



# GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



## DIRECTRICES PARA LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS Y LOS EMPLEADORES



**GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA**  
Office for Cooperation with NGOs

## DISPOSICIONES INTRODUCTORIAS:

“GuideForYou” – Cooperación de los interlocutores sociales en Europa con el propósito de asegurar una mejor normativa legal, transparencia y acceso a la información para los trabajadores desplazados y los trabajadores temporalmente desplazados”

Este es un proyecto muy interesante y, sobre todo necesario, en el que se ha invertido o aún se invertirá el esfuerzo de los interlocutores que participan en el proyecto, con el fin de encontrar las mejores maneras de colaboración en todos los niveles tripartitos para poder cumplir con las disposiciones de la Directiva **96/71/EC sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios** y sus modificaciones y para, a la vez, poder encontrar un equilibrio entre los intereses económicos de los empleadores y los trabajadores desplazados.

El titular de este proyecto es el Sindicato de la industria metalúrgica de Croacia – Sindicato industrial, *Sindikat metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat (SMH-IS)*.

## LOS INTERLOCUTORES EN ESTE PROYECTO SON:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Samostoien Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM)
5. Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederatia Patronala din Industrie, Agricultura, Constructii si Servicii din Romania / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Chamber of Commerce and Industry of Serbia (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN)
12. Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU)
13. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs

El proyecto “GuideForYou” pone énfasis en la transposición de la Directiva y su supervisión. Además, gracias a discusiones conjuntas e individuales entre los empleadores y sus asociaciones y representantes sindicales, se ha podido discutir en detalle sobre la revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (1996) que debía, y sigo pensando que todavía debe, asegurar una mejor protección de los trabajadores desplazados, para llevar a una disminución e igualación de las diferencias en las condiciones laborales, legales y económicas entre los trabajadores desplazados y los trabajadores locales o domiciliados, particularmente si efectúan el mismo trabajo para el empleador. El presente proyecto plantea dos preguntas sobre la igualdad de los trabajadores desplazados y los locales, particularmente en el aspecto

del periodo de desplazamiento, pero también en el de la igualdad de salario durante el periodo de desplazamiento en otro Estado miembro de la UE o fuera de la UE.

Las organizaciones sindicales desde Croacia, Italia, Serbia, Macedonia, Bulgaria, Rumania, Polonia y Lituania, al igual que las organizaciones de los empleadores desde Serbia, Polonia, España y Rumania, han discutido sobre estos problemas y se han puesto de acuerdo que emprenderán actividades conjuntas destinadas al apoyo de una correcta implementación de la Directiva en sus países. Es cierto que no todos los países interlocutores en este proyecto son Estados miembros de la Unión Europea. Creo que ellos tendrán mucha utilidad de la participación en este proyecto, porque están en el proceso de negociación para la adhesión a la Unión Europea, que supone la implementación de todas las directivas, y, por consiguiente, de esta Directiva en la legislación laboral y social del Estado miembro.

### ¿QUÉ SON LOS OBJETIVOS PRINCIPALES?

- 1) Mejora de la colaboración administrativa internacional entre las entidades nacionales correspondientes y los interlocutores sociales en los países socios, con el propósito de identificar los fallos en el desplazamiento de los trabajadores en el sector metalúrgico, el diálogo sobre el uso del sistema IMI y el intercambio de mejores prácticas;
- 2) Concienciación de los interlocutores sociales y las partes interesadas al nivel nacional y al de la UE dentro del marco de la normativa legal relativa al desplazamiento de los trabajadores y una conjunta actividad internacional de parte de interlocutores sociales.
- 3) Apoyo a los trabajadores desplazados y los temporalmente desplazados, empleados por las agencias extranjeras, junto con las informaciones adecuadas sobre el mercado laboral antes y después del desplazamiento.

Hasta la fecha, en el marco del proyecto se han organizado tres conferencias, dos de ellas independientes entre los empleadores y sindicatos y una conjunta en la que ambas partes dialogaban sobre las maneras del desplazamiento y los derechos de los trabajadores desplazados.

Los seminarios nacionales deberían definir con más precisión la implementación de la **Directiva 96/71/EC sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior y la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014**. Con el propósito de la elaboración de una publicación final, sería imprescindible *evaluar la implementación de la Directiva modificada e identificar buenas y malas prácticas en su aplicación, tomando en cuenta la actuación de los tres interlocutores sociales en cada país del que provienen las partes que participan en este proyecto*.

Puede ser que este texto destinado a la discusión en los cursos formativos a niveles nacionales parezca sesgado hacia los trabajadores, pero este se debe observar como ***interés bilateral*** de los trabajadores que no deberían ser explotados y deberían conocer todos los documentos importantes que les tienen que facilitar sus empleadores o instituciones competentes. El empleador no debería cometer errores en estos documentos, porque ellos conllevarán a problemas legales, en primer lugar, y luego a otros problemas en el Estado

miembro en cuyo territorio el trabajador esté desplazado. Ejemplos para ello existen también en Croacia. En principio son siempre los sindicatos los que advierten sobre las violaciones de las Directivas, y en función del grado de la violación se organizan para prestar apoyo en las negociaciones con los empleadores y sus asociaciones, al igual que en los litigios judiciales.

