



Bruselas, 1 de junio de 2018  
(OR. en)

9467/18

---

---

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

---

---

**CODEC 876  
SOC 315  
EMPL 252  
COMPET 372  
MI 403  
JUSTCIV 125  
PE 66**

## **NOTA INFORMATIVA**

---

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
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 - Resultado de la primera lectura del Parlamento Europeo (Estrasburgo, del 28 al 31 de mayo de 2018)

---

### **I. INTRODUCCIÓN**

Los coponentes, D.<sup>a</sup> Elisabeth MORIN-CHARTIER (PPE, FR) y D.<sup>a</sup> Agnes JONGERIUS (S&D, L) presentaron un informe con 38 enmiendas (enmiendas 1-38) a la propuesta de Directiva, en nombre de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 294 del TFUE y la Declaración común sobre las modalidades prácticas del procedimiento de codecisión<sup>1</sup>, el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión mantuvieron una serie de contactos informales a fin de llegar a un acuerdo en primera lectura sobre este expediente y evitar así la necesidad de recurrir a la segunda lectura y a la conciliación.

---

<sup>1</sup> DO C 145 de 30.6.2007, p. 5.

En este contexto, se presentó una enmienda transaccional (enmienda 39). Dicha enmienda había sido acordada durante los contactos informales antes mencionados. La comisión parlamentaria también presentó una enmienda (enmienda 55) para que se incorporase una declaración de la Comisión como anexo a la resolución legislativa del Parlamento.

## II. VOTACIÓN

En su votación del 29 de mayo de 2018, el Pleno adoptó la enmienda transaccional (enmienda 39) a la propuesta de Directiva, así como la enmienda 55 relativa a la incorporación de las declaraciones como anexo a la resolución legislativa del Parlamento<sup>2</sup>.

La propuesta de la Comisión así modificada y la resolución legislativa constituyen la posición del Parlamento Europeo en primera lectura<sup>3</sup>. Recoge lo previamente acordado entre las tres instituciones. Así pues, una vez que los juristas lingüistas hayan formalizado el texto, el Consejo debería poder aprobar la posición del Parlamento.

El acto se adoptaría a continuación con la redacción correspondiente a la posición del Parlamento.

---

<sup>2</sup> Véase la página 39 del presente documento.

<sup>3</sup> El texto de las enmiendas aprobadas y la resolución legislativa del Parlamento Europeo figuran en el anexo. Las enmiendas se presentan en forma de texto consolidado en el que los cambios con respecto a la propuesta de la Comisión se indican mediante negrita y cursiva. El símbolo « **■** » indica la supresión de texto.

## **Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios \*\*\*I**

**Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 29 de mayo de 2018, sobre la 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 (COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))**

**(Procedimiento legislativo ordinario: primera lectura)**

*El Parlamento Europeo,*

- Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2016)0128),
- Vistos el artículo 294, apartado 2, y los artículos 53, apartado 1, y 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C8-0114/2016),
- Visto el artículo 294, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
- Vistos los dictámenes motivados presentados, en el marco del Protocolo n.º 2 sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, por el Parlamento búlgaro, la Cámara de Diputados y el Senado checos, el Parlamento danés, el Parlamento estonio, el Parlamento croata, el Parlamento letón, el Parlamento lituano, la Asamblea Nacional húngara, la Dieta y el Senado polacos, la Cámara de Diputados y el Senado rumanos, y el Parlamento eslovaco, en los que se afirma que el proyecto de acto legislativo no respeta el principio de subsidiariedad,
- Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo de 14 de diciembre de 2016<sup>4</sup>,
- Visto el dictamen del Comité de las Regiones de 7 de diciembre de 2016<sup>5</sup>,
- Vistos el acuerdo provisional aprobado por la comisión competente con arreglo al artículo 69 septies, apartado 4, del Reglamento interno, y el compromiso asumido por el representante del Consejo, mediante carta de 11 de abril de 2018, de aprobar la posición del Parlamento, de conformidad con el artículo 294, apartado 4, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

---

<sup>4</sup> DO C 75 de 10.3.2017, p. 81.

<sup>5</sup> DO C 185 de 9.6.2017, p. 75.

- Visto el artículo 59 de su Reglamento interno,
  - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor y de la Comisión de Asuntos Jurídicos (A8-0319/2017),
1. Aprueba la Posición en primera lectura que figura a continuación;
  2. Toma nota de la declaración de la Comisión adjunta a la presente Resolución,
  3. Pide a la Comisión que le consulte de nuevo si sustituye su propuesta, la modifica sustancialmente o se propone modificarla sustancialmente;
  4. Encarga a su presidente que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales.

