UNIÓN EUROPEA

EL PARLAMENTO EUROPEO **EL CONSEJO**

Bruselas, 28 de junio de 2018
(OR. en)

2016/0070 (COD)
LEX 1819

PE-CONS 18/1/18
REV 1

SOC 192
EMPL 142
COMPET 214
MI 248
JUSTCIV 87
CODEC 524

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO QUE MODIFICA LA DIRECTIVA 96/71/CE SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EFECTUADO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

DIRECTIVA (UE) 2018/…
DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 28 de junio de 2018

que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo 53, apartado 1, y su artículo 62,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo[1],

Visto el dictamen del Comité de las Regiones[2],

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario[3],

---

1 DO C 75 de 10.3.2017, p. 81.
2 DO C 185 de 9.6.2017, p. 75.
3 Posición del Parlamento Europeo de 29 de mayo de 2018 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 21 de junio de 2018

Considerando lo siguiente:

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión profundiza en la aplicación y cumplimiento de estos principios con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar servicios en el territorio de otro Estado miembro y a desplazar temporalmente a sus propios trabajadores al territorio de otro Estado miembro con ese fin. De conformidad con el artículo 56 del TFUE, quedan prohibidas las restricciones a la libre prestación de servicios dentro de la Unión para los nacionales de los Estados miembros establecidos en un Estado miembro que no sea el del destinatario de la prestación.

(3) Según el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, la Unión fomentará la justicia y la protección sociales. De conformidad con el artículo 9 del TFUE, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana.

(4) Más de veinte años después de su adopción, se ha hecho necesario evaluar si la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[1] sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y garantizar condiciones de competencia equitativas, por un lado, y la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores desplazados, por otro. Con el fin de garantizar la aplicación uniforme de las normas y alcanzar una verdadera convergencia social, junto con la revisión de la Directiva 96/71/CE debe darse prioridad a la aplicación y ejecución de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo[2].

(5) Es de la máxima importancia contar con datos estadísticos suficientes y precisos en el ámbito de los trabajadores desplazados, en particular en lo que se refiere al número de trabajadores desplazados en sectores de empleo específicos y por Estado miembro. Los Estados miembros y la Comisión deben recabar y hacer un seguimiento de estos datos.

---

1 Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

2 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.º 1024/2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») (DO L 159 de 28.5.2014, p. 11).

(6) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad están consagrados en el Derecho de la Unión desde los Tratados fundacionales. El principio de igualdad de remuneración se ha aplicado mediante el Derecho derivado, no solo entre mujeres y hombres, sino también entre trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores con contratos indefinidos equiparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo y entre trabajadores de empresas de trabajo temporal y trabajadores equiparables de la empresa usuaria. Esos principios incluyen la prohibición de cualquier medida que discrimine directa o indirectamente por razón de la nacionalidad. Al aplicar estos principios se ha de tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea pertinente.

(7) Las autoridades y organismos competentes, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, deben poder verificar que las condiciones de alojamiento ofrecidas directa o indirectamente por los empleadores a los trabajadores desplazados cumplan con aquellas normas nacionales del Estado miembro en cuyo territorio estén desplazados los trabajadores (en lo sucesivo, «Estado miembro de acogida») que sean aplicables también a los trabajadores desplazados.

(8) Los trabajadores desplazados que sean trasladados temporalmente desde su lugar habitual de trabajo en el territorio del Estado miembro de acogida a otro lugar de trabajo, deben recibir al menos los mismos complementos o los mismos reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención por estancia de un trabajador fuera de su domicilio por motivos profesionales que los aplicables a los trabajadores locales en dicho Estado miembro. El mismo principio debe aplicarse a los gastos en que incurran los trabajadores desplazados cuando estén obligados a viajar hacia y desde su lugar de trabajo habitual en el Estado miembro de acogida. Debe evitarse el pago por partida doble de los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

(9) El desplazamiento es una situación temporal por naturaleza. Los trabajadores desplazados suelen regresar al Estado miembro desde el que fueron desplazados tras concluir el trabajo para el que fueron desplazados. Sin embargo, en vista de la larga duración de algunos desplazamientos y reconociendo el vínculo existente entre el mercado de trabajo del Estado miembro de acogida y los trabajadores desplazados durante esos largos períodos, en caso de que los desplazamientos se prolonguen durante más de doce meses, los Estados miembros de acogida deben velar por que las empresas que desplazan trabajadores a su territorio garanticen a dichos trabajadores un conjunto de condiciones de trabajo adicionales que se aplican obligatoriamente a los trabajadores en el Estado miembro donde se efectúa el trabajo. Este período debe prorrogarse cuando el prestador del servicio presente una notificación motivada.

