

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2013/2014

Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional



Worker displacement in the framework of the transnational provision

Realizado por la alumna D^a Rebeca Mateos Parreño

Tutorizado por la Profesora D^a Aurelia Álvarez Rodríguez

Índice

I. Resumen, palabras clave y Abstract	4
II. Objeto del trabajo	6
III. Descripción de la metodología de investigación utilizada	7
IV. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de transnacional.....	8
1. Introducción.....	8
<i>A) Los trabajadores desplazados</i>	<i>8</i>
<i>B) ¿Qué áreas están cubiertas?</i>	<i>8</i>
<i>C) ¿Qué términos y condiciones de empleo están cubiertas?</i>	<i>9</i>
2. Libre prestación de servicios y desplazamientos de trabajadores	10
<i>A) Objetivos</i>	<i>10</i>
<i>B) Significación de la Ley.....</i>	<i>10</i>
3. Ámbito de aplicación de la Ley	13
4. Condiciones de trabajo relativas al tiempo de trabajo, excepciones, cuantía salarial, trabajo de menores, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y no discriminación y otros deberes del trabajador	14
<i>A) Condiciones de trabajo</i>	<i>14</i>
<i>B) Excepciones</i>	<i>15</i>
<i>C) Cuantía salarial.....</i>	<i>16</i>
<i>D) Trabajo de menores.....</i>	<i>17</i>
<i>E) Prevención de riesgos laborales.....</i>	<i>17</i>
<i>F) Igualdad de trato y no discriminación y otros deberes del trabajador</i>	<i>19</i>
5. Cuantía mínima del salario.....	21
6. Obligaciones formales	22

<i>7. Información a los intereses y cooperación administrativa con las administraciones públicas de otros estados en materia de información e inspección</i>	25
<i>8. Mecanismos de tutela administrativa</i>	26
<i>9. Mecanismos de tutela judicial</i>	29
A) <i>Competencia judicial internacional</i>	29
B) <i>Ley aplicable al contrato de trabajo internacional</i>	33
<i>10. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuado por empresas establecidas en España</i>	36
<i>11. Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo</i>	37
A) <i>Aspectos introductorios</i>	37
B) <i>Obligaciones de las empresas españolas que reciban trabajadores desplazados</i>	39
C) <i>Obligaciones del empresario europeo que desplaza sus trabajadores a España</i>	39
V. Conclusiones	41
VI. Bibliografía	43
VII. Fuentes legislativas	44
1. <i>Unión Europea</i>	44
2. <i>España</i>	44
3. <i>Otros documentos de interés</i>	45
VIII. Jurisprudencia	46
IX. Anexos	48
1. <i>Comunicación de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional</i>	48
2. <i>Datos estadísticos</i>	49

I. Resumen, palabras clave y Abstract

RESUMEN

El 15 de mayo de 2014 se aprobó la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, la cual garantiza el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios¹ (en adelante - Directiva 2014/67/UE-).

La Directiva establece un marco común con un conjunto de disposiciones, medidas y mecanismos de control apropiados para una mejor y más uniforme transposición y cumplimiento práctica de la Directiva 96/71/CE² (en adelante - Directiva 96/71/CE-). Este texto ha sido transpuesto en el ordenamiento jurídico español mediante la Ley 45/1999³, la cual intenta dar soluciones a los problemas que se planten en el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional.

La normativa mencionada tiene como finalidad garantizar que se respete un nivel apropiado de protección de los derechos de los trabajadores desplazados para la prestación de servicios transfronterizos, facilitando igualmente el ejercicio de la libre prestación de servicios a los prestadores de los mismos y promoviendo la competencia leal entre ellos, para apoyar el mercado interior.

Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva 2014/67/UE, antes del 18 de junio de 2016.

¹ 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) n° 1024/2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (DOUE L, 159, 28 de mayo de 2014, pp. 11-31).

² Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DOCE L, 18, 21 de enero de 1997, pp. 1-6).

³ Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacionales (*BOE*, núm. 286, 30 de noviembre de 1999).

Palabras clave: Directiva, desplazamiento de trabajadores, transposición, Ley, prestación de servicios transfronteriza y competencia leal.

ABSTRACT:

On May 15, 2014 was approved directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council, which ensures compliance with Directive 96/71/EC on the posting of workers in the framework of the provision of services. -In later - (2014/67/EU directive).

The directive establishes a common framework with a set of provisions, measures, and mechanisms of control appropriate for a better and more uniform transposition and practical implementation of Directive 96/71/EC.

On the other hand, the law 45/1999, which seeks to provide solutions to the problems that arise in the posting of workers in the framework of the transnational provision.

They aim to ensure that you respect a level appropriate for the protection of the rights of posted workers for the provision of cross-border services, also facilitating the exercise of the freedom to provide services to providers of the same and promoting fair competition between them, to support the internal market.

Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions to comply with the provisions of the directive 2014/67/EU, prior to June 18, 2016.

Key words: directive, shift workers, transposition, Law, cross-border provision of services and fair competition.

II. Objeto del trabajo

Objetivos del trabajo

Con el presente trabajo fin de grado pretendo profundizar en el conocimiento de las relaciones de los trabajadores transfronterizos, ya que estamos asistiendo a un incremento de las relaciones laborales de carácter internacional. Aspecto este que justifica la relevancia del tema elegido, así podemos destacar según datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, estadísticas del Mercado de Trabajo, los trabajadores afiliados a la Seguridad social en alta laboral a la fecha de 30 de mayo de 2014 ascendió en cómputo total a 1.608.221, con un claro predominio de trabajadores de la Unión Europea que alcanzaron en cómputo global 532.240⁴.

Estos datos son el reflejo de las tradicionales migraciones causadas por la búsqueda de empleo como por el desarrollo de la gran cantidad de actividades transnacionales que conllevan una movilidad de mano de obra.

La movilidad transnacional o supranacional es producto de las transformaciones económicas tan presentes en el momento actual, marcado por un contexto de crisis económica y globalización económica, que ha originado y permitido repartirse en distintos lugares con mayor facilidad y por lo tanto la mayor posibilidad de creación de grupos de empresas o el traslado de la totalidad o parte de la actividad productiva de una empresa a territorios más rentables económicamente y distintos a la nacionalidad de la condición social. Desde esta perspectiva, la gestión externa de la empresa para la obtención de mayores ventajas competitivas.

Estas consecuencias han provocado un aumento de la movilidad de mano de obra o una mayor movilidad de empleo, es decir, la movilidad para ejecutar una prestación de servicios en el extranjero, cuya coordinación será objetivo del trabajo.

⁴ Datos recogidos Anexo I

III. Descripción de la metodología de investigación utilizada

La metodología que orienta el desarrollo de este trabajo, cuenta con una primera fuente de aproximación a la norma, tras la lectura detallada de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores, la Directiva 2014/67/UE relativa al cumplimiento de la Directiva anterior sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios y la Ley 45/1999.

A continuación, para conocer las implicaciones y trascendencia de la regulación he acudido a la consulta de bibliografía existente en la materia, tanto monografía como artículos doctrinales.

El desarrollo de este estudio, como puede observarse en su índice ha descendido de conocimientos más generales de la norma hacia otras más específicas a su aplicación práctica en la realidad.

Con respecto a la relevancia práctica de la materia, también, se han analizado fallos jurisprudenciales tanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de las autoridades judiciales españolas. Por otro lado, es reseñable la cantidad de trabajadores afectados que figuran en las estadísticas adjuntadas en los anexos.

Para el enlace de los conocimientos teóricos he contado con la colaboración de Dra. Aurelia Álvarez Rodríguez, Profesora Titular de Derecho Internacional Privado. Universidad de León.

IV. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de transnacional

1. Introducción

A) Los trabajadores desplazados

Decimos que un trabajador es "desplazado", cuando se emplea en un Estado miembro de la UE, enviado por su empleador de manera temporal para llevar a cabo su trabajo en otro Estado miembro. Donde los trabajadores son desplazados en el marco de una prestación transnacional distinto de aquel país que por lo general trabajan, da lugar a una categoría distintiva⁵.

Para garantizar que los derechos y las condiciones de trabajo de un trabajador desplazado están protegidos en toda la Unión Europea, y para evitar el "dumping social", la legislación comunitaria ha establecido un núcleo normas de obligatorio respecto de los términos y condiciones de empleo que se aplicarán a un trabajador desplazado a trabajar en otro Estado miembro. Estas normas reflejarán las reglas de los trabajadores locales a donde se va el empleado a trabajar.

Cuando un Estado miembro tiene ciertos mínimos y condiciones de empleo, estos también deben aplicarse a los trabajadores desplazados en su territorio. Sin embargo, no hay nada que impida al empleador la aplicación de condiciones de trabajo que sean más favorables a los trabajadores.

B) ¿Qué áreas están cubiertas?

La Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, cubre a los empleados que son enviados a otro Estado miembro en tres situaciones:

⁵ BURGOS GOYE, CARMEN, "Trabajadores trasferidos y prestación transnacional de servicios", MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUÍS (Dir.), FERNÁNDEZ AVILES, JOSÉ ANTONIO y TRIGUERO MARTÍNEZ, LUÍS ANGEL (Coord.), *Comentario en la Ley y al reglamento de extranjería, inmigración e integración social (LO 4/2000 y RD 557/2011)*. Comares. Granada, 2013, pp. 775-800.

- Cuando un empleador manda a un trabajador a otro Estado miembro por su propia cuenta y bajo su dirección, en virtud de un contrato que el empresario haya concluido con el particular en el Estado destinatario de los servicios.
- Cuando un empleador manda a un trabajador a un establecimiento o a una empresa que pertenezca al grupo en el territorio de un Estado miembro.
- Cuando el empleador contrata a un trabajador en una empresa usuaria que esté establecida o de funcionamiento en otro Estado miembro.

La relación laboral entre el empleador y el trabajador que presta los servicios transnacionales debe mantenerse durante el período de desplazamiento.

C) ¿Qué términos y condiciones de empleo están cubiertas?