**P8\_TC1-COD(2016)0070**

**Posición del Parlamento Europeo aprobada en primera lectura el 29 de mayo de 2018 con vistas a la adopción de la Directiva (UE) 2018/... 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\***

**(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 Europeo<sup>6</sup>,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario<sup>2</sup>,

---

\* EL PRESENTE TEXTO NO HA SIDO SOMETIDO AÚN A REVISIÓN JURÍDICO-LINGÜÍSTICA.

<sup>6</sup> DO C de , p. .

<sup>2</sup> Posición del Parlamento Europeo de 29 de mayo 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 otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin. **De conformidad con el artículo 56 del TFUE, quedarán prohibidas las restricciones a la libre prestación de servicios en el interior de la Unión para los nacionales de los Estados miembros establecidos en un Estado miembro distinto del destinatario de la prestación.**
- (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, la lucha contra la exclusión social y un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana.**
- (4) **Con el fin de garantizar la correcta aplicación de la presente Directiva, conviene reforzar la coordinación entre las autoridades y organismos competentes de los Estados miembros y la cooperación a escala europea en materia de lucha contra los fraudes relacionados con el desplazamiento de trabajadores.**

- (5) 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**<sup>2</sup> sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y **garantizar la igualdad de condiciones** y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados. **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 el cumplimiento de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo**<sup>3</sup>.
- (6) **Es de la máxima importancia contar con datos suficientes y precisos en el ámbito de los trabajadores desplazados, en particular en lo que se refiere a la información sobre el número de trabajadores desplazados en sectores y Estados miembros específicos. Los Estados miembros y la Comisión deben recabar y hacer un seguimiento de estos datos.**

---

<sup>2</sup> **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)**

<sup>3</sup> **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).**

- (7) 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. *Estos principios incluyen la prohibición de cualquier medida que discrimine directa o indirectamente por motivos de nacionalidad. Al aplicar estos principios se ha de tener en cuenta la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.*

■

- (8) *Las autoridades nacionales competentes, de conformidad con la legislación o los usos nacionales, deben poder verificar que las condiciones de alojamiento ofrecidas directa o indirectamente 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.*

- (9) *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. Debe evitarse el pago por partida doble de los gastos de viaje, alojamiento y manutención.*
- (10) *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. ■ Este periodo debe prorrogarse previa notificación motivada del proveedor de servicios.*

- (11) *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 esa protección de los trabajadores no pueden afectar al derecho de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de acogerse al derecho a la 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.
- (12) *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.*
- (13) *Como ocurre con la Directiva 96/71/CE, la presente Directiva no debe ser óbice para la aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004<sup>4</sup> y del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>5</sup>.*

---

<sup>4</sup> *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).*

<sup>5</sup> *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).*

- (14) 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 deben abordar 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.**
- (15) En un mercado interior *realmente integrado* y competitivo, los proveedores de servicios compiten **■** sobre la base de **■** factores como la productividad **■**, la eficiencia, los niveles de *educación y capacitación de la mano de obra, así como* la calidad y la innovación de sus productos y servicios.
- (16) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con la legislación o *prácticas nacionales*. **■ La fijación de los salarios es competencia exclusiva de los Estados miembros y de los interlocutores sociales. Debe prestarse especial atención a que no se menoscaben los sistemas nacionales de fijación de los salarios y la libertad de las partes implicadas.**

**(17) 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 esté desplazado el trabajador, se debe tomar 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.**

(18) *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. Corresponde a los Estados miembros, de conformidad con su legislación o prácticas nacionales, establecer normas sobre el reembolso de estos 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.*

*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 están destinadas al 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.*

- (19) Los elementos de la remuneración *y otras condiciones de empleo* con arreglo a la legislación nacional o a los convenios colectivos *mencionados en el artículo 3, apartado 8*, 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*, está justificado, por consiguiente, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración, *así como el conjunto adicional de condiciones de conformidad con el artículo 3, apartado 1 bis*, en el sitio web único previsto en el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, *ya que la transparencia y el acceso a la información son esenciales para la seguridad jurídica y la aplicación de la ley*. *Cada Estado miembro debe garantizar que su sitio web contiene información exacta y actualizada periódicamente*. *Cualquier sanción que se aplique a un proveedor de servicios por incumplimiento de las condiciones de trabajo que han de garantizarse a los trabajadores desplazados debe determinarse de manera proporcionada, teniendo 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, respetando la autonomía de los interlocutores sociales*.