(10) Es necesario garantizar una mayor protección de los trabajadores para salvaguardar la libre prestación de servicios en condiciones equitativas tanto a corto como a largo plazo, en particular evitando que se vulneren los derechos garantizados por los Tratados. Sin embargo, las normas que garantizan a los trabajadores esa protección no pueden afectar a la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de acogerse al derecho de libre prestación de servicios, incluso en los casos en los que el desplazamiento supere los doce o, en su caso, dieciocho meses. Toda disposición aplicable a los trabajadores desplazados en el contexto de un desplazamiento superior a doce o, en su caso, dieciocho meses debe, por tanto, ser compatible con dicha libertad. De conformidad con una jurisprudencia consolidada, las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas de interés general y si son proporcionadas y necesarias.

(11) Cuando la duración del desplazamiento supere los doce o, en su caso, dieciocho meses, el conjunto de condiciones de trabajo adicionales cuyo cumplimiento deben garantizar las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro debe aplicarse también a los trabajadores desplazados para sustituir a otros trabajadores desplazados que realicen el mismo trabajo en el mismo lugar, a fin de garantizar que las sustituciones no se utilicen para eludir las normas aplicables.

(12) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[1] dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Ese principio debe aplicarse también a los trabajadores de empresas de trabajo temporal desplazados al territorio de otro Estado miembro. Cuando se aplique tal principio, la empresa usuaria debe informar a la empresa de trabajo temporal de las condiciones de trabajo y de la remuneración que aplica a sus trabajadores. En determinadas circunstancias, los Estados miembros pueden establecer excepciones a los principios de igualdad de trato e igualdad de remuneración, conforme a lo dispuesto en el artículo 5, apartados 2 y 3, de la Directiva 2008/104/CE. Cuando se aplique tal excepción, la empresa de trabajo temporal no necesita la información sobre las condiciones de trabajo de la empresa usuaria, por lo que no procede aplicar el requisito de información.

[1] Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

(13) La experiencia demuestra que los trabajadores que han sido puestos a disposición de una empresa usuaria por una empresa de trabajo temporal o una agencia de colocación son a veces enviados al territorio de otro Estado miembro en el marco de la prestación de servicios transnacional. Debe garantizarse la protección de estos trabajadores. Los Estados miembros deben asegurarse de que la empresa usuaria informe a la empresa de trabajo temporal o a la agencia de colocación sobre los trabajadores desplazados que trabajen temporalmente en el territorio de un Estado miembro distinto del Estado miembro en el que trabajan habitualmente para la empresa de trabajo temporal, para la agencia de colocación o para la empresa usuaria, a fin de permitir que el empleador aplique, según proceda, las condiciones de trabajo que sean más favorables para el trabajador desplazado.

(14) La presente Directiva, al igual que la Directiva 96/71/CE, se aplicará sin perjuicio de la aplicación de los Reglamentos (CE) n.º 883/2004[1] y (CE) n.º 987/2009[2] del Parlamento Europeo y del Consejo.

(15) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la presente Directiva en ese sector plantea problemas y dificultades jurídicas particulares, que se deben abordar, en el marco del paquete sobre movilidad, mediante normas específicas para el transporte por carretera que también refuercen la lucha contra el fraude y los abusos.

---

1 Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

2 Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 284 de 30.10.2009, p. 1).

(16) En un mercado interior realmente integrado y competitivo, las empresas compiten sobre la base de factores como la productividad, la eficiencia y el nivel de educación y de capacitación de la mano de obra, así como la calidad de sus bienes y servicios y su grado de innovación.

(17) Compete a los Estados miembros fijar normas sobre remuneración de conformidad con su legislación o las prácticas nacionales. La fijación de los salarios es competencia exclusiva de los Estados miembros y los interlocutores sociales. Debe prestarse especial atención a que no se menoscaben los sistemas nacionales de fijación de los salarios ni la libertad de las partes implicadas.

