



---

*Publicación final*



*GuideForYou - Cooperación de los interlocutores sociales en Europa para garantizar una mejor regulación, transparencia y acceso a la información para los trabajadores desplazados y los trabajadores desplazados por empresas de trabajo temporal VS/2017/0353.*

## INTRODUCCIÓN:

Este proyecto altamente educativo es necesario en la práctica, los esfuerzos de los interlocutores sociales se han dedicado o se dedicarán a encontrar las mejores formas de cooperación a todos los niveles tripartitos para aplicar la Directiva y cumplir plenamente la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y su revisión, como para lograr un equilibrio entre el trabajo y su coste y beneficio lo que constituye el objetivo general del empresario o del propietario de la empresa.

Como poden en evidencia los documentos requeridos por los expertos, existe una gran diversidad en el conocimiento del contenido de la Directiva y por tanto de los derechos de trabajadores desplazados de un país a otro y de una organización a otra, que son socios de este proyecto.

El líder de este proyecto es el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Croacia - Sindicato Industrial (SMH-IS).

Los socios de 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. Samostoeno 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. Ministerio de Trabajo, Empleo, Veteranos y Asuntos Sociales

El proyecto "GuideForYou" pone énfasis en la transposición de la directiva de ejecución y su seguimiento. Además, mediante los debates conjuntos e individuales entre los empresarios y sus organizaciones y los representantes de los sindicatos y

sus organizaciones, se produjo una oportunidad para llevar a cabo una discusión detallada sobre la revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, que en mi opinión, debería seguir protegiendo de una forma mejor a los trabajadores desplazados y de reducir las diferencias e igualar la situación jurídica, laboral y económica de los trabajadores desplazados y los trabajadores locales si realizan el mismo trabajo para el empresario.

El proyecto en su agenda incluye dos cuestiones relativas a la igualdad de los trabajadores desplazados y de los trabajadores locales, tanto en el ámbito de la duración del desplazamiento como en la igualdad de salarios recibidos durante el período de desplazamiento de trabajadores a otro país de la UE y fuera de su territorio.

Las organizaciones sindicales de Croacia, Italia, Serbia, Macedonia, Bulgaria, Rumanía, Polonia y Lituania y las organizaciones de empresarios de Serbia, Polonia, España y Rumanía debatieron sobre los problemas y tomarán esfuerzos conjuntos para apoyar la correcta aplicación de la directiva de ejecución en sus respectivos países. No todos los países que participan en el proyecto son miembros de la Unión Europea. Creo que estos países se beneficiarán especialmente del proyecto visto que están llevando a cabo el proceso de negociaciones de adhesión a la Unión Europea, lo que significa la aplicación de todas las directivas de la legislación comunitaria, incluida la legislación laboral de los Estados miembros.

Los objetivos principales de este proyecto:

1. mejorar la cooperación administrativa transnacional entre las autoridades nacionales competentes y los interlocutores sociales de los países socios para detectar irregularidades en el desplazamiento de trabajadores del sector de metal; debatir sobre el uso de IMI e intercambiar las mejores prácticas;
2. sensibilizar a los interlocutores sociales, a las partes interesadas a nivel nacional y europeo sobre el marco legal del desplazamiento de trabajadores y sobre las actividades transnacionales conjuntas de los interlocutores sociales;
3. apoyar a los trabajadores desplazados y a los trabajadores desplazados por empresas de trabajo temporal con información y orientación pertinentes para que se familiaricen con el mercado laboral antes y después del desplazamiento.

Hasta este momento en el marco del proyecto se han celebrado tres conferencias: una de ellas era dedicada para los empleadores, otra para los sindicatos y la última conjuntamente para ambos. Durante las conferencias las partes hablaron sobre la forma y los derechos de los trabajadores desplazados.

Los seminarios nacionales deben definir con mayor precisión la aplicación de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior y por el que se deroga la Decisión 2008/49/CE de la Comisión así como la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014. Con el objetivo de elaborar la publicación final, es necesario evaluar la aplicación de la Directiva revisada y determinar las buenas y malas prácticas en su aplicación

tomando en consideración las actividades de los tres interlocutores sociales en cada país de origen de los participantes del proyecto.

Sin embargo, dado que algunos socios no presentaron sus informes de actividad nacional, la presente publicación solamente incluirá la información, las conclusiones y las acciones sobre la base de los informes escritos presentados sobre las actividades nacionales llevadas a cabo.

A efectos de la presente publicación, a todos los socios del proyecto se entregó un breve cuestionario para resumir los elementos clave y obtener el conocimiento mínimo de la situación legal de los trabajadores desplazados tomando en cuenta la aplicación de los objetivos de la Directiva y su revisión.

Esta publicación está basada en el análisis sumario de las respuestas facilitadas de los cuestionarios que se presentará a continuación.

## **SOBRE LAS ACCIONES NACIONALES**

Las reuniones o acciones nacionales fueron precedidas por un texto elaborado por un experto, cuyo objetivo era familiarizar a casi todos los trabajadores desplazados con los documentos más importantes que cada trabajador desplazado debe tener en las condiciones de desplazamiento para trabajar en otro país. Por lo tanto, empezamos con definir quién es el trabajador desplazado y tomamos en cuenta el alcance mínimo de las disposiciones (principalmente el código laboral o en algunos casos un convenio colectivo o un marco legal como por ejemplo las disposiciones relativas a la seguridad social y cotización) para que cada trabajador desplazado supiera cómo están regulados sus derechos o deberían ser regulados y transferidos a un contrato de trabajo o a un acto independiente para satisfacer la intención y el objetivo de la Directiva.

Con el fin de llevar a cabo las actividades nacionales según la misma agenda, se preparó el plan del día. Como norma general, así pasó, aunque los temas del plan diario podrían haberse tratado de forma variada, como por ejemplo, la presentación de la aplicación de la Directiva, pero en este caso al menos algunos de los participantes en las reuniones nacionales deberían haber tenido un mejor conocimiento de la Directiva, aunque como muestran los informes entregados no siempre era así.

El plan del día de las actividades nacionales de un día era el siguiente: 1. presentación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores con una visión general de los cambios legislativos en la legislación nacional adoptada con la transposición de las normas europeas; 2. comprender el marco de la normativa legal de la Unión Europea relativa al desplazamiento de trabajadores para trabajar en otros Estados miembros de la UE; 3. igualdad de derechos de los trabajadores desplazados con los trabajadores locales.

En las organizaciones asociadas al proyecto que presentaron los informes, los conferenciantes y participantes trataron principalmente sobre el contenido de la Directiva y de las disposiciones existentes relativas a la aplicación de la Directiva y a su implementación en los respectivos marcos legales nacionales, ya que los participantes en las reuniones no conocían en absoluto o sólo parcialmente el contenido de la Directiva y de la Directiva revisada.

Por consiguiente, en las conclusiones de la organización de Bulgaria, se concluyó que un cierto número de participantes conocen el marco normativo, incluidas las normas transpuestas la legislación nacional. La principal fuente de información fueron otros eventos similares que les permitieron familiarizarse con el desarrollo del marco legal europeo y su característica actual y obtener el conocimiento sobre estos asuntos. De mucha ayuda sirvió también la participación personal de algunos trabajadores en los procedimientos de desplazamiento a otros países. Otra parte de los participantes (principalmente de los medios de comunicación) está familiarizada con los principios básicos de la regulación del desplazamiento, la última parte (un número no relevante) nunca puso el interés en los temas tratados.

Entre las entidades desconocidas pero parcialmente consientes todavía existe una falta de entendimiento del mecanismo de desplazamiento de trabajadores para trabajar en otros países y de su confusión con el fenómeno de migración laboral. Incluso en el debate público sobre los problemas significativos relativos a la demografía en Bulgaria, a menudo no se diferencia entre el desplazamiento de trabajadores y la práctica generalizada e individual de la migración laboral. Los trabajadores desplazados hablaron de asuntos prácticos de desplazamiento.

En Serbia, a través del Sindicato Independiente de Trabajadores Metalúrgicos de Serbia, sobre la base de la presentación entregada, los participantes de la reunión a nivel nacional conocieron por primera vez las disposiciones del código laboral y otras normas que rigen los derechos de los trabajadores desplazados. Asimismo, este alcance sugiere que los participantes en las reuniones nacionales no suelen estar suficientemente familiarizados con las disposiciones de los derechos de los trabajadores desplazados, pero en el caso de Serbia estas normas son restrictivas y deben modificarse para adaptarlas a la aplicación de la Directiva visto que Serbia no es miembro de la Unión Europea. Las leyes en vigor que regulan el ámbito de los derechos de los trabajadores desplazados en Serbia son: el desplazamiento de trabajadores a Alemania es conforme al Acuerdo del Consejo Ejecutivo de la República Federativa Socialista de Yugoslavia y del Gobierno de Alemania sobre el desplazamiento de trabajadores yugoslavos de la organización sindical de la República Federativa Socialista Federativa de Yugoslavia y su empleo en Alemania de conformidad con el acuerdo sobre la ejecución del trabajo: Carta de la República Federativa Socialista Federativa de Yugoslavia - Acuerdos internacionales n° 11/89.

