

Bruselas, 9 de junio de 2017
(OR. en)

9882/17

**Expediente interinstitucional:
2016/0070 (COD)**

**SOC 456
EMPL 352
MI 472
COMPET 472
CODEC 966
JUSTCIV 136**

INFORME

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
N.º doc. prec.:	9434/17 SOC 407 EMPL 319 COMPET 436 MI 426 CODEC 854 JUSTCIV 120
N.º doc. Ción.:	6987/16 SOC 144 EMPL 97 MI 142 COMPET 118 CODEC 279 - 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 - Informe de situación

I. INTRODUCCIÓN

El 8 de marzo de 2016, la Comisión adoptó una propuesta que modifica la Directiva 96/71/CE¹ sobre el desplazamiento de trabajadores. La propuesta es una revisión específica con el objeto de garantizar la igualdad de condiciones a los proveedores de servicios y, a la vez, proteger a los trabajadores desplazados. La Comisión considera que la Directiva, que se adoptó hace veinte años, ya no refleja adecuadamente los cambios que han tenido lugar desde 1996, ni la situación actual de los mercados laborales en los que, por ejemplo, han aumentado considerablemente las diferencias salariales entre los Estados miembros.

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, pp. 1-6).

El Grupo «Cuestiones Sociales» comenzó a debatir la propuesta bajo la Presidencia neerlandesa, y su informe de situación puede consultarse en el documento 9309/16 + ADD1. Sobre la base de este trabajo exploratorio y partiendo de las cinco cuestiones principales identificadas en la propuesta, la Presidencia eslovaca siguió clarificando los principales asuntos y conceptos de la Directiva y barajando diversas opciones de redacción; El informe de situación de Eslovaquia figura en el documento 14368/16. Los avances logrados en cinco reuniones del Grupo «Cuestiones Sociales» celebradas bajo la Presidencia maltesa se resumen en la parte II, que figura más abajo.

Desde el inicio de los debates, un grupo de Estados miembros se opuso a la propuesta de la Comisión destinada a revisar la Directiva por considerarla prematura en la fase de aplicación de la Directiva de 2014 relativa a la garantía de cumplimiento. Otro grupo de Estados miembros acogió positivamente la iniciativa, pues la consideraba una buena base para mejorar las normas vigentes sobre el desplazamiento de los trabajadores, que han quedado obsoletas. Un tercer grupo de Estados estimó que un análisis y debates más exhaustivos eran necesarios antes de alcanzar una posición definitiva en el ámbito nacional.

Respecto a la base jurídica propuesta, a saber, el artículo 53, apartado 1, y el artículo 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), el Consejo actúa, junto con el Parlamento Europeo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario.

El Parlamento Europeo no ha formulado aún su posición en primera lectura.

En su sesión del 14 de diciembre de 2016, el Comité Económico y Social Europeo emitió su dictamen sobre la propuesta, que la Comisión le había solicitado con carácter facultativo.

El Comité de las Regiones emitió un dictamen por propia iniciativa en su sesión del 7 de diciembre de 2016.

II. TRABAJOS DEL CONSEJO DURANTE LA PRESIDENCIA MALTESA

Tras los debates iniciales que sirvieron para seguir aclarando los principales temas y conceptos de esta Directiva, la Presidencia maltesa redujo las opciones para cada una de las cuestiones y pasó a negociar sobre un único texto, modificando la propuesta de la Comisión en varios puntos. En sucesivas reuniones del Grupo se analizaron varios textos transaccionales sobre la propuesta completa propuestos por la Presidencia.

Los debates se centraron en los principales temas que ya habían identificado las Presidencias anteriores, así como en el transporte y en la posibilidad de posponer la aplicación de la Directiva.

1) Remuneración [artículo 3, apartado 1]

En el marco de las disposiciones esenciales de los Estados miembros de acogida que se aplican también a los trabajadores desplazados, la propuesta de la Comisión sustituye, con arreglo al artículo 3, apartado 1, letra c), el concepto de «cuantías de salario mínimo» por el de «remuneración», con lo que las normas y la legislación en materia de remuneración previstas en el Derecho nacional o en los convenios colectivos de aplicación general también serían aplicables a los trabajadores desplazados.