Los términos y condiciones de empleo que están cubiertas, son los referidos a los periodos máximos de trabajo y periodos mínimos de descanso, la duración mínima de vacaciones anuales retribuidas, las cuantías de salario, igualdad de trato entre hombres y mujeres y de las condiciones de suministro de mano obra de trabajadores, en concreto, la oferta de trabajadores por empresas de trabajo temporal⁶.

La legislación también aborda temas como la salud y seguridad en el trabajo, e incluye medidas de protección en los términos y condiciones de empleo de las mujeres embarazadas, de los niños y de los jóvenes.

Al garantizar una competencia leal, la legislación comunitaria establece un marco claro para que las empresas y los trabajadores puedan aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece el mercado interior.

Por otra parte, la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores establece la obligación para los Estados miembros a que cooperen entre sí y para conceder el acceso público a la información sobre las condiciones de empleo nacionales.

⁶ ALCAIDE FERNÁNDEZ, JOAQUÍN. CASADO RAIGFÓN, RAFAEL (y otros). *Curso de Derecho de la Unión Europea*. Tecnos. Madrid, 2011, pp. 531-543.

2. Libre prestación de servicios y desplazamientos de trabajadores

A) Objetivos

El crecimiento de la economía, el desarrollo imparable de movimientos transnacionales de bienes, servicios, capitales, de personas, y su dimensión europea exigen la aprobación de reglas jurídicas acomodadas a esa dimensión.

El objetivo de las Directivas y de la Ley 45/1999, es establecer las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional⁷.

Por su parte, la Directiva 2014/67/UE dispone las condiciones mínimas de trabajo que deben garantizar a los trabajadores y coopera con la Directiva anterior, pero haciendo cambios, como son los de mejorar la implantación de servicios, así como introducir, a escala de la Unión Europea, elementos más uniformes, que faciliten una interpretación común. Además, impone a las empresas la obligación de respetar “un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima de los trabajadores establecidas de desplazamiento, y ello con independencia de la legislación aplicable al contrato de trabajo”

B) Significación de la Ley

Por lo que se refiere a la Ley 45/1999, las normas pretenden dar la solución a la principal problemática consecuente de los desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Existe una gran diversidad de normas laborales, pero en particular, es destacable la que se refiere a la cuantía salarial⁸.

La intervención comunitaria en este ámbito justifica que las empresas establecidas en países con niveles de protección laboral y social más bajo, obtendrían una ventaja competitiva frente a las empresas de países con niveles de protección social y costes

⁷ En este sentido, se manifiesta algún fallo jurisprudencial, a modo de ejemplo, *Sentencia Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala Segunda) de 3 de abril de 2008*. Libre prestación de servicios. Asunto C-346/06. Dirk Rüffert contra Land Niedersachsen, en su Cdo. 36 se afirma que: “El objetivo de dicha directiva consiste, en particular, en la consecución de la libre prestación de servicios”.

⁸ OJEDA AVILÉS. ANTONIO. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013, pp. 102-109.

laborales más altos, por lo que da lugar al llamado *dumping social*⁹, merma los derechos de los trabajadores desplazados y de los trabajadores del país de destino.

Todo esto, se conecta con la libertad fundamental de circulación de trabajadores y de prestación de servicios, lo que constituye un obstáculo para los prestadores de servicios establecidos en países con normas laborales más protectoras de los derechos de los trabajadores. Principalmente, se trata de un problema económico. De ahí la base de la Directiva 96/71/CE debe ser completada con otras normas, entre ellas, las previstas en dos Reglamentos de la UE, de un lado, el Reglamento (CE) n° 44/2001 del Consejo relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. Por último, la norma comunitaria contempla un debate alternativo al previsto para tales desplazamientos en el Reglamento 44/2001¹⁰ (- en adelante Bruselas I-); y por otro, el Reglamento 593/2008 sobre la ley aplicable

⁹ *Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala Sexta) de 27 de marzo de 1990. Asunto C-113/89. Adhesión de nuevos estados miembros a la comunidad, libre circulación de personas y libre prestación de servicios. Adhesión de nuevos estados miembros a la comunidad: Adhesión de España y Portugal: acta de adhesión: régimen transitorio relativo al acceso al empleo. Libre circulación de personas: Libre prestación de servicios: trabajadores: prestador de servicios establecido en otro Estado miembro que se desplaza con todo su personal. Libre prestación de servicios: Restricciones: prohibición. El Acta de adhesión establece un régimen diferente respecto a la libre circulación de los trabajadores. La libre prestación de servicios de su prestación, pueda ejercer con carácter temporal su actividad en el Estado donde se lleve a cabo la prestación, “en las mismas condiciones que imponga ese Estado a sus propios nacionales”. El hecho de imponer condiciones al prestador de servicios de otro Estado miembro lo discrimina con respecto a sus competidores establecidos en el país de acogida, que pueden servirse libremente de su propio personal, y afecta a su capacidad para llevar a cabo la prestación. La empresa establecida en Portugal, que lleva a cabo prestaciones de servicios en el sector de la construcción y de las obras públicas en otro Estado miembro, puede desplazarse con su propio personal, traído de Portugal, por el tiempo que duren las obras de que se trata. En tal caso, las autoridades del Estado miembro en cuyo territorio deben realizarse las obras no pueden imponer condiciones al prestador de servicios referentes a la contratación de mano de obra in situ o a la obtención de un permiso de trabajo para el personal portugués.*

¹⁰ DOCE L, 12, 16 de enero de 2001, pp. 1-23. Son fundamentales los arts 18 y 20 (*Vid. CALVO CARAVACA ALFONSO-LUIS, CARRASCOSA GÓNZALEZ JAVIER, Derecho Internacional Privado*, vol. II. Comares. Granada, 2009, pp. 557-558). El Reglamento trata la presencia de domicilio del demandado en territorio de la Unión Europea, como también un criterio determinante de la atribución de la competencia judicial internacional a los tribunales de un Estado. Todo esto se trata más adelante en el apartado 9 mecanismos de tutela judicial. En el tema que nos ocupa en este momento, en lo referido a los contratos de prestación de servicios este Reglamento pretende el cumplimiento de la obligación que sirve de base que sirve de base a la demanda, es decir, el lugar de prestación de los servicios. Por otro lado, está el concepto del contrato de prestación de servicios (*Vid. BERLIOZ, PIERRE. “La notion de fourniture de services au sens de l’article 5-1 b) du règlement Bruxelles I”*. JDI Clunet, 2008, pp. 675-717). Este concepto se divide en dos: autónomo, el cual evita el *Forum Shopping* que se produciría si el concepto se interpretase de modo distinto por los tribunales de cada Estado miembro; debe interpretarse en un sentido amplio, para lograr con mayor precisión el lugar de ejecución del modo más rápido (GAUDEMMENT-TALLON, *Compétence et exécution des jugements en Europe*. Règlement 44/2001, conventions de Bruxelles et de Lugano, LGDJ, 3ª ed, París, 2002, pp. 127-163).

obligaciones contractuales¹¹ (-en adelante Reglamento Roma I-), para las situaciones de desplazamientos a temporales en el marco de una prestación de servicios transnacional que los respectivos ámbitos de aplicación¹².

Con respecto, al Reglamento Roma I, se establece un obligado cumplimiento en el país de destino por el prestador de servicios que desplaza a sus trabajadores, sin tener en cuenta la ley aplicable en el contrato individual de trabajo.

Para llegar a la nueva Directiva 2014/67/UE ha habido unas iniciativas legislativas, las cuales son:

- La propuesta de Reglamento sobre el ejercicio del derecho a la acción colectiva en el marco de las libertades económicas del mercado único.
- Los servicios de la Comisión Documento: Evaluación del impacto, revisión del marco legislativo sobre el desplazamiento de trabajadores en el contexto de la prestación de servicios.
- La Comisión para reforzar la protección de los trabajadores desplazados.

La Directiva 2014/67/UE contempla la posibilidad de numerosas excepciones a la regla general, a la corta duración de los desplazamientos y la escasa importancia de los trabajos, como única causa de defender las condiciones de trabajo y empleo referidas a materias con carácter obligatorio. Con ella se va a demostrar la tensión existente entre los intereses de los países importadores y exportadores de empleo.

También, señalar que los Estados miembros elegirán a una o varias oficinas de enlace o a uno o varios organismos nacionales competentes para que la información relativa a las condiciones de trabajo o empleo sea más accesible, con la cooperación gratuita de las Administraciones públicas a las que corresponde la supervisión de las condiciones de

¹¹ DOCE L, 177, 4 de julio de 2008, pp. 6-16). Es aplicable en todos los Estados miembros de las Comunidades Europeas, excepto en Dinamarca. También, es pertinente para el Reino Unido.

¹² CALVO CARAVACA ALFONSO-LUIS. CARRASCOSA GÓNZALEZ JAVIER., “Derecho Internacional Privado”. *Volumen II*. Comares. Granada, 2009, pp. 475-477. Es la “transformación” del Convenio de Roma. No solo se explican las soluciones contenidas en sus preceptos, sino que exponen las motivaciones de los cambios introducidos, aclaran ciertas reglas y precisan el alcance y método de ciertos cambios. El Reglamento Roma I se compone por el buen funcionamiento del mercado interior: porque favorece la previsibilidad de litigios y potencia la seguridad en cuanto a la ley aplicable.

trabajo y de empleo. Se pretende, por tanto, la cooperación administrativa y la garantía de la tutela administrativa que queda en manos de los Estados miembros.

El objetivo es analizar el alcance y significación de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre y los problemas aplicados a lo que se plantea, teniendo como antecedente la Directiva 96/71/CE, la Directiva 2014/67/UE relativa a la cooperación del cumplimiento de la anterior Directiva mencionada y las libertades comunitarias de prestación de servicios y de circulación.

3. Ámbito de aplicación de la Ley

El ámbito de aplicación de una Ley viene determinado por su delimitación subjetiva y objetiva. También, son elementos esenciales en el ámbito de aplicación de los elementos territorial y temporal.