Existe también una serie de leyes, reglamentos y actos de rango inferior sobre el desplazamiento de trabajadores al extranjero y sobre el empleo de trabajadores extranjeros en Serbia, que presentamos a continuación:

1. Ley relativa a las condiciones de desplazamiento de los trabajadores desplazados por empresas de trabajo temporal al extranjero ("Službeni glasnik RS", número 91/15).

La protección de los derechos de los trabajadores en este ámbito se establece en otras leyes y actos de rango inferior; también debe destacarse la importancia de la ley general (convenios colectivos y reglamentos laborales):

1. Código laboral,
2. Ley sobre el empleo de trabajadores extranjeros,
3. Ley de salud y seguridad social,
4. Ley de supervisión de la inspección,

5. Ley de salud y seguridad en el trabajo y evaluación de riesgos,
6. Reglamento relativo al formulario de información sobre el desplazamiento de trabajadores desplazados por empresas de trabajo temporal al extranjero ("Službeni glasnik RS", número 111/15),
7. Reglamento sobre la modificación del reglamento de trabajo y del convenio colectivo,
8. Declaración del consentimiento del trabajador al desplazamiento,
9. Anexo al contrato de trabajo,
10. Información del empleado,
11. Información sobre la retirada de información sobre el desplazamiento del trabajador.

La presentación de una parte de las leyes pone en evidencia que por ejemplo en Alemania todavía están validos los reglamentos y normas legales adoptados por la antigua Yugoslavia y por lo tanto es necesario cambiar estas leyes por la normativa de la Unión Europea.

Además del marco legal, el Sindicato Independiente de Trabajadores Metalúrgicos de Serbia también dispone de las estadísticas sobre los trabajadores desplazados. Las últimas modificaciones de la Ley y el Reglamento de 2015, que entran en vigor desde el año 2016 en comparación con la antigua Ley de relaciones laborales de los tiempos de la República Federativa Socialista de Yugoslavia han acelerado considerablemente el procedimiento administrativo para el desplazamiento de trabajadores para el trabajo al extranjero. Gracias a estas modificaciones se han creado las condiciones para un desplazamiento de los trabajadores más eficaz y legal y la posibilidad de un control de la legalidad por parte de las inspecciones de trabajo y otros organismos estatales o de estadísticas etc.

Además de la comunicación electrónica, es decir, la administración, desde el año 2016 se introdujo la obligación de proporcionar al ministerio competente una confirmación del registro central de la seguridad social obligatoria sobre el cambio de la base de seguro social para los trabajadores desplazados (de esta forma, se demuestra que los empleados cotizan en el sistema de la seguridad social obligatoria antes del desplazamiento, lo que al mismo tiempo confirma que las personas afectadas tienen una relación laboral legal con el empleador).

El Ministerio de Trabajo también está obligado a publicar la información sobre el desplazamiento de trabajadores en su página web a fin de ponerla a disposición de otras autoridades estatales del país y de las representaciones consulares y diplomáticas en el extranjero, así como de los trabajadores, sindicatos y otras personas interesadas en el procedimiento de aplicación y protección de los derechos de los trabajadores desplazados por las empresas de trabajo temporal.

Las enmiendas de 2016 arriba mencionadas también obligan a regular las condiciones adicionales del desplazamiento de los trabajadores por las empresas de trabajo temporal al extranjero, sus derechos fundamentales durante el desplazamiento y el trabajo en el extranjero así como el derecho a la seguridad social obligatoria, la seguridad y la salud en el trabajo, y a aplicar la normativa que regula este ámbito. Los actos reglamentarios fueron armonizados con las directivas

pertinentes de la UE a nivel de los capítulos que se están abriendo actualmente sobre el cumplimiento de las condiciones de adhesión a la UE.

Es altamente probable que solamente pocos socios del proyecto cuentan con los datos estadísticos sobre los trabajadores desplazados visto que los empleadores desplazan solamente los trabajadores para el trabajo en el extranjero raramente transmiten los datos sobre el número de trabajadores desplazados a los sindicatos o comités de empresa. Por ejemplo, en Croacia no existe ninguna obligación de controlar estadísticamente por parte de las autoridades y/o instituciones públicas el número de trabajadores desplazados. Por lo tanto, es conveniente sugerir a todos los participantes en el proyecto que intenten mantener esta obligación a nivel de los organismos e instituciones estatales.

En el marco del debate nacional en Serbia se intercambió la información sobre buenas y malas prácticas relativas a empresas particulares vinculadas a la empresa matriz que operan en el territorio de Europa sudoriental. Se trata, en particular, de las siguientes empresas: Montaza AD. - Beograd Goša Montaza AD - Beograd; GM AD Company que operaba en conformidad con modelo de desplazamiento en Alemania (Munich, Frankfurt, Nannover), Suecia en Gotemburgo (instalación de hornos en las siderúrgica); en Bulgaria Sofia Pernik. La siderúrgica Mittal"-Zenica, Macedonia Bager 2000 en Bitoli, Bosnia y Herzegovina - Centrales hidroeléctricas HET - Trebinje, Banja Luka - Bočac, central hidroeléctrica, hornos de alta temperatura, Federación Rusa, Mongolia, Iraq, Irán, Libia, etc.

En Croacia, también se celebró una reunión nacional en forma de seminario a nivel de SMH-IS. Se presentó las conclusiones que muestran que lamentablemente la mayoría de los participantes en el seminario por primera conocieron el contenido de la Directiva básica 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Por lo tanto era necesario primero presentar el contenido de esta Directiva y posteriormente hablar de las formas de su mejora o modificación. Por esta razón, el contenido de la Directiva se ha examinado en el marco de la misma. Los temas de la capacitación fueron los siguientes: presentación de los objetivos de los proyectos y las conclusiones de las actividades planeadas (primera reunión conjunta en Belgrado, segunda reunión conjunta en Zagreb y mesa redonda internacional en Toledo); la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados y la aplicación de la Directiva a nivel nacional (sector de metal); seguimiento de la aplicación de la Directiva y creación de las condiciones de empleo y el trabajo de los trabajadores desplazado; entendimiento de los marcos comunitarios que debe servir para prevenir interpretaciones erróneas, dilemas y acciones futuras; las mismas condiciones de trabajo de las trabajadores desplazados y locales.

Los participantes eran, en principio, los principales representantes sindicales de Zagreb y sus alrededores pero también de empresas que desplazan trabajadores a otros países, como por ejemplo: General Electric, Karlovac; Končar Generatori i motori; Končar Energetski transformeri; INFOSYS Karlovac y muchos otros.

Tras analizar la información preliminar presentada por los expertos, los participantes que tomaron parte de la discusión declararon lo siguiente:

1. que conocen el contenido de la Directiva por primera vez;

2. que Croacia no ha completado totalmente el código laboral de conformidad con la Directiva revisada y que, por lo tanto, es necesario completar los convenios colectivos con disposiciones adicionales que permitan alcanzar sus objetivos;
3. que los empresarios no consultan a los representantes de los trabajadores (sindicatos y/o comités de empresa) sobre las condiciones globales en las que los trabajadores son destinados a trabajar en otros Estados miembros de la UE y ni siquiera informan a los representantes de los trabajadores sobre sus derechos;
4. que no conocen los datos sobre la remuneración por el trabajo (salarios y otros) publicados en el IMI.

En particular, los participantes expresaron la necesidad y la voluntad de continuar proyectos similares sobre el desplazamiento de los trabajadores, pero forma que permita al mayor número posible de los representantes de trabajadores participar en las reuniones sobre el contenido de la Directiva y sobre la importancia de su aplicación.

El debate también se subrayó la necesidad de cooperación entre los sindicatos para proporcionar información precisa y fiable sobre los derechos de los trabajadores desplazados a un país determinado y para iniciar acciones legales en caso de infracción de estos derechos de los trabajadores desplazados en el país de acogida.

Los participantes con convicción declaran la necesidad de respetar el principio de la igualdad de condiciones para los trabajadores desplazados y los trabajadores locales dado que hasta ahora no se cumplía esta regla. Estas condiciones se aplican, por supuesto, a todos los trabajadores y, por tanto, también a los trabajadores desplazados por las empresas de trabajo temporal.

#### ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO PREPARADO Y DE LAS RESPUESTAS DE LAS ORGANIZACIONES SOCIAS DE ESTE PROYECTO

Debido a que los participantes del proyecto no proporcionaron informes de actividades nacionales, adicionalmente los expertos prepararon un cuestionario que fue rellenado por todas las organizaciones implicadas en el proyecto. Se prepararon doce preguntas relativas únicamente a la aplicación de la Directiva y de la Directiva revisada, así como al significado y el número de convenios celebrados de doble imposición, ya que los trabajadores están interesados en la remuneración neta en el país de acogida y en relación con el país de origen debido a la aplicación de la normativa fiscal y el tipo impositivo de la remuneración en cada país.

¿Por qué se incluye también la carga fiscal sobre los salarios?

