



Cooperation as a key to overcoming challenges
in the field posting of workers from care, construction,
transport and agriculture sectors



Co-funded by
the European Union

ACCT MATERIALES DE FORMACIÓN

¿Qué es el desplazamiento de trabajadores?

Envío temporal de trabajadores a otros Estados miembros de la UE para prestar un servicio preestablecido.

Definición formulada por Dr. M. Szypniewski

- Libertades fundamentales de la UE invocadas en la ampliación de 2004
- libre circulación de mercancías
- libre circulación de personas (trabajadores)
- libertad de establecimiento
- libre circulación de servicios
- libre circulación de capitales



*Günter Verheugen
Comisario de Ampliación en los años
1999-2004*



La idea básica actual de la interpretación jurídica en una Europa unida parte de la base de que lo fundamental es la función y la finalidad de la disposición, no su tenor literal. Se trata de una auténtica revolución copernicana. La ley ya no se lee literalmente, sino siempre partiendo de la base de que es racional y persigue un objetivo concreto. Lo más importante no es la letra, sino para qué se supone que sirve la norma en la situación en la que se va a aplicar. La interpretación funcional es al menos tan importante como la interpretación semántica.

Hoy en día, no sólo el Derecho comunitario, sino también las constituciones nacionales deben subordinarse a una interpretación funcional, pues de lo contrario nos veríamos empantanados en una maraña de absurdos y contradicciones. Por otra parte, los textos jurídicos contemporáneos están escritos en un lenguaje específico, a menudo lleno de frases vagas, casi esópicas. En el caso del Derecho europeo, hay una razón por la que es importante hacer posible la adaptación de la construcción del Derecho comunitario a los ordenamientos jurídicos, a veces fundamentalmente diferentes, de los 27 Estados miembros de la Unión Europea.



Prof. Marek Safjan
Tribunal de Justicia de la Unión Europea

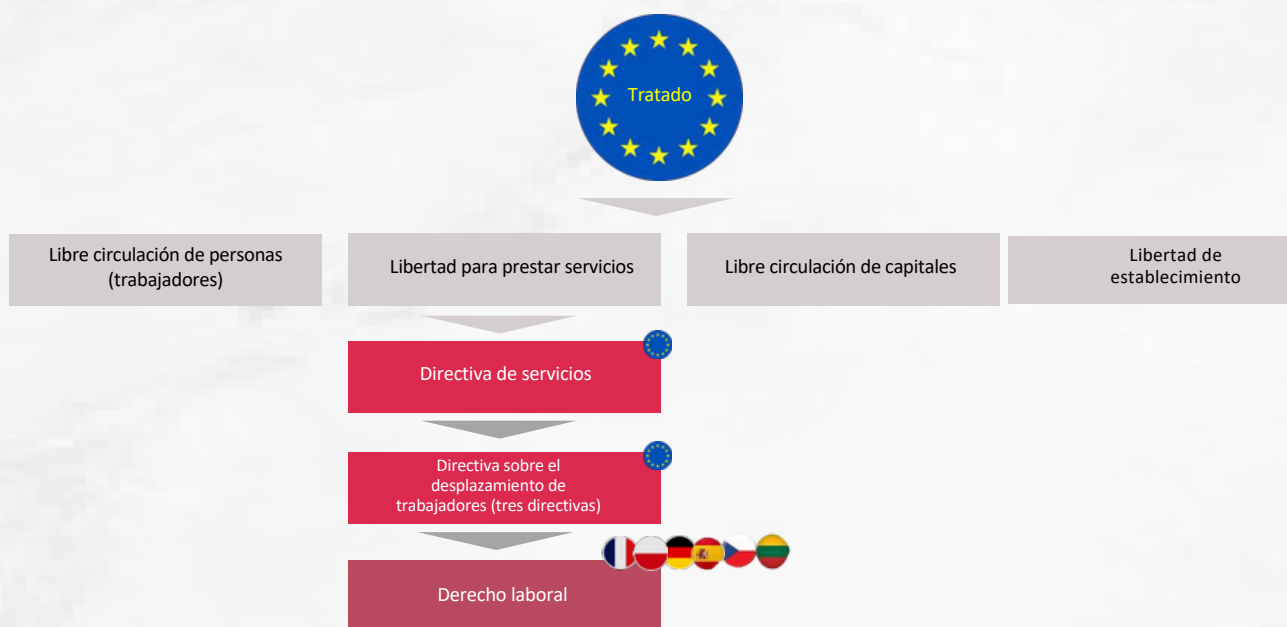


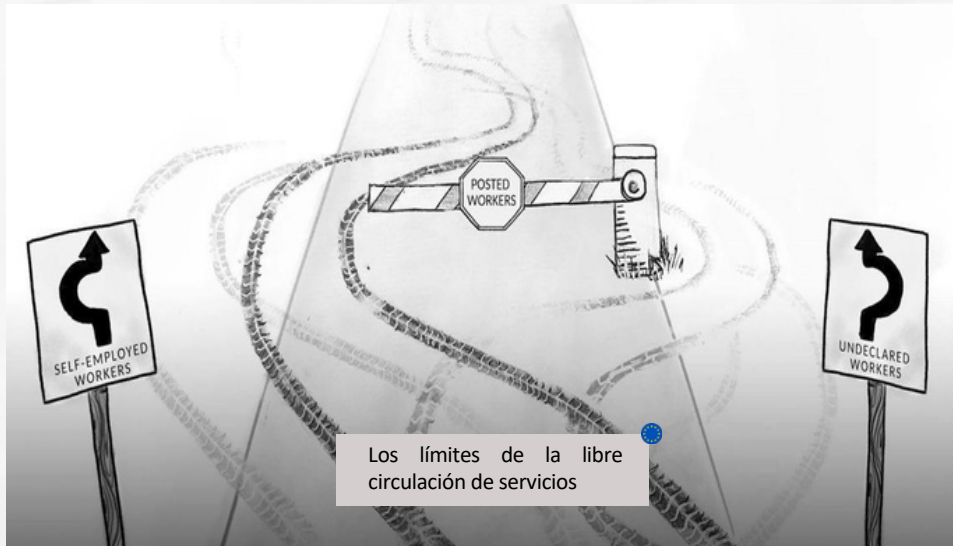
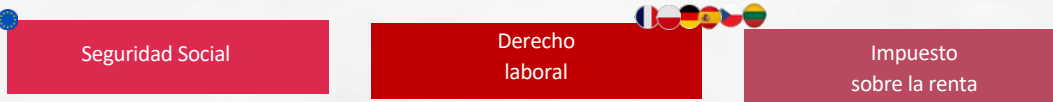
Artículo 56

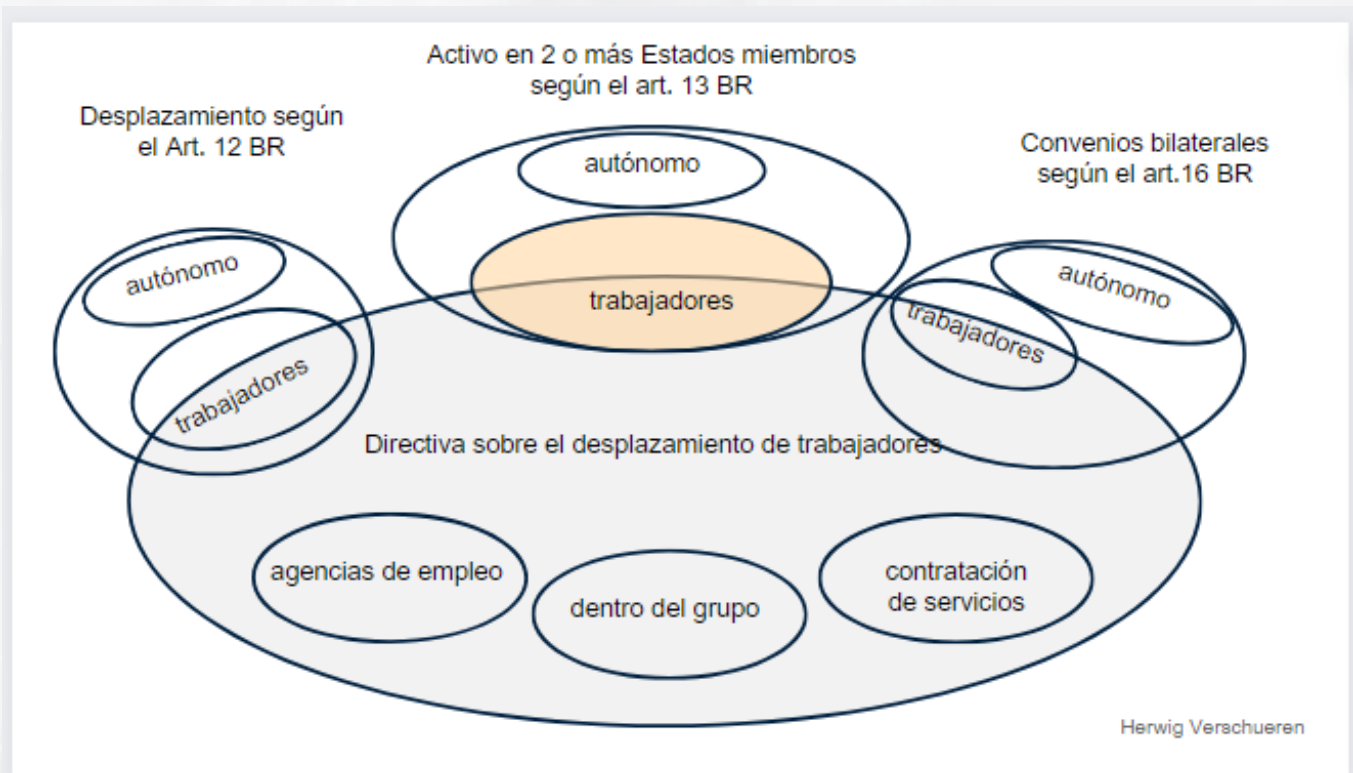
(antiguo artículo 49 TCE)

En el marco de las disposiciones siguientes, **quedarán prohibidas las restricciones a la libre prestación de servicios dentro de la Unión para los nacionales de los Estados miembros** establecidos en un Estado miembro que no sea el del destinatario de la prestación.

El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, podrán extender el beneficio de las disposiciones del presente capítulo a los prestadores de servicios que sean nacionales de un tercer Estado y se hallen establecidos dentro de la Unión.