La implementación de la DIRECTIVA 2014/67/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 15 de mayo de 2014 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) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior en la legislación laboral y social es la cuestión clave de su aplicación.

Para la aplicación de la Directiva es importante su implementación en la legislación laboral y social y en los convenios colectivos a todos niveles de las negociaciones, como base para la celebración de contratos laborales con los trabajadores que se desplazan a otro Estado.

**¿Qué es la definición del “trabajador desplazado”?** El trabajador desplazado es un individuo que tiene el seguro social en base a su relación laboral en el Estado donde habitualmente trabaja, desplazado en el extranjero por la empresa con el propósito de realizar su trabajo para la empresa, y que, de acuerdo con la normativa relativa a los seguros sociales obligatorios y convenios internacionales relativos a la seguridad social, durante el periodo de desplazamiento permanece en el sistema de seguros sociales obligatorios del estado donde habitualmente trabaja. Los países terceros son países que no son estados miembros de la UE, del EEE, Suiza y países con los que el estado en el que el trabajador habitualmente trabaja no aplica convenios celebrados relativos a la seguridad social. Independientemente de si los trabajadores estén desplazados en un Estado miembro de la UE, país con el que el estado en el que el trabajador habitualmente trabaja tenga un convenio de seguridad social vigente o el estado del trabajador desplazado esté determinado a la hora del desplazamiento a un tercero país, durante el periodo de desplazamiento mantiene la relación laboral con su empleador en el país en que habitualmente trabaja y, por consiguiente, sigue asegurado según el régimen del seguro social del país en el que habitualmente trabaja. Es decir, la empresa en el país en que el trabajador habitualmente trabaja está obligada a hacer cálculo y pagar las cotizaciones. Estas se pagan de acuerdo con la normativa especial del país en que el trabajador habitualmente trabaja.

Dada la definición del trabajador desplazado, a la hora del desplazamiento del trabajador a otro país para efectuar el trabajo, la empresa debe añadir la información adicional al contrato laboral del trabajador, en el que ya se recoge la información existente en vigor en la empresa en el país en que el trabajador habitualmente trabaja. La información que se debe incluir es, como mínimo, la siguiente:

- 1) La duración del periodo de desplazamiento al extranjero
- 2) El horario laboral
- 3) Los días festivos y fiestas en los que el trabajador tiene derecho a no trabajar, pero recibe el salario
- 4) La moneda en la que se pagará el salario

- 5) Otros ingresos monetarios y en especie a las que el trabajador tiene derecho durante su desplazamiento en el extranjero
- 6) Los requisitos para el regreso del trabajador desplazado al país en el que habitualmente trabaja.

En vez de la anteriormente mencionada información, en el contrato laboral o el certificado sobre el contrato laboral celebrado, puede hacerse referencia a la correspondiente ley, otra normativa, convenio colectivo o reglamento sobre el trabajo que regulan estas cuestiones si la legislación laboral y social del país en el que el trabajador habitualmente trabaja lo permite.

La empresa está obligada a entregar una copia de la seguridad social contratada durante el periodo de desplazamiento al extranjero al trabajador antes de su desplazamiento, si según la normativa especial tiene la obligación de contratar tal seguridad social.

Si la empresa desplaza a su trabajador a una empresa relacionada en el sentido de la normativa especial relativa a las empresas, que tiene su establecimiento en el extranjero, la empresa puede, con el consentimiento del trabajador en forma escrita, suministrar el trabajador a la anteriormente mencionada empresa en base al convenio celebrado entre las empresas relacionadas, a tiempo máximo de dos años.

Al suministro de mano de obra no se aplican las disposiciones relativas al empleo temporal a través de las agencias de trabajo temporal.

Lo anteriormente dicho es, a la vez, la menor posible normativa, mientras que se debería regular toda la complejidad de los derechos en una relación laboral de los trabajadores desplazados. Por ello advertimos sobre los vigentes convenios colectivos a todos los niveles a los que están celebrados, porque a lo mejor en ellos se hubieran elaborado y enmendado más en detalle los derechos de los trabajadores desplazados. Si existe tal posibilidad por ley, es posible determinar los derechos de los trabajadores desplazados a través de reglamentos de trabajo, pero con consulta obligatoria con el comité de empresa o sindicato. Sin embargo, la mala práctica nos enseña que reglamentos de este tipo específico para cada país se consideran secreto profesional de las empresas y que el procedimiento de consulta no se había llevado a cabo a pesar de las disposiciones de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002 por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

Creemos que sería imprescindible informar a los trabajadores sobre las restricciones con respecto al empleo de los trabajadores en el extranjero debidas a la normativa en el área en la que trabajan y que se refieren al espacio de la UE, ya que la normativa no coincide y por consiguiente no debe transponerse en la legislación laboral de cada estado en su totalidad, sino que se aplican de manera inmediata y directa las Directivas bajo la condición de que sea posible aplicarlas.