- I**
- (20) *La Directiva 2014/67/UE incluye una serie de disposiciones para garantizar que todos los prestadores de servicios cumplan y respeten las normas sobre el desplazamiento de trabajadores. El artículo 4 de la Directiva 2014/67/UE establece los elementos 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.*
- (21) *Antes de que el desplazamiento comience, los empleadores deberán adoptar medidas adecuadas al objeto de facilitar información esencial acerca de las condiciones de trabajo y empleo, de conformidad con la Directiva 91/533/CEE<sup>6</sup> del Consejo, en lo que respecta al desplazamiento.*
- (22) *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 empleo y trabajo más favorables para los trabajadores desplazados.*
- (23) *Para combatir los abusos en la subcontratación y 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, a efectos de garantizar la responsabilidad en materia de subcontratación.*

---

<sup>6</sup> *Directiva 91/533/CEE del Consejo, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288 de 18.10.1991, p. 32).*

- (24) *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 declarado<sup>7</sup> 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, 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 oficinas de enlace. Al llevar a cabo esa labor, la Plataforma debe cooperar estrechamente con el Comité de Expertos sobre Desplazamiento de Trabajadores.*
- (25) *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 combatir el fraude y los abusos.*

---

<sup>7</sup> *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).*

- (26) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>8</sup> 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. *Ese 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 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.*

*La experiencia demuestra que los trabajadores contratados por una empresa de trabajo temporal para una empresa usuaria son a veces enviados a otro Estado miembro en el marco de una prestación de servicios. Debe garantizarse la protección de estos trabajadores. 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.*

---

<sup>8</sup> *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).*

- (27) De conformidad con la Declaración política conjunta de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos, de 28 de septiembre de 2011<sup>9</sup>, 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:

---

<sup>9</sup> 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 pasa a ser «Objeto y ámbito de aplicación»**

**■**

**b) En el artículo 1, se añade el apartado 1 bis siguiente:**

*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.*

**c) En el artículo 1, apartado 3, la letra c) se sustituye por el texto siguiente:**

**«c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a 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 interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.»**

d) *En el artículo 1, apartado 3, después de la letra c) se añade el texto siguiente:*

*Cuando un trabajador que haya sido contratado por una empresa de trabajo interino o por una oficina de colocación para una empresa usuaria deba realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional en el sentido del artículo 1, apartado 3, letras a) a c) para la empresa usuaria en un Estado miembro distinto de aquel en el que trabaje habitualmente, bien para la empresa de trabajo interino, la oficina de colocación o la empresa usuaria, se considerará que el trabajador ha sido desplazado a dicho Estado miembro por la empresa de trabajo interino o por la oficina de colocación con la que haya tenido relación. La empresa de trabajo interino o la oficina de colocación se considerarán la empresa a que se refiere el artículo 1, apartado 1, y cumplirán plenamente las disposiciones pertinentes de la presente Directiva y de la Directiva 2014/67/UE.*

*La empresa usuaria informará a la empresa de trabajo interino o a la oficina de colocación de la que haya sido contratado el trabajador con tiempo suficiente antes del inicio del trabajo a que se refiere el artículo 1, apartado 3, párrafo segundo.*

e) *En el artículo 1, se añade un apartado 5:*

*«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, 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 o las prácticas nacionales. Tampoco afectará al derecho a negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos o a adoptar medidas de conflicto colectivo de acuerdo con la legislación o las prácticas nacionales.»*

2) El artículo 3 se modifica como sigue:

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

■ **Con independencia de la legislación aplicable** a la relación laboral, los Estados miembros velarán **por que** las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores **que están** desplazados en su territorio **sobre una base de igualdad de trato** 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 **o de cualquier otro modo de aplicación de conformidad con el artículo 3, 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.
- h) las condiciones de alojamiento de los trabajadores cuando el empleador 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; 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.***

*A 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 de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas nacionales, los convenios colectivos o los laudos arbitrales declarados de aplicación universal o, a falta de un sistema de declaración de convenios colectivos o laudos arbitrales que **en dicho Estado miembro** hayan sido declarados de aplicación general **o que se apliquen de otro modo de conformidad con el apartado 8 del artículo 3.***

*Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE, los Estados miembros publicarán, **de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, sin demoras indebidas y de manera transparente,** en el sitio web nacional oficial único a que se refiere **dicho artículo,** los elementos constitutivos de la remuneración de conformidad con la letra c) **del presente apartado y todas las condiciones de empleo de conformidad con el artículo 3, apartado 1 bis.***

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

*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 se tendrá 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, en la medida necesaria para garantizar su proporcionalidad.*

*b) En el artículo 3, se añade el apartado siguiente:*

**I**

*«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 desplazados a su territorio, respetando el principio de igualdad de trato, 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 o de cualquier otro modo de aplicación de conformidad con el artículo 3, 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.»*

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.

