

DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CARÁCTER TRANSNACIONAL

LA LEY 45/1999, DE 29 DE NOVIEMBRE

- ▶ **ARTÍCULO 49 TRATADO CEE: Libertad fundamental**
 - ▶ **JURISPRUDENCIA COMUNITARIA:**
 - Vander Elst contra OMI
 - Portugaia Construções
 - Comisión contra Luxemburgo
 - ▶ **DIRECTIVA 96/71/CE, DE 16 DE DICIEMBRE.**
 - ▶ **LEY 45/1999, DE 29 DE NOVIEMBRE SOBRE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CARÁCTER TRANSNACIONAL**
- 

OBJETO

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 transnacional

APLICACIÓN

- ▶ ESTADOS MIEMBROS UE/EEE
 - ▶ EXCLUIDAS:
 - EMPRESAS MARINA MERCANTE RESPECTO DE SU PERSONAL NAVEGANTE
 - ▶ NO APLICA:
 - ACTIVIDADES FORMATIVAS QUE NO RESPONDEN A PRESTACIÓN DE SERVICIOS
- 

DESPLAZAMIENTO

- ▶ Efectuado a España
- ▶ TEMPORAL
- ▶ SUPUESTOS:
 - Desplazamiento de trabajadores por una empresa en ejecución de un contrato celebrado entre esa empresa y la destinataria de la prestación que está establecida o ejerce su actividad en España
 - Desplazamiento de trabajadores a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo
 - Desplazamiento de trabajadores por parte de ETT para su puesta a disposición de una EU establecida o ejerciendo actividad en España

TRABAJADOR DESPLAZADO

- ▶ **EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL ENTRE EMPRESA Y TRABAJADOR**
 - Habitual o no
 - Contrato previo al desplazamiento
 - Concertado en un país distinto del destinatario de la prestación
 - Duración = Desplazamiento
 - La empresa mantiene el poder sobre el trabajador, pago de salarios...
 - Concepto de trabajador
 - Es el correspondiente en el país en el que se efectúa la prestación de servicios (TRLET)

TRABAJADOR DESPLAZADO

▶ NACIONALIDAD:

- Estados miembros competencias plenas en materia de permisos de trabajo y de residencia de ciudadanos de 3º países
 - No pueden limitar el principio de libertad de prestación de servicios
 - Jurisprudencia comunitaria
- Desplazamiento de trabajadores de 3º países
 - Trabajadores deben RESIDIR REGULARMENTE Y DE FORMA ESTABLE Y ESTAR AUTORIZADOS A TRABAJAR EN EL PAÍS DE ENVÍO

TRABAJADOR DESPLAZADO

▶ TEMPORAL

- En caso contrario estaríamos ante un supuesto en el que el trabajador se inserta en el mercado de trabajo del país de destino

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

- ▶ SOMETIMIENTO A LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA:
 - TIEMPO DE TRABAJO
 - CUANTÍA DEL SALARIO
 - IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACION
 - NO DISCRIMINACION TRABAJADORES TEMPORALES Y TP
 - PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
 - TRABAJO DE MENORES
 - RESPETO A LA INTIMIDAD
 - LIBRE SINDICACIÓN Y HUELGA Y REUNION

EXCEPCIÓN: VACACIONES/SALARIO DURACIÓN INFERIOR
A 8 DÍAS EN UN PERÍODO DE REFERENCIA DE 1 AÑO

ETTs: LEY 14/1994, de 1 de junio / No se aplica la
excepción

CONDICIONES DE TRABAJO

- ▶ DISPOSICIONES LEGALES
- ▶ DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS
- ▶ CONVENIOS COLECTIVOS
- ▶ LAUDOS ARBITRALES

**APLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO MÁS
FAVORABLES DERIVADAS DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE AL
CONTRATO DE TRABAJO**