La razón es que los trabajadores simplemente comparan los sueldos, salarios y otros ingresos y entonces ven y entienden que no se aplica la Directiva a todos los trabajadores de la misma manera. Cuando regresan a su país de origen, pueden enfrentarse a una imposición drástica de los sueldos y salarios si no existen acuerdos o convenios de doble imposición o si se aplica un tipo impositivo elevado a los salarios en el país de origen.

La primera pregunta de la encuesta fue: ¿Ha conocido previamente o ha participado antes en la aplicación de las Directivas mencionadas o durante el desarrollo de este proyecto era la primera vez que supo de ellas?



Seis de los socios del proyecto, de Bulgaria, Macedonia, España, Serbia, Lituania e Italia respondieron afirmativamente y los líderes del proyecto de Croacia y Polonia respondieron que nunca antes habían conocido el contenido de la Directiva, de la Directiva revisada y los derechos de los trabajadores desplazados, así como las obligaciones de los empresarios. Ambos son Estados miembros de la Unión Europea.

Sin embargo, en Croacia se produjo un cambio de los especialistas de SMH-IS que en esta parte del trabajo y de las actividades no contaban con la experiencia ni conocimientos. Es posible que esta situación ocurrió también con el socio de Polonia, dado que Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (Sindicato Independiente Autónomo de Trabajadores de ArcelorMittal Poland S.A.) representa a los empleados de Arcelor Mittal que es una empresa internacional.

Otra explicación dice que los trabajadores ejercen su trabajo únicamente en su localidad, donde se encuentra la empresa y no están desplazados a otros países ni siquiera dentro de la misma empresa ni a otras empresas ubicada en otros países de la UE.

La tercera posibilidad es que los trabajadores sólo respeten a los empleadores que les permiten trabajar en otros países de la UE con el fin de conseguir una remuneración y unos ingresos más elevados, pero no iguales por el trabajo ejecutado, lo que constituye la base de un salario individual más elevado que el que habrían obtenido si hubieran trabajado en el país de origen. Esto es especialmente cierto en el caso de los trabajadores desplazados de países que, sobre la base de los datos de Eurostat, tienen salarios más bajos de los países y empresas que tienen salarios individuales más altos y, a continuación, salarios e ingresos medios de diversas fuentes.

La segunda pregunta fue: ¿Se ha aplicado en su país la Directiva en:

1. código laboral,
2. en otra disposición importante - indique en cuál,
3. convenio colectivo a nivel nacional,
4. convenio colectivo a nivel de empresa,
5. únicamente en el contrato de trabajo del trabajador desplazado?

Asimismo, pedimos un breve comentario.

Cinco de los socios de proyecto de diferentes países informaron que la Directiva se aplica a través del código laboral, los socios de Polonia y Macedonia informaron que la Directiva se aplica únicamente a través del contrato de trabajo del trabajador desplazado. Sin embargo, los socios completaron sus respuestas con una serie de comentarios, que muestran que el principio de la Directiva ha sido introducido en la legislación nacional de estos países.

En Bulgaria, las disposiciones de la Directiva se han incorporado al código laboral búlgaro de dos maneras:

- a) a) existen cambios y complementarios al código laboral principal de conformidad con la Directiva, con los textos del 30 de diciembre de 2016 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios,

b) a partir de enero de 2017, las leyes especiales adoptadas por el Consejo de Ministros de Bulgaria, es decir reglamentos sobre las condiciones y los procedimientos aplicables al desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de prestación de servicios.;

Para la aplicación de este principio es importante también la Ley de migración y movilidad laboral, que entró en vigor el 25 de mayo de 2016..

En Italia, son obligatorios los requisitos introducidos por el Reglamento 136/2016, complementado por dos actas del Ministerio de Trabajo/Inspección Nacional de Trabajo nº 3/2016 y nº 1/2017. En Italia existe un problema abierto sobre la posibilidad de aplicar la ley a los trabajadores extranjeros. CCNL-a, que están en vigor en el país de origen, por lo que la cuestión de la plena aplicación de los convenios colectivos nacionales en aquellos organismos que (como Italia) no conocen erga omnes, es decir, no puede demostrarse que todas las empresas nacionales que operan en un determinado sector estén sujetas a las mismas obligaciones, con las mismas consecuencias.

En Lituania, además del código laboral y el código de procedimiento judicial de la República de Lituania, se aplican la Ley de la República de Lituania sobre garantías para los trabajadores, el código de delitos administrativos de la República de Lituania, la Ley de inspección laboral estatal de la República de Lituania y otros reglamentos y normas de las autoridades públicas sobre los trabajadores desplazados.

En Serbia, se aplican a los trabajadores desplazados: el código laboral, la Ley sobre las condiciones de desplazamiento de los trabajadores por empresas de trabajo temporal al extranjero, la Ley sobre el empleo de trabajadores extranjeros, la Ley sobre la protección en el trabajo, la Ley sobre la supervisión de las inspecciones, la Ley sobre la seguridad social y el Reglamento sobre el desplazamiento de los trabajadores al extranjero.

En España, la ley define el procedimiento procesal y este procedimiento se describe en el código laboral. En la legislación laboral y en los convenios colectivos nacionales a nivel de empresa, se tratan los contratos específicos con los trabajadores, que también incluyen la remuneración adicional por las normas básicas.

La tercera pregunta fue: Si las Directivas se han incorporado a la legislación, ¿han acordado los interlocutores sociales más estrechamente los derechos de los trabajadores desplazados en los convenios colectivos?

Los socios de Serbia y España respondieron afirmativamente y los demás socios negativamente. De este modo, el socio de Serbia respondió que los convenios colectivos definían: el derecho a un aumento del salario y de la tarifa por hora, el derecho a un aumento del pago de las horas extraordinarias y de su límite máximo, el derecho a cubrir los gastos de alojamiento a cargo del empleador, el derecho a la alimentación a cargo del empleador, el derecho a las prestaciones, las vacaciones semanales y anuales, el derecho a visitar a la familia una vez al mes cuyo coste será a cargo del empleador y otros derechos laborales importantes.

El socio de España respondió que el código laboral es muy preciso en cuanto que define los derechos de los trabajadores, pero en los convenios colectivos, sin embargo, se establecen los siguientes derechos importantes: la paga por

separación con la familia, la asistencia en el alojamiento en el lugar de acogida, las escuelas para ayudar con la separación y para otros asuntos, así como los billetes de avión.

En Bulgaria no existe tal práctica, a pesar de que la legislación lo permite.

De todo ello se deduce que los derechos de los trabajadores desplazados no están incluidos en absoluto en los convenios colectivos y, por tanto, desde el punto de vista de las condiciones técnicas nominales, los trabajadores desplazados están casi totalmente excluidos de la regulación de los convenios colectivos por la mayoría de los socios de la propuesta y sus derechos están definidos en principio en la legislación.

Todos estos datos sirven para llegar a una conclusión que los derechos de los trabajadores desplazados no están incluidos en absoluto en los convenios colectivos y, por tanto, desde el punto de vista de las condiciones técnicas, los trabajadores desplazados están casi totalmente excluidos de la regulación de los convenios colectivos de la mayoría los países de los socios del proyecto y sus derechos están definidos principalmente por la legislación.

La cuarta pregunta de la encuesta fue: ¿Se incluye en los contratos de trabajo de los trabajadores desplazados los datos adicionales? Si la respuesta es afirmativa, los datos de los contratos de trabajo deben estar presentados.

Los socios de España y Serbia respondieron positivamente y los otros socios u omitieron la respuesta y no respondieron en absoluto o respondieron negativamente. El socio de Lituania no dispone de esa información. El socio de Serbia dio la misma respuesta que en la pregunta anterior, por lo que no es necesario repetirla. El socio de España informó de que los datos adicionales se refieren a salarios más altos, prestaciones de seguridad social, modelos de comunicación oficial, etc.: los párrafos específicos sobre salarios y horarios de trabajo también forman parte integrante del contrato de trabajo de los trabajadores desplazados. El líder de este proyecto, SMH-IS respondió positivamente a esta pregunta: teniendo en cuenta la definición dada de trabajador desplazado y cuando se desplaza a otro país para trabajar, el empresario está obligado de complementar el contrato de trabajo con otras disposiciones además de las que se aplican al empresario en el país de origen. En la República de Croacia, el acuerdo de este tipo debe contener al menos los siguientes datos:

1. período de trabajo en el extranjero,
2. tiempo de trabajo,
3. días libres y días festivos en los que el trabajador tiene derecho a no trabajar pero recibe su debida remuneración por ellos,
4. la unidad monetaria en la que se paga la remuneración,
5. otros ingresos financieros y en especie a los que el empleado tendrá derecho mientras trabaja en el extranjero,
6. las condiciones de regreso al país.

En vez de hacer referencia a los datos mencionados en el contrato de trabajo, o la confirmación de celebración del contrato, también se puede hacer referencia a la ley aplicable, a otro reglamento, al convenio colectivo o a las normas laborales que regulan esta cuestión, si la legislación laboral del país de origen así lo permite y en Croacia el código laboral ofrece esta oportunidad. Sin embargo, dado que en los convenios colectivos de empresa no existen disposiciones distintas de las disposiciones legales que se han transpuesto automáticamente a los convenios colectivos, estas disposiciones son al mismo tiempo disposiciones de los convenios colectivos.