En este caso haríamos referencia a la aplicación de la Directiva modificada en lo que se refiere a la duración del periodo de desplazamiento de trabajadores y a la manera y cuantía del salario para los trabajadores desplazados.

## EL PERIODO DE DESPLAZAMIENTO

En la discusión sobre la Directiva modificada, se planteó la pregunta sobre el periodo de desplazamiento: si el periodo abarca 12 meses, con la posibilidad de prolongar el periodo de desplazamiento, o sigue abarcando 24 meses. Sin embargo, en mi opinión, el periodo de desplazamiento se contrata en el contrato laboral y otros documentos, que, por consiguiente, reflejan el deseo del trabajador también. Además, el periodo de desplazamiento debe observarse también desde el punto de vista de la misma Directiva, porque la Directiva 96/71/EC regula tres maneras de desplazamiento: en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios, desplazamiento a un establecimiento o a una empresa que pertenezca al grupo y desplazamiento de un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro a través de una empresa de trabajo interino. En el capítulo 1 de la Directiva se añade un nuevo artículo, 2.a. Este artículo reza sobre la ley laboral que se aplica a los trabajadores desplazados si el periodo de desplazamiento previsto o real excede 24 meses. Al mismo tiempo, no se cuestiona la duración potencial de la prestación temporal de servicios. El Tribunal de Justicia de la UE consideraba de manera consistente que la diferencia entre la libertad de establecimiento y de la provisión de servicios temporal deben determinarse para cada caso particular, tomando en cuenta no solo el periodo, sino también la frecuencia, periodicidad y continuidad de la provisión de servicios.

Por ello, el apartado 1 del nuevo artículo 2.a se aplica si se espera que el periodo de desplazamiento exceda 24 meses o si el periodo de desplazamiento real excede 24 meses. En ambos casos, el Estado miembro de acogida es el estado miembro en el que el trabajo se efectúa habitualmente. De la implementación de las disposiciones del Reglamento Rim I.3 proviene que la ley laboral del Estado miembro de acogida se aplica al contrato laboral de los trabajadores desplazados, si ninguna parte escogiera otra ley. Si se escogiera otra ley, al trabajador no se podría denegar la protección garantizada según las disposiciones que no se pueden omitir de manera responsable según la ley del Estado miembro de acogida.

Para prevenir el incumplimiento de la normativa, y en caso de la sustitución del trabajador en el mismo trabajo, en el cálculo del periodo de desplazamiento debe tomarse en cuenta el periodo de desplazamiento acumulativo de los trabajadores en cuestión. Este principio se aplicará cada vez que el periodo de desplazamiento acumulado exceda 24 meses, pero solo para los trabajadores desplazados a periodo de al mínimo seis meses, para poder cumplir con el principio de proporcionalidad. Tomando en cuenta todo lo anteriormente expuesto, y abogando por el máximo cumplimiento de las disposiciones de la Directiva, mantenemos que el periodo de desplazamiento no es de importancia clave para la normativa global y que a la industria se le debe dejar que haga una evaluación real, y permitir a los trabajadores que expresen su voluntad a través de la celebración de contratos laborales.

## SALARIOS E INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

Los salarios e ingresos de los trabajadores desplazados son problemas mucho más complejos y están sujetos hasta a la voluntad exclusiva de las empresas, particularmente en casos en los que los trabajadores desde Estados miembros con bajos salarios mínimos se desplazan a Estados miembros con altos salarios mínimos, con la regulación de otros ingresos que no se regulan por normativa o convenios colectivos en el Estado miembro en el que el trabajador habitualmente trabaja. Los mal pagados trabajadores se sienten resentidos en aquellas situaciones, y ello puede provocar una disminución de la productividad, un aumento de las ganancias de la empresa que no respeta las disposiciones de la Directiva, los litigios judiciales o el directo desplazamiento a empresas que actúan en el territorio del Estado miembro de acogida del trabajador desplazado. Todo lo mencionado se refiere, en particular, a empleadores que trasladan los trabajadores independientemente del tipo de trabajo de la parte oriental de la Unión Europea a los Estados miembros en el centro y oeste de Europa. Por ello es muy importante respetar la Directiva modificada particularmente en este ámbito. Además, a través de la contratación de salarios más bajos y la acogida de los trabajadores mediante los concursos de trabajo, se manifiesta la competencia desleal de los empleadores que no aplican la Directiva en su totalidad en el ámbito de salarios e ingresos de los trabajadores, en relación con los empleadores que la aplican en su totalidad. Cabe destacar que los proveedores de servicios compiten en el mercado interno competitivo no solo en base a costos laborales, sino también en base a la productividad y eficiencia o calidad e innovación de sus mercancías y servicios y por consiguiente se aconseja a los empleadores que también tomen en cuenta estos elementos tan importantes.