La Presidencia propone mantener la propuesta de la Comisión pero completarla con el fin de recordar que la remuneración se define con arreglo a la legislación y las prácticas nacionales. Junto a este cambio, la Presidencia también propone introducir considerandos nuevos para aclarar la relación entre el concepto de remuneración y el concepto actual de cuantías de salario mínimo (considerando 12 *bis*) y sobre el cálculo de la remuneración en el sentido de la presente Directiva (considerando 12 *ter*), así como para simplificar el considerando que hace referencia a la competencia de los Estados miembros para establecer reglas en materia de remuneración (considerando 12).

Un grupo de Delegaciones apoya la propuesta de la Presidencia de mantener la noción de remuneración. Otro grupo sigue sin poder aceptarla, pues considera que es preciso clarificar más este concepto, y que deberían explorarse en mayor medida otras alternativas posibles, como la de aplicar cuantías de salario mínimo durante los primeros meses de desplazamiento (la duración exacta deberá determinarse). Otras Delegaciones consideran que sigue siendo necesario llegar a una mayor comprensión de este concepto y algunas sugieren que se precisa una aclaración adicional relativa al cálculo de la remuneración.

Como complemento a las disposiciones esenciales del artículo 3, apartado 1, la Presidencia propone que se incluya la condición de alojamiento colectivo para los trabajadores [artículo 3, apartado 1, letra g *bis*), y considerando 7 *bis*] con objeto de garantizar que se apliquen las mismas condiciones a los trabajadores nacionales y a los desplazados. Un grupo de Delegaciones considera que este concepto sigue siendo impreciso, que requiere más aclaraciones y que sería difícil de regular. La Presidencia también propone incluir cuantías de complementos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención para los trabajadores que están fuera de su domicilio por motivos profesionales cuando el trabajador esté obligado a desplazarse desde y hasta su lugar habitual de trabajo en el Estado miembro de acogida, o cuando su empleador lo haya enviado temporalmente desde dicho lugar de trabajo hasta otro distinto en el Estado miembro de acogida (artículo 3, apartado 1, letra g *ter*), y considerando 7 *ter*). Esta propuesta cuenta con el apoyo de algunas Delegaciones y con la oposición de otras.

2) Desplazamientos de larga duración

La propuesta de la Comisión incluye, en el artículo nuevo 2 *bis*, una norma que establece que, cuando la duración real o prevista del desplazamiento sea superior a veinticuatro meses, se considerará que el Estado miembro de acogida es el país en el que el trabajador realiza habitualmente su trabajo. Con ello, la Comisión no pretende modificar el Reglamento Roma I, sino crear seguridad jurídica en la aplicación de dicho Reglamento al caso concreto del desplazamiento de trabajadores.

Tras haber analizado las soluciones técnicas y el apoyo con que cuentan las distintas opciones presentadas por la Presidencia anterior, la Presidencia maltesa propone retomar una versión modificada de la propuesta de Finlandia: transcurridos veinticuatro meses, se concederán a los trabajadores desplazados todas las condiciones de trabajo y empleo aplicables contempladas en la legislación y en los convenios colectivos del Estado miembro de acogida, con la excepción explícita de los procedimientos, las formalidades y las condiciones de la celebración y la rescisión del contrato de trabajo.

Un grupo de Delegaciones respalda el texto de la Presidencia. Otro grupo considera que se lograría más transparencia y claridad jurídica con una lista de normas laborales adicionales (lista positiva), aplicables tras los primeros veinticuatro meses, que con la lista de excepciones propuesta por la Presidencia (lista negativa). Algunas Delegaciones consideran que en caso de haber una lista de excepciones, debería introducirse la excepción de los regímenes complementarios de jubilación profesional.

Otros muchos asuntos relacionados con los desplazamientos de larga duración han sido objeto de intensos debates. La Presidencia ha intentado aclarar el concepto de «duración prevista del desplazamiento» introduciendo elementos sobre la forma en que debería determinarse tal duración prevista. Sin embargo, debido a que algunas Delegaciones han insistido en que el concepto seguía siendo confuso y difícil de aplicar en la práctica, la Presidencia propone suprimirlo.