La Ley 45/1999 se considera un desarrollo de la Directiva 96/71/CE y el cumplimiento de esta última está garantizado por la Directiva 2014/67/UE, el ámbito de aplicación de éstas no es coincidente.

Con respecto a la Directiva, se aplica a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores, en el territorio de un Estado miembro, que realicen alguna de las siguientes actuaciones:

- Cuando desplacen a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento¹³.
- Desplacen a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una

¹³ MARCHAL ESCALONA, NURIA. “Trabajadores transfronterizos y prestación transnacional de servicios”, CAVAS MARTINEZ, FAUSTINO (Dir.), *Comentarios a la Ley de extranjería y su nuevo reglamento*. Cívitas. Granada, 2012, pp. 750-761.

relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento.

- Cuando la empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplacen a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa y el trabajador durante el período de desplazamiento¹⁴.

Por otro lado, la Ley de Desplazamientos Transnacionales tiene una finalidad esencial de adaptación de la Directiva.

La Ley 45/1999 será de aplicación a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional¹⁵, con la exclusión de las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante.

Ésta no será de aplicación a los desplazamientos de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional, tampoco obviamente a los trabajadores extranjeros que se establezcan de forma definitiva en el país receptor.

4. Condiciones de trabajo relativas al tiempo de trabajo, excepciones, cuantía salarial, trabajo de menores, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y no discriminación y otros deberes del trabajador

A) Condiciones de trabajo

La prestación de servicios transnacionales debe garantizar, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española:

¹⁴ Los Estados miembros podrán disponer que, las empresas a las que sea de aplicación la Directiva 2014/67/UE, garanticen a los trabajadores el beneficio de las condiciones que se apliquen a los trabajadores interinos en el Estado miembro en cuyo territorio se ejecute el trabajo (artículo 3, apartado 9).

¹⁵ GARCÍA NINET, J.I., y VICENTE PALACIO, A.: "La Ley 45/1999, de 29 de noviembre relativa al desplazamiento (temporal y no permanente) de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 27, 2000, pp. 13-41.

- El tiempo de trabajo¹⁶.
- La cuantía del salario¹⁷.
- La igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.
- El trabajo de menores¹⁸.
- La prevención de riesgos laborales (protección maternidad y menores).
- La no discriminación de trabajadores temporales y a tiempo parciales.
- Protección de ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

En los desplazamientos, las empresas temporales deberán de garantizar a los trabajadores desplazados cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, deberán de cumplir las condiciones que se establece en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por las que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Las vacaciones anuales retribuidas y la cuantía del salario no serán de aplicación cuya duración no exceda de ocho días.

Las condiciones de trabajo previstas serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y de los convenios colectivos.

La duración del desplazamiento será de un periodo de referencia de un año.

B) Excepciones

Los Estados miembros pueden establecer excepciones a la norma imperativa de foro en materia de:

¹⁶ Artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, textos refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995 de la Ley 45/1999 de 29 de noviembre. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 75, de 29 de marzo de 1995).

¹⁷ Artículo 4 de la Ley 45/1999 de 29 de noviembre.

¹⁸ Artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 75, de 29 de marzo de 1995).

- Salario mínimo, cuando se trate de trabajos de una duración máxima de un mes y a condición de que estos trabajos no se efectúen por empresas de colocación.
- Salario mínimo y vacaciones, cuando se trate de trabajos denominados “de escasa importancia” y a condición de que estos trabajos no se efectúen por empresas de colocación.
- Salario mínimo y vacaciones cuando se trate de trabajos de montaje inicial o de instalación de un bien suministrado y que la duración máxima de los trabajos no supere los ocho días. No obstante, esta excepción no se aplica al sector de la construcción.

C) Cuantía salarial

Los conceptos que forman parte del salario mínimo, el salario por las horas extraordinarias, las cotizaciones a los regímenes complementarios de jubilación profesional, las cantidades abonadas en concepto de reembolso de los gastos efectivamente realizados a causa del desplazamiento y las cantidades a tanto alzado calculadas sobre la base de un criterio distinto del horario. Lo que debe tenerse en cuenta es el importe bruto del salario.

Tiene que existir igualdad de trato en materia salarial, es decir, los trabajadores desplazados hacen el mismo trabajo que los trabajadores del establecimiento de destino, por lo tanto, proporcionan un similar resultado productivo.

Por ejemplo si un Gobierno modifica lo que contiene la Directiva 96/71, invirtiendo la relación “regla-excepción”, a fin de tener en cuenta los incrementos y los complementos, tiene que tener en cuenta controlar el abono del salario mínimo y todos los pagos suplementarios llevados a cabo por el empresario establecido en otro Estado miembro (siempre que no se modifique en detrimento del trabajador la relación entre la prestación que efectúa, por un lado, y la contrapartida que percibe, por otro).¹⁹

¹⁹ *Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 14 de abril del 2005. Asunto C-341/02. Comisión de la Comunidades Europeas contra la República Federal de Alemania. Incumplimiento de Estado, de la Directiva 96/71/CE. Comparación efectuada entre el salario mínimo fijado por las disposiciones del Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado el trabajador y la retribución efectivamente abonada por el empresario establecido en otro Estado miembro. No hay reconocimiento al trabajador de*

D) Trabajo de menores

En este caso se rige por el artículo 6 del Estatuto de los trabajadores, en este se consideran cuatro cuestiones a tener en cuenta:

- Se prohíbe el ingreso al trabajo de menores de dieciséis años.
- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos, ni aquellos trabajos que se consideren insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, para la salud o para su formación profesional y humana.
- No podrán realizar horas extraordinarias los menores de dieciocho años.
- En los espectáculos públicos sólo se autorizará la intervención de menores de dieciséis años en casos excepcionales por la autoridad laboral, como anteriormente si que este trabajo suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana, este permiso dado por la autoridad laboral, debe constar por escrito y para actos específicos.

E) Prevención de riesgos laborales

La protección de la seguridad y salud²⁰ de los trabajadores en el trabajo tiene un reflejo en la propia Constitución Española (arts. 40.2 y 43), pero de forma más contundente en los artículos, 4.2²¹ del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores²², y en el art.

la construcción, entre los conceptos que forman parte del salario mínimo, de la totalidad de los incrementos y de los complementos abonados por el empresario establecido en otro Estado miembro.

Las partes discrepan en cuanto al método que debe aplicarse para comparar la cuantía del salario mínimo que se adeuda en virtud de las disposiciones alemanas y la retribución abonada efectivamente por los empresarios establecidos en otros Estados miembros a sus trabajadores desplazados. Por consiguiente, se plantea es la de saber cuáles son los incrementos y los complementos que debe tener en cuenta un Estado miembro como conceptos que forman parte del salario mínimo. La República Federal de Alemania ha incumplido las obligaciones al no haber reconocido como conceptos que forman parte del salario mínimo los incrementos y los complementos que no modifican la relación entre la prestación del trabajador y la contrapartida que percibe y que han sido abonados por los empresarios establecidos en otros Estados miembros a sus trabajadores del sector de la construcción desplazados a Alemania.

²⁰ CAMAS RODA, F. y MARTÍNEZ ASO, M.: "El cumplimiento de la normativa de seguridad y salud por las empresas que desplazan a trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional", *Revista de derecho social*, núm. 45, 2009, pp. 105-132.

²¹ Establece el derecho de los trabajadores a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

²² Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (vigente hasta el 1 de enero de 2015).

19²³, la protección en materia de seguridad y salud en el derecho español se regula en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales²⁴, así como en toda la normativa de desarrollo que está en el artículo 6²⁵.

En el Real Decreto-Legislativo 5/2000 de 4 de agosto²⁶, recoge las infracciones y sanciones de orden social, en concreto, los artículos 11 a 13 relacionan los incumplimientos leves, graves o muy graves, y en el artículo 40 se establece la cuantía de las sanciones.

Los incumplimientos que se consideren más graves pueden incluso llegar a ser constitutivos de delito y conllevar penas privativas de libertad. Así el artículo 316 del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre) establece que:

“los que con infracción de la leyes de prevención de riesgos laborales, y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años, y multa de seis a doce meses”²⁷.

Por otra parte, los daños causados por la falta de medidas de seguridad podrían conllevar la obligación de indemnizar por los daños causados, así como la imposición del recargo de prestaciones de seguridad social según lo establecido en el artículo 123 del Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Ley General de Seguridad Social.

²³ Dicho precepto dispone que, el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

²⁴ Ley 31/1995, de 28 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE, núm. 269, 10 de noviembre de 1995).

²⁵ El artículo 6 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, se regularán las materias de: los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Las limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Las condiciones o requisitos especiales. Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores. Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención. Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos. Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales.

²⁶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

²⁷ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE, núm. 281, 24 de noviembre de 1995).

Las empresas establecidas, en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado sobre Espacio Económico Europeo, que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán cumplir como mínimo las normas de prevención de riesgos laborales vigentes en España, incluyendo las normas sobre la maternidad y los menores.

Respecto a las obligaciones que asumen los empresarios españoles deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento según las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE de 16 de diciembre.

Si las condiciones de prevención españolas fueran más beneficiosas, además de cumplir las del país de destino se deberán cumplir las establecidas por la legislación española.

Para las empresas españolas que desplazan trabajadores fuera de la Unión Europea, se aplica tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La labor de determinar cuándo se debe aplicar la normativa española, se ve condicionada por la normativa aplicable al contrato de trabajo que vincula al trabajador con su empleador, ya que el Reglamento 593/2008²⁸ establece que: “*a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios*”. En definitiva, será la libre voluntad de las partes la que establecerá la normativa aplicable al contrato de trabajo²⁹.

F) Igualdad de trato y no discriminación y otros deberes del trabajador

Es normal que los países protejan prioritariamente a sus nacionales, mediante convenios o tratados con otros países, a la vez que aceptan la protección correspondiente de los trabajadores extranjeros que residen y trabajan en el país de acogida. Por esta razón se habla de bilateralidad que tiene como objetivo principal el reconocimiento recíproco de

²⁸ Corresponde al artículo 10.6 del Código Civil, el cual fue desplazado al Reglamento 593/2008 Roma I.