(18) Para comparar la remuneración abonada a un trabajador desplazado con la remuneración adeudada de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales del Estado miembro de acogida, se debe tener en cuenta el importe bruto de la remuneración. Deben compararse los importes totales brutos de la remuneración, más que los elementos individuales constitutivos de la remuneración que se hayan convertido en obligatorios según lo dispuesto en la presente Directiva. Sin embargo, con el fin de garantizar la transparencia y de ayudar a las autoridades y organismos competentes en su labor de comprobación y control, es necesario que los elementos constitutivos de la remuneración puedan identificarse con suficiente detalle, de acuerdo con la legislación o las prácticas nacionales del Estado miembro desde el que ha sido desplazado el trabajador. Salvo que los complementos específicos por desplazamiento correspondan a gastos efectivamente realizados como consecuencia del desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento y manutención, deben ser considerados parte de la remuneración y deben tenerse en cuenta a efectos de comparación de los importes totales brutos de la remuneración.

(19) Los complementos específicos por desplazamiento tienen a menudo varios fines. Cuando tienen por objeto el reembolso de gastos realizados a causa del desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento y manutención, no deben considerarse parte de la remuneración. Corresponde a los Estados miembros, de conformidad con su legislación o prácticas nacionales, establecer normas sobre el reembolso de esos gastos. El empresario debe reembolsar a los trabajadores desplazados estos gastos de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales aplicables a la relación laboral.

(20) Dada la importancia de los complementos específicos por desplazamiento, es necesario evitar la incertidumbre con respecto a qué elementos de dichos complementos están adscritos al reembolso de gastos realizados a causa del desplazamiento. Debe considerarse que la totalidad del complemento se abona en concepto de reembolso de gastos, salvo que las condiciones de trabajo derivadas de las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, los convenios colectivos, los laudos arbitrales o los acuerdos contractuales aplicables a la relación laboral determinen qué elementos del complemento están adscritos al reembolso de gastos realizados a causa del desplazamiento y cuales forman parte de la remuneración.

(21) Los elementos constitutivos de la remuneración y otras condiciones de trabajo con arreglo a la legislación nacional o a los convenios colectivos mencionados en la presente Directiva deben ser claros y transparentes para todas las empresas y trabajadores desplazados. Dado que la transparencia de las informaciones y el acceso a esas informaciones son esenciales para la seguridad jurídica y la aplicación de la normativa, en relación con el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, está justificado extender a los Estados miembros la obligación de publicar la información sobre las condiciones de trabajo en el sitio web nacional oficial único, los elementos constitutivos de la remuneración que sean obligatorios, así como el conjunto adicional de condiciones de trabajo aplicables a los desplazamientos de una duración superior a doce o, en su caso, dieciocho meses, en virtud de la presente Directiva. Cada Estado miembro debe garantizar que la información contenida en el sitio web nacional oficial único es exacta y que es actualizada periódicamente. Cualquier sanción que se imponga a una empresa por incumplimiento de las condiciones de trabajo que han de garantizarse a los trabajadores desplazados debe ser proporcionada, y la fijación de la sanción debe tener en cuenta, en particular, si la información ofrecida en el sitio web nacional oficial único acerca de las condiciones de trabajo es conforme con lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

(22) La Directiva 2014/67/UE contiene una serie de disposiciones para garantizar que todas las empresas cumplan y respeten las normas sobre el desplazamiento de trabajadores. El artículo 4 de dicha Directiva establece los elementos fácticos que pueden tenerse en cuenta en la evaluación global de las situaciones específicas para identificar situaciones de desplazamientos reales y prevenir el abuso y la elusión de las normas.

(23) Antes del comienzo de un desplazamiento, los empleadores deben adoptar medidas adecuadas al objeto de facilitar a los trabajadores información esencial acerca de las condiciones de trabajo en lo que respecta al desplazamiento, de conformidad con la Directiva 91/533/CEE del Consejo[1],.

(24) La presente Directiva establece un marco equilibrado en materia de libertad de prestación de servicios y de protección de los trabajadores desplazados, que es no discriminatorio, transparente y proporcionado, a la vez que respetuoso con la diversidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales. La presente Directiva no impedirá la aplicación de condiciones de trabajo más favorables para los trabajadores desplazados.