Creemos que los empleadores que no tienen la intención de violar los derechos de los trabajadores se decantarán hacia los sindicatos y que resolverán la situación de los trabajadores en el diálogo social, a satisfacción de ambas partes, en particular cuando hay una carencia permanente de mano de obra en el mercado laboral. En la discusión sobre la Directiva modificada, las asociaciones de los empleadores a nivel europeo no han dado la bienvenida a la Directiva.

Entonces, los empleadores y los sindicatos deberían ponerse de acuerdo sobre los derechos y las obligaciones de los trabajadores durante el periodo de desplazamiento a otro Estado miembro a nivel de cada empleador a través de convenios colectivos o contratos laborales. Personalmente abogo por los convenios colectivos a nivel de empresas, porque ellos están directamente relacionados con los trabajadores de la empresa en cuestión. Los convenios colectivos sectoriales nacionales no deben recoger esta materia, porque se aplican a todas las empresas en el marco del sector para el que se celebraron y por ello estas disposiciones no son importantes para aquellas empresas que no desplazan a sus trabajadores a otros Estados miembros.

En todo caso, la intención de las disposiciones de la Directiva modificada es que se determinen las reglas sobre la remuneración bajo competencia del Estado miembro de acuerdo con su legislativa y práctica. Pero, la normativa nacional sobre la remuneración que se aplica a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de proteger a los

trabajadores desplazados, a los que no se debe limitar desproporcionadamente la provisión de servicios transfronterizos. Los conceptos de la remuneración según la legislativa nacional o convenios colectivos aplicables de manera universal, deben estar claros y transparentes a todos los proveedores de servicios. Por consecuencia, está justificado imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los conceptos constitutivos de la remuneración en un sitio web oficial único previsto según se expone en el artículo 5 de la Directiva relativa a la implementación. Cabe destacar que la estadística a nivel de Estados miembros sobre el número de los trabajadores desplazados ya no existe. La información sobre el número de los trabajadores desplazados la guarda cada empresa, pero la mayoría de ellas no están dispuestas a informar a los representantes de los trabajadores (sindicatos y comités de empresa).

La Directiva también establece que las leyes, normativa, disposiciones administrativas o convenios colectivos aplicables en los Estados miembros pueden asegurar que la posibilidad de subcontratación no facilite a los empleadores la posibilidad de evadir las normas que garantizan ciertas condiciones y proposiciones del empleo y que se refieren a la remuneración. Donde esta normativa relativa a la remuneración existe a escala nacional, el Estado miembro puede aplicarla de manera no discriminatoria a aquellas empresas que desplazan a los trabajadores a su territorio, bajo la condición de que la normativa no limite de manera desproporcionada la provisión de servicios transfronterizos.

Con respecto a la remuneración es muy importante una disposición nueva de la Directiva modificada que establece que la remuneración abarca todos los conceptos de la remuneración estipulados como obligatorios según la legislación nacional, normativa o disposición administrativa, convenios colectivos o resultados de arbitraje que han sido proclamados universalmente aplicables y/o, a falta de sistema por el que los convenios colectivos o resultados de arbitraje se declaren universalmente aplicables, otros convenios colectivos o resultados de arbitraje en el Estado miembro a cuyo territorio el trabajador esté desplazado.

Considerando esta circunstancia, tanto a los trabajadores como a los empleadores les dirigimos hacia los convenios colectivos, decisiones judiciales que, de alguna manera, se convirtieron en la jurisprudencia, pero también a otros documentos parecidos para que se informen sobre los derechos de los trabajadores en el Estado miembro de acogida con el fin de evitar conflictos innecesarios. Esto se refiere no solo a los salarios de los trabajadores, sino también a todos los conceptos de la remuneración. A modo de ejemplo recogemos el reconocimiento de gastos de desplazamiento, las horas extraordinarias remuneradas, el trabajo nocturno, los días festivos y días no laborales determinados por la ley, vacaciones anuales retribuidas, etc. Cabe resaltar que los trabajadores están menos resentidos por su salario contractual si su cuantía excede la cuantía mínima o, en algunos casos, si reciben el mínimo salario del país al que estén desplazados, que si no reciben las cuantías anteriormente mencionadas a las que los trabajadores en el país de acogida tienen derecho, pero a ellos se les renuncian.



La Directiva también aboga por la transparencia, y por consiguiente los Estados miembros deberían publicar en el sitio web oficial único – artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE los conceptos constitutivos de la remuneración de acuerdo con la letra (c) del mencionado artículo.