CUANTÍA MÍNIMA DEL SALARIO

- ▶ **CÓMPUTO ANUAL**
- ▶ **SIN DESCUENTO DE TRIBUTOS, PAGOS A CUENTA Y COTIZACIONES A LA SS A CARGO DEL TRABAJADOR**
 - SALARIO BASE
 - COMPLEMENTOS
 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
 - *HORAS EXTRA*
 - *HORAS COMPLEMENTARIAS*
 - *TRABAJO NOCTURNO*
 - No incluidas: mejoras voluntarias de la acción protectora de la SS

SALARIO ETTs

- ▶ RETRIBUCIÓN TOTAL ESTABLECIDA EN CC APLICABLE EU CALCULADA POR UNIDAD DE TIEMPO
 - *Parte % descanso semanal*
 - *Pagas extra*
 - *Festivos*
 - *Vacaciones*
- ▶ EU RESPONSABLE CÁLCULO DE LAS PERCEPCIONES CONTRATO PUESTA A DISPOSICIÓN

CUANTÍA MÍNIMA DEL SALARIO

**COMPLEMENTOS CORRESPONDIENTES AL
DESPLAZAMIENTO**



**NO SERÁN TOMADOS EN CONSIDERACIÓN EN LA
MEDIDA QUE NO SE ABONEN COMO REEMBOLSO DE
LOS GASTOS EFECTIVAMENTE ORIGINADOS POR EL
DESPLAZAMIENTO, TALES COMO GASTOS DE VIAJE,
ALOJAMIENTO O MANUTENCIÓN**

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- ▶ APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
- ▶ SUPUESTOS ESPECIALES: GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN
- ▶ SUPUESTOS CONCRETOS: OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

RECARGO DE PRESTACIONES

- Accidentado desplazado sometido a SS estado envío
 - Autoridades competentes de ese estado
 - Información se traslada desde España

SEGURIDAD SOCIAL

NORMA GENERAL

Personas que realicen una actividad por cuenta ajena o propia en el territorio de un Estado miembro estarán sometidas a la legislación de la SS de dicho Estado, con independencia de su lugar de residencia

ARTÍCULO 13 REGLAMENTO 1408/71 CEE



SEGURIDAD SOCIAL

EXCEPCIÓN

Protección social del Estado de establecimiento, en desplazamientos de duración previsible que no exceda de 12 meses

ARTÍCULO 14 REGLAMENTO 1408/71 CEE



SEGURIDAD SOCIAL

Formulario E.101 – “Certificado relativo a la legislación aplicable” Institución designada por el Estado a cuya legislación está sujeto el trabajador

Formulario E.102 – prórroga de mantenimiento de la legislación aplicable

COMUNICACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO

- ☑ Identificación de la empresa
- ☑ Domicilio fiscal y NIF
- ☑ Datos personales y profesionales del trabajador
- ☑ Identificación de empresa/s y centro/s de trabajo donde se prestarán servicios
- ☑ Fecha de inicio y duración
- ☑ Determinación de la prestación de servicios que los trabajadores vayan a desarrollar indicando el supuesto que corresponda

No exigible en desplazamientos de menos de 8 días

COMUNICACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO ETTs

- ▶ No se aplica la excepción de los 8 días
 - ▶ Deberá recoger, además:
 - Acreditación de que reúne los requisitos exigidos por la legislación de su Estado para actuar como ETT
 - Precisión de las necesidades temporales de la empresa usuaria que se tratan de satisfacer con el contrato de puesta a disposición, indicando el supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio
- 

- ▶ **CONOCIMIENTO DE AEAT Y ITSS**
 - ▶ **VIGILANCIA Y EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY: ITSS**
 - ▶ **CUESTIONES LITIGIOSAS: ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL**
 - ▶ **OBLIGACIÓN DE COLABORACIÓN RECÍPROCA ENTRE LAS ADMINISTRACIONES DE DISTINTOS ESTADOS**
- 

INFRACCIONES

➤ LEVE:

- Defectos de la comunicación del desplazamiento

➤ GRAVE:

- Presentación de la comunicación con posterioridad a su inicio

➤ MUY GRAVE:

- La ausencia de comunicación o falsedad o la ocultación de datos de la misma

➤ No garantizar las condiciones de trabajo previstas en la legislación española

- Leve
- Grave
- Muy grave

DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES POR EMPRESAS ESPAÑOLAS. D.A. PRIMERA

- ▶ Garantizar las condiciones en el país de desplazamiento
 - ▶ Sin perjuicio de la aplicación de normas más favorables
 - ▶ La ITSS española podrá iniciar de oficio el procedimiento sancionador en virtud de comunicación de las Administraciones públicas a las que corresponda en el lugar de desplazamiento la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo
 - ▶ Competencia del Orden jurisdiccional de lo Social español.
- 

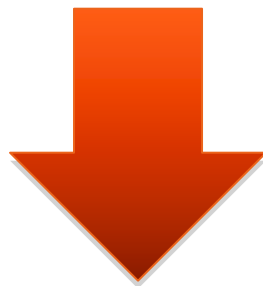
ACUERDO HISPANO-PORTUGUÉS EN MATERIA DE INSPECCIÓN

INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

- Prevención de riesgos laborales : infracciones
 - Informes accidentes de trabajo
 - Notificación de Actas de infracción
 - Correo certificado internacional
 - Sub. Gral Asuntos Jurídicos Consulares
 - Sobre flujos de trabajadores con ocasión de actuaciones inspectoras concretas
- 

ACUERDO HISPANO-PORTUGUÉS EN MATERIA DE INSPECCIÓN

**COMUNICACIÓN DIRECTA ENTRE
AUTORIDADES REGIONALES LIMITROFES**



**DIRECCION TERRITORIAL DE GALICIA-
DELEGADO DE VIANA DO CASTELO Y VILA
REAL**

PROYECTO DE FORMULARIO PARA SU UTILIZACIÓN (FACULTATIVA) POR LA ADMINISTRACIÓN SOLICITANTE

SOLICITUD DE INFORMACIÓN relativa al desplazamiento transnacional de trabajadores en el marco de una prestación de servicios de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

1. Referencia de la solicitud:

2. Autoridad competente que solicita la información (Remitente)

2.1. Nombre: 2.6. Sello:

2.2. Dirección:

2.3. Teléfono:

2.4. Fax/correo electrónico: 2.7. Firma:

2.5. Idioma(s) de comunicación con esta autoridad:

. CS . DA . DE . EL . EN . ES . ET . FI . FR . HU . IT
. LT . LV . MT . NL . PL . PT . SK . SL . SV . NOR . ISL
. Otros

3. Estado solicitante

Alemania . Austria . Bélgica . Chipre . Dinamarca .
Eslovaquia . Eslovenia . España . Estonia . Finlandia .
Francia . Grecia
Hungría . Irlanda . Islandia . Italia . Letonia .
Liechtenstein . Lituania . Luxemburgo . Malta .
Noruega . Países Bajos . Polonia
. Portugal . Reino Unido . República Checa . Suecia

4. Autoridad a la que se solicita la información (Destinataria)

4.1. Nombre:

4.2. Dirección:

4.3. Teléfono:

4.4. Fax/correo electrónico:

5. Información sobre el trabajador

5.1. Nombre:

5.2. Dirección en el país en el que trabaja habitualmente:

5.3. Fecha de nacimiento:

5.4. Nacionalidad:

5.5. Otros datos:

6. Empleador

6.1. Nombre o razón social:

6.2. Dirección habitual:

6.3. Teléfono:

6.4. Fax/correo electrónico:

6.5. Número de inscripción en el registro mercantil:

6.6. Otra información útil:

7. Motivo de la solicitud:

A tenor de lo dispuesto en el artículo 4 de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, la autoridad competente (Cf. punto 1 de la presente solicitud) le ruega tenga a bien facilitar la información relativa al trabajador desplazado antes indicado (Cf. punto 3 de la presente solicitud) en el plazo previsto en el código de conducta «Normas de cooperación»:

(Marque las casillas apropiadas)

Información adicional relativa al empleador

. Verifique que el empleador está legalmente establecido en el territorio de su Estado miembro.