(25) Para combatir los abusos en las situaciones de subcontratación y a fin de proteger los derechos de los trabajadores desplazados, los Estados miembros deben adoptar las medidas adecuadas, de conformidad con el artículo 12 de la Directiva 2014/67/UE, para garantizar la responsabilidad en materia de subcontratación.

(26) Con el fin de garantizar la correcta aplicación de la Directiva 96/71/CE, conviene reforzar la coordinación entre las autoridades y organismos competentes de los Estados miembros y la cooperación a escala de la Unión en materia de lucha contra el fraude relacionado con el desplazamiento de trabajadores.

[1] Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288 de 18.10.1991, p. 32).

(27) En el contexto de la lucha contra el fraude relacionado con el desplazamiento de trabajadores, la Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado (en lo sucesivo, «Plataforma») establecida por la Decisión (UE) 2016/344 del Parlamento Europeo y del Consejo[1] debe participar, conforme a su mandato, en el seguimiento y la evaluación de los casos de fraude, mejorar el funcionamiento y la eficiencia de la cooperación administrativa entre Estados miembros, idear mecanismos de alerta y prestar asistencia y apoyo para el fortalecimiento de la cooperación administrativa y los intercambios de información entre las autoridades u organismos competentes. Al llevar a cabo esa labor, la Plataforma debe cooperar estrechamente con el Comité de expertos sobre desplazamiento de trabajadores, establecido por la Decisión 2009/17/CE de la Comisión[2].

(28) El carácter transnacional de ciertas situaciones de fraude o abusos en relación con el desplazamiento de trabajadores justifica la adopción de medidas concretas para reforzar la dimensión transnacional de las inspecciones, investigaciones e intercambios de información entre las autoridades u organismos competentes de los Estados miembros afectados. A tal fin, en el marco de la cooperación administrativa prevista en las Directivas 96/71/CE y 2014/67/UE, en particular en el artículo 7, apartado 4, de la Directiva 2014/67/UE, las autoridades u organismos competentes deben disponer de los medios necesarios para alertar de la existencia de las mencionadas situaciones e intercambiar información con el fin de prevenir y luchar contra el fraude y los abusos.

---

[1] Decisión (UE) 2016/344 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativa a la creación de una Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado (DO L 65 de 11.3.2016, p. 12).

[2] Decisión 2009/17/CE de la Comisión, de 19 de diciembre de 2008, por la que se crea el Comité de expertos sobre desplazamiento de trabajadores (DO L 8 de 13.1.2009, p. 26).

(29) De conformidad con la Declaración política conjunta de los Estados miembros y de la Comisión de 28 de septiembre de 2011 sobre los documentos explicativos,[1], los Estados miembros se han comprometido a adjuntar a la notificación de sus medidas de transposición, cuando esté justificado, uno o varios documentos que expliquen la relación entre los elementos de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de tales documentos está justificada.

(30) La Directiva 96/71/CE debe modificarse en consecuencia.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

[1] DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

Artículo 1

Modificaciones de la Directiva 96/71/CE

La Directiva 96/71/CE se modifica como sigue:

1) El artículo 1 se modifica como sigue:

a) el título se sustituye por «Objeto y ámbito de aplicación»;

b) se insertan los apartados siguientes:

«–1. La presente Directiva garantizará la protección de los trabajadores desplazados durante su desplazamiento, en lo que se refiere a la libre prestación de servicios, estableciendo disposiciones obligatorias sobre las condiciones de trabajo y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores que deben respetarse.

–1 *bis*. La presente Directiva no afectará en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluyendo el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales. Tampoco afecta al derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o llevar a cabo acciones colectivas conforme a la legislación o las prácticas nacionales.»;

c) el apartado 3 se modifica como sigue:

i) la letra c) se sustituye por el texto siguiente:

«c) en su calidad de empresa de trabajo temporal o en su calidad de agencia de colocación, desplazar un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo temporal o la agencia de colocación y el trabajador durante el período de desplazamiento.»;

ii) se añaden los párrafos siguientes:

«Cuando un trabajador que haya sido desplazado por una empresa de trabajo temporal o por una agencia de colocación para una empresa usuaria a que se refiere la letra c) deba realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional en el sentido de la letra a), b) o c) para la empresa usuaria en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que el trabajador trabaje habitualmente, bien para la empresa de trabajo temporal, la agencia de colocación o la empresa usuaria, se considerará que el trabajador ha sido desplazado a dicho territorio del Estado miembro por la empresa de trabajo temporal o por la agencia de colocación con la que el trabajador tenga una relación laboral. La empresa de trabajo temporal o la agencia de colocación se considerarán como empresa a efectos del apartado 1 y cumplirán plenamente las disposiciones pertinentes de la presente Directiva y de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo*.

