

Bruselas, 24 de octubre de 2017
(OR. en)

13612/17

Expediente interinstitucional:
2016/0070 (COD)

SOC 677
EMPL 518
COMPET 698
MI 744
CODEC 1668
JUSTCIV 252

NOTA

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	13153/17
N.º doc. Ción.:	6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO que modifica la 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 - Orientación general

Se remite en el anexo, a la atención de las delegaciones, el texto de la orientación general sobre la Directiva de referencia, acordada por el Consejo EPSCO en su sesión n.º 3569 celebrada el 23 de octubre de 2017.

Los cambios en relación con la propuesta de la Comisión (doc. 6987/16) se señalan en **negrita** y las supresiones se indican mediante el símbolo [...]; los cambios en relación con la anterior propuesta transaccional de la Presidencia (anexo I del doc. 13153/17) y acordados en la sesión del Consejo se señalan en **negrita subrayada**, y las supresiones se indican mediante el símbolo [...].

[...]

**DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
de ...**

**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 texto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

¹ DO C 75 de 10.3.2017, p. 81.

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 desarrolla estos principios en profundidad 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 otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin.
- (3) De conformidad con el artículo 3 del **Tratado de la Unión Europea**, la Unión **debe** fomentar 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 **debe tener en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de** un nivel de empleo elevado, **la garantía de** una protección social adecuada y **la lucha** contra la exclusión social.
- (4) Casi veinte años después de su adopción, **se ha convertido en una necesidad** determinar si la **Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**² sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.
- (5) 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 aplica mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos **de duración determinada** y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo y entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria.

² **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)**

(6) [...]

(7) [...]

(7 bis) Las autoridades nacionales competentes, de conformidad con la legislación o los usos nacionales, deben poder verificar que las condiciones de alojamiento [...] ofrecidas por los empleadores a los trabajadores desplazados estén en consonancia con las correspondientes disposiciones nacionales vigentes en el Estado miembro de acogida que puedan ser aplicables también a los trabajadores desplazados.

(7 ter) Los trabajadores desplazados que sean trasladados temporalmente, desde su lugar habitual de trabajo en el territorio del Estado miembro al que han sido desplazados 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 costes soportados por un trabajador desplazado cuando esté obligado a viajar hacia y desde su lugar de trabajo habitual en el territorio del Estado miembro al que haya sido desplazado. No obstante, el «núcleo duro» de los derechos de protección no debe ampliarse a los complementos o reembolsos de gastos relacionados con [...] el hecho de que un trabajador desplazado en el sentido del artículo 1, apartado 3, de la Directiva 96/71/CE esté fuera del Estado miembro en el que ejerce normalmente su actividad. Debe evitarse el pago por partida doble de los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

(8) El desplazamiento es una situación de carácter temporal, y el trabajador desplazado suele regresar al país de origen tras concluir el trabajo para el que fue desplazado. Sin embargo, en vista de la larga duración de algunos desplazamientos y reconociendo el vínculo existente entre el mercado de trabajo del país de acogida y los trabajadores desplazados durante largos periodos, es necesario disponer que, en caso de que los desplazamientos se prolonguen durante más de doce meses, los países de acogida tengan la obligación de asegurarse de que las empresas que desplazan trabajadores a su territorio garantizan un conjunto de condiciones adicionales que son de aplicación preceptiva a los trabajadores en el Estado miembro donde se efectúa el trabajo.