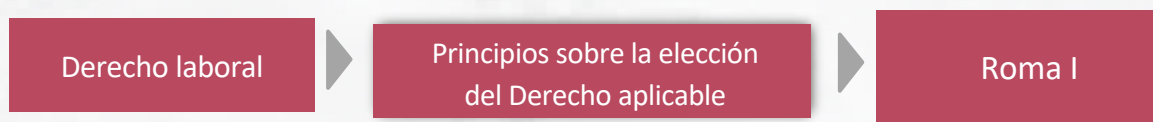
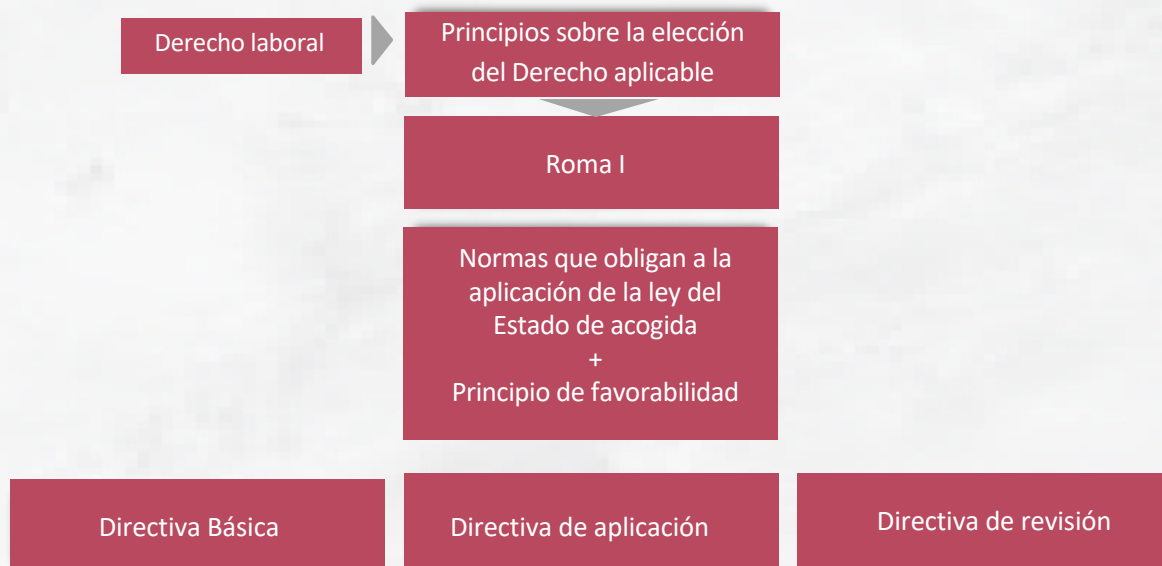






Parte I

Derecho laboral y Condiciones de empleo



REGLAMENTO (CE) N O 593/2008 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 17 de junio de 2008 , sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I)

Artículo 8

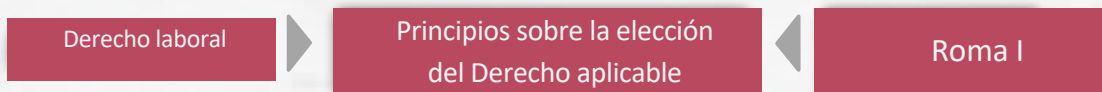
Contratos individuales de trabajo

1. El contrato individual de trabajo se regirá por **la ley que elijan las partes** de conformidad con el artículo 3. No obstante, dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo.

Artículo 3

Libertad de elección

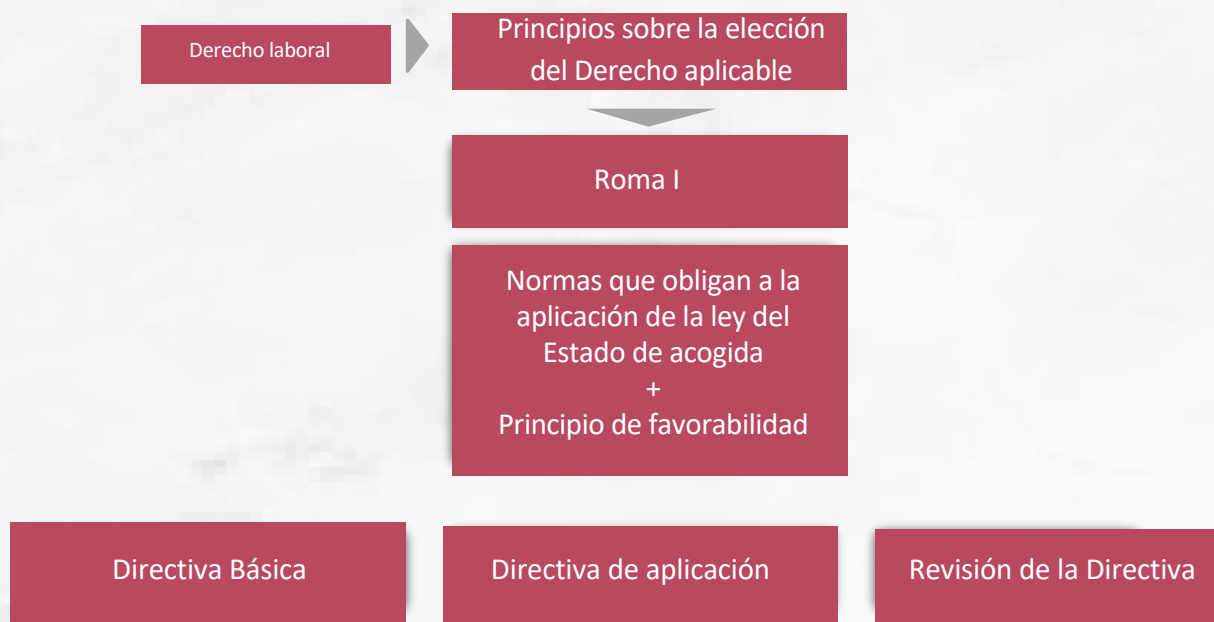
1. El contrato se regirá por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá manifestarse expresamente o resultar de manera inequívoca de los términos del contrato o de las circunstancias del caso. Por esta elección, las partes podrán designar la ley aplicable a la totalidad o solamente a una parte del contrato.



Artículo 8

Contratos individuales de trabajo

1. El contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3. No obstante, dicha elección **no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables** en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo..



Derecho laboral

Directiva Básica

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

Artículo 3 Condiciones de trabajo y empleo

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

- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general (...).

Derecho laboral

Directiva Básica

Artículo 3 Condiciones de trabajo y empleo

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

- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general (...).

Derecho laboral

Directiva Básica

Artículo 3

Condiciones de trabajo y empleo

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

- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general (...).

Derecho laboral

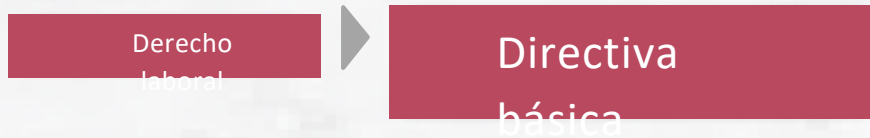
Directiva Básica

Artículo 3

Condiciones de trabajo y empleo

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

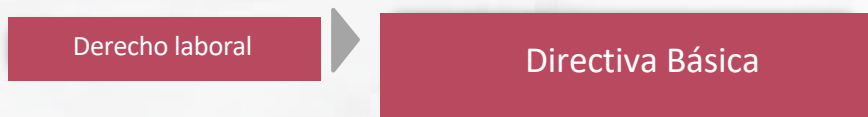
- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general (...).



Artículo 3

Condiciones de trabajo y empleo

- a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;
- b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
- c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las 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 agencias de trabajo interino;
- 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.



Artículo 3

Condiciones de trabajo y empleo

- a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;
- b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
- c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las 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 agencias de trabajo interino;
- 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.

Derecho laboral

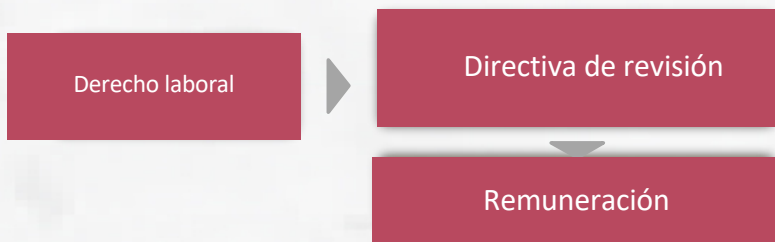
Directiva Básica

Artículo 3

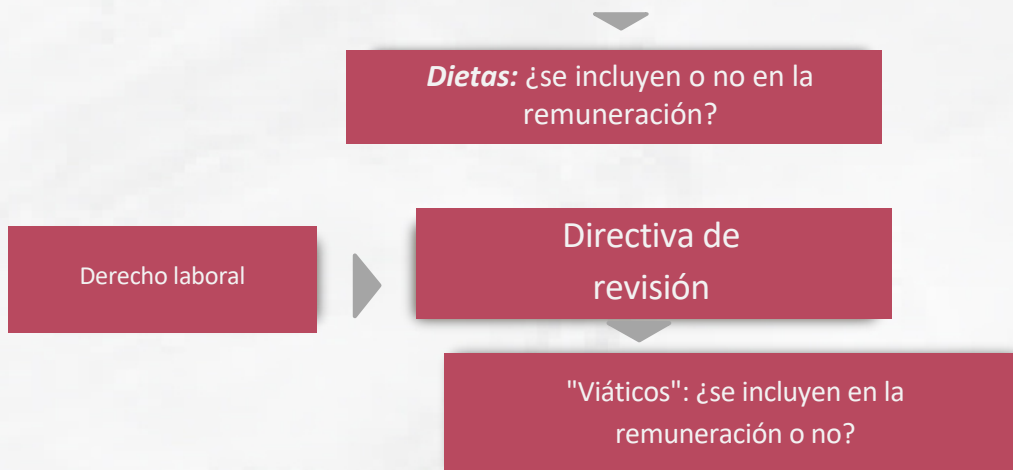
Condiciones de trabajo y empleo

- 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**, incluidas las incrementadas por las 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 agencias de trabajo interino;
- 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.





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



Artículo 3 (7)

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

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

Derecho laboral

Directiva de revisión

Artículo 3 Condiciones de trabajo y empleo

- a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;
- b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
- c) **la remuneración**, incluido el incremento por horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación;
- d) las condiciones de desplazamiento de los trabajadores, en particular por parte de empresas de trabajo temporal;
- e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
- f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;
- g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.
- h) las condiciones de alojamiento de los trabajadores, cuando el empleador se las proporcione a trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual;
- i) los complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstos para los trabajadores que están fuera de su domicilio por motivos profesionales.

Derecho laboral

Directiva de revisión

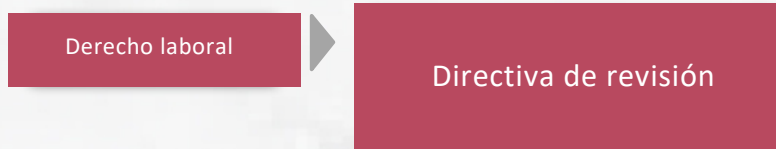
c) la remuneración;

(...)

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

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

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



(...)

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

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

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



(...)

h) las condiciones;

i) los complementos o los reembolsos...;

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

Derecho laboral



Directiva de revisión

(...)

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

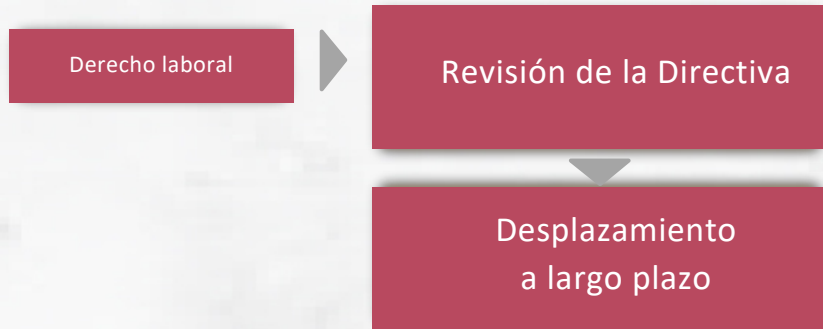
i) los complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstos para los trabajadores que están fuera de su domicilio por motivos profesionales.

