Imágenes © Shutterstock

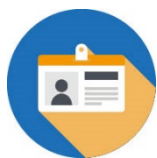
Reutilización autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

La política relativa a la reutilización de los documentos de la Comisión Europea fue establecida por la Decisión 2011/833/UE (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39).

Cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté sujeto a los derechos de autor de la Unión Europea requerirá la autorización de sus titulares.

1	INTRODUCCIÓN.....	5
1.1	¿Por qué es necesario este documento?.....	5
1.2	Breve descripción de las reglas.....	6
2	ANTES DEL DESPLAZAMIENTO .....	7
2.1	¿Cuándo puede una empresa contemplar el desplazamiento de trabajadores a otro Estado miembro?.....	7
2.2	¿Debo cumplir con alguna formalidad antes de iniciar la prestación de servicios en otro Estado miembro?.....	8
2.3	Tengo previsto desplazar trabajadores por un periodo de tiempo muy corto. ¿Se aplican las mismas normas?.....	9
2.4	¿Qué ocurre con los «viajes de negocios» a otro Estado miembro? ¿Las normas sobre desplazamientos se aplican a cualquier misión en el extranjero de los trabajadores?.....	10
2.5	¿Puede desplazarse a un nacional de un tercer país a un Estado miembro?.....	11
2.6	¿Qué prevé el Derecho de la UE respecto de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores desplazados?.....	11
2.7	¿Qué significa «remuneración» en el contexto del desplazamiento de trabajadores?.....	12
2.8	¿Existen condiciones de trabajo y empleo específicas para los trabajadores desplazados cedidos por empresas de trabajo temporal?.....	13
2.9	¿Los convenios colectivos a nivel de la empresa usuaria (aunque no sean de aplicación universal) son también aplicables a los trabajadores desplazados cedidos por empresas de trabajo temporal?.....	14
2.10	¿Cómo se supone que la empresa de trabajo temporal debe conocer las condiciones de empleo y trabajo aplicadas en la empresa usuaria (especialmente cuando se establecen en un convenio colectivo de empresa)?.....	14
2.11	¿La empresa usuaria puede desplazar a otro Estado miembro a un trabajador desplazado cedido por una empresa de trabajo temporal («cadena de desplazamientos»)?.....	14
2.12	Tengo previsto desplazar trabajadores por un periodo de tiempo prolongado. ¿Qué normas específicas se aplican a los desplazamientos de larga duración?.....	15
2.13	¿Qué es una notificación motivada?.....	16
2.14	¿Dónde puedo encontrar información sobre las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores desplazados?.....	16
2.15	¿Están los Estados miembros obligados a indicar el importe de la remuneración a la que tienen derecho los trabajadores desplazados a su territorio?.....	16
2.16	¿Qué tipo de convenios colectivos deberían tenerse en cuenta?.....	17

2.17	¿Están los Estados miembros obligados a facilitar en el sitio web oficial único a escala nacional el texto de cualquier convenio colectivo aplicable a los trabajadores desplazados? .....	17
2.18	¿Puede un empleador desplazar a trabajadores recién contratados? .....	18
2.19	¿Qué información debería proporcionar el empleador al trabajador antes del desplazamiento? .....	18
2.20	¿El empleador debe pagar o reembolsar los gastos de viaje de los trabajadores desplazados? .....	19
2.21	¿Qué condiciones de trabajo y empleo se aplican a los trabajadores en «viajes de negocios»? .....	19
<b>3</b>	<b>DURANTE EL DESPLAZAMIENTO .....</b>	<b>20</b>
3.1	Un sindicato se ha puesto en contacto con el empleador de los trabajadores desplazados para entablar una negociación colectiva. ¿Es esto conforme con el Derecho de la UE? .....	20
3.2	¿Cómo pueden los Estados miembros identificar un desplazamiento falso? .....	20
3.3	En caso de inspección ¿qué documentos deben estar disponibles? .....	21
3.4	Los inspectores de trabajo del Estado miembro de acogida se niegan a considerar el complemento por desplazamiento como parte de la remuneración. ¿Es esto correcto según el Derecho de la UE? .....	22
3.5	¿Puede mi empleador deducir de mi salario los costes de alojamiento y manutención? .....	24
3.6	¿Puede el Estado miembro de acogida pedirme que cumpla con las disposiciones de dicho Estado miembro sobre el reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención? .....	24
3.7	En el caso de una cadena de subcontratación, ¿quién es responsable del cumplimiento de los requisitos? .....	25
3.8	¿Es posible establecer un sistema de responsabilidad en la subcontratación solo para situaciones transfronterizas? .....	25
3.9	Mi empleador no me paga como corresponde. ¿Puedo presentar una denuncia o iniciar un procedimiento judicial en el Estado miembro de acogida? .....	25
3.10	Se ha impuesto una sanción elevada tras una inspección. ¿Es esto conforme con el Derecho de la UE? .....	26
<b>4</b>	<b>TRAS EL DESPLAZAMIENTO .....</b>	<b>27</b>
4.1	¿Puedo presentar una denuncia o iniciar un procedimiento judicial contra mi empleador una vez finalizado el desplazamiento? ¿Debería hacerlo en el Estado miembro de acogida o de origen? .....	27
4.2	¿Puede el Estado miembro de acogida solicitar documentos relativos a un desplazamiento tras su finalización? .....	27



## 1 INTRODUCCIÓN

La legislación de la UE en materia de desplazamiento de trabajadores garantiza la protección de los trabajadores desplazados durante su desplazamiento, en lo que se refiere a la libre prestación de servicios transfronterizos, mediante el establecimiento de disposiciones obligatorias sobre las condiciones de trabajo y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores que deben respetarse. Para garantizar el justo ejercicio de la libre prestación de servicios y mejorar la protección de los trabajadores, la Comisión Juncker emprendió una revisión de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores, que ha sido adoptada por los colegisladores como Directiva 2018/957/UE. Para garantizar que las normas sobre desplazamiento se aplican de manera uniforme, los colegisladores también adoptaron la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE.

Esta reforma del marco jurídico tiene como objetivo garantizar una movilidad laboral justa en el mercado interior. Para ello, la Comisión Juncker también propuso la creación de la Autoridad Laboral Europea (ALE), creada por el Reglamento (UE) 2019/1149. La ALE se encarga de apoyar la aplicación por parte de las autoridades nacionales de la legislación de la UE en materia de movilidad laboral, incluidas

las normas relativas al desplazamiento de trabajadores, facilitar el acceso a la información de los individuos, los empleadores y las organizaciones de interlocutores sociales, mediar en disputas transfronterizas entre administraciones nacionales y apoyar la cooperación de los Estados miembros en materia de lucha contra el trabajo no declarado.

### 1.1 ¿POR QUÉ ES NECESARIO ESTE DOCUMENTO?

El objetivo del presente documento es ayudar a los trabajadores, los empleadores y las autoridades nacionales a entender las normas relativas al desplazamiento de trabajadores, que han sido revisadas con la adopción de la Directiva 2014/67/UE y la Directiva 2018/957/UE. Esta comprensión es fundamental para garantizar que los trabajadores conozcan sus derechos y que las autoridades nacionales y los empleadores apliquen las normas de manera correcta y coherente en toda la UE.

Tenga en cuenta que las medidas nacionales de transposición de la Directiva 2018/957/UE solo serán aplicables a partir del 30 de julio de 2020.

Para facilitar su consulta, el documento se organiza en torno a la aclaración de las preguntas en el orden en el que suelen presentarse: qué hacer antes, durante y después del desplazamiento de trabajadores.



Este documento es una guía práctica sobre el desplazamiento. No constituye una interpretación jurídica de las disposiciones de las Directivas.