- (9) **Es necesario garantizar una mayor protección de los trabajadores para salvaguardar en condiciones equitativas la libre prestación de servicios tanto a corto como a largo plazo, particularmente evitando que se vulneren los derechos garantizados por los Tratados. Sin embargo, las normas que garantizan esa protección de los trabajadores 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 también en los casos en los que el desplazamiento supere los doce meses. Toda disposición aplicable a los trabajadores desplazados en el contexto de un desplazamiento superior a doce meses debe, por tanto, ser compatible con dicha libertad.** Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios son [...] admisibles **solo** si están justificadas por razones imperiosas de interés general y **si son** proporcionadas y necesarias.
- (9 bis) **El conjunto de condiciones adicionales cuyo cumplimiento deben garantizar las empresas que desplazan trabajadores a otro Estado miembro debe aplicarse también a los trabajadores desplazados para sustituir a otros trabajadores desplazados, a fin de garantizar que las sustituciones no se utilicen para eludir las normas aplicables.**
- (9 ter) **Como ocurre con la Directiva 96/71/CE, la presente Directiva no debe ser óbice para la aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004³ y del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo⁴.**

³ **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).**

⁴ **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).**

- (10) **Debido a** la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la **presente Directiva en este sector** plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, **[...] que se abordarán mediante normas específicas para el transporte por carretera que también refuercen la lucha contra el fraude y los abusos, en el marco del paquete sobre movilidad.**
- (11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también **sobre la base** de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.
- (11 bis) **La presente Directiva no debe afectar en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluido 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 y/o las prácticas nacionales. La presente Directiva tampoco debe afectar al derecho a negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos y emprender acciones colectivas en caso de conflicto de acuerdo con el Derecho y/o las prácticas nacionales.**
- (12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y/o **con** sus prácticas. [...]
- (12 bis) **El concepto de «remuneración» debe incluir, entre otras cosas, todos los elementos de la cuantía del salario mínimo desarrollados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.**

(12 *ter*) [...] Para comparar la remuneración abonada al trabajador desplazado y la remuneración adeudada de conformidad con las leyes o prácticas del Estado miembro en cuyo territorio está desplazado el trabajador, se debe tomar en cuenta en cuenta el importe bruto de la remuneración. Deben compararse los importes totales brutos de la remuneración, y no elementos concretos de la remuneración que se hayan convertido en obligatorios según lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1 [...]. Con el fin de garantizar la transparencia y facilitar la labor de comprobación y control de las autoridades competentes, es necesario, sin embargo, que los elementos que forman parte de la remuneración puedan identificarse con suficiente precisión, de acuerdo con la legislación y las prácticas nacionales del Estado miembro de procedencia. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71/CE, los complementos específicos por desplazamiento deben ser considerados parte de la remuneración. Dichos complementos deben tenerse en cuenta por tanto en la comparación, en la medida en que no correspondan a gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.

(12 *quater*) (nuevo) Los complementos específicos por desplazamiento tienen a menudo varios fines. Cuando tienen por objeto el reembolso de gastos realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento y manutención, la Directiva 96/71/CE dispone que no pueden considerarse parte de la remuneración. Dada la importancia de los complementos específicos por desplazamiento, es necesario que puedan determinarse sin incertidumbre las partes de los complementos específicos por desplazamiento que tienen por objeto el reembolso de gastos. Debe considerarse que tales complementos se abonan en concepto de reembolso de gastos salvo en caso de que las condiciones derivadas de las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o los convenios colectivos o acuerdos contractuales aplicables a la relación laboral definan qué partes de los complementos están destinadas al reembolso de gastos.

(13) Los elementos de remuneración y **otras condiciones de empleo** con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios y **trabajadores desplazados**. **Además de los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo**⁵, está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración y **el conjunto de condiciones adicionales aplicables a los desplazamientos de larga duración** en el sitio web único previsto por **dicho artículo**. [...] **A fin de asegurar la proporcionalidad de toda sanción que se aplique a un proveedor de servicios por incumplimiento de las condiciones de trabajo que han de garantizarse a los trabajadores desplazados, se podría tener en cuenta, en particular, si la información ofrecida en el sitio web nacional único acerca de las condiciones de empleo es conforme con lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, con inclusión del respeto de la autonomía de los interlocutores sociales.** [...]

(14) [...]

(14 bis) [...]