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

Desplazamiento a largo plazo

Marianne Thyssen
Comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidad y Movilidad Laboral



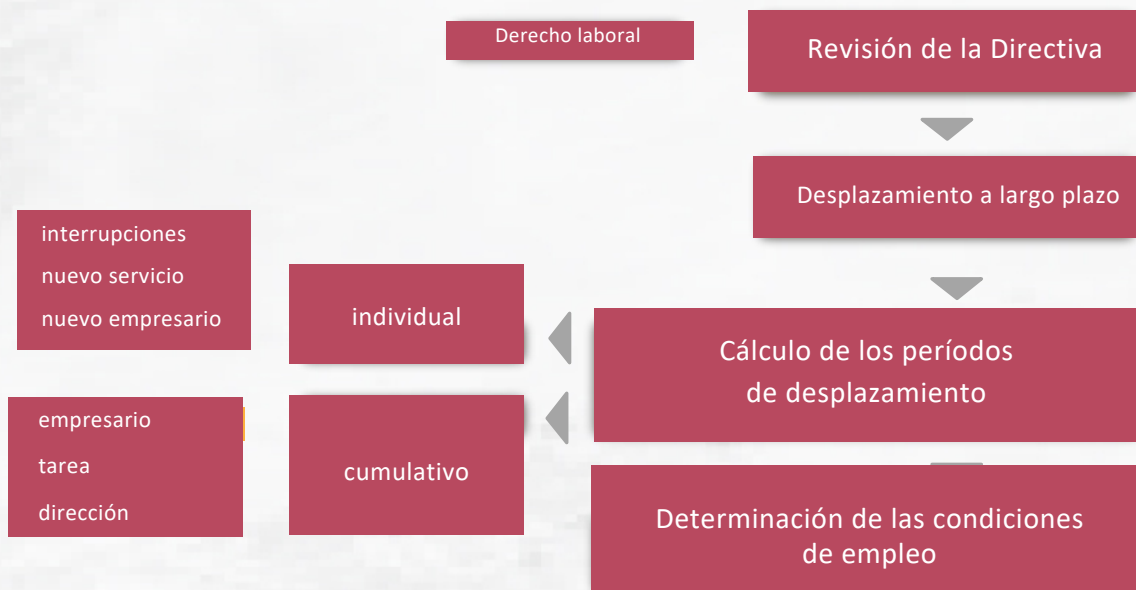


Artículo 3 (1 bis)

Con independencia de la legislación aplicable a la relación laboral, cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a 12 meses, los Estados miembros velarán por que las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores que estén desplazados en su territorio, sobre la base de la igualdad de trato, además de las condiciones de trabajo contempladas en el apartado 1 del presente artículo, **todas las condiciones de trabajo aplicables (...)**

Artículo 3 (1 bis)

Con independencia de la legislación aplicable a la relación laboral, cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a 12 meses, los Estados miembros velarán por que las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores que estén desplazados en su territorio, sobre la base de la igualdad de trato, además de las condiciones de trabajo contempladas en el apartado 1 del presente artículo, **todas las condiciones de trabajo aplicables (...)**





§13c AEntG
Cálculo de la duración del empleo en Alemania

5) Si un trabajador sigue empleado en Alemania de conformidad con los apartados 1, 2 ó 3 inmediatamente después de haber sido empleado de conformidad con los apartados 1, 2 ó 3, los períodos de empleo en Alemania se sumarán a efectos del cálculo de la duración del empleo en Alemania. 6) Si un trabajador está empleado en Alemania y no se trata de un empleo conforme a los apartados 1, 2 ó 3, todos los períodos de empleo continuo en Alemania deben tenerse en cuenta para calcular el período de empleo en Alemania.



§13c AEntG
Cálculo de la duración del empleo en Alemania

4) La interrupción del trabajo del trabajador en Alemania no se considera cese de la relación laboral en Alemania a efectos del cálculo de la duración de la relación laboral en Alemania. Los períodos durante los cuales se suspenden las obligaciones principales de las partes del contrato de trabajo o durante los cuales el empleo tiene lugar en el extranjero no se tienen en cuenta en el cálculo de la duración del empleo. 5) Si un trabajador sigue estando empleado en Alemania en virtud de los apartados 1, 2 ó 3 inmediatamente después de haber sido empleado en virtud de los apartados 1, 2 ó 3, los períodos de empleo en Alemania se sumarán a efectos del cálculo de la duración del empleo en Alemania. 6) Si un trabajador está empleado en Alemania y no se trata de un empleo de conformidad con los apartados 1, 2 ó 3, todos los períodos de empleo continuo en Alemania deberán tenerse en cuenta para calcular el período de empleo en Alemania.



«Notificación motivada»

Un empresario que desplaza (prestador de servicios) debe presentar «la notificación motivada».

Guía práctica sobre el desplazamiento:
la prórroga no puede ser objeto a un procedimiento de autorización (es una "notificación", no una "solicitud").

No obstante, los Estados miembros pueden exigir que proveedores de servicios justifiquen la prórroga.



«Desplazamiento de larga duración» + período acumulado de desplazamiento»

Cuando el prestador de servicios presente **una notificación motivada**, el Estado miembro en el que se preste el servicio **ampliará** el período contemplado en el párrafo primero a **18 meses**.

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

El concepto de «la misma **tarea** en el mismo lugar» se determinará teniendo en cuenta, entre otras cosas **la naturaleza del servicio** a prestar, **el trabajo a realizar** y la **dirección o direcciones de los lugares de trabajo**.

la misma tarea



Sitios web nacionales oficiales únicos

Artículo 1, apartado 2 (párrafo 4) de la Revisión de la Directiva [artículo 3, apartado 1 (párrafo 4) de la Directiva básica 96/71/CE]

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

Artículo 5, apartado 2 de la Directiva de ejecución 2014/67/UE

Para seguir mejorando el acceso a la información, los Estados miembros deberán:

a) indicar claramente, en un sitio web oficial único a escala nacional y por otros medios adecuados, de manera detallada y fácil y en un formato accesible, qué condiciones de empleo o qué disposiciones del Derecho nacional o regional se han de aplicar a los trabajadores desplazados en su territorio (...).



Sitios web nacionales oficiales únicos

Artículo 1, apartado 2 (párrafo 4) de la Revisión de la Directiva [artículo 3, apartado 1 (párrafo 4) de la Directiva básica 96/71/CE]

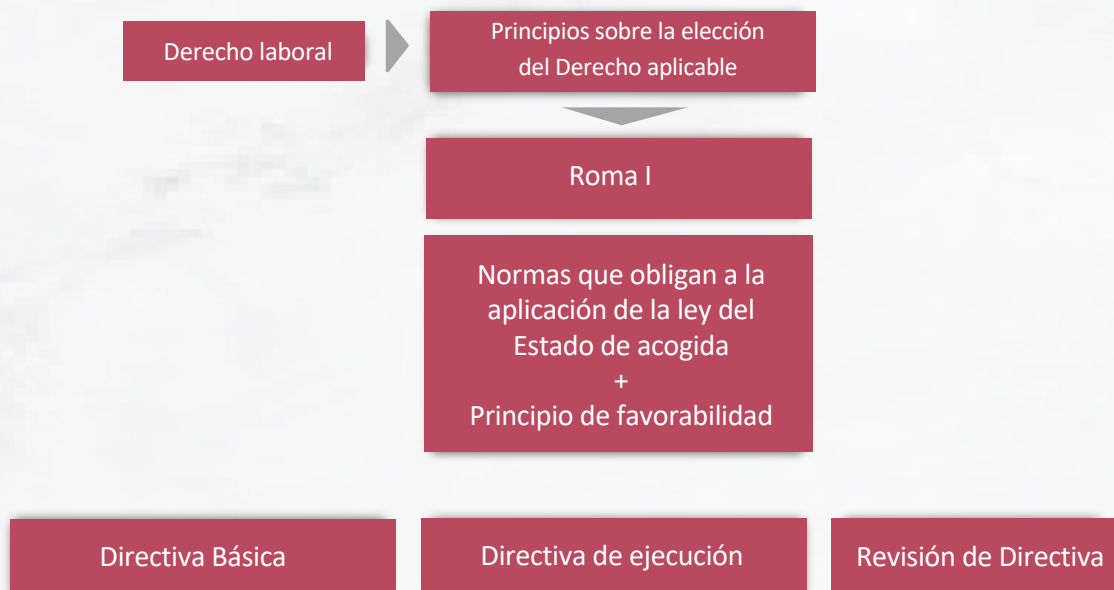
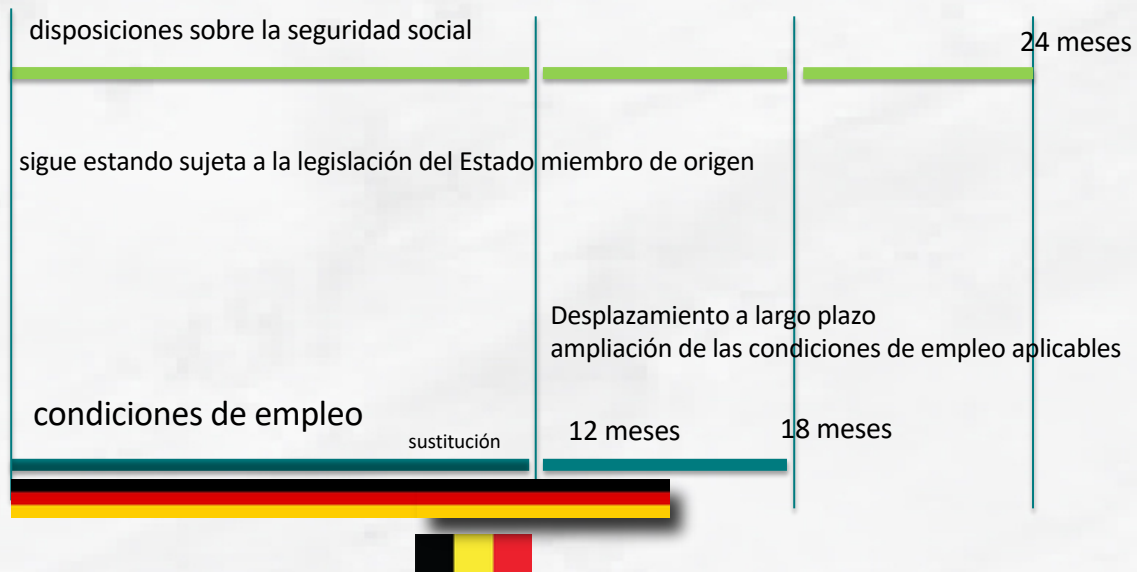
Los Estados miembros garantizarán que la información facilitada en el sitio web nacional oficial único sea exacta y esté actualizada. La Comisión publicará en su sitio web las direcciones de los sitios web nacionales oficiales únicos.

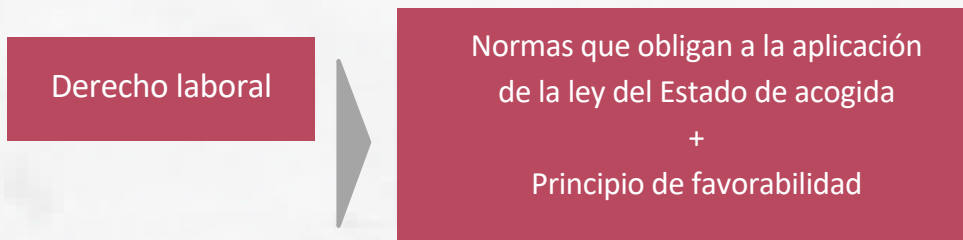
Artículo 5, apartado 2 de la Directiva de ejecución 2014/67/UE

Para seguir mejorando el acceso a la información, los Estados miembros deberán:

a) indicar claramente, en un sitio web oficial único a escala nacional y por otros medios adecuados, de manera detallada y fácil y en un formato accesible, qué condiciones de empleo o qué disposiciones del Derecho nacional o regional se han de aplicar a los trabajadores desplazados en su territorio (...).