### 1.2 BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS REGLAS

Los artículos 56 a 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en lo sucesivo, «TFUE») establecen la libre prestación de servicios dentro de la Unión. El artículo 57 especifica que el prestador de un servicio podrá, con objeto de realizar dicha prestación, ejercer temporalmente su actividad en el Estado miembro donde se lleve a cabo la prestación, en las mismas condiciones que imponga ese Estado a sus propios nacionales. La libre prestación de servicios incluye el derecho de un prestador de servicios establecido en un Estado miembro a desplazar temporalmente trabajadores a otro Estado miembro para prestar un servicio.

Según la jurisprudencia del Tribunal, la libre prestación de servicios podrá limitarse para alcanzar un objetivo legítimo, como la protección de los trabajadores, siempre que las medidas de que se trate sean adecuadas para garantizar la consecución de dicho objetivo y no vayan más allá de lo necesario para alcanzarlo.

El marco legislativo de la UE en materia de desplazamiento de trabajadores está integrado por distintos actos.

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores desplazados, se aplican tres Directivas (en lo sucesivo «las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores», cuando se haga referencia a las tres Directivas):

- ▶ Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios;
- ▶ Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»); y
- ▶ Directiva 2018/957/UE, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Las disposiciones de esta Directiva serán aplicables únicamente a partir del 30 de julio de 2020. Hasta esta fecha, la Directiva 96/71/CE sigue siendo aplicable en su versión original.

Por lo que se refiere a la seguridad social, la asegurabilidad de los trabajadores desplazados (en el sentido de la Directiva 96/71/CE) queda regulada por los artículos 12, 13 y 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y su Reglamento de Ejecución (CE) n.º 987/2009. Estos Reglamentos ofrecen un marco jurídico que determina el Estado miembro en el que se asegurará al trabajador desplazado, así como otras condiciones que deben cumplirse para que la persona siga cubierta por la legislación en materia de seguridad social del Estado miembro en el que ejerce normalmente una actividad asalariada.

La recientemente adoptada Directiva 2019/1152/UE, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea exige que se informe a cada trabajador de los aspectos esenciales de la relación laboral. A partir del 1 de agosto de 2022, sustituye a la obligación de facilitar información establecida por la Directiva 91/533/CEE. El artículo 6 de la Directiva 2019/1152/UE exige a los empleadores que faciliten esa información a los trabajadores enviados a otro Estado miembro antes de su partida, y especifica también la información adicional que debe facilitarse a los trabajadores desplazados, a tenor de la Directiva 96/71/CE (véase la pregunta 2.19.).



## 2 ANTES DEL DESPLAZAMIENTO

### 2.1 ¿CUÁNDO PUEDE UNA EMPRESA CONTEMPLAR EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES A OTRO ESTADO MIEMBRO?

El desplazamiento de trabajadores se produce en el marco de la prestación de servicios transfronteriza. Solo las empresas legalmente establecidas en un Estado miembro (el «Estado miembro de origen») pueden hacer uso de la libre prestación de servicios. Una empresa se establece cuando ejerce una actividad económica por un periodo de tiempo indefinido y a través de una infraestructura estable desde la que efectivamente se realice la actividad comercial de prestación de servicios.

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, el desplazamiento de trabajadores está regulado por la Directiva 96/71/CE si lo realiza, en el marco de una prestación transfronteriza de servicios y por un periodo de tiempo limitado, una empresa que se encuentra en una de las situaciones siguientes:

- (a) ha celebrado un contrato de servicios con un destinatario que opera en otro Estado miembro («el Estado miembro de acogida») (en lo sucesivo, «desplazamiento en el marco de un contrato de servicios»); o
- (b) desea desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo (en lo sucesivo «desplazamiento intragrupo»); o
- (c) es una empresa de trabajo temporal o una agencia de colocación y tiene previsto desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de otro Estado miembro (en lo sucesivo «desplazamiento por una empresa de trabajo temporal»).

En todos estos casos, la empresa solo podrá desplazar a un trabajador al amparo de la Directiva 96/71/CE si existe una relación laboral con el trabajador durante todo el periodo de desplazamiento.

## 2.2 ¿DEBO CUMPLIR CON ALGUNA FORMALIDAD ANTES DE INICIAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN OTRO ESTADO MIEMBRO?

Sí.

A efectos de la seguridad social, los Reglamentos 883/2004 y 987/2009 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social prevén formalidades en el Estado miembro de origen: la empresa que desplace a un trabajador a otro Estado miembro deberá ponerse en contacto con la institución competente del Estado de desplazamiento y, siempre que sea posible, debería hacerlo antes del desplazamiento. La institución competente deberá entregar al trabajador un certificado A1 que indique que, hasta una fecha determinada, se le aplicarán las normas especiales para trabajadores desplazados previstas en los Reglamentos 883/2004 y 987/2009. El certificado también indicará, en su caso, las condiciones de aplicación de estas normas especiales al trabajador. Véase también la Guía Práctica sobre la legislación aplicable en la UE, el EEE y Suiza<sup>1</sup>.

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores desplazados, la Directiva 2014/67/UE permite, pero no exige, al Estado miembro de acogida imponer otros requisitos administrativos y medidas de control, siempre que estén justificadas y sean proporcionadas de conformidad con el Derecho de la UE.

Así, el artículo 9, apartado 1, de la Directiva 2014/67/UE permite al Estado miembro de acogida exigir, en particular, las siguientes medidas administrativas **antes del desplazamiento**:

- ▶ la obligación de presentar una declaración simple a las autoridades nacionales competentes responsables, a más tardar cuando comience la prestación de servicios, que contenga la información pertinente necesaria para posibilitar los controles materiales en el lugar de trabajo, en particular:
  - la identidad del prestador de servicios;
  - el número previsto de trabajadores desplazados claramente identificables;
  - la persona de enlace y la persona de contacto;
  - la duración previsible y las fechas previstas del comienzo y de la finalización del desplazamiento;
  - la dirección o direcciones del lugar de trabajo; y
  - la naturaleza de los servicios que justifican el desplazamiento;
- ▶ la obligación de designar una persona para que sirva de enlace con las autoridades competentes del Estado miembro de acogida;
- ▶ la obligación de designar una persona de contacto que actúe como representante por medio de la cual los interlocutores sociales pertinentes puedan intentar que el prestador de servicios participe en negociaciones colectivas en el Estado miembro de acogida.

Tenga en cuenta que los Estados miembros de acogida tienen derecho a establecer otros requisitos administrativos, siempre que estén justificados y sean proporcionados.

---

1 Guía práctica sobre la legislación aplicable en la Unión Europea (UE), el Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza, disponible aquí: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>



---

## EN LA PRÁCTICA

La mayoría de los Estados miembros han implantado un sistema electrónico para la declaración anterior.

Para ver cuáles de estas medidas se aplican en los distintos Estados miembros, consulte este documento<sup>2</sup> o visite los sitios web oficiales únicos a escala nacional, a los que se puede acceder a través de las páginas de Tu Europa: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_es.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_es.htm)

---

### 2.3 TENGO PREVISTO DESPLAZAR TRABAJADORES POR UN PERIODO DE TIEMPO MUY CORTO. ¿SE APLICAN LAS MISMAS NORMAS?

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores desplazados, la Directiva 96/71/CE se aplica a todos los desplazamientos, independientemente de su duración. No obstante, algunas disposiciones de la Directiva no son aplicables a un desplazamiento de corta duración o permiten a los Estados miembros de acogida no aplicar sus normas a este tipo de desplazamientos.

En primer lugar, existe una excepción obligatoria en los casos de trabajos de montaje inicial o de primera instalación de un bien cuando la duración del desplazamiento no supere los ocho días. En estos casos, no se aplican las normas de la Directiva sobre la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas y la remuneración (la excepción no afecta al sector de la construcción).