(14 ter) (nuevo) En el contexto de la lucha contra el fraude en relación con el desplazamiento, la Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado⁶ creada por la Decisión (UE) 2016/344 debe participar, en el marco de su mandato, en la supervisión y la evaluación de los casos de fraude —anonimizando los datos según corresponda—, mejorar el funcionamiento y 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 oficinas de enlace. Al llevar a cabo esa labor, la Plataforma debe cooperar estrechamente con el Comité de Expertos sobre Desplazamiento de Trabajadores.

⁵ 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 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).

- (14 *quater*) (nuevo) El carácter transnacional de ciertas situaciones de fraude o abuso en relación con el desplazamiento justifica la adopción de medidas concretas para reforzar la dimensión transnacional de las inspecciones, investigaciones e intercambios de información entre las autoridades competentes de los Estados miembros afectados. A tal fin, en el marco de la cooperación administrativa prevista en la Directiva 96/71/CE y en la Directiva 2014/67/UE, en particular en su artículo 7, apartado 4, las autoridades nacionales 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 reprimir dichos fraudes. La Plataforma europea, dentro de su mandato, constituye el marco idóneo para facilitar el intercambio de información y la cooperación entre Estados miembros.
- (15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁷ sobre trabajo temporal 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. **Dicho** principio debería aplicarse también a los trabajadores de empresas de trabajo temporal desplazados a 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 condiciones, los Estados miembros pueden establecer excepciones al principio de igualdad de trato/igualdad de remuneración conforme a lo dispuesto en el artículo 5, apartados 2 y 3, de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Cuando se aplique dicha 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. Los Estados miembros deben asegurarse de que la empresa usuaria informe a la empresa de trabajo temporal sobre los trabajadores desplazados que trabajan temporalmente en un Estado miembro distinto del Estado miembro al que hayan sido desplazados, a fin de permitir que el empleador aplique, según proceda, las condiciones de trabajo y empleo que sean más favorables para el trabajador desplazado.**

⁷ 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).

- (16) De conformidad con la Declaración política conjunta de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos, de 28 de septiembre de 2011⁸, 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.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1
Modificaciones de la Directiva 96/71/CE

La Directiva 96/71/CE [...] se modifica como sigue:

- 1) [...]
- 2) El artículo 3 queda modificado como sigue:
 - a) El apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

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

 - por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
 - por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general con arreglo al apartado 8:

⁸ DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

- 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 profesional;
- d) las condiciones de suministro de mano de obra, 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 y de empleo 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;

g bis) [...]

g ter) [...] 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; esta letra se aplicará exclusivamente a los gastos de viaje, alojamiento y manutención efectuados por un trabajador desplazado cuando este deba viajar desde o hacia su lugar habitual de trabajo situado en el Estado miembro en cuyo territorio está desplazado, o cuando su empleador lo envíe temporalmente desde dicho lugar de trabajo a otro lugar de trabajo. No se aplicará a los complementos o reembolsos de gastos relacionados con el hecho de que el trabajador, durante el periodo de desplazamiento contemplado en el artículo 1, apartado 3, esté fuera del Estado miembro en el que ejerce normalmente su actividad.

A efectos de la presente Directiva, **el concepto de remuneración se determinará de acuerdo con el Derecho y/o las prácticas nacionales del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado y se entenderá como** todos los elementos de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas nacionales, los convenios colectivos o los laudos arbitrales declarados de aplicación general o, a falta de un sistema que permita declarar la aplicación general de convenios colectivos o laudos arbitrales, otros convenios colectivos o laudos arbitrales a tenor de lo dispuesto en el apartado 8, párrafo segundo, en ese Estado miembro [...].