El empleador debe proporcionar al empleado una copia de la solicitud de seguro médico obligatorio durante el período de trabajo en el extranjero antes de ir al extranjero, si está obligado a contratar dicho seguro en virtud de una disposición separada.

Si un empleador desplaza al trabajador a una empresa afiliada a él en virtud de una disposición separada sobre las empresas comerciales que tienen su domicilio social en el extranjero, el empleador puede, con su consentimiento escrito del trabajador, poner al empleado temporalmente a disposición de esa empresa durante un período máximo de dos años en virtud de un acuerdo entre los empleadores afiliados.

Al desplazamiento de trabajadores no se aplican las disposiciones relativas al trabajo temporal a través de las empresas de trabajo temporal si estas disposiciones no están conformes con la Directiva revisada ya determinada. La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal expresa el principio de que las condiciones básicas de empleo aplicables a los trabajadores empleados por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las mismas que las que se aplicarían a dichos trabajadores si la empresa beneficiaria los empleara para el mismo trabajo. Este principio debe aplicarse a los trabajadores empleados por empresas de trabajo temporal desplazados a otro Estado miembro.

Así mismo, ésta es la regulación mínima posible y debe regularse toda la complejidad de la legislación de la relación laboral de los trabajadores desplazados. Por lo tanto, nos referimos a los convenios colectivos existentes en todos los niveles en los que se celebran, porque los derechos de los trabajadores desplazados pueden definirse y complementarse con mayor precisión. Si la ley prevé esta posibilidad, los derechos de los trabajadores desplazados pueden definirse con mayor precisión en los reglamentos de trabajo, junto con la obligación de consultar al comité de trabajo o al sindicato, es decir, a los representantes de los trabajadores. Sin embargo, las malas prácticas muestran que tales regulaciones para países particulares son un secreto comercial del empleador y que el procedimiento de consulta no se lleva a cabo a pesar de que se violaron 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.

Consideramos que los trabajadores también deben ser informados sobre las restricciones a la contratación de trabajadores en el extranjero en virtud de las leyes del país en el que ejercen su trabajo, y esto se aplica al territorio de la UE,

porque no son idénticos y no tienen que aplicarse en la legislación laboral de los distintos países, de modo que las Directivas también se aplican directamente, siempre que puedan aplicarse de este modo.

En la quinta pregunta preguntamos a los socios del proyecto: ¿En qué se basa la celebración de un contrato de trabajo con un trabajador desplazado (por ejemplo, la ley, un convenio colectivo, etc.)?

Casi todos los socios del proyecto respondieron que el código laboral o la Ley de relaciones laborales son idénticos en términos de poder y nivel de reglamentación.

El socio de Serbia respondió detalladamente sobre una serie de disposiciones que ya se han mencionado y todas ellas constituyen la base para la celebración del contrato de trabajo, así como de los convenios colectivos celebrados a todos los niveles por las empresas a nivel nacional.

El socio de España presentó básicamente una solución que todos deberíamos aplicar, es decir, el código laboral constituye una base de celebrar el contrato con el trabajador desplazado, pero, sobre todo, los convenios colectivos que establecen derechos más favorables para los trabajadores desplazados.

La sexta pregunta de la encuesta fue: ¿Recibe cada trabajador desplazado un formulario A1 sobre seguridad social y seguro de enfermedad?

Todos los socios del proyecto, excepto el líder de Croacia y el socio de Polonia, respondieron afirmativamente. Por supuesto, esto se debe a que los acuerdos internacionales de seguridad social, además de cubrir las leyes de los países contratantes, también se aplican a las personas, es decir, definen el círculo de personas que ejercen sus derechos individuales mediante la aplicación de los mismos.

A este respecto, los acuerdos pueden dividirse en dos grupos. El primer grupo incluye los acuerdos cerrados y el segundo los acuerdos abiertos. El primer grupo de acuerdos abarca únicamente a las personas que son nacionales de las partes en el acuerdo y a los miembros de sus familias, y posiblemente también a los refugiados o apátridas.

El segundo grupo de acuerdos de seguridad social cubre a todas las personas que han trabajado y han cotizado de seguridad social en los países signatarios, independientemente de su nacionalidad y de los miembros de sus familias. Desde el punto de vista de las personas, los contratos cerrados son restrictivos porque no cubren a todas las personas que cotizan o han cotizado lo que pueden convertirse en un problema en la hora de ejercer los derechos esperados de las personas que no son ciudadanos de un país dado.

Esta obligación está incluida en todos los acuerdos internacionales de seguridad social y depende del lugar de trabajo de la persona. Esto significa la obligación de cotizar en seguridad social (pensión, seguro médico, etc.) en el país donde se ejerce el trabajo. Esta obligación se deriva del hecho de que las leyes del país en cuestión se aplican en su territorio. Desde el punto de vista de la obligación de seguro, los acuerdos de seguro social no distinguen entre los distintos tipos de seguro social, lo que significa que, en principio, no es posible estar empleado y asegurado en el país de prestación laboral únicamente sobre la base del seguro médico, y en el país de origen sobre la base del seguro de

pensiones. Cabe señalar que una obligación de cotizar de seguridad social en un país excluye una obligación de cotización en otro. De esta forma, se cumple uno de los objetivos de los convenios internacionales de seguridad social, que es evitar la doble cotización sobre el trabajo. En este sentido, los convenios de seguridad social relacionados con la obligación de cotizar tienen por objeto, desde el punto de vista de las obligaciones fiscales, evitar la doble imposición.

Aunque la obligación de cotizar en el seguro viene determinada por el lugar de ejercer el trabajo, los acuerdos de seguridad social hacen referencia a la legislación del país en el que se ejerce el trabajo a partir de la cual se determina la obligación de cotizar.

Es decir, estos acuerdos no establecen ningún derecho específico o nuevo, porque se aplican sobre la base de la legislación y el sistema de seguridad social (seguro de pensiones) de cada país individualmente, sino que sólo coordinan su aplicación cuando se aplican. En este sentido, estos acuerdos, aunque su objetivo principal es permitir la realización del derecho sobre la base del trabajo y los seguros en el extranjero, también pueden tener efectos restrictivos. Esto no es solamente la consecuencia del hecho de que al negociar la regulación bilateral de las relaciones de seguridad social (pensiones), es más fácil restringir la ley (en este caso, las derogaciones motivadas por los intereses de los países negociadores son siempre posibles), sino también de las limitaciones territoriales de ciertos derechos.

Los acuerdos internacionales de seguridad social, tomando el ejemplo de la Constitución de la República de Croacia, forman parte del ordenamiento jurídico y tienen precedencia sobre las leyes (*lex specialis*), y sobre esta base tienen precedencia sobre la legislación nacional, que está regulada en casi todos los Estados miembros de la Unión Europea.

Todos los Estados miembros de la UE o países terceros han celebrado, en principio, acuerdos internacionales de seguridad social con otros países, pero en este caso el problema que se plantea es debido a las diferencias en los acuerdos de seguridad social. Por esto los trabajadores desplazados a distintos países también pueden ejercer derechos diferentes cuando se desplazan a distintos países, lo que se evalúa en parte como un inconveniente de dichos acuerdos.

Para todos los desplazamientos a los que se aplica el Reglamento 883/04, las autoridades competentes son las del Estado que se ocupa de la aplicación del régimen de seguro de pensiones y son también competentes para prorrogar un período de desplazamiento que ha comenzado sobre la base de acuerdos bilaterales, puesto que el Reglamento 883/04 se aplica a tales prórrogas.

Las autoridades estatales responsables del seguro de pensiones expedirán el certificado A1 a petición del empleador, una vez que se haya llevado a cabo un procedimiento de comprobación de las condiciones de desplazamiento.

El certificado A1 es un formulario válido en toda la UE como prueba de que el trabajador está desplazado y no tiene que pagar cotizaciones en el país donde ejerce el trabajo durante el período especificado porque lo hace en el país de origen.

Por lo tanto, las contribuciones en virtud de las normas se pagan en el país de origen y no en el país en el que el trabajador está desplazado para trabajar.

Cabe reiterar el derecho al seguro médico de los trabajadores desplazados. Con la adhesión de cada país a la UE como miembro de pleno derecho, la forma y el alcance de la asistencia sanitaria para las personas aseguradas que residen temporalmente en el extranjero también cambia y difiere en función de si se aplica en los Estados miembros de la Unión Europea (UE) o del Espacio Económico Europeo (Liechtenstein, Noruega e Islandia), en países fuera de la UE/EEE con los que un Estado miembro de la UE haya celebrado un acuerdo internacional de seguridad social que regule la asistencia sanitaria (Estados signatarios) o fuera de la UE/EEE, así como en países que no forman parte de este acuerdo (los denominados terceros países). Así pues, tanto la forma como el alcance de la asistencia sanitaria de un trabajador desplazado dependerán del país al que el empleador lo haya desplazado temporalmente.