²⁹ FÉRNANDEZ-QUIÑONES, JULIO, “Obligaciones de prevención de riesgos laborales respecto de los trabajadores desplazados al extranjero. *Lus Laboris Spain*, Sagardoy Abogados, 2011.

derechos y su puesta en práctica mediante una coordinación adecuada entre los ordenamientos nacionales de Seguridad Social³⁰.

Hay supuestos en los que se permiten excepciones respecto a la igualdad de trato. Es decir, no consiguen la igualdad en términos absolutos, sino que condicionan dicho principio al de reciprocidad entre los Estados y no les obligan nada más que respecto de los extranjeros originarios de los Estados que ratifican el convenio, sin extenderlo sin distinción hacia todos los extranjeros.

Difícilmente, puede aplicarse la igualdad de trato cuando no se pueden asegurar las mismas prestaciones de Seguridad Social en ambos países. Por ello se hace necesario que los Estados estén dispuestos a aceptar la reciprocidad y que además tengan un sistema más o menos completo de Seguridad Social que pueda coordinarse. La reciprocidad, se refiere a la posibilidad de coordinar legislaciones.

Por lo tanto, es el principio de igualdad el que mejor respuesta da a las necesidades de los trabajadores extranjeros porque quedan encuadrados en el sistema como nacionales y se pueden beneficiar de cualquier tipo de prestación que el sistema proporcione. Aún así se pueden encontrar excepciones, como por ejemplo, las referidas a determinadas prestaciones respecto de las que se niega el derecho de los extranjeros a acceder a ellas, como el derecho de un cierto tiempo de residencia previa en el país de destino, o como la prohibición de organizaciones sindicales³¹.

³⁰ Esta bilateralidad entre países, se hace mediante convenios; sin embargo a nivel de la Unión Europea contamos con varios Reglamentos sobre Seguridad Social, Reglamentos 883/2004 y 987/2009 por los que se derogan los Reglamentos 1408/1971 y 574/1972.

³¹ *Sentencia Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Gran Sala) de 18 de diciembre de 2007. Asunto C-341/05. Caso Laval un Partneri contra Laval un Partneri. Existencia de una organización sindical que intenta obligar, mediante medidas de conflicto colectivo, consistentes en el bloqueo de actividades, a un prestador de servicios extranjero a iniciar con ella una negociación colectiva sobre el salario de los trabajadores desplazados y a adherirse a un convenio colectivo que en algunas materias establece condiciones más favorables. Existe una discriminación de la normativa nacional que prohíbe a las organizaciones sindicales adoptar medidas de conflicto colectivo con el fin de derogar o modificar un convenio colectivo celebrado por terceros, supeditada a que las medidas tengan relación con las condiciones de trabajo y empleo a las que se aplique directamente la legislación nacional; Sentencia Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 3 de abril de 2008. Asunto C-346/06. el caso Rüffert, una empresa alemana, adjudicataria de un contrato público, subcontrató los servicios de una empresa establecida en Polonia que pagó a sus trabajadores menos de lo previsto en el convenio colectivo, cuyo cumplimiento obligaba el contrato firmado entre el l nder de Baja Sajonia y la empresa adjudicataria. La sentencia del TJCE, la última de la cadena –emitida en 2008–, establece que el convenio colectivo cuya aplicación se exigía no ha sido declarado de aplicación general en el sector*

En la mayoría de los supuestos la protección va dirigida a los extranjeros que adquieren la condición de trabajadores y a sus familias, independientemente de la nacionalidad. Debe tratarse de trabajadores autorizados a residir y trabajar en el país de destino, deben cumplir con todos los requisitos legales para considerarse como regulares. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas señala de forma clara que no puede existir una discriminación en materia de Seguridad Social basada en razones únicamente de nacionalidad, sino que la diferencia de trato debe ser justificada, objetiva y razonable.

5. Cuantía mínima del salario

La cuantía mínima de salario de los trabajadores desplazados se recoge, en el art. 4 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, esta aparece como condición de trabajo a respetar en los supuestos de desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Esta norma pretende asegurar la aplicación de unas determinadas condiciones de trabajo delimitadas a los trabajadores desplazados:

- Los empresarios, deberán garantizar una cuantía mínima de salario prevista en las disposiciones legales o reglamentarias o en los convenios colectivos.
- Dicha remuneración, deberá incluir la parte proporcional del descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Todo esto, deberá estar reflejado en el contrato de puesta disposición del trabajador con la empresa usuaria.

en el que la empresa Ruffert desarrolla su actividad, por los procedimientos establecidos, lo que junto a la inexistencia de salario mínimo por ley en Alemania, implica que la empresa contratista no está obligada a retribuir a sus trabajadores según lo establecido en las normas alemanas; *Sentencia Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 24 de julio de 2010*. Asunto C-46/10. Viking es el nombre de una empresa finlandesa de transporte marítimo, que pretendió rematricular uno de sus transbordadores de la ruta Helsinki-Tallin, bajo pabellón estonio, y contratar marineros de este país con el objetivo de abaratar costes. Viking demandó al sindicato finlandés y a la Federación Internacional del Transporte (ITF) ante un tribunal londinense, por tener la ITF su sede en esta capital y haber intervenido en el conflicto llamando al boicot de la naviera en los puertos europeos. El TJCE reconoció el derecho de los sindicatos a realizar acciones, incluida la convocatoria de huelgas. Sin embargo, afirmó que en este caso las medidas de conflicto colectivo pueden suponer restricciones al derecho de establecimiento recogido en el art. 43 del Tratado de la UE, con lo que éste último parece quedar en un nivel igual o superior al derecho de huelga.

- También serán considerados los complementos correspondientes al desplazamiento, estos son: gastos de viaje, alojamiento, manutención...

Por otro lado se plantea un problema, el salario a tiempo, cuando el salario no sea fijo o a tiempo sino que sea variable surgen una serie de dudas.

1º.- El salario de convenio a garantizar y salario que venga percibiendo el trabajador de conformidad con la legislación aplicable: no se establece solución para este caso, nada más que las recogidas en los complementos salariales, pero esta no es homogénea.

2º.- La estructura salarial establecida en el convenio: lo que se trata es de establecer la necesidad de garantizar la percepción de determinadas partidas salariales reconocidas como mínimas en la aplicación general al sector donde se halla la prestación de servicios del trabajador desplazado.

3º.- Las horas extraordinarias, horas complementarias o trabajo nocturno: si el convenio de referencia establece unas condiciones económicas mínimas para estos, deberían de ser garantizadas por el empresario que desplaza temporalmente al trabajador dentro de aplicación de dicho convenio.

La solución será la conocida por la propia comparación entre la cuantía mínima del salario garantizada y el salario reconocido al trabajador desplazado por la ley aplicable al contrato.

6. Obligaciones formales

Las obligaciones formales en el marco de la Ley 45/1999, los trabajadores desplazados por empresas que están situadas en otros Estados miembros de la Unión Europea, tienen medidas que se adoptan para vigilar su cumplimiento. La Directiva 96/71/CE lo recoge en su artículo 5, el cual dispone que la necesidad de cooperación en materia de información entre las distintas Administraciones encargadas de que se cumple el estatuto jurídico específico de los trabajadores desplazados.

Estas obligaciones formales en su Directiva tienen dos obligaciones jurídicas:

- Asegura la asistencia recíproca entre las Administraciones encargadas de hacer cumplir la norma. También, tiene la obligación de responder a las peticiones de información.
- La Administración tiene la obligación de facilitar a los empresarios, para facilitar la función inspectora en el cumplimiento de una prestación con la presencia de elementos extraterritoriales, y la información precisa para su cumplimiento a los sujetos implicados en la prestación transnacional temporal.

Con objeto de garantizar el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Directiva 96/71/CE, en particular el artículo 6, y en la directiva 2014/67/UE, los Estados Miembros garantizarán que los trabajadores desplazados que consideren haber sufrido daños o pérdidas como consecuencia del incumplimiento de las normas aplicables dispongan de mecanismos eficaces para presentar directamente denuncias contra sus empleadores, y tengan derecho a iniciar procedimientos judiciales o administrativos también en el Estado miembro en cuyo territorio estén o hayan estado desplazados.

La garantía de cumplimiento se ve muy bien en la Ley 45/1999 sobre Desplazamiento de Trabajadores. En el artículo 7 de la Ley anteriormente mencionada, se establece la obligación de la Administración de dar la información que considere necesaria sobre las condiciones de trabajo que deben garantizar las empresas a los trabajadores desplazados. En el artículo 8, se fijan los mecanismos de cooperación con las Administraciones públicas de otros Estados en el ámbito de aplicación e inspección. Como se menciono anteriormente, esto se contempla en el aparato inspector y sancionador para cumplir el régimen jurídico y las obligaciones.

Las empresas extranjeras que quieran desplazar a sus trabajadores a España³² tienen la obligación de informar a la Administración, esta obligación tiene una doble dimensión:

- La primera obligación es de carácter general, en esta se contempla la necesaria comunicación a la Administración española de todo desplazamiento temporal de

³² Se recoge en los artículos 5 comunicación del desplazamiento y 6 obligación de comparecencia y de aportar documentación de la Ley 45/1999.

trabajadores, menos los desplazamientos que sean inferiores a los ocho días, los cuales quedan exentos de esta obligación.

- La segunda obligación es de carácter particular, es la colaboración con la Administración con la comparecencia ante esta y la aportación de la información que se le solicite.

El artículo 5 Ley sobre el Desplazamiento de Trabajadores puede violar el principio de libre prestación de servicios³³. De este modo el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas puede justificar medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. La protección eficaz de los trabajadores a través de la aplicación de normas sustantivas puede justificar la exigencia de las obligaciones de carácter formal destinadas a facilitar la labor inspectora del cumplimiento de esas obligaciones. Este artículo tiene un contraste de la obligación de comunicación con el principio de proporcionalidad, que deberá de tener una finalidad instrumental.