La Presidencia también propone suprimir el concepto de «periodos de ausencia» en lo que se refiere a la duración efectiva del desplazamiento, puesto que ha sido cuestionado por varias Delegaciones por motivos similares. En lo que respecta al concepto de «mismo trabajo en el mismo lugar», la Presidencia ha tratado de aclararlo con una disposición en la que se especifica la forma en que debe determinarse y con otra sobre su relación con la duración del desplazamiento.

Con respecto a la «duración acumulada del desplazamiento» en el caso de sustituciones, la Comisión propuso aplicar la norma sobre el lugar habitual de trabajo solo a los trabajadores desplazados por una duración efectiva de al menos seis meses. Habida cuenta de las observaciones planteadas por algunas Delegaciones y del cambio de planteamiento en relación con la propuesta de la Comisión, la Presidencia propone suprimir este caso de exclusión.

La Presidencia propone asimismo que la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el único sitio web nacional oficial previsto por el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, propuesto por la Comisión, se complemente con la obligación de publicar además todas las condiciones a que se refiere el artículo 3, apartado 1, letra -a) en lo referente a los desplazamientos de larga duración.

3) Convenios colectivos

[Supresión del texto del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, segundo guion y supresión del artículo 3, apartado 10, segundo guion]

La Comisión propuso que la legislación nacional y los convenios colectivos de aplicación general se aplicasen a los trabajadores desplazados en todos los sectores de actividad. En virtud de la Directiva 96/71/CE vigente, tal aplicación es obligatoria únicamente para el sector de la construcción y opcional para todos los demás sectores.

La Presidencia opina que no se trata de una cuestión controvertida y propone que se mantenga la propuesta de la Comisión, aunque observa que algunas Delegaciones prefieren que no se contemplen todos los sectores, sino solo aquellos en los que el desplazamiento es significativo y habitual.

4) Subcontratación [nuevo artículo 3, apartado 1 *bis*]

La propuesta de la Comisión incorpora una nueva disposición en materia de subcontratación. La citada disposición establece que los Estados miembros que obliguen a las empresas a subcontratar solo con empresas que concedan a sus trabajadores determinadas condiciones de remuneración, incluidas las derivadas de los convenios colectivos que no sean de aplicación general, podrán exigir que dicha obligación se aplique también a empresas que tengan trabajadores desplazados en su territorio.

La Presidencia propone suprimir esta disposición, lo que implicaría que en caso de subcontratación se aplicarían las normas generales. Un amplio grupo de Delegaciones respalda la propuesta de la Presidencia, pues considera que se trata de una solución más sólida desde el punto de vista jurídico ya que, si se incluyera la disposición, tendría un efecto negativo en las empresas, en particular en las pymes. Otro grupo de Delegaciones se muestra a favor de mantener la posibilidad de que los Estados miembros garanticen que las empresas extranjeras que formen parte de cadenas de subcontratación estén sujetas a todas las reglas en materia de remuneración, incluidas las estipuladas por los acuerdos colectivos a escala de la empresa.

5) Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal [nuevo artículo 3, apartado 1 *ter*, y supresión del artículo 3, apartado 9]

La propuesta de la Comisión convierte en obligatorias para los trabajadores desplazados las condiciones del artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE² (la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal), en aplicación del principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal y los trabajadores comparables de las empresas usuarias.

La Presidencia propone mantener la propuesta de la Comisión pero ampliando el nuevo artículo 3, apartado 1 *ter* mediante la introducción de un segundo párrafo a fin de garantizar que la empresa usuaria proporcione información a las empresas de trabajo temporal en relación con sus condiciones laborales en la medida en que estas sean de aplicación obligatoria para los trabajadores desplazados con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE. Lo anterior estaría relacionado con la modificación del artículo 3, apartado 9, de la Directiva 96/71, que la Comisión había propuesto suprimir, según la cual el principio de igualdad de trato a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal podría aplicarse, con carácter facultativo, también en relación con las condiciones distintas a las contempladas en el artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE.

La Presidencia considera que se ha alcanzado un amplio consenso sobre este texto, aunque observa que dos Delegaciones prefieren la igualdad de trato plenamente obligatoria entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores locales.

² 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)

6) Transporte (considerando 10)

La Comisión no ha propuesto introducir cambios en el ámbito de aplicación de la Directiva de 1996 y su propuesta incluye un considerando en el que subraya que las dificultades relacionadas con la aplicación de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores en el sector del transporte internacional por carretera se abordarían mejor a través de la legislación sectorial específica. La Comisión ha presentado recientemente propuestas a este respecto³.