Para terminar esta parte del presente texto, cabe destacar que los representantes de las organizaciones sindicales participes en el proyecto abogaban vehementemente por que al trabajador por un mismo trabajo se le acuerde y pague el mismo salario, aunque somos conscientes de que los trabajadores de los Estados miembros y los no-miembros de la Unión Europea que tienen salarios mínimos más bajos, en principio celebraban contratos con el salario mínimo establecido en los Estados miembros occidentales de la Unión Europea. Sin embargo, esto no se debe permitir, porque en este caso la Directiva modificada no se aplicaría y los trabajadores se pondrían en una posición desigual.

Los empleadores expresaron su necesidad de colaboración de manera clara y precisa, a través de las conclusiones, discusiones y cooperación tanto con los sindicatos como con los gobiernos de los países. Una vez resuelta la **relación laboral entre el trabajador desplazado y el empleador**, con todas las dificultades y diferencias de las normativas y las limitaciones, el siguiente documento que tiene que acompañar al trabajador es el de la **seguridad social obligatoria del trabajador**.

## SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA DEL TRABAJADOR DESPLAZADO

Los acuerdos internacionales sobre seguridad social abarcan las legislaciones de los Estados miembros signatarios, pero también se aplican a individuos, es decir determinan qué personas ejercen sus derechos individuales mediante su aplicación.

En este aspecto, los acuerdos pueden dividirse en dos grupos. **Al primer grupo** pertenecen los así llamados acuerdos cerrados, y **al segundo** los así llamados acuerdos abiertos. Los acuerdos pertenecientes al primer grupo incluyen solo individuos que son ciudadanos de las partes contratantes y miembros de sus familias, o, posiblemente, los en condición de refugiado o apátridas.

El otro grupo de acuerdos sobre seguridad social incluye a todas las personas que trabajaban y tenían seguridad social en los Estados miembros signatarios, sin importar su estatus de ciudadanía, y a miembros de sus familias. Con respecto al alcance de personas, los acuerdos cerrados son restrictivos, porque no incluyen a todas las personas que tienen o tenían la seguridad social y pueden ser un obstáculo para el ejercicio de derechos esperados de parte de los no-ciudadanos.

Esta obligación está recogida en todos los acuerdos internacionales sobre seguridad social y ella se establece en función del lugar de trabajo. Esto se traduce en la obligación de seguro (pensión, salud, etc.) en el Estado miembro en el que se ejecuta el trabajo. Esta obligatoriedad proviene de la legislación vigente en el territorio de un cierto país. Los acuerdos sobre seguridad social no distinguen entre varios ramos de la seguridad social, lo que significa que una persona no puede trabajar en un Estado miembro y tener solo el seguro

de salud en el Estado miembro en el que trabaja, y en su Estado miembro de origen, es decir el Estado miembro donde trabaja habitualmente, seguir con el seguro de pensión. Cabe resaltar que la seguridad obligatoria en un Estado miembro excluye la seguridad obligatoria en otro Estado miembro. Así se consigue uno de los propósitos de los acuerdos internacionales sobre seguridad social, y este es el evitar del pago de las cotizaciones dobles por el mismo trabajo. En este sentido, los acuerdos sobre seguridad social relativos a la obligación de pago de cotizaciones tienen el mismo propósito que los acuerdos destinados a evitar la doble imposición con respecto a las obligaciones tributarias.

Aunque la obligación de seguro se establece según el lugar de trabajo, los acuerdos sobre seguridad social están dirigidos hacia la legislación del Estado miembro en el que se efectúa el trabajo, y que sirve de base para la seguridad social.

Es decir, estos acuerdos no establecen derechos especiales o nuevos, porque se ejercen de acuerdo con la legislación y el sistema de la seguridad social (seguro de pensión) de cada Estado miembro, sino que coordinan su aplicación cuando se realicen. En este sentido, estos acuerdos, aunque su primer propósito sea facilitar el ejercicio de los derechos en base a trabajo y seguro en el extranjero, también pueden ser restrictivos. Esto es la consecuencia del hecho de que en las negociaciones sobre las relaciones bilaterales sobre la seguridad social (seguro de pensión) los derechos se limitan con más facilidad (siempre es posible que se cedan a cambio de los intereses de los estados miembros que están negociando), pero también de la limitación territorial de algunos derechos. Los acuerdos internacionales sobre seguridad social, según la Constitución de la República de Croacia, forman parte del régimen jurídico interno, pero según la fuerza jurídica tienen supremacía sobre las leyes (*lex specialis*) y, por consiguiente, primacía ante la legislación local. El asunto está regulado de la misma manera en casi todos los Estados miembros de la Unión Europea.

Cada Estado miembro de la UE o Estado no miembro ha celebrado acuerdos internacionales sobre seguridad social con otros países, sin embargo, los acuerdos tienen sus diferencias, por lo que los trabajadores desplazados a varios países pueden ejercer varios derechos durante el periodo de desplazamiento, lo que advertimos como la deficiencia de estos acuerdos.