En segundo lugar, los Estados miembros de acogida disponen de las siguientes opciones:

- ▶ decidir, tras consultarlo con los interlocutores sociales, no aplicar las normas sobre la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas y la remuneración cuando la duración del desplazamiento no exceda de un mes en un periodo de referencia de un año;
- ▶ permitir excepciones a la norma sobre remuneración establecida por los convenios colectivos en el caso de los desplazamientos en el marco de un contrato de servicios o desplazamientos intragrupos cuando la duración del desplazamiento no exceda de un mes; Tenga en cuenta que esto no es posible en el caso de un desplazamiento por una empresa de trabajo temporal.
- ▶ no aplicar las normas sobre la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas y la remuneración por considerar que el volumen de trabajo que va a realizarse no es significativo. Tenga en cuenta que esto no es posible en el caso de un desplazamiento por una empresa de trabajo temporal.

Los periodos indicados anteriormente se calculan sobre un periodo de referencia de un año. A efectos de estos cálculos, se tendrán en cuenta los periodos previos en los que el puesto se haya cubierto con un trabajador desplazado.

Tenga en cuenta que el resto de las disposiciones de la Directiva 96/71/CE siguen siendo aplicables a los trabajadores en cuestión.

Tenga en cuenta que algunos Estados miembros de acogida han eximido a los desplazamientos de corta duración, o a otros tipos de desplazamientos, de ciertas obligaciones que imponen como medida nacional de control en virtud del artículo 9 de la Directiva 2014/67/UE, en particular, de la obligación de presentar la declaración antes del desplazamiento.

---

2 Enlace al anexo I - Informe de ejecución

---

## EXCEPCIONES EN LA PRÁCTICA

### BÉLGICA

Antes de desplazar trabajadores a Bélgica, el prestador de servicios transfronterizos debe presentar una declaración a través de la plataforma [Limosa](#).

No obstante, algunas actividades están exentas de la obligación de presentar la declaración, en particular:

- ▶ los trabajadores del sector del transporte internacional de pasajeros y mercancías (salvo el transporte terrestre);
- ▶ los trabajadores que asisten a reuniones con una lista cerrada de asistentes (negociaciones estratégicas, negociaciones de contratos con clientes, evaluaciones del rendimiento, etc.);
- ▶ los técnicos especializados necesarios para efectuar trabajos urgentes de mantenimiento o reparación de máquinas o equipamientos (menos de cinco días por mes);
- ▶ atletas: trabajadores de empresas extranjeras si viajan a una competición deportiva internacional;
- ▶ los artistas de renombre internacional, si su estancia no supera los veintiún días por trimestre;
- ▶ los científicos que participen en un programa científico de una universidad o instituto científico de acogida, siempre que la estancia no supere los tres meses por año civil.

---

En cuanto a las normas de seguridad social relativas a los desplazamientos de corta duración, véase la pregunta 2.4.

### 2.4 ¿QUÉ OCURRE CON LOS «VIAJES DE NEGOCIOS» A OTRO ESTADO MIEMBRO? ¿LAS NORMAS SOBRE DESPLAZAMIENTOS SE APLICAN A CUALQUIER MISIÓN EN EL EXTRANJERO DE LOS TRABAJADORES?

Los trabajadores enviados temporalmente a trabajar en otro Estado miembro, pero que no prestan servicios en él, no son trabajadores desplazados. Este es el caso, por ejemplo, de los trabajadores en viaje de negocios (cuando no se presta ningún servicio), que asisten a conferencias, reuniones, ferias, que siguen una formación, etc. Estos trabajadores no están cubiertos por las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores y, por lo tanto, no les son aplicables los requisitos administrativos ni las medidas de control establecidas en el artículo 9 de la Directiva 2014/67/UE.

Tenga en cuenta que, por lo que se refiere a la coordinación de la seguridad social, los Reglamentos (CE) 883/2004 y (CE) 987/2009 establecen que, para cada actividad laboral transfronteriza (incluidos los «viajes de negocios») el empleador, o cualquier trabajador por cuenta propia afectado, tiene la obligación de notificarlo por adelantado al Estado miembro (de origen) competente, siempre que sea posible, y de obtener un documento portátil A1 (DP A1). Esta obligación abarca cualquier actividad económica, aunque sea de corta duración. Estos Reglamentos tampoco prevén ninguna excepción para los viajes de negocios<sup>3</sup>.

---

3 Las formalidades relativas a los viajes de negocios se están debatiendo actualmente en el marco de la revisión de las normas de la UE en materia de coordinación de la seguridad social.

## 2.5 ¿PUEDE DESPLAZARSE A UN NACIONAL DE UN TERCER PAÍS A UN ESTADO MIEMBRO?

Sí. Si un nacional de un tercer país reside y trabaja legalmente en un Estado miembro, el empleador puede desplazar a este trabajador a otro Estado miembro en las mismas condiciones que un ciudadano de la Unión.

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores se aplican plenamente a dichos trabajadores.

El Tribunal de Justicia Europeo ha dejado claro en el asunto Van der Elst (C-43/93) que los Estados miembros de acogida no tienen derecho a exigir un permiso de trabajo a los nacionales de terceros países desplazados por una empresa establecida en otro Estado miembro.

En el ámbito de la coordinación de la seguridad social, los nacionales de terceros países están cubiertos por el Reglamento (UE) n.º 1231/2010, siempre que residan legalmente (vivan y trabajen legalmente) en el territorio de un Estado miembro y se encuentren en una situación que no se limita, a todos los efectos, a un único Estado miembro, por lo que pueden considerarse desplazados dentro de las normas de coordinación de la seguridad social en las mismas condiciones que los nacionales de la UE.

## 2.6 ¿QUÉ PREVÉ EL DERECHO DE LA UE RESPECTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS?

La Directiva 96/71/CE, modificada por la Directiva 2018/957/UE (aplicable a partir del 30 de julio de 2020), enumera las condiciones de trabajo y empleo del Estado miembro de acogida que deben otorgarse a los trabajadores desplazados:

- (a) los períodos máximos de trabajo, así como los períodos mínimos de descanso;
- (b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
- (c) la remuneración<sup>4</sup>, incluido el incremento por horas extraordinarias; esta letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;
- (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 y empleo 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<sup>5</sup>;
- (i) los complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstos para los trabajadores que están fuera de su domicilio por motivos profesionales<sup>6</sup>.

Esta lista es exhaustiva con una única excepción: un Estado miembro de acogida podrá, de conformidad con el Tratado, y sobre la base de la igualdad de trato, exigir también la aplicación de las condiciones de trabajo y empleo en materias distintas de las enumeradas anteriormente **en la medida en que se trate de disposiciones de orden público.**

4 A partir del 30 de julio de 2020. Hasta esta fecha, «cuantías de salario mínimo».

5 A partir del 30 de julio de 2020.

6 A partir del 30 de julio de 2020.

El concepto de «disposiciones de orden público» debe interpretarse de forma estricta. Solo puede aplicarse a las disposiciones nacionales cuyo cumplimiento se haya considerado tan esencial para la protección del orden político, social o económico del Estado miembro de que se trate como para exigir su cumplimiento por todas las personas que se encuentren en el territorio nacional de dicho Estado miembro y todas las relaciones jurídicas existentes en él.

Por último, cabe señalar que las Directivas enumeran los elementos de la legislación del Estado miembro de acogida que se aplican a los trabajadores desplazados, pero no armonizan su contenido. Por tanto, corresponde al Estado miembro, por ejemplo, determinar el nivel y los elementos constitutivos de la remuneración y decidir si la legislación nacional regula todas las condiciones de trabajo y empleo enumeradas en el artículo 3, apartado 1, y de qué manera.

### 2.7 ¿QUÉ SIGNIFICA «REMUNERACIÓN» EN EL CONTEXTO DEL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES?

La Directiva 2018/957/UE no define «remuneración»<sup>7</sup>. No obstante, especifica que, por lo que se refiere a los trabajadores desplazados, la remuneración incluye «todos los elementos constitutivos de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales [...] nacionales o de los convenios colectivos [...] que [...] hayan sido declarados de aplicación universal».