El indicado principio de proporcionalidad obliga a limitar el contenido de la información. No basta con que el contenido de dicha información facilite la labor de la inspección de la Autoridad Laboral española, si no que la eficacia de esa labor quede impedida si no se dispone de determinada información. El contenido de la información tendrá conformidad con el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Debería de indicar los siguientes términos:

- Que se trata de un desplazamiento temporal.
- La identidad del empresario que ha desplazado temporalmente al trabajador.
- La empresa o centro de trabajo en la que prestan servicios los trabajadores desplazados.
- La identidad del trabajador desplazado.
- La fecha de inicio del desplazamiento.

Respecto a las empresas de trabajo temporal cabe destacar:

³³ Art. 5 Ley 45/1999 establece expresamente que: “a efectos de asegurar el cumplimiento de la presente Ley, el empresario que desplace trabajadores a España en el marco de una prestación transnacional...”.

- La acreditación de los requisitos exigidos por la legislación nacional.
- La puesta disposición de los trabajadores en la empresa española.
- La duración de la obligación se impone la duración mínima de desplazamiento.

No se le aplica para los desplazamientos marginales, es decir, los que no superen los ocho días de duración.

7. Información a los intereses y cooperación administrativa con las administraciones públicas de otros estados en materia de información e inspección

En la Ley 45/4999 sobre el desplazamiento de trabajadores, su artículo 7 establece: las funciones solicitadas a la autoridad laboral competente española, de información a las empresas extranjeras, que desplacen a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacionales y la actuación de la autoridad laboral competente española.

La determinación de la autoridad laboral competente, esta será, aquella donde se vayan a prestar los servicios en España, el órgano competente para informar sobre las condiciones de trabajo que garantizan a las empresas que desplazan a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacionales.

El contenido de información que se demanda, es la básica que la autoridad laboral debe aportar a esas empresas: tiempo de trabajo, cuantía del salario, igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados (mayor de dieciséis años), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, trabajo de menores, prevención de riesgos laborales, respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores, libre sindicación y derechos de huelga y de reunión.

Sin perjuicio de la legislación laboral, no puede pasarse por alto los convenios que hayan podido negociarse, cuyo contenido favorezca en mayor medida lo anteriormente expuesto.

La información podrá requerirse y suministrarse por cualquier medio, incluidos los electrónicos, informáticos y telemáticos, siempre que permita la adecuada identificación del solicitante de la información.

Las funciones en materia de inspección de trabajo están establecida en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se recogen en su artículo 15³⁴.

La cooperación con Administraciones públicas de otros Estados en esta materia, podrán pedir cooperación y asistencia que pudiera necesitar para el eficaz ejercicio y para la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo de la Ley anteriormente mencionada o en la Directiva 96/71/CE. También, estas prestarán cooperación y asistencia a las Administraciones públicas de los Estados. Según la Directiva 2014/67/UE, cuando existan inicios de posibles irregularidades, los Estados miembros comunicarán toda la información pertinente al Estado miembro afectado, por iniciativa propia y sin demora justificada.

La cooperación y asistencia consistirán, en particular, en formular y en responder a peticiones justificadas de información respecto al desplazamiento de trabajadores en el marco de prestaciones de servicios transnacionales, desarrollada en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre.

8. Mecanismos de tutela administrativa

El ámbito material sobre el que cabe proyectar la participación administrativa a propósito de la Ley sobre Desplazamientos de Trabajadores se refiere al apoyo de los propios objetivos principales que justificaron su promulgación, una distinción de las obligaciones cuyo cumplimiento se pretende garantizar. El objetivo fundamental que se persigue con la Ley sobre Desplazamientos de Trabajadores, es el reconocimiento de un régimen jurídico-laboral concreto a los trabajadores desplazados, las administraciones laborales deberán de dirigir su actuación a que se cumplan con eficacia dichas normas.

³⁴ BOE, núm. 274, 15 de noviembre de 1997.

Hay un problema, el cual es relativo a la existencia de diversas autoridades laborales dentro de cada Estado. Tal situación, no debe de afectar a la eficacia en la intervención inspectora y sancionatoria que propone la Ley 45/1999 sobre Desplazamientos de Trabajadores, ya que siempre se parte de la equivalencia entre el territorio donde se va a realizar la prestación transnacional y su Administración.

Las medidas de coordinación, entre las administraciones internacionales, adoptadas desde el punto de vista de la Ley sobre Desplazamientos de Trabajadores, deberían de tener un reflejo tanto horizontal como vertical, tal y como establece la Ley 42/1997 de Inspección de Trabajo en su artículo 15³⁵.

En cuanto a lo dispuesto en la Ley sobre Desplazamientos de Trabajadores, cabe mencionar dos elementos básicos: infracción y el sujeto responsable.

- En primer lugar, deben considerarse como infracciones las acciones u omisiones contrarias a la Ley y a sus normas reglamentarias de desarrollo, tipificadas y sancionadas conforme a la misma.

No se considerará la que se caracterice por efectuar una readmisión de gran parte de los tipos sancionables de otras normas, entre los que cabe destacar, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social³⁶.

En este caso, también, debe intervenir de dos maneras:

- La alteración cuantitativa del mismo, cualquier operador administrativo-laboral ha de tener en cuenta que los sujetos responsables en relación a la Ley 45/1999 sobre Desplazamientos de Trabajadores han de saldar una serie de

³⁵ El artículo 15 dispone que la Administración General del Estado y la de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de servicios del Estado en materia de ejecución de la legislación laboral, en el ámbito de sus respectivas competencias, organizaran el ejercicio, de las actuaciones inspectoras con sujeción a los principios de concepción única e integral del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. También, que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se estructura en una Autoridad Central y en Inspecciones Provinciales agrupadas en cada Comunidad Autónoma. Los poderes públicos garantizarán en el ejercicio la eficacia de las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, haciendo efectivos los principios generales de colaboración, coordinación y cooperación recíprocas, a través de los siguientes órganos: La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y las Comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

³⁶ Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, Ley de Infracciones y Sanciones (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000).

compromisos añadidos con el deber de comunicarlos con antelación la circunstancia del desplazamiento, así como la necesidad de cooperar con la Administración laboral.

- El incremento cualitativo del aparato administrativo ordinario, cualquier control que se realice sobre la operativa de las empresas que efectúan destacamentos y que tenga por objeto la determinación del régimen aplicable a los trabajadores afectados de atravesarse por un coste condicionante. Los inspectores tienen que efectuar continuas comparaciones de mayor favorabilidad entre dos regímenes distintos. Esto es un problema a la hora de asegurar una eficiente gestión de las labores, cuando no se limiten aquellas a proporcionar garantías para el respeto de la norma estatal y que los términos de comparación no sean lo suficientemente cómodos para esa favorabilidad.
- En segundo lugar, está, el sujeto responsable denunciable por las conductas reprochadas desde la Ley 45/1999 sobre Desplazamientos de Trabajadores, siempre será aquella empresa ubicada en los límites geográficos que haya tomado la decisión desplazar trabajadores a España, salvo que aquella situación afecte a otros empresarios, como sería el caso de las empresas destinatarias de la prestación de servicios por parte de otras empresas o el de las empresas usuarias artículo 2.1 c) de la Ley sobre Desplazamientos de Trabajadores³⁷.

El procedimiento sancionatorio está compuesto por diferentes fases:

- Fase de iniciación: se inicia por acta de Inspección de Trabajo, por la iniciativa del inspector o por denuncia.

El acta debe contener los hechos demostrados por el inspector ejecutante, destacando los que ayuden a fijar el tipo de infracción (leve, grave o muy grave), la calificación (grado mínimo, grado medio o grado máximo).

³⁷ Artículo 2.1.c) Ley 45/1999 dispone: “El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España”.

- Fase de alegaciones: una vez notificada el acta confeccionada por la Inspección, el presunto responsable tendrá quince días hábiles para exponer las alegaciones frente a los hechos probados.

En el caso de que se formulen alegaciones, la autoridad competente podrá solicitar un informe ampliatorio al inspector ejecutante, que se evacuará en quince días. Dicho informe valorará las alegaciones invocadas y contendrá una propuesta razonada de decisión.

- Resolución: la finalización del proceso llega tras la decisión de la Autoridad laboral que tendrá lugar en diez días a contar desde el momento que finalice el trámite de todo el expediente. Habrá que analizar si la infracción puede resultar digna de reproche penal. De no finalizar la actuación penal con una condena, la Administración deberá tener en cuenta los hechos probados en el Tribunal, si es que la tramitación penal se supera la fase preliminar y recae sentencia.
- Prescripción: relacionado con el procedimiento sancionatorio. Esta se interrumpe por cualquiera de las causas admitidas en derecho, también se interrumpe la evaluación de la comunicación a la Jurisdicción penal o al Ministerio fiscal en el caso de que la conducta resulte susceptible de mayor queja.

La Autoridad laboral competente para la inspección para la implantación de la sanción variará de acuerdo con dos referencias. Por un lado, por ser más importante, que las Comunidades Autónomas asuman la imposición de las sanciones siempre y cuando dispongan de la referida competencia, sus propias normas determinarán los órganos competentes y también la distribución de las funciones entre ellos. Por otro lado, la cuantía de la sanción acabará por identificar al órgano competente dentro del organigrama de la Administración.

9. Mecanismos de tutela judicial

A) Competencia judicial internacional

En cuanto al mecanismo de tutela judicial, nos encontramos ante mucha normativa en lo que se refiere a la normativa relativa a la implementación de sistemas de participación, información y consulta de trabajadores en determinadas empresas complejas, en cuyos

reglamentos comunitarios se establecen mandatos al legislador nacional para que en fase de transposición introduzca fórmulas de competencia judicial internacional para resolver los eventuales conflictos que pudieran surgir del incumplimiento de las previsiones contenidas en cada una de las Directivas comunitarias que introducen procedimientos de participación de trabajadores.

La competencia judicial internacional de los tribunales españoles en materia contractual se rige por distintos instrumentos legales³⁸. El más importante es el Reglamento 44/2001 (Bruselas I)³⁹ o Convenio de Lugano de 16 septiembre de 1988. En defecto de aplicación de los anteriores, es aplicable el artículo 25 LOPJ⁴⁰.