Un grupo de Delegaciones considera que el transporte internacional por carretera debería quedar expresamente excluido del ámbito de aplicación de la Directiva sobre desplazamiento y ser tratado a través de la legislación sectorial específica, habida cuenta de las especificidades del sector y de la elevada movilidad de estos trabajadores. Otro grupo de Delegaciones sostiene que este sector debe mantenerse dentro del ámbito de aplicación de la presente Directiva, y que puede adoptarse legislación sectorial específica únicamente para clarificar o mejorar su aplicación.

La Presidencia sostiene que este asunto se debe seguir estudiando, en especial a tenor de las recientes propuestas de la Comisión sobre el transporte por carretera.

7) Transposición, aplicación y revisión [artículo 2]

La Presidencia recomienda modificar la disposición propuesta sobre transposición y aplicación. Propone que las medidas de transposición de los Estados miembros se adopten y publiquen en un plazo de tres años desde la entrada en vigor de la Directiva y que se apliquen tres años después de haber entrado en vigor. La Comisión revisaría a continuación la aplicación y ejecución de la Directiva a más tardar ocho años después de su entrada en vigor.

³ Conjunto de medidas sobre el transporte por carretera de 31 de mayo de 2017 («Europa en movimiento»), incluida una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2006/22/CE 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.

Algunas Delegaciones han manifestado su posición favorable con respecto a estas modificaciones, mientras que otras creen que es importante evaluar esta cuestión en consonancia con el acuerdo general definitivo. Para algunas Delegaciones no es necesario que las medidas de transposición se apliquen el mismo día en toda la Unión.

El plazo exacto todavía se está debatiendo, puesto que algunas Delegaciones solicitan más tiempo para transponer y aplicar todas las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva y otras preferirían un periodo más corto.

III. RESERVAS

La propuesta transaccional más reciente de la Presidencia figura en el anexo del presente informe. Los cambios en relación con la propuesta de la Comisión (doc. 6987/16) se señalan en **negrita** y las supresiones se indican mediante [...].

En este momento, se considera que todas las Delegaciones tienen reservas generales de estudio sobre la última propuesta transaccional de la Presidencia.

DK, HU, NL, MT, RO y UK mantienen reservas de estudio parlamentario.

PL, HU y SE mantienen reservas lingüísticas.

La Presidencia entiende que, pese al amplio acuerdo observado en algunas partes del texto, este depende de la consecución de un acuerdo general que incluya toda la propuesta.

IV. CONCLUSIONES

La Presidencia maltesa ha realizado un gran esfuerzo para intentar lograr un acuerdo transaccional general, que incluyera soluciones para todos los puntos principales de la negociación. En su opinión, a pesar de que las Delegaciones siguen teniendo puntos de vista diferentes sobre algunas cuestiones fundamentales, las posiciones se han acercado y puede alcanzarse un acuerdo.

Sigue siendo necesario profundizar en los trabajos técnicos y en los debates políticos sobre determinados asuntos que todavía son motivo de preocupación para distintos grupos de Delegaciones, tales como la remuneración o la ampliación de la lista de disposiciones esenciales.

La Presidencia considera que los resultados de estos trabajos representan una base adecuada para los debates futuros y constituyen un importante avance para lograr una orientación general sobre la propuesta en el seno del Consejo.

[...]

**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,

Prevía transmisión del proyecto de texto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo⁴,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

⁴ 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**⁵ 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.

⁵ **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) La protección de los trabajadores desplazados es más eficiente si se amplía el núcleo duro de las normas de protección de tal manera que incluya las condiciones del alojamiento colectivo de los trabajadores en vigor en el país de acogida ya que dichos trabajadores [...] deben trabajar, durante un período limitado, en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabajan habitualmente. Las autoridades nacionales competentes deberán controlar dichas condiciones de acuerdo con el Derecho y/o las prácticas nacionales.

(7 ter) Los trabajadores desplazados a quienes se envíe temporalmente a otro lugar de trabajo desde el lugar habitual de trabajo situado en el territorio del Estado miembro al que han sido desplazados deben recibir al menos las mismas cuantías de complementos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstas para los trabajadores que están fuera de su domicilio por motivos profesionales que las aplicables a los trabajadores locales de dicho Estado miembro.