La Directiva 2018/957/UE establece que el concepto de remuneración se determinará al nivel apropiado, es decir, con arreglo a la legislación o las prácticas nacionales del Estado miembro de acogida. Por lo tanto, la Directiva no pretende determinar el concepto de remuneración ni definir ninguno de sus elementos constitutivos.

La remuneración (con sus distintos elementos) de un trabajador del Estado miembro de acogida puede fijarse mediante normas de distinta naturaleza: disposiciones legislativas y otras disposiciones reglamentarias, distintos tipos de convenios colectivos (nacional, sectorial, local, de empresa) y el contrato de trabajo individual suscrito entre el empleador y el trabajador.

En el caso de los trabajadores desplazados, solo se considerarán remuneración los elementos de la remuneración obligatoriamente aplicables a todos los trabajadores de la zona geográfica o del sector. Se consideran de aplicación obligatoria aquellos elementos establecidos por la legislación nacional o por convenios colectivos de aplicación universal o de cualquier otro modo de aplicación a todos los trabajadores locales de la zona geográfica o el sector de que se trate, de conformidad con el artículo 3, apartado 8.

Tenga en cuenta que existen normas específicas para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, véase la pregunta 2.8.

---

<sup>7</sup> Tenga en cuenta que el concepto de «remuneración» previsto en la Directiva 2018/957/UE solo será aplicable a partir del 30 de julio de 2020. Hasta esa fecha, los trabajadores desplazados tienen derecho a «cuantías de salario mínimo», como se establece en la Directiva 96/71/CE.

---

## EN LA PRÁCTICA

Los trabajadores desplazados solo percibían «cuantías de salario mínimo» de conformidad con lo dispuesto en la Directiva 96/71/CE. Con la Directiva 2018/957/UE, los trabajadores desplazados tienen derecho a todos los elementos de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales o de los convenios colectivos de aplicación universal o de cualquier otro modo de aplicación de conformidad con el artículo 3, apartado 8, independientemente de su denominación.

Por ejemplo, en Austria, en el sector de la construcción, esto incluye el incremento por horas extraordinarias, el complemento de nocturnidad, el complemento por domingos o festivos, las vacaciones no disfrutadas, el subsidio extra por vacaciones, la prima de fin de año y la paga extraordinaria «de Navidad». Las primas por trabajos sucios, pesados o peligrosos serían aplicables a los trabajadores desplazados siempre que cumplan las condiciones para beneficiarse de ellas.

---

### 2.8 ¿EXISTEN CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO ESPECÍFICAS PARA LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS CEDIDOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL?

Sí. La Directiva 2018/957/UE establece normas específicas para los trabajadores desplazados cedidos por empresas de trabajo temporal. El empleador (la empresa de trabajo temporal) debe garantizar a los trabajadores desplazados cedidos por empresas de trabajo temporal las condiciones de trabajo y empleo aplicables en virtud del artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, es decir, en principio y como mínimo, las que se aplicarían si hubieran sido contratados por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

Los Estados miembros también pueden exigir que, además de lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE, los trabajadores desplazados cedidos por empresas de trabajo temporal se beneficien de las condiciones más favorables que se aplican a escala nacional a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.



---

## EN LA PRÁCTICA

El desplazamiento de trabajadores por una empresa de trabajo temporal o agencia de colocación establecida en un Estado miembro distinto del de la empresa usuaria constituye una forma específica de desplazamiento.

En el asunto *Rush Portuguesa*, el Tribunal señaló que una empresa dedicada a la puesta a disposición de mano de obra, si bien es un proveedor de servicios según se define en el Tratado, realiza actividades dirigidas específicamente a permitir que los trabajadores accedan al mercado de trabajo del Estado miembro de acogida.

Este vínculo especial con el mercado de trabajo del Estado miembro de acogida justifica que los trabajadores desplazados a través de empresas de trabajo temporal se beneficien del principio de igualdad de trato.

---

### 2.9 ¿LOS CONVENIOS COLECTIVOS A NIVEL DE LA EMPRESA USUARIA (AUNQUE NO SEAN DE APLICACIÓN UNIVERSAL) SON TAMBIÉN APLICABLES A LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS CEDIDOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL?

Sí, a diferencia de otros tipos de trabajadores desplazados, las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores desplazados cedidos por empresas de trabajo temporal no se limitan a las establecidas por ley o por convenios colectivos de aplicación universal. Si existe un convenio colectivo a nivel de la empresa usuaria, este deberá aplicarse a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal nacionales en virtud de la Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (salvo que el Estado miembro de acogida aplique una o varias de las alternativas a esta norma previstas en dicha Directiva) y a los trabajadores desplazados cedidos por empresas de trabajo temporal de conformidad con la Directiva 2018/957/UE.

### 2.10 ¿CÓMO SE SUPONE QUE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL DEBE CONOCER LAS CONDICIONES DE EMPLEO Y TRABAJO APLICADAS EN LA EMPRESA USUARIA (ESPECIALMENTE CUANDO SE ESTABLECEN EN UN CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA)?

La empresa usuaria está obligada a informar a la empresa de trabajo temporal de las condiciones de trabajo y empleo que aplica en lo que respecta a las condiciones trabajo y la remuneración.

### 2.11 ¿LA EMPRESA USUARIA PUEDE DESPLAZAR A OTRO ESTADO MIEMBRO A UN TRABAJADOR DESPLAZADO CEDIDO POR UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL («CADENA DE DESPLAZAMIENTOS»)?

Por lo que se refiere a las condiciones de empleo y trabajo, cuando un trabajador desplazado por una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria es enviado por esta a otro Estado miembro, se considera que ha sido desplazado por la empresa de trabajo temporal con la que tiene la relación laboral.

Por lo tanto, la empresa de trabajo temporal debe cumplir con todas las disposiciones de las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores, incluidos todos los requisitos administrativos y las medidas de control pertinentes.

Para que la empresa de trabajo temporal pueda cumplir con las obligaciones indicadas anteriormente, la empresa usuaria debe informarla con suficiente antelación, antes de que el trabajador desplazado cedido por la empresa de trabajo temporal empiece a desempeñar sus funciones en otro Estado miembro.

---

## EN LA PRÁCTICA

na empresa de trabajo temporal establecida en el Estado miembro A pone un trabajador a disposición de una empresa usuaria del Estado miembro B. Un mes después, la empresa usuaria desplaza a este mismo trabajador al Estado miembro C en el marco de un contrato de servicios.

En este caso, las autoridades del Estado miembro C deben entender que el desplazamiento lo ha efectuado la empresa de trabajo temporal establecida en el Estado miembro A. La empresa de trabajo temporal es responsable del cumplimiento de las condiciones de trabajo y empleo adecuadas, pero también, por ejemplo, de presentar la declaración previa al desplazamiento.

En este caso, el trabajador tiene derecho a las condiciones de trabajo y empleo más favorables de las dos, es decir:

- ▶ bien las condiciones de trabajo y empleo aplicables en la empresa usuaria del Estado miembro B;
- ▶ o bien las condiciones de trabajo y empleo aplicables en el Estado miembro C.

---

Para las normas de coordinación de la seguridad social relativas a situaciones en las que los trabajadores sean contratados en un Estado miembro para su desplazamiento en otro Estado miembro; trabajadores desplazados para trabajar a varias empresas; y situaciones en las que no pueden aplicarse las normas de seguridad social sobre desplazamiento, véanse los puntos 5, 6 y 7 de la Guía práctica sobre la legislación aplicable en la UE, el EEE y Suiza<sup>8</sup>.

### 2.12 TENGO PREVISTO DESPLAZAR TRABAJADORES POR UN PERIODO DE TIEMPO PROLONGADO. ¿QUÉ NORMAS ESPECÍFICAS SE APLICAN A LOS DESPLAZAMIENTOS DE LARGA DURACIÓN?