Sin perjuicio del artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, los Estados miembros publicarán, en el sitio web oficial único a escala nacional [...] **a que se refiere dicho artículo, información relativa a:**

- a) **los elementos constitutivos de la remuneración, de conformidad con el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letra c); y**
- b) **todas las condiciones de trabajo y empleo, de conformidad con el artículo 3, apartado 1, letra -a).**

En caso de que la información recogida en el sitio web oficial único a escala nacional no indique, de conformidad con el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, las condiciones de trabajo y empleo que han de aplicarse, esta circunstancia podrá tenerse en cuenta, de acuerdo con la legislación y las prácticas nacionales, a la hora de determinar las sanciones aplicables por infracción de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva.

a *bis*) Se añade el apartado siguiente:

«1 -a) Cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce meses, los Estados miembros velarán, sea cual sea la legislación aplicable a la relación laboral, por que las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores desplazados a su territorio, además de las condiciones de trabajo y empleo contempladas en el apartado 1 del presente artículo, todas las condiciones de trabajo y empleo aplicables que estén establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo:

- a) por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- b) por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general con arreglo al 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 rescisión del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia;
- b) los regímenes complementarios de jubilación profesional.

El Estado miembro en que se preste el servicio ampliará, con arreglo a una notificación motivada de un proveedor de servicios, a dieciocho meses el periodo de aplicabilidad de las disposiciones del presente apartado.

Cuando la 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 periodos de desplazamiento de cada uno de los trabajadores de que se trate.

A efectos del presente artículo, el concepto de "mismo trabajo en el mismo lugar" 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.».

b) [...]

c) Se añade el apartado siguiente:

«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 que se aplican, con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE, [...] a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal establecidas en el Estado miembro donde se realice el trabajo.

Los Estados miembros se asegurarán de que la empresa usuaria informe a las empresas contempladas en el artículo 1, apartado 3, letra c), de lo siguiente:

1) las disposiciones y condiciones que aplique en relación con las condiciones de trabajo y remuneración, en la medida en que estén comprendidas en el párrafo primero del presente apartado, y

2) los trabajadores desplazados que prestan sus servicios temporalmente en un Estado miembro distinto del Estado miembro al que han sido desplazados.».

c bis) 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 empleo y trabajo más favorables para los trabajadores.

Se considerará que los complementos específicos por desplazamiento forman parte de la remuneración, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención. En caso de que las condiciones de trabajo y empleo aplicables a la relación laboral no permitan determinar si los elementos de un complemento específico por desplazamiento se abonan en concepto de reembolso de gastos o como parte de la remuneración o en caso de que no permitan determinar cuáles de esos elementos se abonan por uno u otro concepto, se considerará que la totalidad del complemento se abona en concepto de reembolso de gastos efectivamente soportados como consecuencia del desplazamiento.

- d) Se **modifica** el apartado 9 **como sigue**:

«Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1 *ter*, los Estados miembros podrán disponer que las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garanticen a los trabajadores, con arreglo a la **letra c) del apartado 3 del artículo 1**, el beneficio de las condiciones, **distintas de las contempladas en el artículo 3, apartado 1 *ter***, que se apliquen a los trabajadores interinos en el Estado miembro en cuyo territorio se ejecute el trabajo.».

- e) [...] El apartado 10 se **sustituye por el texto siguiente**:

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

- 3) El párrafo primero del anexo se **modifica como sigue**:

«Las actividades contempladas en el artículo 3 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:».

- «1. Los Estados miembros **adoptarán y publicarán, a más tardar tres años después de la entrada en vigor de la presente Directiva**, 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 **medidas**.

[...] Comenzarán a aplicará dichas medidas al término de un plazo de cuatro años desde la entrada en vigor de la presente Directiva. 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.

- 2 -a)(nuevo) La presente Directiva se aplicará al sector del transporte por carretera a partir de la fecha de entrada en vigor 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 conductores desplazados en el sector del transporte por carretera.**

- «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 Comisión examinará la aplicación y el cumplimiento de la presente Directiva. A más tardar ocho años después de la entrada en vigor de la presente Directiva, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre la aplicación y el cumplimiento de la presente Directiva y propondrá, en su caso, las modificaciones necesarias de la presente Directiva.**

Artículo 3

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

Artículo 4

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el

Por el Parlamento Europeo
El presidente

Por el Consejo
El presidente