La empresa usuaria informará a la empresa de trabajo temporal o a la agencia de colocación que le haya facilitado el trabajador con tiempo suficiente antes del inicio del trabajo a que se refiere el párrafo segundo.

---

* 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.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») (DO L 159 de 28.5.2014, p. 11).».

2) El artículo 3 se modifica como sigue:

a) el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. Los Estados miembros velarán por que cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio, sobre la base de la igualdad de trato, las condiciones de trabajo que en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo estén establecidas, relativas a las materias siguientes:

– por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, o

– por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación universal o de cualquier otro modo de aplicación, de conformidad con el apartado 8:

a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;

b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;

c) la remuneración, incluido el incremento por horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación;

d) las condiciones de desplazamiento de los trabajadores, en particular por parte de empresas de trabajo temporal;

e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;

f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;

g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

h) las condiciones de alojamiento de los trabajadores, cuando el empleador se las proporcione a trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual;

i) los complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstos para los trabajadores que están fuera de su domicilio por motivos profesionales

La letra i) se aplicará exclusivamente a los gastos de viaje, manutención y alojamiento en que hayan incurrido los trabajadores desplazados cuando estos deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en el Estado miembro en cuyo territorio estén desplazados, o cuando su empleador los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo.

A los efectos de la presente Directiva, el concepto de remuneración vendrá determinado por la legislación o las prácticas nacionales del Estado miembro en cuyo territorio esté desplazado el trabajador y comprenderá todos los elementos constitutivos de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas nacionales o de los convenios colectivos o los laudos arbitrales que, en dicho Estado miembro, hayan sido declarados de aplicación universal o de cualquier otro modo de aplicación, de conformidad con el apartado 8.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, los Estados miembros publicarán la información sobre los términos y las condiciones de trabajo, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, sin demoras indebidas y de manera transparente, en el sitio web nacional oficial único a que se refiere dicho artículo, incluidos los elementos constitutivos de la remuneración a que se refiere el párrafo tercero del presente apartado y todas las condiciones de trabajo de conformidad con el apartado 1 *bis* del presente artículo.

Los Estados miembros garantizarán que la información facilitada en el sitio web nacional oficial único sea exacta y esté actualizada. La Comisión publicará en su sitio web las direcciones de los sitios web nacionales oficiales únicos.

En caso de que la información recogida en el sitio web nacional oficial único a escala nacional no indique, contrariamente al artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, las condiciones de trabajo que han de aplicarse, esa circunstancia se tendrá en cuenta, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, a la hora de fijar las sanciones aplicables por infracción de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva, en la medida necesaria para garantizar su proporcionalidad.»;

b) se insertan los apartados siguientes:

«1 *bis*. Con independencia de la legislación aplicable a la relación laboral, cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce meses, los Estados miembros velarán por que las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores que estén desplazados en su territorio, sobre la base de la igualdad de trato, además de las condiciones de trabajo contempladas en el apartado 1 del presente artículo, todas las condiciones de trabajo aplicables que estén establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo:

– por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, o

– por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación universal o de cualquier otro modo de aplicación, de conformidad con el apartado 8.

El párrafo primero del presente apartado no se aplicará a las siguientes materias:

a) los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de resolución del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia;

b) los regímenes complementarios de jubilación.

Cuando el prestador de servicios presente una notificación motivada, el Estado miembro en que se preste el servicio ampliará el período previsto en el párrafo primero a dieciocho meses.

Cuando una empresa contemplada en el artículo 1, apartado 1, sustituya a un trabajador desplazado por otro trabajador desplazado que realice el mismo trabajo en el mismo lugar, la duración del desplazamiento será, a efectos del presente apartado, la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de cada uno de los trabajadores desplazados de que se trate.