En caso de desplazamientos de larga duración, el vínculo entre el mercado de trabajo del Estado miembro de acogida y los trabajadores desplazados a ese Estado miembro se ve reforzado por la Directiva 2018/957/UE, que prevé la aplicación de **todas las condiciones de trabajo y empleo de aplicación obligatoria del Estado miembro de acogida** una vez que la duración real del desplazamiento sea superior a doce meses (o dieciocho meses después de una **notificación motivada** del empleador)<sup>9</sup>.

Existen dos excepciones a esta norma, como se ha mencionado anteriormente: los procedimientos y condiciones de celebración y resolución del contrato de trabajo y las normas sobre los regímenes complementarios de jubilación del Estado miembro de acogida no se aplican a los trabajadores desplazados por períodos largos con arreglo a las normas del Estado de acogida.

En lo que se refiere a la coordinación de la seguridad social, los Reglamentos (CE) 883/2004 y (CE) 987/2009 no hacen ninguna distinción en función de la duración del desplazamiento. No obstante, si la duración previsible del trabajo o de la actividad en el Estado miembro receptor es superior a veinticuatro meses, para que la persona interesada siga cubierta por la legislación de seguridad social del Estado miembro de origen debe acordarse una prórroga de conformidad con el artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004. Si dicha prórroga de la aplicación de la legislación del Estado de envío no se aprueba, la legislación del Estado miembro en el que la persona está trabajando será aplicable en cuanto finalice el período de desplazamiento. Para más información, consulte el punto 12 de la Guía Práctica sobre la legislación aplicable en la UE, el EEE y Suiza<sup>10</sup>.

---

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

9 Aplicable a partir del 30 de julio de 2020.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

### 2.13 ¿QUÉ ES UNA NOTIFICACIÓN MOTIVADA?

La Directiva 2018/957/UE<sup>11</sup> establece que los Estados miembros deberán ampliar el periodo de doce a dieciocho meses cuando el prestador del servicio presente una notificación motivada.

Tenga en cuenta que la ampliación no puede estar sujeta a un procedimiento de autorización (es una «notificación», no una «solicitud»), pero los Estados miembros pueden exigir a los proveedores de servicios que justifiquen los motivos de la ampliación.

### 2.14 ¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS?

El artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE establece la obligación para los Estados miembros de crear y mantener actualizado un sitio web único a escala nacional que contenga la información sobre las condiciones de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores desplazados a su territorio. Esta información debe ponerse a disposición del público de manera gratuita, clara, transparente, completa y fácilmente accesible a distancia y por medios y formatos electrónicos, y de conformidad con las normas sobre accesibilidad web que garantizan el acceso de las personas con discapacidad. El sitio web debería incluir, en la medida de lo posible, enlaces a sitios web existentes y a otros puntos de contacto, en particular, los interlocutores sociales pertinentes.

Cabe señalar que la Directiva 2018/957/UE<sup>12</sup> establece que cuando la información del sitio web único a escala nacional no indique las condiciones de trabajo y empleo que deben aplicarse, dicha circunstancia debería tenerse en cuenta a la hora de determinar las sanciones en caso de infracción de las disposiciones nacionales adoptadas en cumplimiento de la Directiva.

En la mayoría de los casos, la empresa que tiene previsto el desplazamiento tiene un punto de contacto en el Estado miembro de acogida: la empresa con la que se firmó (o se firmará) el contrato de servicios, la empresa del mismo grupo establecida en el Estado miembro de acogida o la empresa usuaria. Esta podría ser la primera fuente de información sobre las condiciones de trabajo y empleo aplicables durante el desplazamiento.

Tenga en cuenta que la empresa usuaria tiene la obligación de informar a la empresa de trabajo temporal de las condiciones de trabajo y empleo que aplica en lo que respecta a las condiciones de trabajo y remuneración.

### 2.15 ¿ESTÁN LOS ESTADOS MIEMBROS OBLIGADOS A INDICAR EL IMPORTE DE LA REMUNERACIÓN A LA QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS A SU TERRITORIO?

No, con arreglo a la Directiva 2014/67/UE, los Estados miembros de acogida no están obligados a indicar la remuneración real que debe pagarse. Los Estados miembros tienen la obligación de facilitar la información sobre las condiciones de trabajo y empleo, incluidos los elementos constitutivos de la remuneración que debe aplicarse a los trabajadores desplazados a su territorio. Sin embargo, sigue siendo responsabilidad del empleador establecer en cada caso concreto, y sobre la base de esta información, cuánto debe pagarse a cada trabajador desplazado.

<sup>11</sup> Aplicable a partir del 30 de julio de 2020.

<sup>12</sup> Aplicable a partir del 30 de julio de 2020.

## 2.16 ¿QUÉ TIPO DE CONVENIOS COLECTIVOS DEBERÍAN TENERSE EN CUENTA?

Existen dos categorías de convenios colectivos del Estado miembro de acogida que se aplicarán a los trabajadores desplazados:

- ▶ aquellos que son de aplicación universal por las autoridades nacionales competentes;
- ▶ aquellos que son aplicables, en general, a todas las empresas similares de la zona geográfica, la profesión o el sector de que se trate o que hayan sido celebrados por los interlocutores sociales más representativos a nivel nacional, y que se aplican en todo el territorio nacional.

Esta última categoría de convenios colectivos solo es aplicable en la medida en que su aplicación a las empresas que desplazan trabajadores garantice la igualdad de trato, tal como se define a continuación:

- ▶ las empresas nacionales que se encuentren en una situación similar están sujetas, en el lugar o el sector de que se trate, a las mismas obligaciones que las empresas transfronterizas;
- ▶ se exige a las empresas nacionales que cumplan dichas obligaciones con los mismos efectos que las empresas transfronterizas.

Corresponde al Estado miembro de acogida identificar los convenios colectivos que cumplen con los criterios mencionados anteriormente. Como se indica en la pregunta 2.14, los Estados miembros deben publicar la información sobre las condiciones de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores desplazados en el sitio web oficial único a escala nacional, incluidas las derivadas de los convenios colectivos de aplicación universal por las autoridades nacionales o por cumplir las condiciones indicadas anteriormente.

Tenga en cuenta que existen normas específicas para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, véase la pregunta 2.8.

## 2.17 ¿ESTÁN LOS ESTADOS MIEMBROS OBLIGADOS A FACILITAR EN EL SITIO WEB OFICIAL ÚNICO A ESCALA NACIONAL EL TEXTO DE CUALQUIER CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS?

Los Estados miembros tienen la obligación de facilitar la información sobre las condiciones de trabajo y empleo que se aplicarán a los trabajadores desplazados a sus territorios, lo que incluye, por tanto, cualquier convenio colectivo que cumpla las condiciones para su aplicación a los trabajadores desplazados (véase la pregunta 2.14).

Con respecto a los convenios colectivos, la Directiva 2014/67/UE<sup>13</sup> especifica que los Estados miembros deben poner a disposición del público, en el sitio web oficial único a escala nacional, información sobre:

1. qué convenios colectivos son aplicables y
2. a quién se aplican, y
3. qué condiciones de trabajo y empleo aplicarán los proveedores de servicios de otros Estados miembros, incluidos, siempre que sea posible, enlaces a sitios web existentes y otros puntos de contacto, en particular los interlocutores sociales pertinentes.

No existe una obligación explícita de que el texto, completo o resumido, de los convenios colectivos está disponible en el sitio web único a escala nacional. Sin embargo, este sitio web debe permitir

---

<sup>13</sup> Applicable from 30 July 2020.

a los proveedores de servicios transfronterizos identificar con facilidad qué convenios colectivos son aplicables en su caso. La información facilitada también deberá abarcar los elementos constitutivos de la remuneración, el método utilizado para su cálculo y, en su caso, los criterios cualitativos de clasificación en las diferentes categorías salariales.