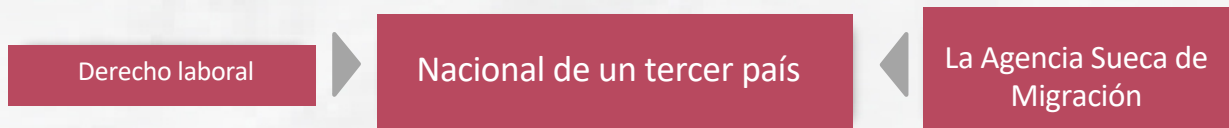
Cálculo del periodo de desplazamiento





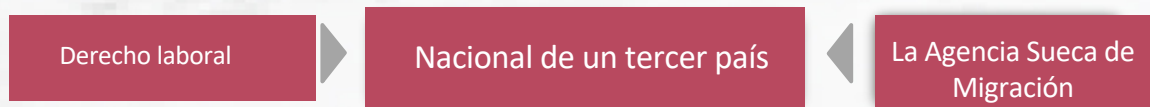
Artículo 3 (1-6)

Las [normas que obliguen a la aplicación de la ley del Estado de acogida] no impedirán la aplicación de **condiciones de trabajo y empleo más favorables para los trabajadores.**



Auto del Tribunal de 26 de abril de 2023 en el asunto C-629/22 A.L. y Migrationsverket

[párrafo 27] El artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2008/115 debe interpretarse en el sentido de que **las autoridades competentes de un Estado miembro están obligadas a permitir a un nacional de un tercer país que se encuentre en situación irregular en el territorio de ese Estado miembro y que disponga de un permiso de residencia válido u otra autorización que otorgue un derecho de estancia expedido por otro Estado miembro dirigirse a este último antes de adoptar, en su caso, una decisión de retorno contra él,** aun cuando dichas autoridades consideren probable que ese nacional no vaya a dar cumplimiento a un requerimiento de dirigirse a ese otro Estado miembro.



Auto del Tribunal de 26 de abril de 2023 en el asunto C-629/22 A.L. y Migrationsverket

[párrafo 42] El artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2008/115 debe interpretarse en el sentido de que cuando, contraviniendo esta disposición, un Estado miembro no permita a un nacional de un tercer país que se encuentre en situación irregular en su territorio dirigirse de inmediato al Estado miembro que le ha expedido un permiso de residencia válido u otra autorización que otorgue un derecho de estancia antes de adoptar una decisión de retorno contra él, **las autoridades nacionales competentes, incluidos los órganos jurisdiccionales nacionales** que conozcan de un recurso contra dicha decisión de retorno y la prohibición de entrada que la acompañe, **están obligadas a adoptar todas las medidas necesarias para subsanar el incumplimiento, por parte de una autoridad nacional,** de las obligaciones derivadas de la mencionada disposición.

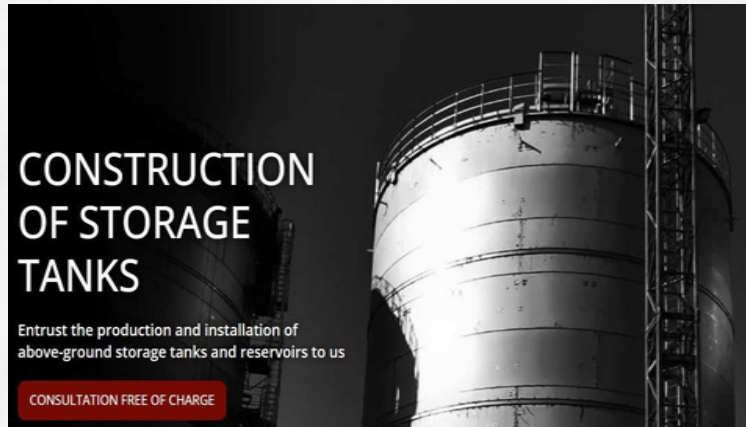
Derecho laboral

Nacional de un tercer país

SN y otros

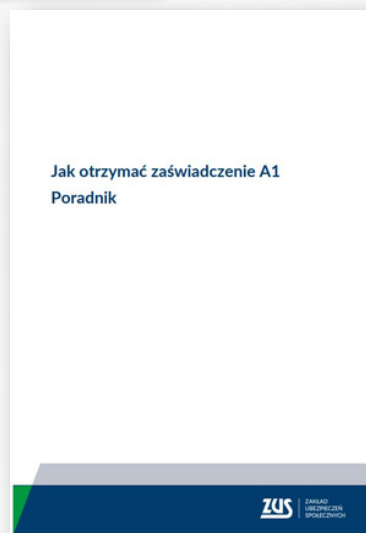
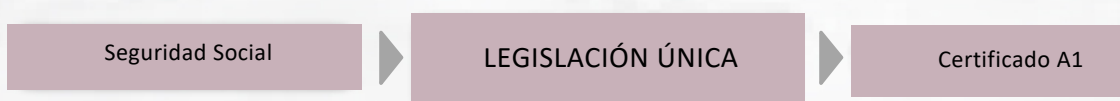
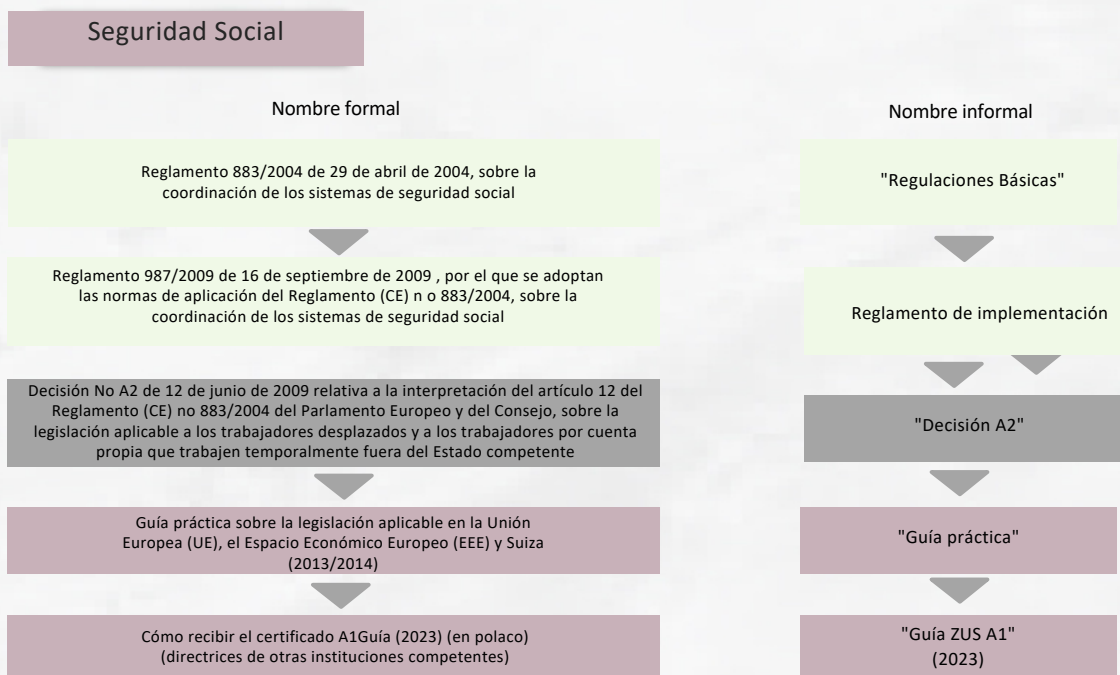
C-540/22 SN y otros

- Caso pendiente
- Audiencia el 21 de septiembre de 2023, Conclusiones del Abogado General A. Rantos del 30 Nov 2023



Parte II

Seguridad Social



Seguridad Social

legislación laboral local

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

(15) Es menester que las personas que circulan dentro de la Comunidad estén sujetas al sistema de seguridad social de un solo Estado miembro, a fin de evitar la concurrencia de diversas legislaciones nacionales aplicables y las complicaciones que ello podría entrañar.

(17) Para garantizar del modo más eficaz posible la igualdad de trato de todas las personas que trabajen en el territorio de un Estado miembro, procede determinar como legislación aplicable, por norma general, la del Estado miembro en que el interesado realiza una actividad por cuenta ajena o propia.

(18) En determinadas situaciones que justifiquen otros criterios de aplicabilidad, será **preciso establecer** excepciones a esta norma general.

Seguridad Social

legislación laboral local

TÍTULO II

DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE

Artículo 11

Normas generales

1. Las personas a las cuales sea aplicable el presente Reglamento estarán sometidas a la legislación de un único Estado miembro. Esta legislación será determinada con arreglo al presente título.

3. (...)

a) la persona que ejerza una actividad por cuenta ajena o propia en un Estado miembro estará sujeta a la legislación de ese Estado miembro;

(...)

e) cualquier otra persona a la que no le sean aplicables las disposiciones de las letras a) a d) estará sujeta a la legislación del Estado miembro de residencia, sin perjuicio de otras disposiciones contenidas en el presente Reglamento que le garanticen prestaciones en virtud de la legislación de uno o varios de los demás Estados miembros.

Seguridad Social

"Doce"

TÍTULO II DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE

Artículo 12

Normas particulares

1. La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada.

Seguridad Social

"Doce"

TÍTULO II DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE

Artículo 12

Normas particulares

1. La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada.

Seguridad social

"Doce"

TÍTULO II DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE

Artículo 12

Normas particulares

1. La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro **seguirá sujeta** a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada.

Seguridad Social

"Doce"

TÍTULO II
DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE
Artículo 12
Normas particulares

1. La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo **no exceda de veinticuatro meses** y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada.

Seguridad Social

"Doce"

TÍTULO II
DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE
Artículo 12
Normas particulares

1. La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona **no sea enviada** en sustitución de otra persona enviada.

Seguridad Social

"Doce"

antes del desplazamiento
persona desplazada
actividad normal del empleador
24 meses
no sustitución

Seguridad Social

"Doce"

«sujeto a la legislación anterior al
desplazamiento»

Art. 14, apartado 1 del Reglamento 987/2009

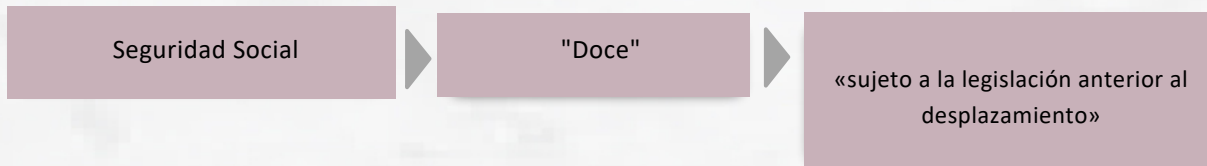
«persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro» podrá ser una persona contratada con miras a enviarla a otro Estado miembro, siempre y cuando el interesado, inmediatamente antes de ocupar su puesto de trabajo, esté ya sujeto a la legislación del Estado en el que la empresa que la emplea esté establecida.

impide:

- el desplazamiento inverso
- turismo de baja contribución

Guía práctica

Puede considerarse que un periodo de al menos un mes cumple este requisito, y que periodos más cortos requieren una evaluación caso por caso que tenga en cuenta todos los factores implicados.