. Verifique que el empleador desarrolla una actividad significativa (por ejemplo, volumen de negocios, fecha de establecimiento de la empresa, etc.) en el territorio de su Estado miembro.

. Sector(es) de actividad.

. Si se trata de una empresa de trabajo temporal, por favor compruebe que cuenta con la autorización pertinente o que está registrada de conformidad con las disposiciones aplicables.

Otra información (especifíquese):

B. Información relativa al desplazamiento

- . Compruebe que existe verdaderamente una relación de trabajo entre el empleador mencionado en el punto 6 y el trabajador mencionado en el punto 5.
- . Inicio del desplazamiento
- . Duración del desplazamiento
- . Lugar(es) de destino
- . Función del trabajador/tipo de trabajo que va a realizarse
- . Otra información (especifíquese)

C. Información sobre las condiciones de trabajo y de empleo aplicadas al trabajador con arreglo al contrato individual de trabajo, a las disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas aplicables o a los convenios colectivos vigentes

- . Solicitud de notificación del documento contemplado en el artículo 3 de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

- . Periodo de trabajo . diario . semanal . nocturno
- . otros (especifíquense)
- . Pausas
- . Periodo de descanso . diario . semanal nocturno
- . otros (especifíquense)
- . Períodos de referencia
- . Duración de las vacaciones anuales pagadas
- . Existencia de un fondo de vacaciones pagadas y, en caso afirmativo, descripción de su funcionamiento.
- . Existencia de un fondo de desempleo por mal tiempo y, en caso afirmativo, descripción de su funcionamiento.
- . Salario pagado y declarado y base de cálculo salarial
- . Tasas salariales para horas extraordinarias
- . Subsidios por desplazamiento
- . Exámenes médicos realizados en su Estado miembro
- . Formación realizada en el ámbito de la seguridad y la salud
- . Otros (especifíquense)
- Otras observaciones

PROYECTO DE FORMULARIO PARA SU UTILIZACIÓN (FACULTATIVA) A LA ADMINISTRACIÓN A LA QUE SE SOLICITA LA INFORMACIÓN

RESPUESTA A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN
relativa al desplazamiento transnacional de
trabajadores en el marco de una prestación de
servicios de conformidad con el artículo 4 de la
Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de
trabajadores efectuado en el marco de una prestación
de servicios

1. Referencia de la solicitud:

**2. Autoridad competente que facilita la información
(Remitente)**

2.1. Nombre: 2.5. Sello:

2.2. Dirección:

2.3. Teléfono:

2.4. Fax/correo electrónico: 2.6. Firma:

3. Autoridad que solicita la información (Destinataria)

3.1. Nombre:

3.2. Dirección:

3.3. Teléfono:

3.4. Fax/correo electrónico:

4. Información sobre el trabajador

4.1. Nombre:

4.2. Dirección:

4.3. Fecha de nacimiento:

4.4. Nacionalidad:

5. Empleador

5.1. Nombre o razón social:

5.2. Dirección habitual:

5.3. Teléfono:

5.4. Fax/correo electrónico:

5.5. Número de inscripción en el registro mercantil:

5.6. Otra información útil:

PROYECTO DE FORMULARIO PARA SU UTILIZACIÓN (FACULTATIVA) A LA ADMINISTRACIÓN A LA QUE SE SOLICITA LA INFORMACIÓN

En respuesta a su solicitud de(fecha),
referencia..... (Cf. punto 1), nos complace
transmitirle la siguiente información:

.Información adicional relativa al empleador

- . El empleador mencionado en el punto 5 está legalmente establecido en nuestro territorio.
- . El empleador mencionado en el punto 5 no está legalmente establecido en nuestro territorio.
- . El empleador mencionado en el punto 5 desarrolla una actividad significativa (por ejemplo, volumen de negocios, fecha de establecimiento de la empresa, etc.) en nuestro territorio.
- . El empleador mencionado en el punto 5 no desarrolla ninguna actividad significativa (por ejemplo, volumen de negocios, fecha de establecimiento de la empresa, etc.) en nuestro territorio.