Algunos Estados miembros van más allá de lo exigido por la Directiva 2014/67/UE y facilitan el texto de los convenios colectivos traducidos a distintas lenguas o resumidos para facilitar el acceso a las disposiciones pertinentes.

### 2.18 ¿PUEDE UN EMPLEADOR DESPLAZAR A TRABAJADORES RECIÉN CONTRATADOS?

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, la Directiva 96/71/CE exige que exista una relación laboral entre el trabajador desplazado y el empleador de origen durante todo el periodo de desplazamiento. Por lo tanto, la Directiva se aplica a los trabajadores desplazados aun cuando la relación laboral no se haya establecido durante un tiempo determinado antes del desplazamiento, siempre que el contrato de trabajo exista desde el inicio hasta el fin del desplazamiento.

Por lo que se refiere a la coordinación de la seguridad social, de conformidad con los Reglamentos 883/2004 y 987/2009, se considerará que una persona contratada con el propósito de ser desplazada a otro Estado miembro sigue afiliada a la seguridad social del Estado miembro en el que está establecido el empleador solo si, inmediatamente antes de ocupar su puesto de trabajo, ya está sujeta a la legislación de dicho Estado miembro. En la práctica, la Comisión administrativa de coordinación de los sistemas de seguridad social considera que un trabajador cumple con dicho requisito si ha estado afiliado a la legislación del Estado miembro de envío durante al menos un mes antes del inicio del desplazamiento. Véase la Decisión n.º A2 de la Comisión administrativa<sup>14</sup>.

### 2.19 ¿QUÉ INFORMACIÓN DEBERÍA PROPORCIONAR EL EMPLEADOR AL TRABAJADOR ANTES DEL DESPLAZAMIENTO?

Con arreglo al Derecho de la UE, la recientemente adoptada Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles exige a los empleadores que tengan previsto desplazar trabajadores a otro Estado miembro que les faciliten por escrito, antes de su salida, información sobre<sup>15</sup>:

- ▶ el país o los países en los que se vaya a realizar el trabajo en el extranjero;
- ▶ la duración prevista del trabajo ejercido en el extranjero;
- ▶ la divisa para el pago de la remuneración;
- ▶ en su caso, las prestaciones en metálico o en especie ligadas a la(s) tarea(s) asignada(s);
- ▶ información sobre si está prevista la repatriación y, en caso afirmativo, las condiciones de repatriación del trabajador;
- ▶ la remuneración a la que este tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida;
- ▶ de haberlos, todo complemento específico por desplazamiento y toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención;
- ▶ el enlace al sitio web oficial único a escala nacional desarrollado por el Estado miembro de acogida (véase la pregunta 2.14).

Esta información es obligatoria para todos los trabajadores desplazados por un periodo consecutivo de más de cuatro semanas. Los Estados miembros pueden ampliar los requisitos de información a los trabajadores desplazados durante un periodo más breve.

<sup>14</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

<sup>15</sup> Los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva se aplicarán a todas las relaciones de trabajo a más tardar el 1 de agosto de 2022. No obstante, el empresario solo facilitará la información a petición de un trabajador que ya esté empleado en esa fecha.



Esta obligación se añade al requisito de informar a los trabajadores sobre los aspectos esenciales de su relación laboral, incluida la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales, establecido en el artículo 4 de la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles.

### 2.20 ¿EL EMPLEADOR DEBE PAGAR O REEMBOLSAR LOS GASTOS DE VIAJE DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS?

El desplazamiento de trabajadores se lleva a cabo por iniciativa y en el interés del empleador. Por tanto, es lógico que el empleador financie los costes adicionales vinculados al desplazamiento del lugar de trabajo habitual en el Estado miembro de origen al lugar de trabajo en el Estado miembro de acogida.

La Directiva 2018/957/UE introdujo una disposición según la cual el empleador debe reembolsar al trabajador desplazado todos los gastos de viaje, alojamiento y manutención de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales aplicables a la relación laboral que, por lo general, son la legislación o las prácticas del Estado miembro de origen.

Cabe señalar que los importes pagados por el empleador (o los reembolsos que se hagan) en concepto de viaje, alojamiento y manutención no forman parte de la remuneración. Por tanto, no se tienen en cuenta a la hora de comparar los importes realmente pagados al trabajador y los importes debidos de conformidad con la legislación del Estado miembro de acogida: se pagan o reembolsan además de la remuneración (véase la pregunta 3.5).

Tenga en cuenta que, como se indica en la pregunta 2.19, debe informarse a los trabajadores de toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

### 2.21 ¿QUÉ CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO SE APLICAN A LOS TRABAJADORES EN «VIAJES DE NEGOCIOS»?

Las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores que no se corresponden con la noción de trabajador desplazado no están reguladas por las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores.

Los trabajadores que ejerzan actividades en el Estado miembro de acogida pero que no cumplan los requisitos para considerarse trabajadores desplazados pueden encontrarse en situaciones muy diversas y es imposible generalizar sobre las condiciones de trabajo y empleo que les son aplicables: las autoridades competentes del Estado miembro de acogida deberán evaluar cada caso particular y decidir sobre la base de los elementos fácticos propios de cada caso.

La legislación aplicable deberá determinarse de conformidad con el Reglamento sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Este Reglamento establece el principio de libertad de elección en cuanto a la ley aplicable, pero especifica que dicha elección no puede tener como consecuencia privar al trabajador de la protección que le proporcionen aquellas disposiciones que no puedan excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que habría sido aplicable en ausencia de elección. Si no se ha elegido la ley aplicable al contrato de trabajo, se aplicará la ley del país en el que el trabajador realiza habitualmente su trabajo en ejecución del contrato o, en su defecto, del país desde el cual lo realiza. No se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país.

No obstante, cabe señalar que, cuando se compruebe que una empresa está creando, de manera indebida o fraudulenta, la impresión de que la situación de un trabajador entra en el ámbito de aplicación de las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores, el Estado miembro en el que realiza el trabajo debe velar por que el trabajador se beneficie de la legislación y las prácticas nacionales pertinentes y, **en cualquier caso, no esté sujeto a condiciones menos favorables que las aplicables a los trabajadores desplazados.**

En cuanto a las normas de seguridad social relativas a los viajes de negocios, véase la pregunta 2.4.



## 3 DURANTE EL DESPLAZAMIENTO

### 3.1 UN SINDICATO SE HA PUESTO EN CONTACTO CON EL EMPLEADOR DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS PARA ENTABLAR UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ¿ES ESTO CONFORME CON EL DERECHO DE LA UE?

El proveedor del servicio puede ser contactado por los sindicatos del Estado miembro de acogida para participar en una negociación colectiva sobre, por ejemplo, la remuneración que ha de concederse a los trabajadores desplazados. Este suele ser el caso de Suecia y Dinamarca.

Tenga en cuenta que la Directiva 2014/67/UE permite al Estado miembro de acogida exigir el nombramiento de una persona de contacto a través de la que los interlocutores sociales pertinentes puedan intentar que el proveedor de servicio participe en una negociación colectiva en el Estado miembro de acogida.

Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales, el artículo 3, apartados 1 y 1 *bis*, de la Directiva 96/71/CE, modificada por la Directiva 2018/957/UE, sigue siendo aplicable en tal situación y la negociación colectiva debería referirse a las materias mencionadas en dichas disposiciones.

### 3.2 ¿CÓMO PUEDEN LOS ESTADOS MIEMBROS IDENTIFICAR UN DESPLAZAMIENTO FALSO?

A fin de comprobar si un trabajador cumple los requisitos para considerarse desplazado, los Estados miembros deben realizar una evaluación general que tenga en cuenta todos los elementos fácticos. Por ejemplo, para determinar si una empresa realmente lleva a cabo **actividades fundamentales** en el Estado miembro en el que tiene lugar el desplazamiento, de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE, los Estados miembros pueden tener en cuenta, en particular:

- ▶ el lugar en el que la empresa tiene su domicilio social y su administración, utiliza espacio de oficina, paga impuestos y cotizaciones a la seguridad social, etc.