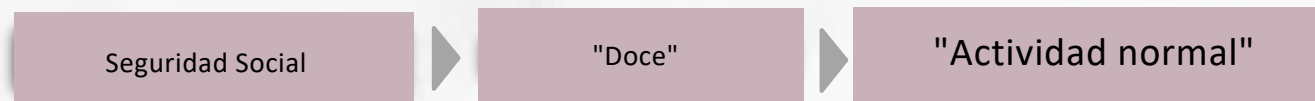
(...) a título indicativo, el hecho de haber estado sujeto a la legislación del Estado miembro en el que está establecido el empresario durante al menos un mes puede considerarse que cumple el requisito al que se refieren los términos "inmediatamente antes del inicio de su relación laboral". Los períodos más cortos requerirían una evaluación caso por caso, teniendo en cuenta todos los demás factores implicados.

Decisión A2

Puede considerarse que un periodo de al menos un mes cumple este requisito, y que periodos más cortos requieren una evaluación caso por caso que tenga en cuenta todos los factores implicados.

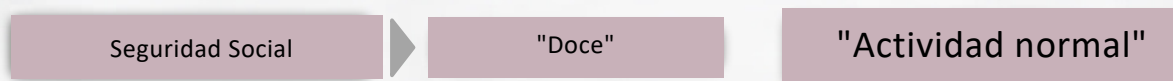
Guía práctica

sujeto a la legislación o cubierto por el régimen



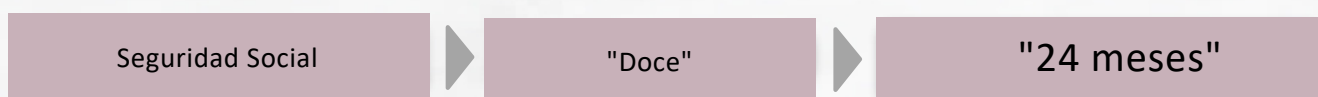
Artículo 14, apartado 2 del Reglamento 987/2009

la expresión «que ejerce normalmente en él sus actividades» se referirá a una empresa que realiza normalmente actividades sustanciales, distintas de la mera gestión interna, en el territorio del Estado miembro de establecimiento, teniendo en cuenta todos los criterios que caracterizan las actividades realizadas por la empresa en cuestión. Los criterios pertinentes deberán adecuarse a las características específicas de cada empresa y a la naturaleza real de las actividades que realiza.

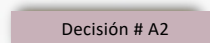
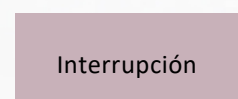


Si es necesario, y en caso de duda al respecto, para determinar si un empleador ejerce habitualmente **actividades significativas** en el territorio del Estado miembro en el que está establecido, la institución competente de este último deberá examinar todos los criterios que caracterizan las actividades ejercidas por dicho empleador, entre los que figuran, en particular, el lugar en el que se encuentra la **sede y la administración** de la empresa, el número de miembros del **personal administrativo** que trabajan en el Estado miembro de establecimiento y en el otro Estado miembro, **el lugar de contratación de los trabajadores desplazados**, el lugar en el que se celebra la mayoría de los **contratos con los clientes**, la **legislación aplicable** a los contratos que la empresa celebra, por un lado, con sus trabajadores y, por otro, con sus clientes, el volumen de negocios realizado durante un período típico adecuado en cada Estado miembro en cuestión y el **número de contratos** ejecutados en el Estado de envío.

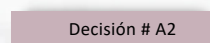
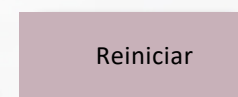
Esta enumeración no pretende ser exhaustiva, puesto que los criterios aplicados deberán adaptarse a cada caso concreto y tener en cuenta la naturaleza real de las actividades desarrolladas por la empresa en el Estado en el que está establecida.

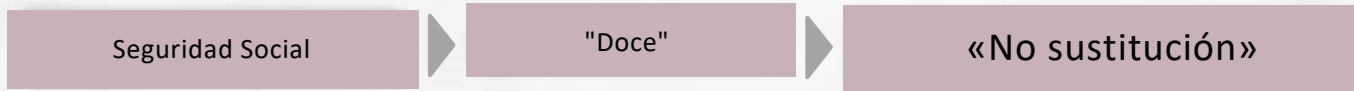


b) La breve interrupción de las actividades que el trabajador realiza en la empresa situada en el Estado de empleo, independientemente del motivo (vacaciones, enfermedad, formación en la empresa que lo envía, etc.), no constituirá una interrupción del período de desplazamiento.



c) Cuando un trabajador finaliza un período de desplazamiento, no podrá autorizarse un nuevo desplazamiento del mismo trabajador a las mismas empresas y al mismo Estado miembro hasta transcurridos al menos dos meses a partir de la fecha de expiración del anterior período de desplazamiento. No obstante, en determinadas circunstancias, se permitirán excepciones a este principio.

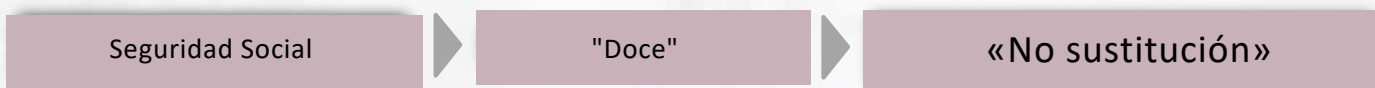




En circunstancias excepcionales sería posible sustituir a una persona ya desplazada, siempre que no se haya completado el periodo previsto para el desplazamiento. Un ejemplo sería el de un trabajador desplazado durante 20 meses, que enferma gravemente al cabo de 10 meses y debe ser sustituido. En ese caso, sería razonable permitir el desplazamiento de otra persona durante los 10 meses restantes del período acordado.

Guía práctica

La prohibición de sustituir a un trabajador desplazado por otro trabajador desplazado debe considerarse no sólo desde la perspectiva del Estado de desplazamiento, sino también desde la perspectiva del Estado de acogida. El trabajador desplazado no puede ser sustituido inmediatamente en el Estado miembro de acogida A por un trabajador desplazado de la misma empresa del Estado miembro de desplazamiento B, ni por un trabajador desplazado de una empresa diferente con sede en el Estado miembro B o por un trabajador desplazado de una empresa con sede en el Estado miembro C.



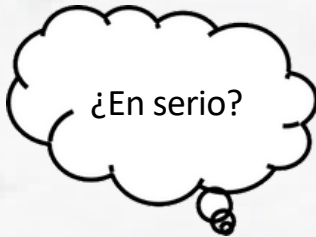
Cuando un trabajador desplazado es sustituido inmediatamente por otro trabajador desplazado, el nuevo trabajador desplazado estará sujeto a la legislación de seguridad social del Estado de trabajo desde el inicio de su actividad, ya que la excepción del artículo 12 del Reglamento 883/2004 ya no le es aplicable.

Guía práctica

La persona que va como segunda se ve privada del derecho a proteger sus periodos de seguro frente a la fragmentación, que puede impugnarse por motivos de igualdad de trato.

Seguridad Social

“Doce”



antes del
desplazamiento
persona desplazada
actividad normal del
empleador
24 meses
no sustitución

Seguridad Social

"Trece"

Una persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros estará sujeta a:

- a) a la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro o si trabaja por cuenta ajena para varias empresas o varios empresarios cuyo domicilio social o centro de actividad se encuentre en Estados miembros diferentes, o
- b) la legislación del Estado miembro en el que tenga su sede o su domicilio la empresa o el empresario que le emplea, si no ejerce una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de residencia.

Seguridad Social

"Trece"

Una persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros estará sujeta a:

a) a la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro o si trabaja por cuenta ajena para varias empresas o varios empresarios cuyo domicilio social o centro de actividad se encuentre en Estados miembros diferentes, o

b) la legislación del Estado miembro en el que tenga su sede o su domicilio la empresa o el empresario que le emplea, si no ejerce una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de residencia.

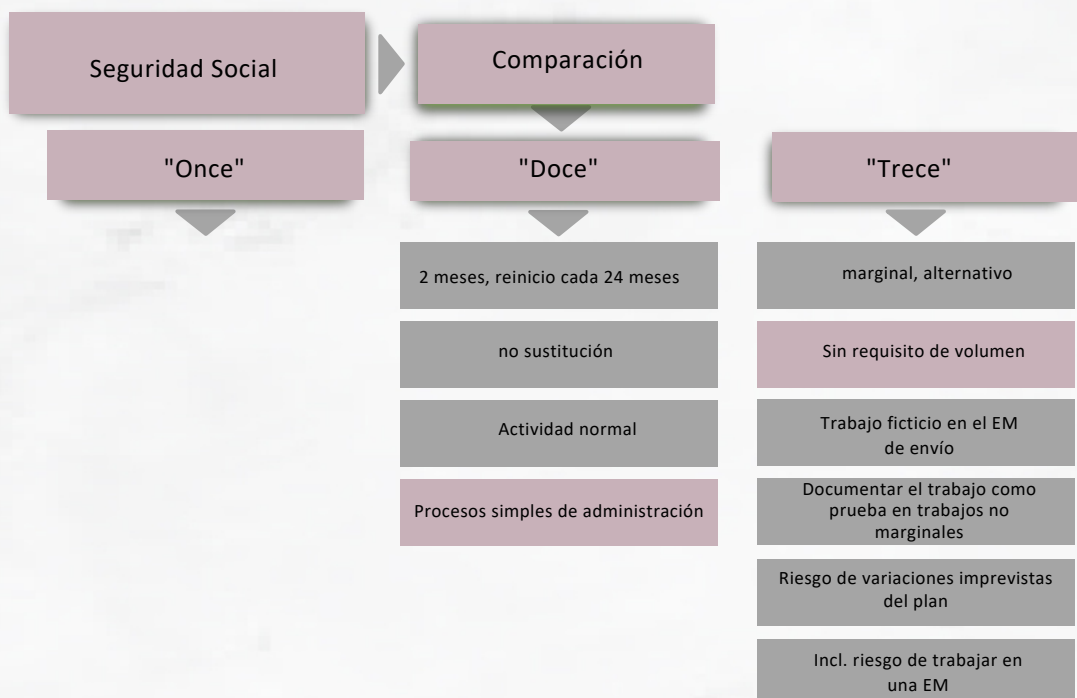
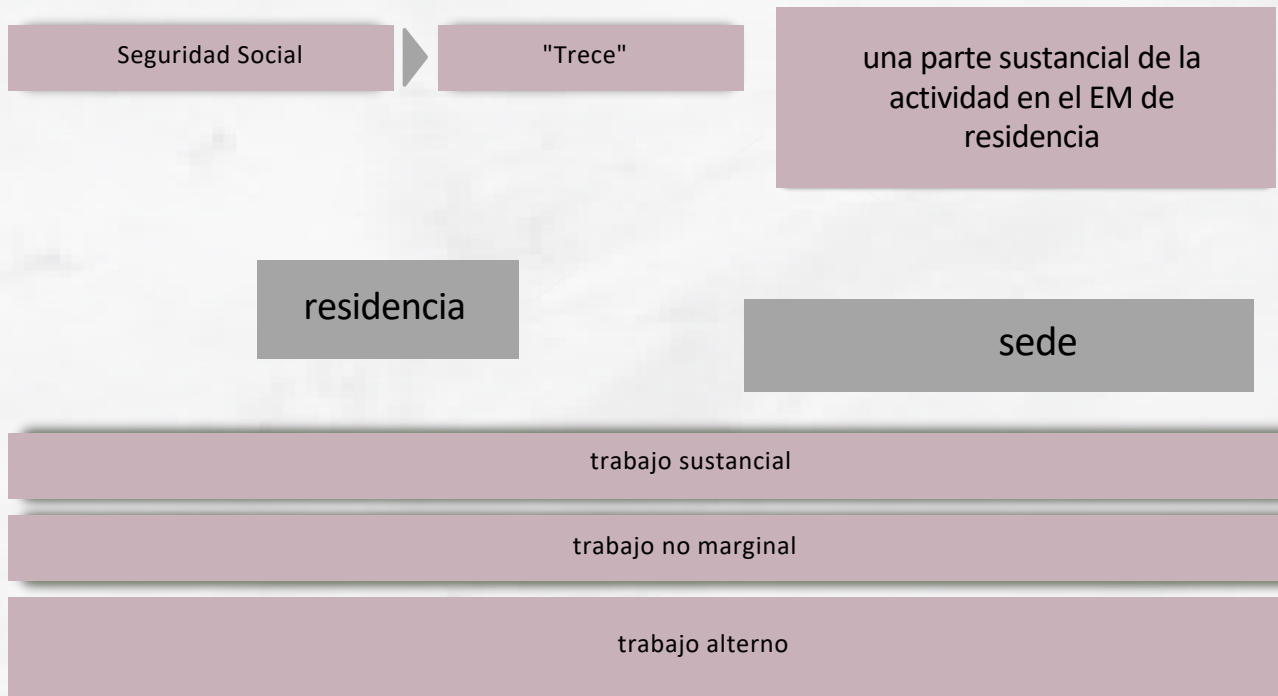
Seguridad Social