El concepto de «mismo trabajo en el mismo lugar» contemplado en el párrafo cuarto del presente apartado se determinará teniendo en cuenta, entre otras cosas, la naturaleza del servicio que se preste, el trabajo que se realice y la dirección o direcciones del lugar de trabajo.

1 *ter*. Los Estados miembros dispondrán que las empresas a que se refiere el artículo 1, apartado 3, letra c), garanticen a los trabajadores desplazados las condiciones de trabajo que se aplican, con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo*****, a los trabajadores cedidos por dichas empresas de trabajo temporal establecidas en el Estado miembro donde se realice el trabajo.

La empresa usuaria informará a las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 3, letra c), de las condiciones de trabajo que aplica en lo que respecta a las condiciones de trabajo y de remuneración dentro del alcance previsto en el párrafo primero del presente apartado.

---

* Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).»;

c) el apartado 7 se sustituye por el texto siguiente:

«7. Lo dispuesto en los apartados 1 a 6 no impedirá la aplicación de condiciones de trabajo más favorables para los trabajadores.

Los complementos específicos por desplazamiento serán considerados parte de la remuneración, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente realizados a causa del desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, párrafo primero, letra h), el empresario reembolsará a los trabajadores desplazados estos gastos de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales aplicables a la relación laboral.

En caso de que las condiciones de trabajo aplicables a la relación laboral no indiquen si los elementos del complemento específico por desplazamiento se abonan en concepto de reembolso de gastos efectivamente realizados a causa del desplazamiento o como parte de la remuneración y, en su caso, cuáles son esos elementos, se considerará que la totalidad del complemento se abona en concepto de reembolso de gastos.»;

d) en el apartado 8, los párrafos segundo y tercero se sustituyen por el texto siguiente:

«A falta de, o además de, un sistema de declaración de aplicación universal de convenios colectivos o laudos arbitrales en el sentido de lo dispuesto en el párrafo primero, los Estados miembros podrán basarse, si así lo deciden, en:

– los convenios colectivos o laudos arbitrales que sean de aplicación universal en todas las empresas similares pertenecientes a la profesión o al sector de que se trate y correspondientes al ámbito de aplicación territorial de estos, o

– los convenios colectivos celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean ampliamente aplicados en el conjunto del territorio nacional,

siempre que su aplicación a las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garantice la igualdad de trato por lo que respecta a las materias enumeradas en el párrafo primero del apartado 1 del presente artículo y, cuando proceda, con respecto a las condiciones de trabajo que se deben garantizar a los trabajadores desplazados de conformidad con el apartado 1 *bis* del presente artículo, entre dichas empresas y las demás empresas mencionadas en el presente párrafo que se hallen en una situación similar.

Hay igualdad de trato, en el sentido de lo dispuesto en el presente artículo, cuando las empresas nacionales que se encuentren en una situación similar:

– estén sometidas, en el lugar de actividad o en el sector de que se trate, a las mismas obligaciones que las empresas a que se refiere el artículo 1, apartado 1, por lo que se refiere a las materias enumeradas en el apartado 1, párrafo primero del presente artículo, y, en su caso, con respecto a las condiciones de trabajo que se deben garantizar a los trabajadores desplazados de conformidad con el apartado 1 *bis* del presente artículo, y

– se les exija cumplan dichas obligaciones con los mismos efectos.»;

e) los apartados 9 y 10 se sustituyen por el texto siguiente:

«9. Los Estados miembros podrán disponer que las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores a que se refiere el artículo 1, apartado 3, letra c), además de las condiciones de trabajo contempladas en el apartado 1 *ter* del presente artículo, el beneficio de otras condiciones de trabajo que se apliquen a los trabajadores temporales en el Estado miembro en cuyo territorio se ejecute el trabajo.

10. La presente Directiva no impedirá que los Estados miembros, respetando los Tratados, impongan a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados miembros, sobre la base de la igualdad de trato, condiciones de trabajo referidas a materias distintas de las enumeradas en el apartado 1, párrafo primero, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público.».