- ▶ el lugar donde se contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que se les desplaza;
- ▶ el lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo;
- ▶ el número de contratos celebrados o el volumen de negocios obtenido en el Estado miembro de establecimiento, o ambos, teniendo en cuenta la situación específica de, entre otras, las empresas y pymes de reciente creación.

A fin de evaluar el **carácter temporal** de la actividad realizada por el trabajador desplazado, de conformidad con el artículo 4, apartado 3, de la Directiva 2014/67/UE, los Estados miembros podrán evaluar, en particular:

- ▶ si el trabajo se realiza durante un período limitado en el Estado miembro de acogida;
- ▶ si el desplazamiento tiene lugar en un Estado miembro distinto del país en el que el trabajador realiza habitualmente su trabajo;
- ▶ si el trabajador desplazado vuelve al Estado miembro de origen o si se espera que reanude su trabajo en él;
- ▶ 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 se los proporciona o el método de reembolso;
- ▶ los períodos previos en que el puesto haya sido ocupado por el mismo o por otro trabajador desplazado.

Conforme al artículo 4 de la Directiva 2014/67/UE, dichos elementos constituyen factores indicativos en la evaluación global y, por consiguiente, no deberían considerarse de forma aislada.

### 3.3 EN CASO DE INSPECCIÓN ¿QUÉ DOCUMENTOS DEBEN ESTAR DISPONIBLES?

La Directiva 2014/67/UE permite que el Estado miembro de acogida imponga:

- ▶ una obligación de conservar o poner a disposición o de guardar copias en papel o en formato electrónico del contrato de trabajo, las nóminas, las fichas con los horarios y los comprobantes del pago de salarios, o copias de los documentos equivalentes;
- ▶ la obligación de proporcionar una traducción de los documentos mencionados anteriormente a la lengua oficial del Estado miembro de acogida o a otra u otras lenguas aceptadas por el Estado miembro de acogida.

Por lo que se refiere a la coordinación de la seguridad social, los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 y (CE) n.º 987/2009 establecen que, para cada actividad laboral transfronteriza (incluidos los «viajes de negocios») el empleador, o cualquier trabajador por cuenta propia afectado, tiene la obligación de notificarlo por adelantado al Estado miembro (de origen) competente, siempre que sea posible, y de obtener un documento portátil A1 (DP A1). Véase también el punto 11 de la Guía Práctica sobre la legislación aplicable en la UE, el EEE y Suiza.

### 3.4 LOS INSPECTORES DE TRABAJO DEL ESTADO MIEMBRO DE ACOGIDA SE NIEGAN A CONSIDERAR EL COMPLEMENTO POR DESPLAZAMIENTO COMO PARTE DE LA REMUNERACIÓN. ¿ES ESTO CORRECTO SEGÚN EL DERECHO DE LA UE?

Conforme a la Directiva 2018/957/UE, el empleador del trabajador desplazado debe velar por que el importe realmente pagado al trabajador durante el desplazamiento equivalga, al menos, a la «remuneración»<sup>16</sup> exigida por las normas del Estado miembro de acogida. Con el fin de saber qué importe debe abonarse, es necesaria una comparación entre el importe realmente pagado al trabajador y el importe adeudado con arreglo a las normas del Estado miembro de acogida y debe basarse en la remuneración bruta (es decir, antes de cotizaciones, deducciones e impuestos) y no en los elementos individuales constitutivos de la remuneración.

La remuneración incluye cualquier complemento específico por desplazamiento salvo que se paguen en concepto de reembolso o compensación por los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

El reembolso o la compensación de los gastos de viaje, alojamiento y manutención no se consideran remuneración y, por tanto, no se tienen en cuenta en la comparación. Si no se indica claramente qué elementos del complemento por desplazamiento se pagan en concepto de reembolso de los gastos efectivamente incurridos a causa del desplazamiento, se considerará que la totalidad del complemento se paga en concepto de reembolso de gastos, y no de remuneración.

---

#### EN LA PRÁCTICA

Para aplicar las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores puede ser necesario tener en cuenta dos conjuntos de normas:

1. las normas del Estado miembro de acogida que establezcan la «remuneración» exigida, incluidas, en su caso, las normas establecidas en los convenios colectivos de aplicación universal o de cualquier otro modo de aplicación;
2. las normas del Estado miembro de origen que determinan la remuneración pagada al trabajador, incluidos la ley, cualquier convenio colectivo aplicable y el contrato de trabajo individual.

El empleador debe velar por que el importe pagado al trabajador desplazado sea, al menos, equivalente a la remuneración exigida por las normas del Estado miembro de acogida.

Deberían compararse los importes brutos totales de la remuneración, y no los elementos individuales constitutivos de la remuneración.

Al hacer esta comparación, ciertos elementos pagados al trabajador de conformidad con las normas del Estado miembro de origen no pueden considerarse en el Estado miembro de acogida como elementos de la remuneración exigida: este es el caso de los pagos por horas extraordinarias, los pagos relativos a los gastos en los que realmente se haya incurrido a causa del desplazamiento y cualquier pago que compense al trabajador por haber realizado un trabajo adicional o un trabajo en condiciones particulares.

---

<sup>16</sup> A partir del 30 de julio de 2020. Hasta esta fecha, «cuantías de salario mínimo».

A continuación, se muestran algunos ejemplos de dicha comparación.

Importe bruto que debe pagarse de conformidad con el artículo 3, apartado 1 – Estado miembro de acogida		Importe bruto realmente pagado	
Salario de la categoría	1 550	Salario	500
		Complemento por desplazamiento	1 100
		Compensación por alojamiento y manutención	500
Total	1 550		2 100

En este ejemplo, el importe pagado cumple el requisito del artículo 3, apartado 1. No se tiene en cuenta la compensación por los costes, pero el salario y el complemento por desplazamiento son, en conjunto, superiores al importe adeudado con arreglo a las normas del Estado miembro de acogida.

Importe bruto que debe pagarse de conformidad con el artículo 3, apartado 1 – Estado miembro de acogida		Importe bruto realmente pagado	
Salario de la categoría	1 550	Salario	800
Dietas	400	Complemento por desplazamiento	900
Compensación por tiempo de viaje	150	Compensación por costes de alojamiento	400
Total	2 100		2 100

En este ejemplo, el importe pagado no cumple con el requisito del artículo 3, apartado 1, ya que la compensación por gastos de alojamiento no puede tenerse en cuenta y, por tanto, el importe pagado es inferior al importe adeudado con arreglo a las normas del Estado miembro de acogida.

Importe bruto que debe pagarse de conformidad con el artículo 3, apartado 1 – Estado miembro de acogida		Importe bruto realmente pagado	
Salario de la categoría	1 550	Salario	800
		Complemento por desplazamiento	600
		Pagos por horas extraordinarias y por trabajar en domingo	400
Total	1 550		1 800

En este ejemplo, el importe pagado no cumple con el requisito del artículo 3, apartado 1: si un empleador exige a un trabajador que realice un trabajo adicional o que trabaje en condiciones particulares, la compensación por este servicio adicional no se tiene en cuenta a efectos del cálculo de la remuneración.



### 3.5 ¿PUEDE MI EMPLEADOR DEDUCIR DE MI SALARIO LOS COSTES DE ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN?

No. Los gastos relacionados con viajes, alojamiento y manutención se reembolsan o compensan de forma adicional la remuneración. Por lo tanto, el empleador no puede deducirlo de la remuneración pagada al trabajador.

### 3.6 ¿PUEDE EL ESTADO MIEMBRO DE ACOGIDA PEDIRME QUE CUMPLA CON LAS DISPOSICIONES DE DICHO ESTADO MIEMBRO SOBRE EL REEMBOLSO DE LOS GASTOS DE VIAJE, ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN?