Para todos los desplazamientos a los que se aplica el Reglamento 883/04, son competentes las autoridades nacionales que están encargadas de la aplicación del régimen de jubilación para el seguro de jubilación, que son, a la vez, competentes para la prórroga de los periodos de desplazamiento que han comenzado según los acuerdos bilaterales, porque a las prórrogas también se aplica el Reglamento 883/04.

Las autoridades competentes para el seguro de jubilación (seguridad social) expedirán, a petición de la empresa, el certificado **A1** tras haber verificado los requisitos para el desplazamiento.

El certificado **A1 es el formulario mandatorio** en vigor en todo el territorio de la UE, que sirve como prueba de que el trabajador ha sido desplazado y que no tiene que pagar

cotizaciones en el país en el que habitualmente trabaja durante un cierto periodo, porque las pagará en el país de acogida.

Entonces, las cotizaciones se pagan, con arreglo a la legislación, en el país en el que el trabajador habitualmente trabaja y no en el en que esté desplazado.

## SEGURO MÉDICO DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

Con la adhesión de cada país a la UE como pleno miembro, cambia la manera y el alcance del uso de la atención sanitaria durante la estancia en el extranjero de las personas aseguradas. Es diferente si la atención se presta en los Estados miembros de la UE (**UE**) y el Espacio Económico Europeo (Liechtenstein, Noruega, Islandia), en los países no miembros de la UE/EEE, pero con los que el Estado miembro tiene firmado un acuerdo internacional sobre seguridad social con el que se regula la cuestión de la prestación de la atención sanitaria (**países contratantes**) o en los países no miembros de la UE/EEE, o tampoco países contratantes (**países terceros**). Así la manera y el alcance de la prestación de la atención sanitaria del trabajador desplazado dependería del país de desplazamiento al que le había enviado su empresa.

A continuación, se hablará solo del seguro médico en los Estados miembros de la Unión Europea (UE) y del Espacio Económico Europeo, aunque otros tipos de seguro no sean menos significantes considerando la globalización de la economía.

La manera de la prestación del seguro médico a las personas aseguradas en un Estado miembro de la UE/EEE durante su estancia en otro Estado miembro la regula el Reglamento 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, como Reglamento principal (**Reglamento 883/04**) y el Reglamento 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/04 y que por ello se llama el Reglamento de aplicación (**Reglamento 987/09**).

Los reglamentos se aplican directamente y **en totalidad y son obligatorias** en todas sus partes, por lo que no hace falta trasponerlos en la legislación nacional. También, tienen primacía con respecto a la fuerza legal sobre las normativas nacionales. Los Reglamentos anteriormente mencionados han sustituido completamente los acuerdos bilaterales sobre seguridad social que los países habían firmado con otros Estados miembros de la UE/EEE antes de acceder a la Unión Europea, con los que tenían regulada la cuestión de la prestación de la atención sanitaria y, por consiguiente, durante el periodo de desplazamiento a uno de los Estados miembros de la UE/EEE ya no se aplican acuerdos bilaterales sino los Reglamentos.

El Reglamento 883/04 regula el derecho a la atención sanitaria en el caso de la estancia, residencia o trabajo de la persona asegurada en el territorio de otro Estado miembro de la EU/EEE y el tratamiento previsto. Todos los Reglamentos relativos a la atención sanitaria durante la estancia en otro Estado miembro se aplican de manera igual tanto a los trabajadores desplazados como a otras personas aseguradas en el país en el que habitualmente trabajan. El reglamento 883/04 se aplica a todos los ciudadanos de un Estado miembro, apátridas y refugiados con residencia en el Estado miembro a los que se aplica o se ha

aplicado la legislación de uno o más Estados miembros, así como a los miembros de sus familias y a sus supérstites.

En materia de atención sanitaria, es importante que una persona pueda tener seguro solo en un Estado miembro de la UE/EEE, que para esta persona es el Estado miembro competente donde se encuentra su institución competente.

**El Estado miembro competente para el trabajador desplazado es el Estado miembro en el que la empresa que lo desplaza temporalmente tiene su sede.** Por consiguiente, para el trabajador desplazado, al que la empresa con sede en el Estado de su residencia desplaza temporalmente a otro Estado miembro, el Estado miembro competente será el Estado miembro en el que habitualmente trabaja, y la autoridad administrativa (ministerio, instituto nacional de la seguridad social, etc.), dependiente de la normativa de cada Estado miembro, será la institución competente.

Durante la estancia temporal en el territorio de otro Estado miembro, las personas aseguradas disfrutarán de las prestaciones bajo las mismas condiciones como las personas aseguradas en el Estado miembro de residencia, pero por cuenta de la institución competente, con el que las personas aseguradas puedan disfrutar de atención sanitaria exclusivamente por cuenta de proveedores de atención de salud contratados, es decir dentro del marco del sistema de seguridad social, de acuerdo con el Reglamento, y no por cuenta de los proveedores privados.