"Trece"

Una persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros estará sujeta a:

a) a la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro o si trabaja por cuenta ajena para varias empresas o varios empresarios cuyo domicilio social o centro de actividad se encuentre en Estados miembros diferentes, o

b) la legislación del Estado miembro en el que tenga su sede o su domicilio la empresa o el empresario que le emplea, si no ejerce una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de residencia.



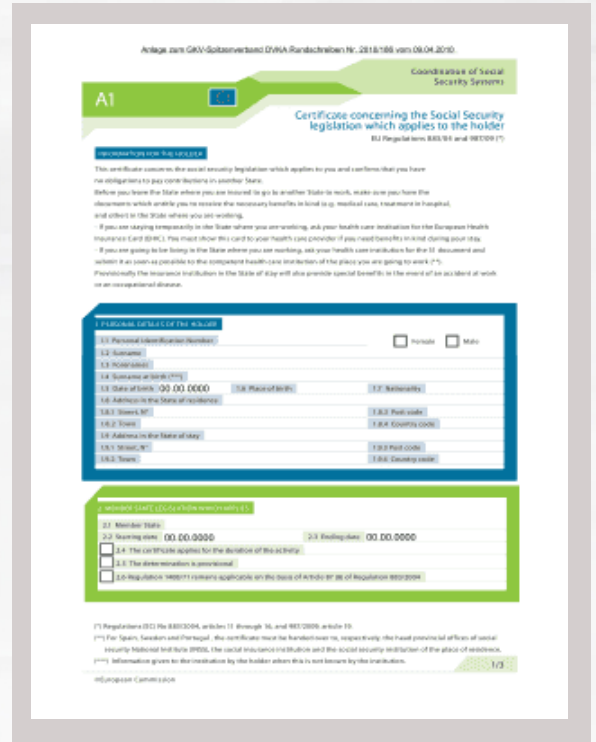
Seguridad Social

«Certificado A1»

Certificado A1

decisión declaratoria emitida por una institución competente de un Estado miembro para confirmar que la persona que se desplaza está sujeta a la legislación de seguridad social del Estado miembro que ha emitido el documento.

Aunque sólo está relacionado con la seguridad social, a menudo sirve como prueba de desplazamiento auténtico.



Seguridad social

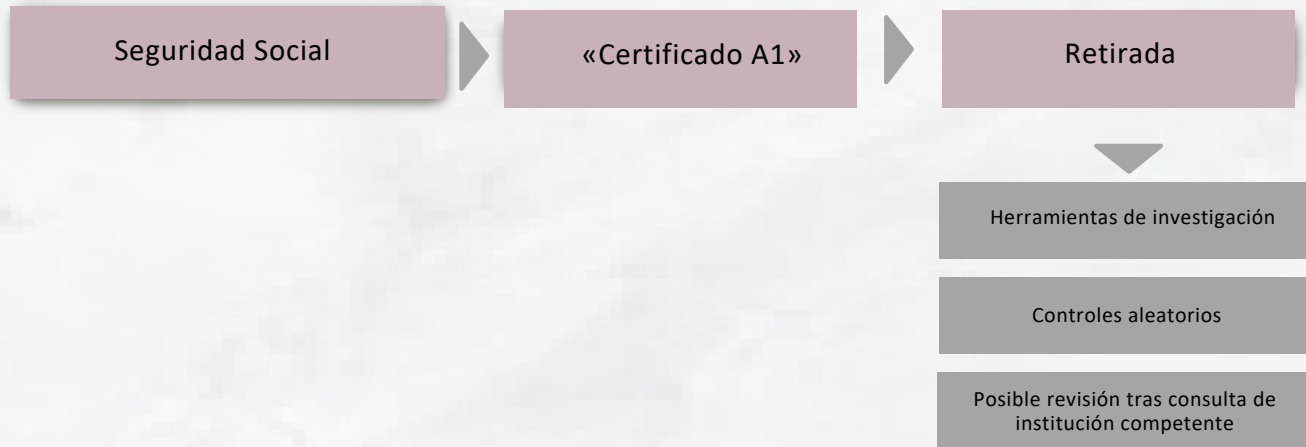
«Certificado A1»

Confirma la ley aplicable

Declaratorio

Difícil de cambiar

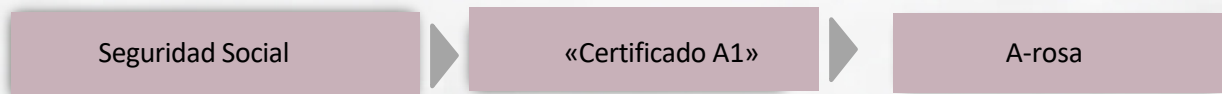
Puede aplicarse retroactivamente



Parte III

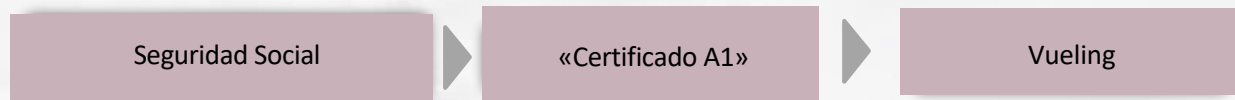
Seguridad Social

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre la
legislación aplicable



Sentencia del TJUE de 27 de abril de 2017 en el asunto C-620/15 A-Rosa Flussschiff GmbH

[para 61] el certificado E 101 [actualmente certificado A1] (...) **vincula tanto a las instituciones de seguridad social del Estado miembro en el que se efectúe el trabajo como a los órganos jurisdiccionales de ese Estado miembro**, aun cuando éstos comprueben que las condiciones en que se desarrolla la actividad del trabajador de que se trate quedan manifiestamente fuera del ámbito de aplicación material de dicha disposición del Reglamento núm. o 1408/71.



Sentencia del TJUE de 2 de abril de en los asuntos acumulados 2020 C-370/17 y C-37/18 Vueling

[par. 86] (...) los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro [pueden indicar] que conocen de un procedimiento judicial iniciado contra un empresario por hechos que pueden evidenciar una obtención o una utilización fraudulenta de certificados E 101 [formulario A1] respecto de trabajadores que ejercen sus actividades en dicho Estado miembro, solo pueden declarar que se ha cometido un fraude y no tener en cuenta dichos certificados después de haber comprobado:

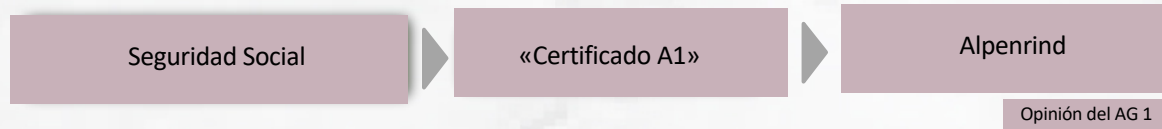
– por un lado, que se ha iniciado sin dilación el procedimiento [de conciliación] previsto en el artículo 84 bis, apartado 3, de dicho Reglamento y que se ha dado así la oportunidad a la institución competente del Estado miembro de emisión de revisar la procedencia de la expedición de dichos certificados a la luz de la información concreta aportada por la institución competente del Estado miembro de acogida que lleva a considerar que dichos certificados han sido obtenidos o invocados de manera fraudulenta, y

– por otro lado, que la institución competente del Estado miembro de emisión no ha procedido a tal revisión y no se ha pronunciado, dentro de un plazo razonable, sobre esa información, anulando o retirando, en su caso, los certificados controvertidos.



Sentencia del TJUE CJEU de 25 de octubre de 2018 en el asunto C-451/17 Walltopía

51 (...) El artículo 14, apartado 1, del Reglamento n.º 987/2009, en relación con el artículo 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004, debe interpretarse en el sentido de que debe considerarse que **una persona que ejerza una actividad asalariada contratada con miras a enviarla a otro Estado miembro, «inmediatamente antes de ocupar su puesto de trabajo, [estaba] ya [sujeta] a la legislación del Estado [miembro] en el que la empresa que la emplea esté establecida», en el sentido del artículo 14, apartado 1, del Reglamento n.º 987/2009, aunque dicho trabajador por cuenta ajena no tuviera la condición de asegurado con arreglo a la legislación de ese Estado miembro inmediatamente antes de comenzar su actividad asalariada, siempre que el trabajador por cuenta ajena tuviese en ese momento su residencia en el referido Estado miembro**, extremo que incumbe comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

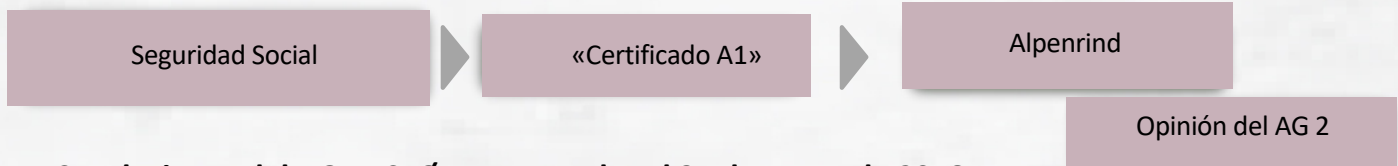


Conclusiones del Abogado General H. S. ØE presentadas el 31 de enero de 2018 asunto C-527/16 Alpenrind

93 (...) considero no obstante que aboga a favor de una interpretación según la cual el requisito de **no sustitución** no tiene por objeto evitar envíos sucesivos efectuados por empresarios distintos. En efecto, conforme a su sentido literal, **la expresión «enviada en sustitución»**, que figura en todas las versiones lingüísticas del artículo 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004, a excepción de la versión en lengua alemana, implica, desde mi punto de vista, que el trabajador es enviado por el empresario a efectos de sustituir a otro trabajador enviado.