8) El desplazamiento es 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 veinticuatro meses, los países de acogida deberán asegurarse de que las empresas que desplazan trabajadores a su territorio garantizan una serie de condiciones adicionales que se aplicarán obligatoriamente a los trabajadores en el Estado miembro donde se efectúa el trabajo.

- 9) **Es necesario garantizar una mayor protección de los trabajadores para salvaguardar la libre prestación de servicios de forma leal tanto a corto como a largo plazo, particularmente evitando el abuso de los derechos que garantizan los Tratados. Sin embargo, las normas que garantizan dicha protección de los trabajadores no pueden afectar la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. Toda disposición aplicable a los trabajadores desplazados en el contexto de un desplazamiento superior a los veinticuatro 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) La serie de condiciones adicionales cuyo cumplimiento deben garantizar las empresas que desplazan trabajadores a otro Estado miembro debería también aplicarse 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) [...]**
- (9 quater) Como ocurre con la Directiva 96/71/CE, la presente Directiva no debe ser óbice para la aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004⁶ y del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo⁷.**

⁶ 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).

⁷ 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) **A causa de** la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la **Directiva 96/71/CE** plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que **dichos** problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la **Unión** dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.
- 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 adoptar medidas de conflicto colectivo 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 cuantías de salario mínimo desarrollados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.**

- (12 *ter*) La remuneración que se abone a los trabajadores desplazados durante el período de desplazamiento debe determinarse de conformidad con el Derecho y/o las prácticas nacionales y de conformidad con la presente Directiva. Para comparar la remuneración abonada al trabajador desplazado y la remuneración adeudada de conformidad con dichos Derecho y/o prácticas, se debe tomar en cuenta en cuenta el importe bruto de la remuneración. Con arreglo al artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71/CE, los complementos correspondientes al desplazamiento deben ser considerados parte de [...] la remuneración. Deben pues tenerse en cuenta dichos complementos 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.
- 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**⁸, está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración y **la serie de condiciones adicionales aplicables a los desplazamientos de larga duración [...]** en el sitio web único previsto por **dicho artículo**.
- 14) [...]

⁸ 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).

- 15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁹ 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 la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores 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.**
- 16) De conformidad con la Declaración política conjunta, de 28 de septiembre de 2011, de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos¹⁰, en casos justificados, los Estados miembros se comprometen a adjuntar a la notificación de las medidas de transposición uno o varios documentos que expliquen la relación entre los componentes 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.

⁹ **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).**

¹⁰ DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

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 siguientes materias 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:

- 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) las condiciones del alojamiento colectivo de los trabajadores;

g ter) las cuantías de los complementos en concepto de gastos de viaje, alojamiento o manutención previstas 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 su lugar de trabajo a otro lugar de trabajo.

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 de declaración de convenios colectivos o laudos arbitrales de aplicación general, otros convenios colectivos o laudos arbitrales a tenor de lo dispuesto en el apartado 8, párrafo segundo, en ese Estado miembro [...].

No obstante lo dispuesto en el 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 de la remuneración, de conformidad con el artículo 3, apartado 1, letra c), párrafo primero; y**
- b) todas las condiciones de trabajo y empleo, de conformidad con el artículo 3, apartado 1, letra -a.**
- c) [...]**

a bis) Se añade el apartado siguiente:

«1, -a) Cuando la duración real [...] de un desplazamiento sea superior a veinticuatro 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 [...] los procedimientos, formalidades y condiciones de la celebración y la rescisión del contrato de trabajo.

[...]

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 los efectos del presente apartado, la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de los trabajadores individuales de que se trate. [...]

A los 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 velarán por que la empresa usuaria informe a las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 3, letra c), de las condiciones 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.»

c bis)[...]

c ter) 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 correspondientes al 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.»

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, por igual, 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:»

Artículo 2

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**.

[...] Aplicarán dichas medidas a partir de transcurridos tres 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. 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 revisará la aplicación y la ejecución 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 ejecución de la presente Directiva y propondrá, en su caso, las enmiendas y modificaciones necesarias a 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