La Directiva 2018/957/UE establece que los empleadores deben reembolsar al trabajador desplazado los gastos de viaje, alojamiento y manutención de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales aplicables a la relación laboral que, por lo general, son la legislación o las prácticas del Estado miembro de origen. Al formular el principio conforme al cual dichos gastos deben sufragarse por el empleador, la Directiva deja, por lo tanto, que sea la legislación o las prácticas nacionales (incluidos los convenios colectivos a cualquier nivel) del Estado miembro de acogida los que regulen la cuestión.

No obstante, un trabajador desplazado que, **durante el desplazamiento**, deba desplazarse a y desde su lugar de trabajo habitual en el Estado miembro de acogida, o que sea temporalmente enviado por el empleador desde dicho lugar de trabajo habitual a otro lugar de trabajo, tiene derecho a cualquier complemento o reembolso de los gastos exigidos, en el Estado miembro de acogida, por la ley o por cualquier convenio colectivo de aplicación universal o de cualquier otro modo de aplicación, de conformidad con el artículo 3, apartado 8, de la Directiva 96/71/CE modificada.

---

## EN LA PRÁCTICA

Un trabajador portugués es desplazado durante seis meses a una obra en Ostende (Bélgica).

Durante el desplazamiento, el trabajador es enviado durante una semana a Lieja (Bélgica) para asistir a un curso de formación profesional.

Los complementos por alojamiento y manutención establecidos por el convenio colectivo vinculante en Bélgica para el sector de la construcción se pagarán al trabajador desplazado por el tiempo que ejerza su actividad laboral fuera de su lugar de trabajo habitual (Ostende, en este ejemplo) en el Estado miembro de **acogida**.

---

### 3.7 EN EL CASO DE UNA CADENA DE SUBCONTRATACIÓN, ¿QUIÉN ES RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS?

Las normas en materia de responsabilidad en la subcontratación se establecen en el artículo 12 de la Directiva 2014/67/UE y pueden resumirse de la siguiente manera:

- ▶ Los Estados miembros pueden establecer, sobre una base no discriminatoria y proporcionada, una responsabilidad en la subcontratación con objeto de garantizar que, en las cadenas de subcontratación, el trabajador desplazado pueda hacer responsable al contratista del que sea subcontratista directo el empleador, además de al empleador o en su lugar, respecto a cualquier remuneración neta pendiente;
- ▶ por lo que respecta al sector de la construcción, los Estados miembros deben prever dicha responsabilidad en la subcontratación;
- ▶ los Estados miembros pueden establecer normas más estrictas en materia de responsabilidad, de forma no discriminatoria y proporcionada, respecto del ámbito y el alcance de la responsabilidad en la subcontratación;
- ▶ en lugar de las normas sobre responsabilidad anteriores, los Estados miembros podrán adoptar otras medidas de garantía del cumplimiento adecuadas que permitan que se apliquen al contratista sanciones efectivas y proporcionadas.

En resumen, en el sector de la construcción debe existir un sistema de responsabilidad en la subcontratación que haga responsable al contratista que tenga una relación de subcontratación directa. En otros sectores económicos, los Estados miembros pueden establecer un sistema de responsabilidad en la subcontratación, con un ámbito o un alcance más amplio, siempre que sea no discriminatorio y proporcionado.

Cabe señalar que la Directiva permite a los Estados miembros eximir de la responsabilidad solidaria al contratista que ha cumplido con las «obligaciones de diligencia debida», de conformidad con la legislación nacional.

### 3.8 ¿ES POSIBLE ESTABLECER UN SISTEMA DE RESPONSABILIDAD EN LA SUBCONTRATACIÓN SOLO PARA SITUACIONES TRANSFRONTERIZAS?

Como se indica en la pregunta 3.7, cualquier sistema de responsabilidad en la subcontratación establecido de conformidad con la Directiva 2014/67/UE debe ser no discriminatorio y proporcionado. En consecuencia, los Estados miembros no podrán establecer un sistema de responsabilidad en la subcontratación que se aplique únicamente a los proveedores de servicios transfronterizos, ya que ello supondría una discriminación directa de dichos proveedores. Dicho sistema podría disuadir a los consumidores y a los contratistas de contratar o subcontratar con empresas establecidas en otros Estados miembros.

### 3.9 MI EMPLEADOR NO ME PAGA COMO CORRESPONDE. ¿PUEDO PRESENTAR UNA DENUNCIA O INICIAR UN PROCEDIMIENTO JUDICIAL EN EL ESTADO MIEMBRO DE ACOGIDA?

Sí. Los Estados miembros deben garantizar que existen mecanismos eficaces para que los trabajadores desplazados presenten directamente denuncias contra sus empleadores, así como el derecho a iniciar procedimientos judiciales o administrativos, también en el Estado miembro de acogida.

Los Estados miembros deben permitir a los sindicatos y a otras terceras partes participar, en nombre o en apoyo de los trabajadores desplazados o de su empleador, y con su autorización, en cualquier procedimiento judicial o administrativo con el objetivo de hacer valer los derechos y las obligaciones derivados de las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores.

### 3.10 SE HA IMPUESTO UNA SANCIÓN ELEVADA TRAS UNA INSPECCIÓN. ¿ES ESTO CONFORME CON EL DERECHO DE LA UE?

La Directiva 2014/67/UE impone a los Estados miembros la obligación de establecer mecanismos de comprobación y seguimiento adecuados y eficaces, sobre una base no discriminatoria y proporcionada.

También establece que los Estados miembros deben contar con sanciones aplicables en caso de infracción de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva y deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación y cumplimiento.

Las sanciones previstas serán **efectivas, proporcionadas y disuasorias**.





## 4 TRAS EL DESPLAZAMIENTO

### 4.1 ¿PUEDO PRESENTAR UNA DENUNCIA O INICIAR UN PROCEDIMIENTO JUDICIAL CONTRA MI EMPLEADOR UNA VEZ FINALIZADO EL DESPLAZAMIENTO? ¿DEBERÍA HACERLO EN EL ESTADO MIEMBRO DE ACOGIDA O DE ORIGEN?

Sí, la Directiva 2014/67/UE establece expresamente que los Estados miembros deben disponer de mecanismos para presentar denuncias o iniciar un procedimiento judicial, incluso después de finalizada la relación laboral, en relación con los derechos resultantes de la relación contractual entre el empleador y el trabajador desplazado, así como en relación con cualquier daño o pérdida consecuencia del incumplimiento de las normas en materia de desplazamiento. Dichos mecanismos deben estar disponibles después de que los trabajadores desplazados hayan regresado del Estado miembro en el que tuvo lugar el desplazamiento.

### 4.2 ¿PUEDE EL ESTADO MIEMBRO DE ACOGIDA SOLICITAR DOCUMENTOS RELATIVOS A UN DESPLAZAMIENTO TRAS SU FINALIZACIÓN?

En efecto, la Directiva 2014/67/UE permite a los Estados miembros exigir a los proveedores de servicios que entreguen determinados documentos (el contrato de trabajo, las nóminas, las fichas con los horarios que indiquen el comienzo, el final y la duración del trabajo diario y los comprobantes del pago de salarios) en un plazo razonable **tras la finalización del desplazamiento**.



En su Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, la UE establece una serie de normas relacionadas con el desplazamiento, referidas al proceso mediante el cual los empleadores envían a sus empleados a prestar servicios en otro país europeo temporalmente. El presente folleto ofrece información pormenorizada sobre las normas aplicables antes, durante y después del desplazamiento. Comprender lo anterior resulta fundamental a la hora de garantizar que los trabajadores conozcan sus derechos e, igualmente, que tanto las autoridades y empleadores apliquen las normas de modo correcto y coherente en toda la UE.

Puede descargar nuestras publicaciones o suscribirse de forma gratuita desde la página web

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Si desea recibir periódicamente noticias sobre la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, suscríbese al boletín electrónico gratuito de información Social Europe en la página web

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU\_Social