En la siguiente sección nos referiremos únicamente a los seguros médicos en los Estados miembros de la Unión Europea (UE) y del Espacio Económico Europeo, aunque otros tipos de seguros son igualmente importantes debido a la globalización de la economía.

La forma de utilizar los servicios de asistencia sanitaria de los asegurados de un Estado miembro de la UE/EEE durante su estancia en otro Estado miembro está regulada por el Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación del sistema de seguridad social como el Reglamento de base (Reglamento nº 883/04) y el Reglamento (CE) nº 987/2009 del Consejo de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004 y, por lo tanto, se trata de un Reglamento de aplicación (Reglamento (CE) nº 987/09).

Los reglamentos son directa y plenamente aplicables y vinculantes en todas sus partes, por lo que no es necesario incorporarlos a la legislación nacional. Del mismo modo, tienen prioridad sobre las normas nacionales. Los reglamentos mencionados han sustituido por completo los acuerdos bilaterales de seguridad social que los países firmaron con otros Estados miembros de la UE/EEE antes de la adhesión a la Unión Europea y que regulaban el uso de la asistencia sanitaria y, por lo tanto, desde el punto de vista sanitario, cuando se delega en un Estado miembro de la UE/EEE, no se aplican los acuerdos bilaterales, sino los Reglamentos.

El Reglamento 883/04 regula el derecho a la asistencia sanitaria en caso de estancia temporal, residencia o trabajo de una persona asegurada en el territorio de otro Estado miembro de la UE/EEE y el tratamiento previsto. Todas las disposiciones del Reglamento relativas a la asistencia sanitaria durante una estancia temporal en otro Estado miembro se aplican también a los trabajadores desplazados y a otras personas aseguradas en el país de origen. El Reglamento 883/04 se aplica a todos los nacionales de un Estado miembro, a los apátridas y a los refugiados que residen en un Estado miembro, a los que se aplica o se ha aplicado la legislación de uno o más Estados miembros, y a los miembros de sus familias.

En el ámbito de la asistencia sanitaria, es importante que una persona sólo pueda estar asegurada en un Estado miembro de la UE/EEE y que éste sea el llamado país competente para ella y que exista un asegurador competente en este país.

En el caso de un trabajador desplazado, el país competente será aquel en el que se encuentre el domicilio social del empleador que lo desplaza al trabajo temporal. Por lo tanto, en el caso de un trabajador desplazado cuyo empresario establecido en un país desplaza a un trabajador al trabajo temporal a otro Estado miembro, el país en cuestión será el país de origen y la autoridad administrativa (ministerio, compañía de seguros de enfermedad, etc.), dependiendo de la legislación de ese país, el asegurador pertinente.

Durante una estancia temporal en el territorio de otro Estado miembro, la asistencia sanitaria se presta en las mismas condiciones que a las personas aseguradas en el país de estancia, pero a expensas de su propio asegurador, de modo que la asistencia sanitaria sólo puede prestarse de conformidad con el Reglamento en centros sanitarios contractuales, es decir, como parte de la seguridad social y no como parte de la asistencia privada.

El derecho a la misma asistencia sanitaria para la persona asegurada se ejerce sobre la base de la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) o, en inglés, de European Health Insurance Card (EHIC)). La tarjeta se expide gratuitamente y tiene validez de un año, pero se expide a los trabajadores desplazados durante toda la duración del desplazamiento (dos años como máximo). La notificación de desplazamiento se confirma mediante el formulario A1 cumplimentado que se menciona en la sección sobre el seguro de pensiones.

Por lo tanto, debe concluirse que el formulario A1 es un acto clave que debe cumplimentarse por separado para cada empleado.

A los socios del proyecto también se les preguntó: ¿Quién controla los contratos de trabajo de los trabajadores desplazados en su país?:

1. empleadores que los transmiten a los trabajadores;
2. los sindicatos;
3. el comité de trabajo;
4. solamente las inspecciones de trabajo;
5. nadie;
6. alguna otra institución.

En esta pregunta era importante obtener una respuesta con información si los representantes de los trabajadores (sindicatos y/o comités de trabajo) tienen alguna posibilidad o competencia para controlar o consultar en relación con los contratos de trabajo celebrados con cada uno de los trabajadores o grupos de trabajadores que van a trabajar a otros países, es decir, el país de acogida. Sin embargo, tres socios (Macedonia, España y Lituania) respondieron que son los empresarios que los transmiten a los trabajadores, un socio de Serbia y parcialmente de Lituania respondieron que son los sindicatos, los socios de España, Lituania, Polonia, Italia y Serbia respondieron que son solamente las inspecciones de trabajo, el líder del proyecto de Croacia respondió que nadie y, además en otras respuestas, los socios d Serbia y Lituania indicaron el Ministerio de Trabajo e instituciones del Estado y el sindicato. Estas respuestas son particularmente decepcionantes, porque los sindicatos casi en ninguna parte, pero sólo en base de las respuestas recibidas, no se incluyen en el contenido del contrato de trabajo de los trabajadores desplazados en los numerosos países de los que proceden los



socios del proyecto. Para la mayoría de los empleadores, su interés se dirige a reducir al mínimo los derechos de los trabajadores para que de esta forma logren competitividad gracias al bajo coste de trabajo. Del mismo modo se presta menos atención a la competitividad sobre la base de otros costes dependientes o innovaciones que contribuyen indirectamente a reducir los costes. No obstante, el texto de la modificación de la Directiva indica que ésta no armoniza los costes laborales en Europa y se limita a lo necesario para garantizar unas condiciones adaptadas a los costes y niveles de vida del Estado miembro de acogida durante el período de desplazamiento.

En un mercado interior altamente competitivo, la competitividad se basa en la calidad del servicio, la productividad, los costes dado que los costes laborales son sólo una parte de los costes totales y la innovación.

Las inspecciones de trabajo, las instituciones estatales y los ministerios deben ser notificados de posibles delitos y debe hacerlo un trabajador personalmente o a través de un sindicato como institución protectora de los derechos de los trabajadores, y por equipos móviles si están establecidos en países individuales. Los trabajadores, especialmente si provienen de los países con salarios mínimos bajos y en general los salarios e ingresos bajos, están interesados en ganar más dinero y, como individuos, ciertamente no reportarán posibles irregularidades, especialmente no en grupos. Como se desprende de las respuestas, los sindicatos no suelen tener acceso a los contratos de trabajo y no pueden denunciar posibles irregularidades a las instituciones competentes.

En Croacia, por regla general, para cada país u orden de licitación, se establecen las normas de trabajo con salarios y otros costes de empleo como parte de un plan de negocios que no se envía a los comités de trabajo para su consulta.

Los datos presentados muestran que los trabajadores mantienen sus decisiones y su fe en el empresario, por lo que se han incumplido una serie de directivas relativas a la consulta de los representantes de los trabajadores y otras que se basan en la Directiva básica. En ninguno de los casos mencionados, la mayoría de los empleadores no cumplirán, por sí mismos, las disposiciones de la Directiva revisada y el principio del mismo trabajo, la misma remuneración. Sin embargo, en lo que respecta a la práctica croata, hubo muchas protestas en obras de construcción extranjeras en relación con los salarios. No obstante, no hubo ningún litigio porque el litigio se lleva a cabo en el país donde se violaron los derechos del trabajador. Si estos son, por ejemplo, los países de la llamada vieja UE, entonces los servicios de defensa son muy caros y, por lo tanto, los trabajadores están renunciando a los litigios, y la actividad sindical no se ha resuelto de tal manera que la pertenencia a un sindicato en otro país se reconozca en las condiciones de desplazamiento. Así, cada sindicato representa a sus miembros gratuitamente o por una cuota mínima. Por lo tanto, cuando un trabajador trabaja en otro país, sigue siendo miembro del sindicato en el país de origen y no en el país de destino.

Por lo tanto, proponemos una mayor coordinación entre los sindicatos de los mismos sectores e industrias, actividades, profesiones y en función de su organización profesional. También proponemos una mejor coordinación entre los empresarios para que no se infrinja la ley o para que sea el mínimo. Para los empresarios que cumplen todas las normas, la competencia desleal entre

empresas europeas, y también en la parte en la que se ven afectados los trabajadores, no es ciertamente el objetivo.

No obstante, cabe destacar que el mercado regula cada vez más los derechos de los trabajadores y, por tanto, también los de los trabajadores desplazados. Así pues, a falta de una mano de obra altamente especializada, los empresarios cada vez menos a nivel de la Unión Europea intentan reducir los derechos, lo contrario los derechos de los trabajadores se hacen cada vez más fuertes dependiendo del país. Por supuesto, en los países con salarios más altos, los incrementos son más significativo, y lo que también es importante es la falta de los trabajadores de profesiones particulares.

La octava pregunta fue: ¿Quién informa al trabajador de los derechos derivados de la relación laboral en el país de destino?

1. empleador,
2. los sindicatos,
3. las autoridad del Estado - indicar el nombre,
4. equipos móviles,
5. nadie, conocerá sus derechos cuando llegue al país de destino.