En materia de competencia de contratos individuales de trabajo, el Reglamento Bruselas I, se destacan los artículos del 18 a 21. Este Reglamento no contiene un concepto de trabajo, pero puede utilizarse la noción del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas “*cuando una persona proporciona durante un cierto periodo de tiempo a favor y bajo dirección de otra persona, prestaciones por las cuales recibe una retribución*”.

- *Trabajador demandante*: En el marco del Reglamento Bruselas I, según su artículo 19, los empresarios domiciliados podrán ser demandados. Hay distintos foros:

- Domicilio del demandado: el empresario puede ser demandado ante los tribunales del Estado miembro en el que se este domiciliado. Tal domicilio debe subsistir en el momento de la interposición de la demanda. Cuando un trabajador ha sido contratado por la filial extranjera de una sociedad con domicilio en España, la demandada es la sociedad filial. Por ello, el trabajador

³⁸ JUÁREZ PÉREZ, P.: *Orden social y litigios internacionales: competencia judicial*, Comares, Granada, 2002.

³⁹ Reglamento (CE) núm. 44/2001 del Consejo relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOCE L, 12, 16 de enero de 2001, pp. 1-23).

⁴⁰ El art. 25 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial –LOPJ- dispone que: “Los Tribunales españoles serán competentes, cuando los servicios se hayan prestado en España, cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española y si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español. En materia de control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones derivadas de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español. En materia de pretensiones de Seguridad Social frente a entidades españolas o que tengan domicilio, agencia, delegación o cualquier otra representación en España” (BOE, núm. 157, 2 de julio de 1985).

no podrá demandar al empresario en España. Pero, estos foros no operan, cuando “*el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado*”⁴¹ en este caso debería demandar ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador. Como es el caso de la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 30 de noviembre de 2006*⁴², donde se analizó de forma paralela, las situaciones de dos trabajadores portugueses despedidos de sus respectivas empresas. Mientras que el primero fue contratado por una empresa española, el segundo trabajaba para otra empresa portuguesa.

El Juzgado de Vigo, ante el que se presentaron las demandas, se declaró improcedente para conocer de la demanda por despido presentada por el trabajador portugués, por el contrario, competente para conocer sobre la presentada por el otro trabajador, declarando la improcedencia de su despido y condenación a la empresa al pago de la correspondiente indemnización. Ambos trabajadores presentaron recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, con la finalidad de demostrar que ambos prestaban servicios para la empresa española.

- Lugar de prestación de los servicios en el caso de trabajo desarrollado habitualmente en un país: El trabajador puede demandar al empresario ante los tribunales del lugar en el que el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar en el que hubiera desempeñado su trabajo.

Las especiales dificultades que provoca la prestación de servicios en diferentes Estados han dado lugar a sentencias contradictorias que bien pudieran ser objeto de un futuro recurso de unificación de doctrina. Se trata de las dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana⁴³ y por el

⁴¹ Art. 19.2 del Reglamento 44/2001 (Bruselas I).

⁴² *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 30 de noviembre de 2006.* (AS 2007/207036).

⁴³ *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 13 septiembre de 2006* (AS 2007/813).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁴⁴. Ambas sentencias resuelven las demandas sobre reclamación de cantidad presentadas por dos ciclistas contra la misma entidad deportiva con la que habían celebrado el contrato de trabajo y cuyo domicilio social se situaba en Suiza se concreta que la demanda podrá presentarse ante los tribunales del Estado en el cual el trabajador “desempeñare habitualmente su trabajo y, si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, ese lugar será aquel en el que estuviere situado el establecimiento que le hubiere contratado”. Así, sólo en el caso de que ambos ciclistas realizasen habitualmente su trabajo en nuestro país podrían presentar su demanda ante los tribunales españoles.

- Lugar en que estuviera o hubiera estado situado el establecimiento que hubiera empleado al trabajador, en el caso de que el trabajador no desempeñara o no hubiera desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado. Los trabajos prestados en varios Estados, pero sin que pueda preciarse un lugar de prestación laboral habitual, el trabajador solo puede demandar al empresario ante los tribunales del lugar donde se halla el establecimiento que hubiera empleado al trabajador.
- Lugar de prestación temporal de los servicios laborales: En el caso de trabajador desplazado temporalmente para prestar sus servicios en otro Estado, dicho trabajador puede demandar al empresario, también, ante los tribunales del Estado comunitario en cuyo territorio ha trabajado temporalmente (artículo 16.1 Ley 45/1999⁴⁵).

- *Empresario demandante:* los empresarios sólo podrán demandar a los trabajadores ante el tribunal del Estado miembro en el que estos últimos tuvieran su domicilio.

- *Sumisión de las partes:* si existe pacto de sumisión celebrado por empresario y trabajador a favor de unos tribunales estatales, solo los trabajadores pueden demandar a los empresarios ante los tribunales elegidos por ambos, pero siempre de

⁴⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 12 mayo de 2008 (JUR 2008/186797).

⁴⁵ El art. 16.1 Ley 44/1999 sobre el Desplazamiento de Trabajadores: los órganos jurisdiccionales del orden social serán competentes para conocer de los litigios cuando el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España.

acuerdo con el artículo 21 del Reglamento Bruselas I⁴⁶. En caso contrario, el pacto de sumisión no es válido ni eficaz

- *Artículo 22.5 Ley Orgánica del Poder Judicial. Foros de competencia internacional y contrato de trabajo:* El artículo 25 de esta Ley se aplica sólo si el supuesto no está cubierto por el Reglamento Bruselas I ni por otro Convenio internacional⁴⁷. Los tribunales españoles podrán conocer de litigios relativos a derechos y obligaciones derivados de contrato individual de trabajo, cuando:

- Los servicios se hayan prestado en España.
- Cuando el contrato se hay celebrado en territorio español.
- Cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español.
- Cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de la celebración del contrato.
- En el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español.

Este artículo no permite y por tanto no regula la posibilidad de sumisión expresa a los tribunales españoles en caso de litigio relativo a un contrato de trabajo con elemento de extranjería.

B) Ley aplicable al contrato de trabajo internacional⁴⁸

La Ley aplicable para el contrato de trabajo internacional, se rige por el artículo 8 y 9 del Reglamento 593/2008 (Reglamento Roma I).

El objetivo del artículo 8 del Reglamento Roma I, contiene una norma de conflicto especializada. Su principal objetivo es impedir que el empresario imponga una elección de Ley aplicable al trabajador. Cuando el contrato de trabajo dispone de una elección de

⁴⁶ El art. 21 del Reglamento 44/2001 expresa que: tienen que ser posteriores al nacimiento del litigio, que permitieran al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en la presente sección.

⁴⁷ Véase, FOTINOPOULOU BASURKO, OLGA (y otros). *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea*. Titant lo Blñch. Valencia, 2012, pp.531-532.

⁴⁸ CALVO CARAVACA ALFONSO-LUIS. CARRASCOSA GOÑZALEZ JAVIER. “Derecho Internacional Privado”. *Volumen II*. Comares. Granada, 2009, pp. 691-699.

Ley favorable a favor de una Ley estatal distinta a la Ley del país de ejecución de los servicios, el legislador expresa que dicha elección perjudica al trabajador porque le ha sido impuesta en su perjuicio, sólo si se demuestra que la elección de la Ley no computa un perjuicio para los derechos de los que dispone el trabajador en las disposiciones imperativas de la Ley del país de prestación de los servicios, la Ley elegida se aplicará al contrato de trabajo.

Además, este artículo contiene varias reglas:

- *Ley elegida por las partes*: La elección de la Ley debe cumplir las exigencias contenidas en el artículo 3 del Reglamento Roma I. Por ello, la elección puede ser expresa. Puede ser, también, una elección implícita de la Ley aplicable. Incluso puede ser verbal. Las partes pueden elegir diversas Leyes reguladoras del contrato, pueden también cambiar la Ley aplicable a una parte concreta de su contrato.

Respecto a la Ley elegida por las partes, si las partes han elegido como Ley reguladora del contrato, una Ley extranjera, no podrán en ningún caso estimarse por los tribunales las demandas presentadas por los trabajadores que se funden en la Ley sustantiva española y en los convenios colectivos españoles.

- *Ley elegida por las partes. Limitaciones*: Para evitar que el empresario imponga al trabajador una Ley estatal, el artículo 8.1 del Reglamento Roma I, concreta:

- Las disposiciones no excluibles mediante acuerdo. No podrá privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que pueden excluirse mediante acuerdo.
- Prueba de carácter imperativo de tales disposiciones. La parte que sostenga que no son imperativas, deberá probar dicha circunstancia.
- Reglas para efectuar la comparación entre Leyes. Será aplicable la Ley más favorable al trabajador. Debe entenderse que esta cuestión se rige por el Derecho del país cuyos tribunales conocen del asunto.
- Ventajas de una elección de Ley. La elección de Ley puede permitir la aplicación de Derecho conocido por las partes o de un Derecho que proteja al trabajador en mayor medida que la Ley del país donde se prestan los servicios.

- Empresa con trabajadores contratados según Leyes estatales diferentes. Las empresas privadas, debe admitirse la posibilidad de que los trabajadores queden sometidos a un régimen laboral distinto. Ello debe permitirse porque el empresario dispone del derecho a organizar su empresa como le convenga, siempre que respete los mínimos legales. Por el contrario, cuando el empresario es la Administración pública española, está sujeta totalmente al principio de igualdad ante la Ley.
- Oposiciones públicas y firma de contratos. Si las bases de la convocatoria no indican que el futuro contrato debe contener una elección de Ley a favor de una determinada Ley estatal, no se puede obligar al trabajador a aceptar una elección de Ley estatal que corresponda con el arreglo 8.2 del Reglamento de Roma I⁴⁹.

Así pues, de acuerdo con lo mencionado en este último precepto, en la medida en que la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, la que el trabajador realice su trabajo habitualmente.