3) En el artículo 4, apartado 2, el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

«2. Los Estados miembros establecerán una cooperación entre las autoridades u organismos competentes, incluidas las administraciones públicas, a los que, en virtud de la legislación nacional, competa la vigilancia de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 3, incluido a escala de la Unión. Esta cooperación consistirá, en particular, en responder a las peticiones de información motivadas cursadas por dichas autoridades u organismos relativas al desplazamiento transnacional de trabajadores, y en abordar los casos de abuso manifiesto o los casos de actividades presuntamente ilegales, como los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de trabajadores. Si la autoridad o el organismo competente del Estado miembro desde el cual haya sido desplazado el trabajador no posee la información solicitada por la autoridad o el organismo competente del Estado miembro a cuyo territorio se ha desplazado el trabajador para ejecutar su trabajo, recabará esa información de otras autoridades u organismos de dicho Estado miembro. En caso de demoras persistentes a la hora de facilitar la información al Estado miembro a cuyo territorio se ha desplazado el trabajador para ejecutar su trabajo, se informará a la Comisión, quien adoptará las medidas adecuadas.».

4) El artículo 5 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 5
Vigilancia, control y ejecución

El Estado miembro a cuyo territorio ha sido desplazado el trabajador para ejecutar su trabajo y el Estado miembro desde el cual haya sido desplazado el trabajador serán responsables de la vigilancia, el control y la ejecución de las obligaciones contempladas en la presente Directiva y en la Directiva 2014/67/UE y adoptarán las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente Directiva.

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en virtud de la presente Directiva y tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su puesta en marcha. Las sanciones previstas serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

En particular, los Estados miembros velarán por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

Cuando, tras una evaluación global realizada por un Estado miembro de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 2014/67/UE, se compruebe que una empresa está creando, de manera indebida o fraudulenta, la impresión de que la situación de un trabajador entra en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, dicho Estado miembro velará por que el trabajador se beneficie de la legislación y las prácticas aplicables.

Los Estados miembros velarán por que el presente artículo no dé lugar a que el trabajador de que se trate se vea sometido a condiciones menos favorables que las aplicables a los trabajadores desplazados.».

5) Las palabras introductorias del anexo se sustituyen por el texto siguiente:

«Las actividades contempladas en el artículo 3, apartado 2, incluirán todas las actividades en el ámbito de la construcción relacionadas con la realización, la restauración, el mantenimiento, la modificación o la eliminación de construcciones y, en particular, las obras siguientes:».

Artículo 2

Revisión

1. La Comisión examinará la aplicación y el cumplimiento de la presente Directiva. A más tardar el … [cinco años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva modificativa], la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre la aplicación y la puesta en marcha de la presente Directiva y propondrá, en su caso, las modificaciones necesarias de la presente Directiva y de la Directiva 96/71/CE.

2. El informe mencionado en el apartado 1 incluirá una evaluación de la necesidad de adoptar nuevas medidas para garantizar condiciones de competencia equitativas y proteger a los trabajadores:

a) en caso de subcontratación;

b) a la luz del artículo 3, apartado 3, de la presente Directiva, teniendo en cuenta la evolución de la situación del acto legislativo por el que se modifica la Directiva 2006/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[1] en lo relativo a los requisitos de control del cumplimiento y se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera.

Artículo 3

Transposición y aplicación

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el … [dos años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva modificativa], las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

Comenzarán a aplicar dichas medidas a partir del … [dos años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva modificativa]. Hasta esa fecha, la Directiva 96/71/CE seguirá siendo aplicable en su redacción anterior a las modificaciones introducidas por la presente Directiva.

Cuando los Estados miembros adopten dichas medidas, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

[1] Directiva 2006/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, sobre las condiciones mínimas para la aplicación de los Reglamentos del Consejo (CEE) n.º 3820/85 y (CEE) n.º 3821/85 en lo que respecta a la legislación social relativa a las actividades de transporte por carretera y por la que se deroga la Directiva 88/599/CEE del Consejo (DO L 102 de 11.4.2006, p. 35).

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

3. La presente Directiva se aplicará al sector del transporte por carretera a partir de la fecha de aplicación de un acto legislativo que modifique la Directiva 2006/22/CE en lo relativo a los requisitos de control del cumplimiento y que establezca normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera.

Artículo 4

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 5

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo	*Por el Consejo*
El Presidente	*El Presidente*