A esta pregunta recibimos las respuestas que se presentan a continuación.

Lo socios de España y Serbia contestaron que es el empleador quien informa al trabajador sobre los derechos del trabajador derivados de la relación laboral en el país de destino. El socio de Italia respondió que el trabajador está informado por el organismo estatal y el líder del proyecto de Croacia así como los socios de Macedonia y Polonia respondieron que el trabajador no está informado por nadie y que no conocerá sus derechos hasta que llegue al país de destino.

A la vista de estas respuestas, puede concluirse que no existe coordinación entre los sindicatos y, a menudo, los empleadores. Los trabajadores, honor para los individuos, ni siquiera mirarán la página web del sindicato en el país de origen donde su empleador los desplaza a trabajar, donde sin duda existe un convenio colectivo, y la mayoría de los sindicatos europeos también tienen en sus páginas web las llamadas guías del trabajador desplazado, que generalmente están en inglés y en el idioma del país de acogida.

La práctica ha demostrado realmente, y en numerosos ejemplos de Croacia, que, de hecho, la última respuesta es correcta en la mayoría de los casos. En varias ocasiones, los trabajadores han venido al extranjero a construir, en su mayoría los instaladores, los obreros de la construcción y otros que han visto sobre el terreno que sus derechos laborales se ven significativamente reducidos. Los trabajadores locales informaron a su sindicato nacional, que a su vez informó al sindicato del país de procedencia de los trabajadores, como trabajadores desplazados. Se han tomado varias medidas, pero no se ha iniciado ningún litigio contra dicho empleador porque el litigio se lleva a cabo en el país donde se viola el derecho del trabajador. Algunos de los empleadores han mejorado los salarios de los trabajadores y otros derechos financieros, mientras que otros han preferido abandonar sus puestos de trabajo y los han encontrado fuera de la Unión Europea sin cumplir la Directiva y la Directiva revisada sobre los derechos de los trabajadores desplazados y las obligaciones de los empleadores con ellos.

La siguiente pregunta estaba incluida en el Cuestionario "S" con qué países su país ha firmado convenios de doble imposición; indique los más importantes para usted y el número total de los tratados. Los socios dieron respuestas diferentes. El socio de Bulgaria enumeró una serie de acuerdos específicos y su fecha de firma, que se presentan a continuación, y sobre la base de datos de la Agencia Nacional de Ingresos de la República de Bulgaria, los acuerdos actuales que se están aplicando son 67: República Federal de Alemania desde el 26 de enero de 2011; República de Austria desde el 19 de enero de 2012; la República Francesa desde el 17 de diciembre de 2005; Rumanía desde el 23 de diciembre de 2016; República de Polonia desde el 20 de febrero de 2005; República Helénica desde el 22 de febrero de 2005; Reino de Dinamarca desde el 22 de febrero de 2005; Irlanda desde el 22 de febrero de 2005; Reino de España desde el 22 de febrero de 2005; la República Italiana desde el 22 de febrero de 2005.2005; Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte desde el 05 de febrero de 2016; la República de Estonia desde el 31 de marzo de 2009; República de Chipre desde el 22 de febrero de 2005; República de Letonia desde el 10 de agosto de 2007; República de Lituania desde el 10 de agosto de 2007; República de Portugal desde el 14 de febrero de 2005; República de Hungría desde el 17 de diciembre de 2005; República de Finlandia desde el 17 de diciembre de 2005; Reino de los Países Bajos desde el 17 de diciembre de 2005; República de Croacia desde el 17 de diciembre de 2005; Confederación Suiza desde el 21 de diciembre de 2013; Reino de Suecia desde el 17 de diciembre de 2005; República Checa desde el 17 de diciembre de 2005; Reino de Noruega desde el 20 de enero de 2016; Gran Ducado de Luxemburgo desde el 22 de febrero de 2005; República de Macedonia desde el 22 de febrero de 2005; República de Malta desde el 22 de febrero de 2005; República Eslovaca desde el 17 de diciembre de 2005; República de Eslovenia desde el 17 de octubre de 2005; Reino de Bélgica desde el 22 de febrero de 2005; República Popular Democrática de China desde el 22 de febrero de 2005; Estados Unidos de América desde el 31 de marzo de 2009; Canadá desde el 22 de febrero de 2005; Federación de Rusia desde el 14 de febrero de 2005; República Libanesa desde el 22 de febrero de 2005; República de Azerbaiyán desde el 31 de marzo de 2009; República de Albania desde el 22 de febrero de 2005; República Argelina Democrática y Popular desde el 10 de agosto de 2007; República de Armenia desde el 26 de enero de 2011; Reino de Bahréin desde el 26 de enero de 2011; República de Bielorrusia desde el 22 de febrero de 2005; República de Turquía desde el 17 de diciembre de 2005; República Socialista de Vietnam desde el 22 de febrero de 2005; Georgia desde el 22 de febrero de 2005; República Árabe de Egipto desde el 22 de febrero de 2005; República de Zimbabue desde el 22 de febrero de 2005; Israel desde el 22 de febrero de 2005; la República de la India desde el 22 de febrero de 2005; la República de Indonesia desde el 22 de febrero de 2005; República Islámica de Irán desde el 10 de agosto de 2007; el Reino de Jordania desde el 31 de marzo de 2009; la República de Kazajstán desde el 22 de febrero de 2005; Qatar desde el 26 de enero de 2011; República Popular Democrática de Corea desde el 22 de febrero de 2005; Kuwait desde el 22 de febrero de 2005; Reino de Marruecos desde el 22 de febrero de 2005; República de Moldava desde el 18 de febrero de 2005; Mongolia desde el 20 de febrero de 2005; Emiratos Árabes Unidos desde el 31 de marzo de 2009; República de Singapur desde el 14 de febrero de 2005; República Árabe Siria desde el , 17 de febrero de 2005; Reino de Tailandia desde el 17 de diciembre de 2005; República de Uzbekistán desde el 10 de agosto de 2007; Ucrania desde el 17 de diciembre de

2005; República de Sudáfrica desde el 10 de agosto de 2007; Japón desde el 20 de septiembre de 2004.

El líder del proyecto enumeró los países más importantes con los cuales se celebró los acuerdos, que son: Austria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Francia, Irlanda, Alemania, Países Bajos, Eslovenia, Suecia, se sabe que Croacia celebró 59 acuerdos de este tipo.

El socio de Italia enumeró solamente los países que le parecen los más importantes y esto es Rumania en 2017. Durante los últimos diez años y más allá, con diez países de la UE y de Europa (Suiza 2016 y Luxemburgo 2015 son particularmente importantes).

El socio de Lituania informó lo siguiente: son 55 países en total; los países de la Unión Europea - los países escandinavos, Alemania, Irlanda, Polonia, etc.

El socio de Polonia declaró que Polonia tiene acuerdos con 89 países y los más importantes son los acuerdos con Dinamarca, Hungría, Gran Bretaña, Francia, los Países Bajos, Alemania, etc.

Serbia sólo informó de los países más importantes, y no se conoce el número total de acuerdos celebrados, y estos países sí: Alemania, Eslovenia, Eslovaquia y otros.

España, al igual que Bulgaria, enumeró una serie de convenios de doble imposición: Albania, Alemania, Andorra, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Barbados, Bélgica, Bolivia, Bosnia, Brasil, Bulgaria, Canadá, Qatar, República Checa, Chile, China, Chipre, Colombia, Corea del Sur, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Eslovaquia, Eslovenia, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Georgia, Grecia, Países Bajos, Hungría, India, Indonesia, Irán, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Kazajstán, Kuwait, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia, Malasia, Malta, Marruecos, México, Moldavia, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán, Pakistán, Panamá, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Dominicana, Rumania, El Salvador, Senegal, Serbia, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Trinidad Tobago, Túnez, Turquía, Uruguay, Uzbekistán, Venezuela, Vietnam. En total, España ha celebrado convenios de doble imposición con 89 países.

#### IMPORTANCIA DE LOS CONVENIOS DE DOBLE IMPOSICIÓN

Los salarios de los trabajadores se gravan de acuerdo con las leyes nacionales del país de origen, independientemente de si los salarios se pagan en este país o en cualquier otro al que se desplace al trabajador, la fuente de ingresos es la misma y se gravan los ingresos procedentes del trabajo. Al adherirse a la Unión Europea, el país no cambia la forma en que se gravan los salarios en relación con la normativa vigente en el país de origen. Como antes, si un país ha celebrado con el otro país un convenio internacional de doble imposición, los convenios internacionales prevalecen sobre las disposiciones de la normativa fiscal del país de origen.

Por ejemplo, Croacia ha celebrado y aplica convenios internacionales de doble imposición con 54 países, de los cuales 24 son miembros de la Unión Europea y 3 son miembros del Espacio Económico Europeo (EEE). Algunos de los acuerdos fueron adoptados por sucesión del régimen anterior. Esto también se aplica a los países que están negociando su adhesión a la Unión Europea, por lo tanto merece

destacar dado que los socios de este proyecto vienen de los países que participan en las negociaciones de adhesión con la UE.