Información adicional:

. Sector(es) de actividad

. El empleador mencionado en el punto 5, que es una empresa de trabajo temporal, cuenta con la autorización pertinente o está registrado de conformidad con las disposiciones aplicables.

. El empleador mencionado en el punto 5, que es una empresa de trabajo temporal, no cuenta con la autorización pertinente o no está registrado de conformidad con las disposiciones aplicables.

Otros (especifíquense)

PROYECTO DE FORMULARIO PARA SU UTILIZACIÓN (FACULTATIVA) A LA ADMINISTRACIÓN A LA QUE SE SOLICITA LA INFORMACIÓN

B. Información relativa al desplazamiento

- . Inicio del desplazamiento
- . Duración del desplazamiento
- . Lugar(es) de destino
- . Función del trabajador / tipo de trabajo que va a realizarse
- Otros (especifíquense) :

C. Información sobre las condiciones de trabajo y de empleo aplicadas al trabajador con arreglo al contrato individual de trabajo y a las disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas aplicables o a los convenios colectivos vigentes

. Se adjunta al presente formulario el documento contemplado en el artículo 3 de la Directiva 91/533/CEE, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

Se trata de:

- . un contrato de trabajo por escrito
- . una carta de contratación
- . uno o varios documentos escritos de otro tipo.

Periodos de trabajo:

Pausas:

Periodos de descanso:

Períodos de referencia:

Duración de las vacaciones anuales pagadas :

Existencia de un fondo de vacaciones pagadas y, en caso afirmativo, descripción de su funcionamiento:

Existencia de un fondo de desempleo por mal tiempo y, en caso afirmativo, descripción de su funcionamiento:

Salario pagado y declarado y base de cálculo salarial:

Tasas salariales para horas extraordinarias :

Subsidios por desplazamiento :

Exámenes médicos realizados:

Formación realizada :

Otros (especifíquense):

Otras observaciones

PROYECTO DE FORMULARIO PARA SU UTILIZACIÓN (FACULTATIVA) A LA ADMINISTRACIÓN A LA QUE SE SOLICITA LA INFORMACIÓN

RESPUESTA A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN

relativa al desplazamiento transnacional de trabajadores en el marco de una prestación de servicios de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

1. Referencia de la solicitud:

2. Autoridad que facilita la información (Remitente)

- 2.1. Nombre: 2.5. Sello :
- 2.2. Dirección:
- 2.3. Teléfono:
- 2.4. Fax/correo electrónico:
- 2.6. Firma:

3. Autoridad que solicita la información (Destinataria)

- 3.1. Nombre:
- 3.2. Dirección:
- 3.3. Teléfono:
- 3.4. Fax/correo electrónico:

4. Información sobre el trabajador

- 4.1. Nombre:
- 4.2. Dirección:
- 4.3. Fecha de nacimiento:
- 4.4. Nacionalidad:

5. Empleador

- .1. Nombre o razón social:
- 5.2. Dirección:
- 5.3. Teléfono:
- 5.4. Fax/correo electrónico:
- 5.5. Número de inscripción en el registro mercantil:
- 5.6. Otra información útil:

**En respuesta a su solicitud de(fecha),
referencia..... (Cf. punto 1), lamentamos
comunicarle que no podemos facilitar la información
solicitada por las siguientes razones:**

REAL DECRETO 1109/2007. D.A.

PRIMERA

- ✓ Acreditación de la observancia de los requisitos del artículo 4.2 de la Ley 32/2006: documentación justificativa del cumplimiento de las obligaciones establecidas en las normas nacionales de transposición de la D89/391
- ✓ Inscripción en el REA dependiente de la autoridad laboral en cuyo territorio se vaya a llevar a cabo su 1ª prestación de ss en España:
 - ✓ Permite la intervención de la empresa con carácter provisional
 - ✓ No obligatoria duración no excede de 8 días
- ✓ Efectuada la inscripción, las comunicaciones sucesivas de desplazamientos deberán incluir el número de inscripción en el REA