Las personas aseguradas ejercen el derecho a la misma atención sanitaria en base a la Tarjeta Sanitaria Europea, en inglés *European Health Insurance Card (EHIC)*. La tarjeta es gratuita, se expide a periodo de un año, pero **para los trabajadores desplazados se emite para el periodo de desplazamiento total (dos años al máximo)**. El desplazamiento se demuestra a través del formulario A1 completado, que se había mencionado en la parte del texto sobre el seguro de jubilación.

## LA IMPOSICIÓN DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

Los salarios de los trabajadores están sujetos a la imposición de acuerdo con la legislación nacional del país de origen. Sin importar si el salario se paga en el país de origen u otro país al que el trabajador esté desplazado, la fuente de la remuneración es la misma, por lo que se cobran los mismos impuestos como aquel sobre la renta del trabajo por cuenta ajena. Con la adhesión de un país a la Unión Europea no cambia la manera de la imposición de los salarios con respecto a la normativa vigente en el país de origen. Al igual que antes, **si un país ha celebrado un convenio internacional para evitar la doble imposición con otro país, la primacía ante las disposiciones de la normativa tributaria en el país de origen la tendrán los convenios internacionales.**

Por ejemplo, Croacia ha firmado y aplica convenios internacionales para evitar la doble imposición con 54 países, entre ellos 24 Estados miembros de la Unión Europea y 3

pertenecientes al Espacio Económico Europeo (EEE). Una parte de los convenios ha sido transferida mediante sucesión del estado antiguo. Lo mismo se aplicaría a los países que actualmente están en procesos de negociación para la adhesión a la Unión Europea, por lo que aquí cabe particularmente destacar este hecho, ya que los gobiernos de una parte de socios en este proyecto están en negociaciones para la adhesión a la UE.

Aunque todos los convenios contienen disposiciones parecidas sobre la imposición de la renta, **y que en particular se ha hecho hincapié en varias conferencias, a la hora de la aplicación de disposiciones de cada convenio particular en práctica habría que leer las disposiciones relativas a la imposición de la renta del trabajo por cuenta ajena.**

En estos convenios, salarios se mencionan bajo varios y parecidos nombres:

“por cuenta ajena” o “actividad personal por cuenta ajena” o “relación laboral”, etc. En virtud de disposiciones fundamentales de los artículos de estos convenios, los salarios y parecidas remuneraciones que el **residente de un país** contratante cobra del trabajo por cuenta ajena, **se gravan solo en dicho país**, salvo si se trata del trabajo por cuenta ajena en otro país contratante. **Si se trata de este tipo de trabajo por cuenta ajena, la remuneración que se recibe puede gravarse en el otro país.**

Cuando el salario se grava en el país de residencia o el país de desplazamiento se rige por las disposiciones según las cuales deberían cumplirse **tres requisitos**. Estos son los siguientes: **1. La duración de trabajo de hasta 183 días en el país de desplazamiento, que en varios países está reglamentado de manera diferente; 2. Que el salario lo pague la empresa en el país de origen o la empresa en el país de desplazamiento en su nombre y luego cobre la empresa en el país de origen o país de residencia; 3. Que el salario no se pague a cargo de la sucursal permanente o la sede permanente que la empresa tenga en otro país.** Para la mayoría de los países, el requisito para que el salario se grave en el país de residencia es que el periodo de desplazamiento de **183 días** empiece y termine **en el mismo año calendario o fiscal**. En este caso, hay que prestar atención al ejercicio fiscal que puede variar según país. En algunos países, el ejercicio fiscal se corresponde con el año fiscal. En otros abarca el periodo entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente, u otros periodos que no se corresponden con el año calendario.

Simplificado, si el país de residencia tiene firmado un convenio para evitar la doble imposición con un país, la diferencia entre los impuestos la paga el trabajador en el país de residencia si la tasa de impuestos aplicada para la imposición en el país de desplazamiento es más baja que aquella en el país de residencia. Sobre el cómputo del impuesto de la renta (del trabajo por cuenta ajena) de este tipo influye el hecho de si como ejercicio fiscal se entiende el año calendario como en el país de residencia u otro ejercicio fiscal. Los trabajadores no saben nada de ello hasta el momento en el que reciben la determinación del gravamen expedido por la Agencia Tributaria sobre el cálculo del impuesto para el ejercicio del año calendario. El impuesto se debe liquidar, según la normativa, dentro de 8 días. El recurso sobre el cálculo de la diferencia entre los impuestos no suspende su liquidación. Entonces, los trabajadores se encuentran desagradablemente sorprendidos al recibir el cálculo de los impuestos en el país con tasas más altas o significativamente más altas.