94 Pues bien, salvo en caso de abuso, **el envío efectuado por el empresario B no tiene por objeto la sustitución de un trabajador enviado por la empresa A. Su finalidad es, más bien, prestar un servicio en el Estado miembro de acogida.** Procede añadir, a este respecto, que ni siquiera es seguro que el empresario B tuviera conocimiento del envío anteriormente realizado por la empresa A.

95. (...) **la expresión «enviada en sustitución»** corrobora, en mi opinión, la tesis según la cual **el requisito de no sustitución debe apreciarse exclusivamente desde la perspectiva del empresario que envía al trabajador (...).**

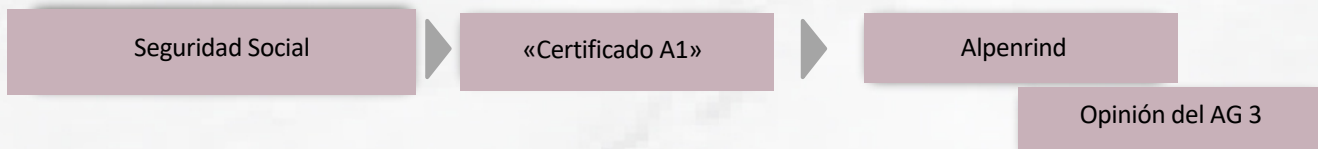


Conclusiones del AG H. S. ØE presentadas el 31 de enero de 2018

96 Por consiguiente, considero que **no existe «sustitución» en el sentido del artículo 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004 cuando el empresario B envía a un trabajador para efectuar un trabajo que anteriormente realizaba un trabajador enviado por el empresario A.**

Dicho de otro modo, estimo que nada impide al empresario B efectuar ese envío.

También resulta que **nada impide al destinatario del servicio en el Estado miembro de acogida recurrir a contratos sucesivos e independientes con distintas empresas referidos a la ejecución del mismo trabajo por parte de trabajadores desplazados que no estén sujetos al régimen de seguridad social del Estado miembro de acogida.**

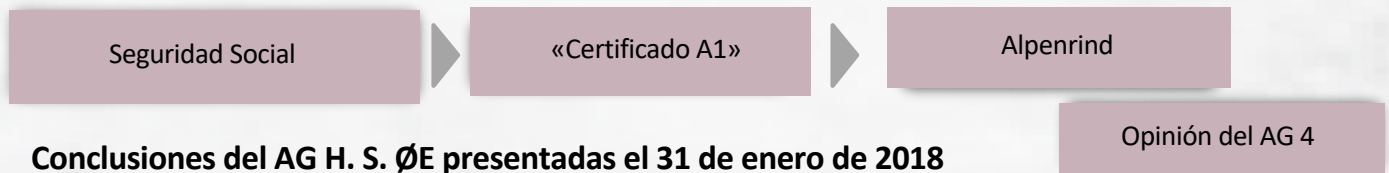


Conclusiones del AG H. S. ØE presentadas el 31 de enero de 2018

97 (...) otra interpretación tendría como consecuencia que **el empresario B estuviera en una situación menos favorable que el empresario A**, por el mero hecho de que éste último hubiera sido el primero en hacer uso de la posibilidad que prevé el artículo 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004 (**principio de «orden de llegada»**).

Pues bien, desde mi punto de vista, **nada permite suponer que el legislador de la Unión haya deseado ese resultado.**

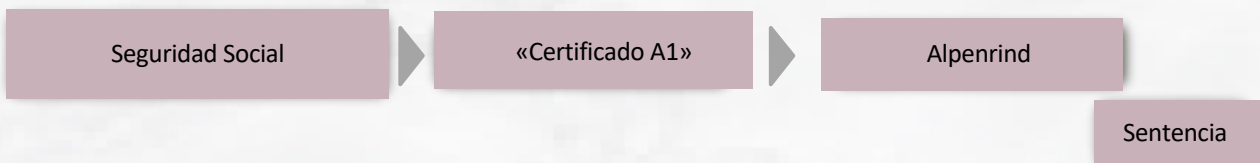
A mi parecer, **esa interpretación introduciría en la citada disposición un nuevo requisito que no se desprende de su redacción, lo cual, en mi opinión, sería contrario al principio de seguridad jurídica de los interesados.**



Conclusiones del AG H. S. ØE presentadas el 31 de enero de 2018

100 (...) **la interpretación amplia del requisito de no sustitución**, según la cual dicho requisito engloba también los envíos sucesivos realizados por empresarios diferentes, **puede poner en peligro los objetivos que persigue el artículo 12, apartado 1**, del Reglamento n.º 883/2004.

Ha de recordarse que **dicha disposición está destinada, en particular**, a promover la libre prestación de servicios y la libre circulación de los trabajadores y a **favorecer la interpenetración económica, evitando complicaciones administrativas**, en particular, a los trabajadores y las empresas.



Sentencia TJUE de 6 de septiembre de 2018 en el asunto C-527/16 Alpenrind

99 (...) el uso repetido de trabajadores enviados a un mismo puesto, aun si el envío obedece a la iniciativa de empleadores distintos, no es conforme ni con el tenor literal ni los objetivos que persigue el artículo 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004, ni con el contexto que rodea a dicha disposición, de tal modo que una persona enviada no podrá acogerse a la norma particular establecida en la disposición cuando sustituya a otro trabajador.

100 (...) el artículo 12, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004 debe interpretarse en el sentido de que, en el supuesto de que **un trabajador enviado por su empleador a otro Estado miembro para realizar un trabajo sea sustituido por otro trabajador enviado a su vez por otro empleador, ha de considerarse que al segundo se lo ha «enviado en sustitución de otra persona» a efectos de esa disposición**, de modo que no podrá acogerse a la norma particular establecida en la disposición para seguir sujeto a la legislación del Estado miembro en que su empleador ejerza normalmente sus actividades. No es relevante a este respecto la circunstancia de que los empleadores de los dos trabajadores de que se trate tengan su domicilio social en el mismo Estado miembro o en su caso mantengan vínculos personales u organizativos.

Seguridad Social

«Certificado A1»

Balandin

Sentencia 1

Sentencia del TJUE de 24 de enero de 2019 en el asunto C-477/17 Balandin

[par. 38] (...) como se desprende del considerando 11 del Reglamento n.º 1231/2010, el concepto de «residencia legal», en el sentido de dicho Reglamento, refleja la elección del legislador de la Unión de someter la ampliación del ámbito de aplicación *ratione personae* de los Reglamentos n.º 883/2004 y 987/2009 a los nacionales de terceros países sujetos al requisito previo de que estos residan legalmente en el territorio del Estado miembro de que se trate. Por lo tanto, **ese concepto es distinto del concepto de «residencia», en el sentido del artículo 1, letra j), del Reglamento n.º 883/2004.**

[par. 40] (...) se desprende de la página 6 de la exposición de motivos de la propuesta de Reglamento n.º 1231/2010 precisa igualmente que, para poder beneficiarse de los derechos derivados de las disposiciones del Reglamento n.º 883/2004 en un segundo Estado miembro, **estos nacionales no tienen que cumplir necesariamente el requisito de residencia, sino que pueden estar simplemente en desplazamiento, siempre que su estancia en el territorio de dicho Estado se ajuste a su legislación en materia de entrada y estancia.**

Seguridad Social

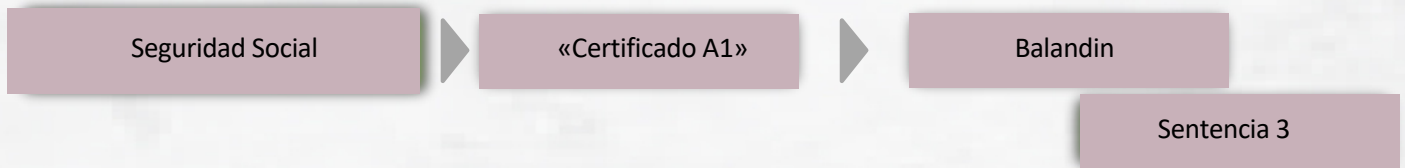
«Certificado A1»

Balandin

Sentencia 2

Sentencia del TJUE de 24 de enero de 2019 en el asunto C-477/17 Balandin

[par. 41] Por consiguiente, tanto la duración de la presencia de dichos nacionales en territorio de un Estado miembro como el hecho de que estos mantengan el centro habitual de sus intereses en un tercer país **no son determinantes, como tales, a efectos de determinar si «est[á]n residiendo legalmente en el territorio de un Estado miembro», en el sentido del artículo 1 del Reglamento n.o 1231/2010.**



Sentencia del TJUE de 24 de enero de 2019 en el asunto C-477/17 Balandin

[par. 47] (...) El artículo 1 del Reglamento n.º 1231/2010 debe interpretarse en el sentido de que **los nacionales de terceros países**, como los concernidos por el litigio principal, **que trabajan y residen temporalmente en diferentes Estados miembros para un empresario establecido en un Estado miembro, pueden invocar las normas de coordinación previstas en los Reglamentos n.º 883/2004 y 987/2009 con objeto de determinar a qué legislación de seguridad social están sujetos, siempre que permanezcan y trabajen legalmente en el territorio de los Estados miembros.**



[Sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2020 en el asunto C-17/19 Bouygues travaux publics

[par. 54] El artículo 11, apartado 1, letra a), y el artículo 12 bis, puntos 2, letra a), y 4, letra a), del Reglamento n.º 574/72, así como el artículo 19, apartado 2, del Reglamento n.º 987/2009, deben interpretarse en el sentido de que un certificado E 101, expedido por la institución competente de un Estado miembro, con arreglo al artículo 14, punto 1, letra a), o al artículo 14, punto 2, letra b), del Reglamento n.º 1408/71, a trabajadores que ejercen sus actividades en el territorio de otro Estado miembro, y un certificado A 1, expedido por dicha institución, con arreglo al artículo 12, apartado 1 ó al artículo 13, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004, a tales trabajadores, son vinculantes para los órganos jurisdiccionales de este último Estado miembro únicamente en materia de seguridad social.

Seguridad Social

«Certificado A1»

AFMB

Sentencia del TJUE de 16 de julio de 2020 en el asunto C-610/18 AFMB

[par. 82] El artículo 14, punto 2, letra a), del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 (...) y el artículo 13, apartado 1, letra b), inciso i), del Reglamento (CE) n.º 883/2004 (...) deben interpretarse en el sentido de que **el empleador de un conductor de vehículos de transporte internacional por carretera, a efectos de estas disposiciones, es la empresa que ejerce el poder de dirección efectivo sobre dicho conductor, por cuya cuenta corren de hecho los correspondientes costes salariales y que dispone de la facultad efectiva para despedirlo, y no la empresa con la que el conductor ha celebrado un contrato de trabajo y que figura formalmente en ese contrato como empleador del conductor.**

Seguridad Social

«Certificado A1»

DRV Intertrans

Sentencia del TJUE de 2 de marzo de 2023 en los asuntos acumulados C-410/21 y C-661/21 DRV Intertrans

[par. 84 apartado 1] El artículo 5 del Reglamento (CE) n.º 987/2009 (...), debe interpretarse en el sentido de que un **certificado A1** expedido por la institución competente de un Estado miembro **vincula a las instituciones y órganos jurisdiccionales del Estado miembro en el que se realiza el trabajo**, incluso cuando, a raíz de una solicitud de revisión y retirada presentada por la institución competente de este último Estado miembro a la institución emisora, esta ha declarado la suspensión provisional de los efectos vinculantes de dicho certificado hasta que resuelva con carácter definitivo esa solicitud.