Aunque todos los convenios contienen disposiciones similares sobre la tributación de la renta, como se destacó durante las conferencias, al aplicar las normas de un convenio específico, es importante leer las disposiciones pertinentes que rigen la tributación de los rendimientos del trabajo dependiente.

La remuneración en estos contratos se define bajo nombres diferentes y similares: trabajo dependiente o actividades personales no autónomas o relación laboral, etc. De conformidad con las disposiciones básicas de los artículos de los convenios, los sueldos e ingresos similares que un residente de un país contratante recibe de su trabajo sólo están sujetos a imposición en ese país, excepto en el caso de un trabajo dependiente en otro país signatario. En el caso de este tipo de trabajo, los ingresos procedentes de él pueden estar sujetos a impuestos en este último país.

El hecho de que la remuneración se grava en el país de residencia (país de origen) o en el país de destino del trabajador viene determinado por las disposiciones en virtud de las cuales deben cumplirse las tres condiciones. Estos son: 1) el período de trabajo de hasta 183 días en el país de desplazamiento que se regula de diferente forma en cada país; 2) la remuneración es pagada por el empleador en el país de destino o es pagada en su nombre por el empleador en el país de destino y, a continuación, se carga al empleador en el país o país de origen; 3) la remuneración no se carga a una unidad organizativa permanente o a un establecimiento permanente que el empleador tenga en este último país. En la mayoría de los países, la condición para gravar los salarios en el país de origen es que el período de 183 días comience y termine en el año calendario o en el año contable. Hay que destacar que el período de liquidación puede variar de un país a otro. En algunos países, el período impositivo es de un año natural. Algunos países tienen un período que empieza el 1 de julio del año en curso al 30 de junio del año siguiente o de otro modo, pero no es un año calendario.

En términos sencillos, si el país de origen tiene un convenio de doble imposición con otro país, el trabajador paga la diferencia de imposición en el país de origen si el tipo impositivo sobre el salario en el país de destino es inferior al del país de origen. El cálculo de dicho impuesto sobre los salarios (ingresos del trabajo) también depende de si el período impositivo es un año natural, como en el país de origen, o de algún otro período impositivo. Los empleados apenas son conscientes de ello hasta que reciben una decisión fiscal de la Agencia Tributaria para calcular la llamada deuda tributaria de un año natural. La deuda tributaria debe ser liquidada en el plazo de 8 días de acuerdo con la normativa, y una apelación contra el cálculo de la diferencia tributaria no retiene su pago. Por lo tanto, las sorpresas desagradables para los empleados son los cálculos de impuestos recibidos en el país con tasas impositivas más altas e incluso mucho más altas.

Por último, es especialmente importante subrayar que los países tienen en principio acuerdos idénticos en cuanto al contenido y las normas, de modo que son casi idénticos cuando se celebran con Croacia o Alemania, por ejemplo. Sin embargo, esto también se afirmó en las conferencias celebradas en el marco de este proyecto, lo que significa que su aplicación puede observarse de manera casi idéntica en la mayoría de los países.

En relación con este asunto, queríamos obtener información sobre el siguiente tema que apareció en la encuesta, sobre qué tipo impositivo se gravan los salarios de los empleados en los países de al menos aquellos cuyos representantes están involucrados en este proyecto. Si hubiéramos recibido los datos pertinentes, habríamos podido elaborar una tabla de tipos impositivos que gravan los salarios en cada país. Sin embargo, no hay respuestas a estas preguntas o los socios han proporcionado datos diferentes. Algunos de los socios han proporcionado una tasa general de impuestos y tasas sobre los sueldos y salarios, pero no hay una carga separada sobre los sueldos y los ingresos en función de las cotizaciones, no existen posibles desgravaciones fiscales que existan en Croacia, por ejemplo, y hay muchas y, finalmente, sólo algunas encuestas dan una tasa de impuestos. Creemos que los tipos impositivos serían más ventajosos para todos los participantes en este proyecto. Tal vez en el ejemplo de Croacia se puede reconocer el propósito de esta pregunta y los posibles resultados obtenidos e indicar un salario imaginario de 6000€ brutos, que contiene todos los elementos de la nómina y que muestra el cálculo de cada elemento.

Salario bruto	51.000,00 HRK	que equivale 6000€	1€=7,5 HRK			
Jubilación 1º pilar	7.650,00 HRK		tasa	15,0%		
Jubilación 2º pilar	2.550,00 HRK		tasa	5,0%		
Ingresos	40.800,00 HRK					
Pagado personalmente	3.800,00 HRK		factor	1	base	2.500,00 HRK
Base imponible	37.000,00 HRK					
Tipo impositivo 24%	7.200,00 HRK		tasa	24,0%	base	30.000,00HRK
Tipo impositivo 36%	2.520,00 HRK		tasa	36,0%	base	7.000,00 HRK
Impuesto total	9.720,00 HRK					
Impuesto local	1.749,60 HRK		tasa	18,00%	base	9.720,00 HRK
Impuestos totales e impuestos locales	11.469,60 HRK					
Neto:	29.330,40 HRK					
Sueldo bruto	51.000,00 HRK					
Seguro médico	8.415,00 HRK		tasa	16,5%		
Coste total de la remuneración	59.415,00 HRK		factor	2,03		

Así que la pregunta estaba relacionada con los tipos impositivos, que en Croacia son del 24% y el 36%.

Por último, nos gustaría saber dónde se encuentran todos los cálculos coherentes y, por lo tanto, también la estructura salarial por país, y planteamos la siguiente pregunta: ¿Ingresa el empleador en el sistema del IMI la estructura salarial de los trabajadores desplazados?

Los socios de Serbia e Italia respondieron NO y los otros socios respondieron No lo sé, porque no tengo esta información. A este respecto, es importante subrayar

el contenido de la Directiva revisada en particular y comenzar a partir de la duración del desplazamiento del trabajador.

Los componentes de la remuneración del trabajo con arreglo a la legislación nacional o a los convenios colectivos de aplicación universal deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Por consiguiente, está justificado imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos de la remuneración del trabajo en una página web común prevista en la Directiva revisada.

En el debate sobre la Directiva revisada, se planteó la cuestión de la duración del desplazamiento en el sentido de si se trata de 12 meses con la posibilidad de ampliar la duración del desplazamiento o son 24 meses. Sin embargo, creo que la duración del período de desplazamiento de cada trabajador está determinada por el contrato de trabajo y otros actos, por lo que es la voluntad del trabajador. Además, el período de desplazamiento también debe considerarse desde el punto de vista de la propia Directiva, ya que la Directiva 96/71/CE regula tres tipos de desplazamiento: la prestación directa de servicios por parte de una empresa con contrato de servicios, el desplazamiento en el contexto de un establecimiento o empresa que forme parte de un grupo (desplazamiento entre el grupo) y el desplazamiento de trabajadores por parte de una empresa de trabajo temporal establecida en otro Estado miembro. En la sección 1 se ha incluido un nuevo artículo 2a en la Directiva. Este artículo se refiere al código laboral aplicable a los trabajadores desplazados si la duración prevista o real del desplazamiento es superior a 24 meses. Sin embargo, no se cuestiona la posible duración de la prestación de servicios. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sostenido reiteradamente que la diferencia entre la libertad de establecimiento y la libertad de prestación de servicios con carácter temporal debe determinarse caso por caso, teniendo en cuenta no sólo la duración, sino también la frecuencia, periodicidad y continuidad de la prestación de servicios.

Por consiguiente, el apartado 1 del nuevo artículo 2a de la Directiva se aplica cuando se espera que el período de desplazamiento supere los 24 meses o cuando el período real de desplazamiento supere los 24 meses. En ambos casos, el Estado miembro de origen es el país donde se realiza habitualmente el trabajo. De la aplicación del Reglamento Roma I se desprende que el código laboral del Estado miembro de origen se aplica al contrato de trabajo de estos trabajadores desplazados si ninguna de las partes ha elegido otra ley. Si se ha elegido otra ley sobre esta base, el trabajador no perderá la protección que le ofrecen las disposiciones de las que puede, mediante acuerdo, apartarse en virtud de la legislación del Estado miembro de origen.

Para evitar la elusión de la normativa y el intercambio de trabajadores en relación con la misma tarea, el cálculo del período de desplazamiento debe tener en cuenta la duración total del desplazamiento de los trabajadores afectados. Esta norma se aplicará siempre que la duración acumulada sea superior a 24 meses, pero sólo a los trabajadores desplazados durante un período mínimo de seis meses, a fin de respetar el principio de proporcionalidad. En vista de lo anterior, y con el máximo compromiso de cumplir las disposiciones de la Directiva, consideramos que el período de desplazamiento no es perjudicial para las disposiciones generales y que debería dejarse a la industria hacer una evaluación real y a los trabajadores expresar su voluntad mediante la celebración de contratos de trabajo.