En las conferencias que han tenido lugar hasta ahora y sus discusiones se ha podido desprender que el gravamen más bajo de los salarios lo tiene Rumania, mientras que Croacia tiene las tasas más altas. Pero, en la tercera reforma tributaria que empezó a implementarse a partir del 1 de enero de 2019, Croacia ha aumentado los límites para la tasa de gravamen más baja sobre los salarios y remuneraciones más altos, por lo que puede esperarse una tendencia positiva en la disminución de impuestos sobre los salarios de los trabajadores desplazados, también.

## RECOMENDACIONES, CONCLUSIONES Y AFIRMACIONES

1. La circulación de trabajadores en Europa y el mundo no es nada nuevo para todos los países de los que provienen las organizaciones que participan en este proyecto. Estas circulaciones se han desarrollado a lo largo de muchos años y siglos. Se han intensificado con la globalización de las economías. Pero, se plantea la pregunta si todos los trabajadores han ejercido aproximadamente los mismos derechos en sus empresas en los países de desplazamiento.

Hasta el año 1996, los trabajadores en verdad dependían totalmente, con respecto a su estatus laboral y legal, de las empresas que los empleaban sin obligación alguna y sin derechos algunos, hasta los derechos bien regulados. Sin embargo, la Unión Europea, el Parlamento y el Consejo de la Unión Europea, adoptaron el 16 de diciembre de 1996 la Directiva **96/71/EC sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Ella establece un marco legal obligatorio para todos los estados miembros de la Unión Europea.** La Directiva 96/71/EC con la que se establecen aproximadamente las mismas condiciones para todos los trabajadores que se desplazan a trabajar de sus países de residencia a otros Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, exige también la aplicación de otras normativas (Reglamentos, acuerdos, etc.) que regulan ciertos derechos de los trabajadores desplazados.

2. Los trabajadores no están completamente informados sobre sus derechos con respecto a su estatus laboral y legal, pero tampoco sobre el seguro médico y de jubilación. Las empresas no se lo explican antes de su desplazamiento a la UE, EEE o terceros países. Por ello, especialmente, deberían desarrollarse proyectos sobre estos derechos y, al final, debería elaborarse un manual para cada país a que el trabajador pueda ser desplazado. La razón por ello son condiciones diferentes, particularmente con respecto a salarios y remuneraciones acordados, sobre la imposición de los salarios y remuneraciones, porque los convenios para evitar la doble imposición se diferencian entre sí según país.
3. La accesibilidad de información fiable sobre los trabajadores desplazados es un prerequisite para la discusión productiva sobre sus especificidades y la necesidad de protección. No existe la información oficial, y la existente no es suficiente para un enfoque serio del análisis y la consecuente reacción en el sentido de la exigencia de una aplicación mucho más fuerte de la Directiva y, en particular, de la Directiva modificada.

Debería establecerse urgentemente un sistema común de vigilancia a nivel de la UE y cada Estado miembro, que se dedique a la recaudación de información sobre el número de los trabajadores desplazados y los requisitos para su empleo y trabajo, a la integración de fuentes ya disponibles (por ejemplo, el sistema de seguro social que emite formularios E101 o varios, ya disponibles, métodos de registración) y a rellenar las lagunas existentes.

4. Es imprescindible la creación de un espacio para la representación y la negociación colectiva, tanto en los países de origen como en los de destino. La negociación colectiva debe desarrollarse en este segmento, sin duda. En ese caso, los requisitos y los derechos de los trabajadores ya estuvieran acordados de antemano y conocidos, y también se podría contribuir a la restricción de los potenciales abusos y a la creación de condiciones justas de empleo, al igual que de competencia. Esto podría conseguirse de varias maneras como, por ejemplo, mediante una ampliación de los derechos de revelar la información y los de consulta para los trabajadores desplazados en la empresa de acogida, que facilitaría la inclusión de los trabajadores desplazados en convenios especiales. A la vez, se concienciarían los trabajadores desplazados sobre sus derechos a través de organizaciones de interlocutores sociales y/o entidades de la seguridad social.
5. La cooperación entre los interlocutores sociales de los países de origen y los de destino de los trabajadores desplazados, podría ser una buena base para la recaudación de información y la prevención de abuso.
6. El fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales a escala nacional y, posiblemente, a la europea, con el fin de establecer un sistema de vigilancia y de crear un espacio para la regulación de los requisitos para el empleo y trabajo de los trabajadores desplazados contribuiría a un mejor enfoque a los derechos de los trabajadores.  
Tanto los sindicatos como las empresas y los interlocutores sociales, deberían tener más interés en normativa, sistemas y su aplicación a los trabajadores, pero también poder influir en su pronunciación, adopción o celebración.

Este tipo de proyecto debe desarrollarse aún más, para que los trabajadores pudieran conocer sus derechos y las empresas sus obligaciones, y para que los Gobiernos y Parlamentos pudieran establecer un marco legal para su plena actividad.



Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



**GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA**  
Office for Cooperation with NGOs

**With financial support  
from European Union**

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.