*La empresa usuaria informará 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.*

d) *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 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. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, 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 del trabajador desplazado.*

*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.*

e) *En el apartado 8, se añaden los términos «o además de» al apartado 8 del artículo 3, de modo que el segundo apartado queda redactado como sigue:*

*A falta de, o además de, un sistema de declaración de aplicación general 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 surtan efecto general 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, y/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 apartado 1 del artículo 1 garantice igualdad de trato por lo que respecta a las materias enumeradas en el párrafo primero del apartado 1 del presente artículo entre dichas empresas y las demás empresas mencionadas en el presente párrafo que se hallen en una situación similar.*

f) El apartado 9 se sustituye por el texto siguiente:

*«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.»*

g) *El apartado 10 se sustituye por el texto siguiente:*

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

*«Los Estados miembros establecerán una cooperación entre las administraciones públicas a las que, en virtud de la legislación nacional, competa la supervisión de las condiciones de trabajo y empleo contempladas en el artículo 3, incluido a nivel de la Unión. Esta cooperación consistirá, en particular, en responder a las peticiones justificadas cursadas por dichas administraciones de información relativa al suministro 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 oficina de enlace o la autoridad competente del Estado miembro desde el cual haya sido desplazado el trabajador no posee la información solicitada por la autoridad competente del Estado miembro de acogida, recabará esa información de otras autoridades u organismos. En caso de demoras persistentes a la hora de facilitar la información al Estado miembro de acogida, se informará a la Comisión, quien adoptará las medidas adecuadas.*

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

*El Estado miembro de acogida y el Estado miembro desde el cual haya sido desplazado el trabajador serán responsables de la supervisión, el control y el cumplimiento de las obligaciones contempladas en la presente Directiva y en la Directiva 2014/67/CE y adoptarán las medidas oportunas en caso de incumplimiento de la presente Directiva. Tales sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.*

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

*Los Estados miembros velarán por que, 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 la impresión de manera indebida o fraudulenta de que la situación de un trabajador entra en el ámbito de aplicación de la Directiva 96/71/CE, dicho Estado miembro vele por que el trabajador se beneficie de la legislación y los convenios colectivos pertinentes.*

*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) 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 dos 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 disposiciones*.

*Comenzarán a aplicar dichas medidas al término de un plazo de dos 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. *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 a la Directiva 2014/67/UE para conductores desplazados en el sector del transporte por carretera.*

3. 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.
4. ***La Comisión examinará la aplicación y el cumplimiento de la presente Directiva. A más tardar cinco 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.***

***Dicho informe incluirá una evaluación de la necesidad de adoptar nuevas medidas para garantizar la igualdad de condiciones y proteger a los trabajadores:***

1. ***en caso de subcontratación;***
2. ***a la luz del artículo 2, apartado 2, teniendo en cuenta la evolución del acto legislativo por el que se modifica la Directiva 2006/22/CE y se establecen 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.***

### 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, el

*Por el Parlamento Europeo*

*Por el Consejo*

*El Presidente*

*El Presidente*

### DECLARACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA

El artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71/CE, modificada por la Directiva adoptada hoy, establece 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. Asimismo, establece que «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.»

La Comisión entiende que «la legislación o las prácticas nacionales aplicables a la relación laboral» son, en principio, la legislación o las prácticas nacionales del Estado miembro de origen, salvo decisión en contrario con arreglo a las normas de la Unión sobre Derecho internacional privado. A la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-396/13 (apartado 59), el reembolso cubre también el caso en que el empresario sufraga los gastos de los trabajadores sin que estos hayan tenido que pagarlos de antemano para después solicitar su reembolso.

La Comisión observa que la Directiva adoptada hoy prevé que, a causa de la gran movilidad que caracteriza al trabajo en el sector del transporte internacional por carretera, las normas revisadas sobre desplazamiento se aplicarán a este sector a partir de la fecha de aplicación del 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.

La Comisión pide al Parlamento Europeo y al Consejo que adopten dicho acto sin demora, a fin de adaptar la normativa a las necesidades específicas de los trabajadores desplazados del sector, garantizando al mismo tiempo el correcto funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

Hasta la fecha de aplicación del acto legislativo sectorial específico, la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE permanecerán en vigor para el sector del transporte en carretera. Dichos actos legislativos no son de aplicación a las operaciones de transporte por carretera que no constituyan desplazamiento.

La Comisión seguirá supervisando estrechamente la correcta aplicación de las normas actuales en particular en el sector del transporte por carretera e intervendrá cuando proceda.