Los sueldos y salarios de los trabajadores desplazados son un problema mucho más complejo y están expuestos a la arbitrariedad de los empleadores, especialmente cuando los trabajadores de países con salarios mínimos bajos están desplazados a trabajar en un país con salarios mínimos altos, junto con la regulación de otros ingresos no especificados por la ley o los convenios colectivos en el país de origen. Los trabajadores mal pagados están muy descontentos en estas condiciones y esto puede dar lugar a una reducción de la productividad, a un aumento de los beneficios para los empresarios que no cumplen la Directiva y a litigios, así como a una transición directa a las empresas que operan en el país de acogida del trabajador desplazado. Esto se aplica en particular a los empleadores que desplazan a sus trabajadores a cualquier lugar de trabajo desde Europa del Este de la Unión Europea a los países de Europa Central y Occidental. Por lo tanto, es muy importante cumplir con la Directiva revisada en este ámbito. Además, al establecer salarios e ingresos más bajos para los empleados en los concursos, existe una competencia desleal entre los empresarios que no aplican plenamente la Directiva con respecto a los salarios e ingresos de los empleados y los empresarios que la aplican plenamente. Cabe destacar que, en un mercado interior competitivo, los prestadores de servicios compiten no sólo por los costes laborales, sino también por la productividad y el rendimiento o la calidad e innovación de sus bienes y servicios, y se recomienda que los empresarios tengan en cuenta estos elementos tan importantes. Creemos que los empleadores que no intentan violar los derechos de los trabajadores también querrán resolver la cuestión de la situación de los trabajadores para su satisfacción mutua con los sindicatos y en el diálogo social, especialmente en una situación de escasez permanente de mano de obra en el mercado. Durante el debate sobre la Directiva revisada, las asociaciones de empresarios a escala europea no la acogieron con entusiasmo. Sin embargo, a nivel del empleador, los sindicatos y los empleadores tienen que acordar, mediante convenios colectivos o contratos de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores cuando se desplazan a otro país. Al mismo tiempo, apoyan los convenios colectivos a nivel de empresa porque están directamente relacionados con los propios empleados de la empresa. Los convenios colectivos sectoriales nacionales no tienen que abordar esta cuestión, ya que se aplican a todas las empresas en el ámbito para el que se han celebrado, y algunas empresas no tienen ningún interés en la disposición, porque no desplazan a sus trabajadores para trabajar en otros países.

En cualquier caso, el objetivo de la Directiva revisada es establecer normas sobre la remuneración del trabajo en los Estados miembros de conformidad con sus leyes y prácticas. No obstante, las normas nacionales sobre retribución del trabajo aplicables a los trabajadores desplazados deben estar justificadas por la necesidad de proteger a los trabajadores desplazados y no deben constituir una restricción desproporcionada a la prestación transfronteriza de servicios. Los elementos de la remuneración del trabajo con arreglo a la legislación nacional o a los convenios colectivos de aplicación universal deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Por lo tanto, está justificado imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los componentes de la remuneración del trabajo en la página web común previsto en el artículo 5 de la Directiva de ejecución. Cabe señalar que no existen estadísticas a nivel nacional sobre los trabajadores desplazados. Cada empleador dispone de datos sobre el número de



trabajadores desplazados y la mayoría de ellos no están dispuestos a informar a los representantes de los trabajadores (sindicatos y comités de trabajo) sobre ellos.

La Directiva también establece que las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos aplicables en los Estados miembros podrán garantizar que, mediante la subcontratación, las empresas no puedan eludir las normas que garanticen determinadas condiciones de empleo relativas a la remuneración por el trabajo. Cuando existan tales normas sobre la remuneración del trabajo a nivel nacional, los Estados miembros podrán aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplacen a trabajadores a su territorio, siempre que no existan restricciones desproporcionadas a la prestación transfronteriza de servicios.

Además de los salarios, es muy importante una nueva disposición de la Directiva revisada que estipula que la remuneración por el trabajo incluye todos los elementos de la remuneración por el trabajo que se hacen obligatorios en virtud de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas nacionales, de convenios colectivos o de los resultados del arbitraje declarados de aplicación universal o, a falta de un sistema en virtud del cual se declaren de aplicación universal los convenios colectivos o los resultados del arbitraje, en virtud de otros convenios colectivos o de los resultados del arbitraje en el Estado miembro en el que esté destinado el trabajador.

En vista de esta circunstancia, remitimos tanto a los trabajadores como a los empleadores a convenios colectivos, sentencias judiciales que también se han dictado de cierta manera a través de la práctica judicial y otros documentos similares, con el fin de familiarizarse con los derechos laborales en el país de destino y evitar conflictos innecesarios. Esto se aplica no sólo a los salarios de los trabajadores, sino también a todos los demás elementos del ingreso por trabajo. A modo de ejemplo, se reconocen los costes de desplazamiento hacia y desde el trabajo, las horas extraordinarias pagadas, el trabajo nocturno, los días festivos y los días festivos definidos por la ley, las vacaciones pagadas y otros similares. También cabe mencionar que los trabajadores están menos satisfechos con su salario si es superior a los importes mínimos, aunque en algunos casos también se encuentre en el nivel mínimo del país al que están destinados, pero se limita especialmente a las demás condiciones no remuneradas a las que tienen derecho los trabajadores en su país de origen y a las que se ven privados.

La Directiva también recomienda transparencia, por lo que los Estados miembros deben publicar en una página web nacional oficial común, el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, los elementos de la remuneración del trabajo de conformidad con la letra c) de dicha Directiva.

Al final de esta parte del texto, cabe destacar que los representantes de los sindicatos en el proyecto apoyaron firmemente el hecho de que por el mismo trabajo se estableciera y pagara la misma remuneración al empleado, aunque se sabe que los empleados de los Estados miembros y de terceros países, que tienen salarios mínimos más bajos, también establecen en principio en sus acuerdos el salario mínimo, que se define en los Estados miembros occidentales de la Unión Europea. Sin embargo, esto no debería permitirse, ya que eludiría y no aplicaría la Directiva revisada y daría lugar a que los trabajadores recibieran un trato desigual.

Los empresarios han expresado de forma clara y precisa la necesidad de cooperación, y a través de conclusiones, debates y cooperación entre ellos, los sindicatos y los gobiernos nacionales.

Finalmente, la última pregunta de la encuesta fue ¿Se aplica el principio en su país o empresa: «El mismo salario por el mismo trabajo»?

Los socios de Serbia y Lituania respondieron que Sí, los socios de Macedonia y Polonia respondieron que NO, y los socios de España e Italia respondieron que en alguna parte, diciendo que el principio «El mismo salario por el mismo trabajo» no se aplica a la remuneración de las mujeres, personas con responsabilidades familiares en todos los ámbitos. Por lo tanto, debe concluirse que todavía se ignora el derecho a la igualdad de remuneración para los grupos más igualitarios.

## EN VEZ DE CONCLUSIONES

1. Dado que se presentan las conclusiones para cada parte no es necesario repetirlas. Sin embargo, de esta manera agradecemos a todos los socios del proyecto que proporcionaron informes escritos sobre las actividades nacionales llevadas a cabo, así como a todos los socios que respondieron a las preguntas de la encuesta, ya que sin esta aportación e información sobre el país, esta publicación no habría salido a la luz y se habría quedado en un comentario teórico sobre la propia Directiva. La práctica siempre complementa a la teoría y es muy importante para la comprensión adicional de la teoría. Por lo tanto, les agradezco a todos su contribución a este proyecto.
2. El valor de la ejecución de este proyecto es importante y significativo, ya que los socios del proyecto han obtenido todos los instrumentos necesarios para continuar a nivel nacional con la aplicación de la Directiva y de la Directiva revisada, así como en la legislación nacional y la aplicación en los convenios colectivos a todos los niveles y en los contratos de trabajo de cada trabajador desplazado. Sobre estas actividades se prepararon presentaciones sobre el contenido de la Directiva y su modificación, una guía para los trabajadores desplazados, que describe los documentos mínimos que el trabajador tiene consigo en el momento del desplazamiento y esta publicación final, que en algunos ámbitos también destaca lugares concretos o buenas y malas prácticas en determinados países, pero que son los mejores profesores en el ámbito de aplicación de la Directiva.

3. Esperamos que los socios del proyecto continúen trabajando a nivel tripartito y bilateral para aplicar plenamente la Directiva con el fin de satisfacer a todos los interlocutores sociales de cada país del que proceden los participantes en el proyecto.
4. En caso de que este proyecto continúe, sería útil llevar a cabo más actividades con los socios a nivel nacional para que la información sobre las posibilidades y la aplicación de la Directiva llegue al mayor número posible de trabajadores.
5. La movilidad de trabajadores en Europa y en el mundo no es nuevo para todos los países de origen de las organizaciones involucradas en este proyecto y esta movilidad ha tenido lugar durante varios años o incluso siglos. Se ha intensificado especialmente como consecuencia de la globalización de la economía. Sólo se plantea la cuestión de si todos los trabajadores tienen los mismos derechos con sus empleadores extranjeros y, en particular, si los empleadores extranjeros pagan los mismos salarios y otras cargas por el mismo trabajo, que a menudo se establecen en la Directiva y sus enmiendas y suplementos.

91/56 -

96/2016



With financial support from the European Union

GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA  
Office for Cooperation with NGOs

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.

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.