- Disposiciones imperativas de la ley aplicable a falta de elección. Determinación de dicha ley. Trabajador que realiza su trabajo en varios Estados contratantes.

Para evitar que el empresario imponga al trabajador una Ley estatal, el artículo 8.2 del Reglamento Roma I, concreta:

- Debe entenderse que el concepto de «establecimiento del empleador que hubiere contratado al trabajador» se refiere exclusivamente al establecimiento que procedió a contratar al trabajador y no a aquel al que está vinculado por su ocupación efectiva;
- Dicha disposición no exige que el establecimiento del empleador esté dotado de personalidad jurídica;

⁴⁹ El artículo 8.2 del Reglamento Roma I establece que en la medida en que la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, la que el trabajador realice su trabajo habitualmente. No se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país.

- El establecimiento de una empresa distinta de la que figura formalmente como empleador, con la que ésta mantiene vínculos, puede calificarse de “establecimiento” en el sentido de que si concurren elementos objetivos que permiten establecer la existencia de una situación real que difiere de la que se desprende de los términos del contrato, y ello aun cuando no se haya transferido a esa otra empresa la facultad de dirección⁵⁰.

10. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuado por empresas establecidas en España

Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 45/1999 podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea en los términos previstos en la legislación de tales Estados y en la Ley mencionada anteriormente.

En todo caso, las empresas de trabajo temporal españolas deberán garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

Con respecto a éstas debemos aludir a tres cuestiones básicas: las obligaciones de las empresas; la información de las condiciones de trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento e infracciones y sanciones.

⁵⁰ *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Cuarta) de 15 de diciembre de 2011. Asunto C-384/10. Jan Voogsgeerd y Navimer SA. Con respecto a este mismo tema, podemos ver la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 15 de marzo de 2011. Asunto C-29/10. Heiko Koelzsch y État du Grand-Duché de Luxembourg. Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales. Contrato de trabajo. Elección de las partes. Disposiciones imperativas de la ley aplicable a falta de elección. Determinación de dicha ley. Concepto de país en el que el trabajador “realice habitualmente su trabajo. En esta decisión el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declaró que, en caso de que el trabajador ejerza su actividad en varios Estados contratantes, el país en el que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo con arreglo a la citada disposición, es aquél en el cual o a partir del cual, habida cuenta del conjunto de circunstancias que caracterizan dicha actividad, el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario”, y más recientemente la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) de 12 de septiembre de 2013. Asunto C-64/12. Anton Schlecker y Melitta Josefa Boedeker.*

Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, entre sus obligaciones, deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar de desplazamiento, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.

Por otra parte, en relación a la información de las condiciones de trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento. Los interesados en un desplazamiento temporal de trabajadores podrán informarse de las condiciones de trabajo que deben garantizarse en el mismo dirigiéndose bien a los órganos competentes en materia de información de tales Estados, a los de la Administración laboral española, que dará traslado a tales órganos de las peticiones de información recibidas, informando de ello al solicitante. Cuando la Administración laboral reciba esta información directamente de los órganos competentes de otros Estados la pondrá en conocimiento de los solicitantes.

Por último, las infracciones y sanciones de las empresas de trabajo temporal serán las establecidas en la Ley 45/1999. No podrá dar lugar a que se sancionen las acciones u omisiones de las empresas de trabajo temporal que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente por los Estados cuya legislación sea aplicable a la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal españolas en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

11. Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo

A) Aspectos introductorios

La Ley 45/1999 establece las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo. El régimen de responsabilidades que viene regulado por la disposición adicional 2ª de la Ley 45/1999 la cual se establece que las empresas que

reciben la prestación de servicios de trabajadores desplazados se harán cargo de las obligaciones y responsabilidades previstas por la legislación española para tales supuestos (civil, administrativa y penal), pero no el la responsabilidad por recargo de prestaciones de la Seguridad Social, está regulado en el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social, dado que los trabajadores desplazados están amparados por el régimen de seguridad social del país de origen y en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional no recibirán prestación alguna por parte de la Seguridad Social española.

Se han de distinguir dos tipos de desplazamientos:

- Desplazamiento efectuado por empresas establecidas o que ejerzan su actividad en un estado miembro de la Unión Europea o el Espacio Económico Europeo. Los diferentes tipos de desplazamientos regulados son:
 - El desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España. Este supuesto se daría en el caso de que una empresa española contratase los servicios de una empresa extranjera y recibiese a los trabajadores en sus instalaciones.
 - El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo del que forme parte. Este supuesto se daría en caso de que una empresa multinacional con centros de trabajo dentro de la Unión Europea desplazase trabajadores desde éstos a su filial establecida en España.
 - El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España. Este supuesto se daría en el caso de que una empresa española contratase los servicios de una ETT y recibiese trabajadores en sus instalaciones.
- Desplazamiento efectuado por empresas establecidas en países diferentes a los de la Unión Europea o Espacio Económico Europeo. La Ley dispone que serán de aplicación a dichas empresas en la medida en que las mismas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales.

B) Obligaciones de las empresas españolas que reciban trabajadores desplazados

La disposición Adicional Segunda de la ley 45/1999 se establece que “las empresas usuarias y las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores asumirán obligaciones y responsabilidades previstas en la legislación española, con independencia del lugar en que radique la empresa de trabajo temporal o la empresa prestataria de los servicios”. Por lo que:

- Deben de realizar coordinación de actividades con la empresa extranjera, con las mismas exigencias que si se tratase de una empresa o trabajadores españoles.
- También garantizar la información recíproca sobre los riesgos del lugar de trabajo y los asociados a las actividades de ambas empresas.
 - Solicitar modelo E-101 (A1) cumplimentado a cada trabajador europeo o en el caso de que exista convenio bilateral entre el país de procedencia y la Seguridad Social Española.
 - Solicitar el contrato de trabajo en caso de que el trabajador provenga de un país con el que no existe convenio bilateral.
 - Deben vigilarse en caso de tratarse de contratación de actividades consideradas como “propia actividad”.

C) Obligaciones del empresario europeo que desplaza sus trabajadores a España

Las obligaciones del empresario varían según el origen de la empresa extranjera que va a ejecutar el servicio:

- Comunicar el desplazamiento a la autoridad laboral española competente del territorio donde se vayan a prestar los servicios, siempre que la duración de dicho desplazamiento sea superior a 8 días.
- Garantizar a los trabajadores las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:
 - El tiempo de trabajo.
 - La cuantía del salario.
 - La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas,

orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- El trabajo de menores.
- La prevención de riesgos laborales.
- La no discriminación de los trabajadores temporales a tiempo parcial.
- El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
- La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.

V. Conclusiones

A modo de conclusiones sobre el trabajo expuesto con anterioridad, el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional, se puede afirmar que se trata de una temática muy actual, ya que cada vez hay más empresas que deciden trasladar a sus trabajadores bajo una prestación transnacional de servicios.

Es un tema muy trascendente en los momentos actuales en los que vivimos, marcado por un contexto de crisis económica y globalización económica, lo cual ha originado la posibilidad de que parte de la actividad productiva se traslade a territorios más rentables económicamente, para la obtención de mayores ventajas competitivas.

Por todo esto, la Directiva 2014/67/UE que se aprobó el 15 de mayo de 2014 ayudará a que las normas de 1996 se apliquen mejor, especialmente en sectores como la construcción y el transporte por carretera, en los que, por ejemplo, las denominadas empresas "buzón" han venido utilizando falsos desplazamientos para eludir las normas nacionales en materia de seguridad social y condiciones laborales.

Para el análisis de dicho trabajo se ha analizado tanto la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, como la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacionales. Las deficiencias de aquella reglamentación han tratado de ser eliminadas mediante aprobación de unas nuevas disposiciones. Y, en el caso español obliga a la transposición de las mismas.

Con la nueva normativa se pretende mejorar, aspectos como: la protección de los derechos de los trabajadores desplazados, mejorar la colaboración entre las autoridades nacionales encargadas del desplazamiento de trabajadores; también de que los Estados cumplan las normas y exige que las empresas que desplazan trabajadores designen a una persona de contacto para la garantía de cumplimiento; además la empresa deberá de tener disponibles los documentos básicos; asimismo mejora la garantía del respeto de los derechos y la tramitación de quejas, ayudados por sindicatos y otras terceras partes interesadas; por último garantiza que las multas o sanciones administrativas que un

Estado miembro imponga por incumplimiento de los requisitos puedan ejecutarse y cobrarse en otro Estado miembro.

Uno de los problemas con mayor complejidad, desde nuestra perspectiva, gira en torno a la tutela judicial. En el ámbito litigioso la primera cuestión que se debe tener muy clara es la relativa a la autoridad competente para conocer y dirimir un proceso en materia laboral en el seno de una prestación transnacional. En este sentido, aunque se cuenta con normativa, tanto a nivel de la UE como a nivel interno en ausencia de la primera y de los tratados internacionales eventualmente aplicables, todavía existen lagunas. Los arts. 18 a 21 del Reglamento 44/2001 -Bruselas I- y en el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial nos permiten delimitar las autoridades judiciales competentes. Y, cuando éstas pueden conocer del asunto deben resolver la siguiente cuestión: qué ordenamiento es el que debe dar solución al fondo. Para ello contamos con los arts. 8 y 9 del Reglamento 593/2008 -Roma I-. En todo caso, los textos de la UE no son de fácil lectura lo que ha llevado a la necesaria interpretación por parte de la jurisprudencia. Es ilustrativa la forma de solventar la delimitación del Estado donde se realiza la actividad laboral por parte del trabajador cuando éste la presta en varios Estados (*STJUE (Gran Sala) de 15 de diciembre de 2011*).

En definitiva, el trabajo realizado ha tratado de poner de manifiesto los avances que supone la nueva Directiva. Y, también, aquellas cuestiones que los legisladores internos deben tener en cuenta en sus futuras reformas, en todo caso, ya que la deberán tener traspuesta antes del 18 de junio de 2016. Aún así a la normativa de desplazamientos de trabajadores le queda mucho camino que recorre, para adaptarse del todo a los nuevos tiempos.

VI. Bibliografía

- ALCAIDE FERNÁNDEZ, JOAQUÍN. CASADO RAIGFÓN, RAFAEL (y otros), *Curso de Derecho de la Unión Europea*. Tecnos. Madrid, 2011.
- BERLIOZ, PIERRE. “La notion de fourniture de services au sens de l’article 5-1 b) du règlement Bruxelles I”. *Journal de Droit International*, 2008, pp. 675-717.
- BURGOS GOYE, CARMEN, “Trabajadores trasferidos y prestación transnacional de servicios”, MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUÍS (Dir.), FERNÁNDEZ AVILES, JOSÉ ANTONIO y TRIGUERO MARTÍNEZ, LUÍS ANGEL (Coord.), *Comentario en la Ley y al reglamento de extranjería, inmigración e integración social (LO 4/2000 y RD 557/2011)*, Comares. Granada, 2013, pp. 775-800.
- CALVO CARAVACA ALFONSO-LUIS. CARRASCOSA GÓNZALEZ JAVIER, *Derecho Internacional Privado*, 10ª ed., Volumen II. Comares. Granada, 2010.
- CAMAS RODA, F. y MARTÍNEZ ASO, M.: "El cumplimiento de la normativa de seguridad y salud por las empresas que desplazan a trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional", *Revista de derecho social*, núm. 45, 2009, pp. 105-132.
- CASAS BAAMONDE, M. EMILIA. DEL REY GUANTER, SALVADOR (y otros) *Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales. Comentarios de la Ley 95/1999, de 29 noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacionales*. Consejo Económico y Social. León, 2002.
- FERNÁNDEZ-QUIÑONES, JULIO. “Obligaciones de prevención de riesgos laborales respecto de los trabajadores desplazados al extranjero”. *Lus Laboris Spain*, Sagardoy Abogados. 2011 (consulta el 23 abril de 2014). Disponible en: http://www.internationalsosfoundation.org/?wpfb_dl=104
- FOTINOPOULOU BASURKO, OLGA (y otros). *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2012, pp. 531-532.
- GARCÍA NINET, J.I., y VICENTE PALACIO, A.: "La Ley 45/1999, de 29 de noviembre relativa al desplazamiento (temporal y no permanente) de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 27, 2000.
- GAUDEMMENT-TALLON, *Compétence et exécution des jugements en Europe*. Règlement 44/2001, conventions de Bruxelles et de Lugano, LGDJ, 3ª ed, París, 2002.
- JUÁREZ PÉREZ, P.: *Orden social y litigios internacionales: competencia judicial*, Comares, Granada, 2002.
- MARCHAL ESCALONA, NURIA. “Trabajadores transfronterizos y prestación transnacional de servicios”, CAVAS MARTINEZ, FAUSTINO (Dir.), *Comentarios a la Ley de extranjería y su nuevo reglamento*. Cívitas. Granada, 2012, pp. 750-761.
- OJEDA AVILÉS, ANTONIO. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013.

ORTEGA GONZÁLEZ, SANTIAGO. “La protección social de los españoles en España”. Expediente FIPROS-2006/94 (Universidad Pablo de Olavide). 2006 (consulta 23 de abril de 2014). Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/113305.pdf>

VII. FUENTES LEGISLATIVAS

1. Unión Europea

Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (*DOCE L*, 139, 2 de junio de 1999).

Reglamento (CE) nº 44/2001 del Consejo relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (*DOCE L*, 12, 16 de enero de 2001).

Resolución del Parlamento Europeo de 26 de octubre del 2006, sobre la aplicación de la Directiva 96/71/CE relativa al desplazamiento de trabajadores (*DOCE C*, 313E, 20 de diciembre de 2006).

Reglamento (CE) nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), (*DOCE L*, 177, 4 de julio de 2008).

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 (*DOUE L*, 159, 28 de mayo de 2014).

2. España

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial (*BOE*, núm. 157, 2 de julio de 1985. Última modificación, 14 de marzo de 2014). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-12666-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (*BOE*, núm.281, 24 de noviembre de 1995. Última modificación, 28 de diciembre de 2012). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>

Ley 31/1995, de 28 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (*BOE*, núm. 269, 10 de noviembre de 1995). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*BOE*, núm. 75, de 29 de marzo de 1995. Última modificación, 5 de julio de 2014). http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html

Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Artículo 15 (BOE, núm. 274, 15 de noviembre de 1997) Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1997/11/15/pdfs/A33539-33548.pdf>

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacionales (BOE, núm. 286, 30 de noviembre de 1999). Esta Ley ha fue modificada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre (BOE, núm. 313, 31 de diciembre de 2003).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE, núm. 189, 8 de agosto de 2000). Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2000/08/08/pdfs/A28285-28300.pdf>

3. Otros documentos de interés

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. “El Consejo llega a un acuerdo sobre el desplazamiento de trabajadores”. 2013 (consultado el 16 de diciembre de 2013). Disponible en: <http://www.consilium.europa.eu/homepage/highlights/council-agrees-on-the-posting-of-workers?lang=es>

Consejo de la Unión Europea. “El Consejo llega a un acuerdo sobre el desplazamiento de trabajadores”. 2013 (consulta el 16 de diciembre de 2013). Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>

VIII. Jurisprudencia

1. TJCE

STJCE (Gran Sala) de 24 de junio de 1981. Asunto as. 150/80 Caso Elefanten Schun GmbH/Pierre Jacqmain.

STJCE (Sala Sexta) de 27 de marzo de 1990. Asunto C-113/89 Adhesión de nuevos estados miembros a la comunidad, libre circulación de personas y libre prestación de servicios. Disponible en: <http://0-aranzadi.aranzadidigital.es.catoute.unileon.es/maf/app/document?tid=&docguid=I90d6cce0fdf611db8df80000846fb0e8&base-guids=TJCE\1990\135&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad600790000014681edc1ec1aff9600&src=withinResuts>

STJCE (Sala Primera) de 14 de abril de 2005. Asunto C-341/02 Comisión de la Comunidades Europeas contra la República Federal de Alemania. Disponible en: http://eurored.ccoo.es/comunes/recursos/99999/56726-Sentencia_Tribunal_Justicia_sobre_Comision-Alemania_y_trabajadores_desplazados.pdf

STJCE (Gran Sala) de 18 de diciembre de 2007. Asunto C-341/05 Caso Laval un Partneri contra Laval un Partneri. Disponible en <http://0-aranzadi.aranzadidigital.es.catoute.unileon.es/maf/app/document?tid=&docguid=Idfe2e770daa911dc8052010000000000&base-guids=TJCE\2007\390&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad8181500000146cf3d67da469360e1&src=withinResuts#>

STJCE (Sala Segunda) de 3 de abril de 2008. Asunto C-346/06 Caso Dirk Rüffert contra Land Niedersachsen. Disponible en: <http://0-aranzadi.aranzadidigital.es.catoute.unileon.es/maf/app/document?infotype=juris&marginal=TJCE\2008\60&familyguid=TJCE\2008\60&brand-id=wles&src=doc&srguid=i0ad8181600000146cf1bceca3bc2da61&endChunk=2&startChunk=1&stid=marginal&nstid=marginal&langCites=spa>

STJUE (Sala Primera) de 24 de julio de 2010. Asunto C-46/10. Viking. Disponible en: <http://0-aranzadi.aranzadidigital.es.catoute.unileon.es/maf/app/document?tid=&docguid=If05d7ac0cdf311e0b98f0100000000000&base-guids=TJCE\2011\213&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6007a00000147248bcee594ca65f3&src=withinResuts>

STJUE (Gran Sala) de 15 de marzo de 2011. Asunto C-29/10. Heiko Koelzsch y État du Grand-Duché de Luxembourg. Disponible en: http://www.migrarconderechos.es/jurisprudenceMastertable/jurisprudencia/Heiko_Korlzsch

STJUE (Sala Cuarta) de 15 de diciembre de 2011. Asunto C-384/10. Jan Voogsgeerd y Navimer SA. Disponible en: http://www.migrarconderechos.es/jurisprudenceMastertable/jurisprudencia/Petition_Voogsgeerd

STJUE (Sala Tercera) de 12 de septiembre de 2013. Asunto C-64/12. Anton Schlecker y Melitta Josefa Boedeker. Disponible en: <http://www.migrarconderechos.es/jurisprudenceMastertable/jurisprudencia/Schlecker>

2. Tribunales Superiores de Justicia

STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social. Sección 1ª) de 13 septiembre de 2006. Competencia territorial (AS, 2007/813). Disponible en: <http://0-aranzadi.aranzadidigital.es.catoute.unileon.es/maf/app/document?tid=&docguid=I33bf09703c6a11dcb275010000000000&base-guids=AS\2007\813&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6007900000146d7daf96a9e1fe1ea&src=withinResuts>

STSJ de Galicia (Sala de lo Social. Sección 1ª) de 30 de noviembre de 2006. Garantía por el cambio de empresario (AS, 2007/207036). Disponible en: <http://0-aranzadi.aranzadidigital.es.catoute.unileon.es/maf/app/document?tid=&docguid=Ica40bca0602c11dca6d10100000000000&base-guids=JUR\2007\207036&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6007a00000146d7d255b32b2a24f4&src=withinResuts>

STSJ de Madrid (Sala de lo Social. Sección 1ª) de 12 mayo de 2008. Derecho a la tutela judicial (JUR, 2008/186797). Disponible en: <http://0-aranzadi.aranzadidigital.es.catoute.unileon.es/maf/app/document?tid=&docguid=I6da4b050496f11dd83d00100000000000&base-guids=JUR\2008\186797&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6007900000146d7e38ff6c50d7589&src=withinResuts>

IX. Anexos

1. Comunicación de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional. Ley 45/1999, de 29 de noviembre. BOE 30 de noviembre de 1999.

2. Datos estadísticos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, afiliación de extranjeros a la Seguridad. Mayo de 2014. Disponible en <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/2238>