No obstante, en tales circunstancias, **un órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que se realiza el trabajo**, que conoce de un procedimiento penal seguido contra personas sospechosas de haber obtenido o utilizado fraudulentamente el mismo certificado A1, **puede constatar la existencia de un fraude y, en consecuencia, no tener en cuenta dicho certificado**, a efectos del procedimiento penal, siempre que,

- por una parte, **haya transcurrido un plazo razonable sin que la institución emisora haya procedido a la revisión de la procedencia de la expedición de ese certificado** y haya adoptado una posición sobre la información concreta presentada por la institución competente del Estado miembro de acogida por la que se cree que el citado certificado fue obtenido o invocado de manera fraudulenta, en su caso, anulando o retirando el certificado controvertido, y
- que, por otra parte, **se respeten las garantías inherentes al derecho a un juicio justo** que deben **concederse a esas personas**.

Seguridad Social

«Certificado A1»

ZUS O/Toruń

Conclusiones del Abogado General De la Tour de 22 de junio de 2023 en el asunto C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

[par. 61]

propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Sąd Najwyższy (Tribunal Supremo, Polonia) del siguiente modo:

«Los artículos 5, 6 y 16, por una parte, y los artículos 2 y 20, por otra, del Reglamento (CE) n.º 987/2009 (...),

- deben interpretarse en el sentido de que **una institución** que, a raíz de comprobaciones efectuadas por iniciativa propia, haya constatado que **ha expedido indebidamente** un certificado A1, **puede retirarlo sin iniciar previamente un procedimiento de diálogo y conciliación con las instituciones competentes de los Estados miembros afectados** con el fin de determinar la legislación aplicable.

No obstante, dicha institución está obligada a informar lo antes posible de su decisión de retirada a las instituciones competentes de los Estados miembros afectados.»

Seguridad Social

«Certificado A1»

ZUS O/Toruń

Sentencia del 16 de noviembre de 2023 en el asunto C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

An institution which has found, following verifications carried out on its own initiative, that it has incorrectly issued an A1 Certificate, may withdraw it without first initiating a dialogue and conciliation procedure with the competent institutions of the Member States concerned with a view to determining the applicable legislation. However, that institution is required to inform the competent institutions of the Member States concerned of its withdrawal decision as soon as possible.



Parte IV

Impuesto sobre la renta

Impuesto sobre la renta



Acuerdo bilateral para evitar la doble
imposición

Los ingresos procedentes del trabajo realizado en dos
Estados miembros sólo tributan en uno de ellos.

La regla de los 183 días.

Parte V

Límites de la libertad de prestación de servicios

**Libre prestación de servicios frente a libertad de
establecimiento**

Los límites de la libre
circulación de servicios

Sentencias del TJUE

.....

Los límites de la libre circulación de servicios están definidos por varios elementos.

Se han desarrollado en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE.

Entre ellos figuran:

- **TIEMPO** (de la prestación de servicios)
- **INFRAESTRUCTURA** (o la falta de ella en el Estado de acogida)
- (en relación con lo anterior) **DIFERENCIA ENTRE LA LIBERTAD DE TRANSFERENCIA DE SERVICIOS Y LA LIBERTAD DE EMPRESA**

TIEMPO

INFRAESTRUCTURA

LIBRE CIRCULACIÓN DE
SERVICIOS vs. (LIBERTAD DE)
ESTABLECIMIENTO

Según la jurisprudencia del TJUE, **la intención del empresario (desplazador)** debe ser el factor decisivo.

Los límites de la libre
circulación de servicios

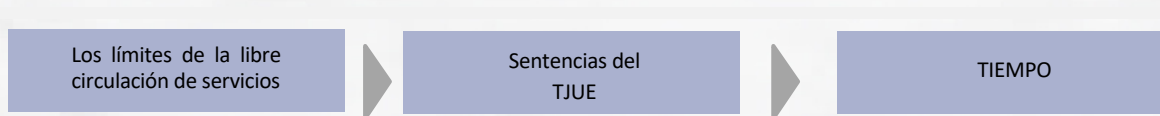
Sentencias del TJUE

TIEMPO

TIEMPO (de prestación de servicios)

*«También se desprende de una jurisprudencia reiterada que **no existe ninguna disposición en el Tratado que determine en abstracto la duración o la frecuencia** a partir de la cual la prestación de un determinado servicio o de un determinado tipo de servicio ya no puede considerarse prestación de servicios en el sentido del Tratado.*

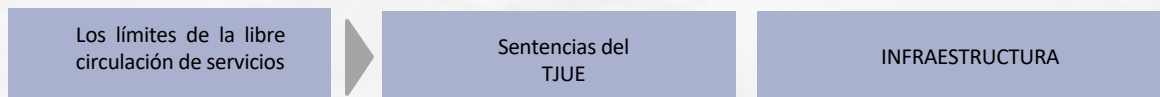
*Así pues, **el concepto de servicio en el sentido del Tratado puede abarcar servicios de naturaleza muy diferente, incluidos los servicios que se prestan durante un período prolongado, por ejemplo, durante varios años.**»*



TIEMPO (de prestación de servicios)

La restricción relacionada con la premisa temporal **es la realización de la actividad «sin limitación previsible en el tiempo».**

En este caso, las actividades de la empresa **no están sujetas a las disposiciones sobre libre prestación de servicios.**



INFRAESTRUCTURA (la falta de la misma en el Estado de acogida)

*"el mero hecho de que **un operador establecido en un Estado miembro preste servicios idénticos o similares** con mayor o menor frecuencia o de forma más o menos regular en otro Estado miembro **sin disponer en dicho Estado de la infraestructura que le permita ejercer sus actividades profesionales de forma estable y continuada (...)** no basta para que se le considere establecido en dicho Estado miembro [de acogida]".*

- **Falta de infraestructura en el Estado de acogida** según el TJUE = posibilidad de prestar legalmente servicios allí.

Los límites de la libre
circulación de servicios

Sentencias del
TJUE

INFRAESTRUCTURA

INFRAESTRUCTURA (la falta de la misma en el Estado de acogida)

Poseer y utilizar infraestructuras en el país de acogida (especialmente para captar clientes) **implica ejercer otra libertad de la UE (distinta de la libre prestación de servicios): la libertad de establecimiento.**

*«el ejercicio de la libertad de establecimiento por un empresario presupone (la existencia de) **una instalación que sea permanente y estable (...) y que constituya el centro de la actividad profesional ejercida en el Estado de establecimiento frente a un número indeterminado de clientes**».*

Los límites de la libre
circulación de servicios

Sentencias del
TJUE

INFRAESTRUCTURA

INFRAESTRUCTURA (la falta de la misma en el Estado de acogida)

*«el concepto de establecimiento en el sentido de las disposiciones del Tratado relativas a la libertad de establecimiento presupone **el ejercicio efectivo de una actividad económica mediante un establecimiento permanente en dicho Estado por tiempo indefinido**».*

El TJUE, en el contexto de la libertad de establecimiento, declaró que *«[tiene por objeto] permitir a un ciudadano de la Unión participar, de manera estable y continua, en la vida económica de un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen y beneficiarse de ello **mediante el ejercicio efectivo de una actividad económica en el Estado miembro de acogida durante un período indeterminado a través de una infraestructura permanente**».*

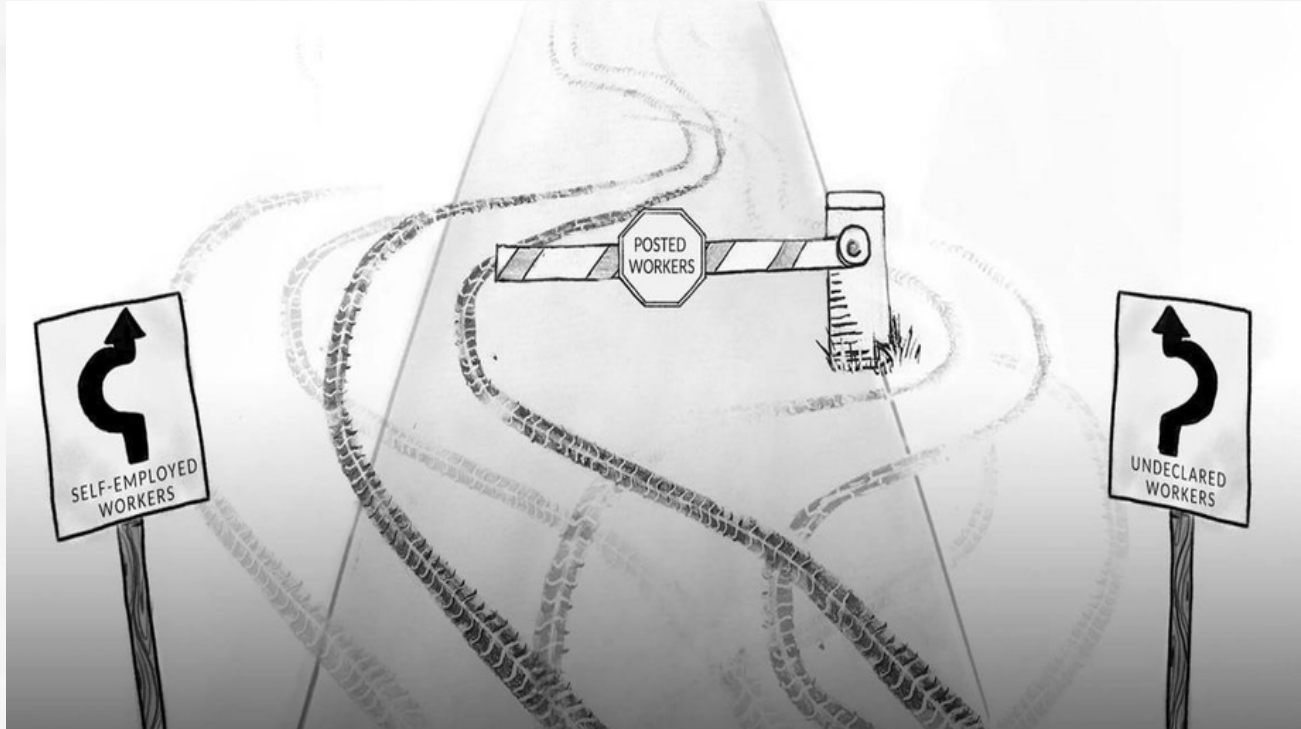
Los límites de la libre
circulación de servicios

Sentencias del
TJUE

Servicios versus
establecimiento

LA DISTINCIÓN ENTRE LIBRE CIRCULACIÓN DE SERVICIOS Y LIBERTAD DE ESTABLECIMIENTO

*«la libre prestación de servicios significa, en particular, la eliminación de toda discriminación contra un prestador de servicios por razón de su nacionalidad o por el hecho de estar establecido en un Estado miembro distinto de aquel en el que se prestan los servicios. La exigencia de que una empresa constituya un establecimiento permanente o una filial en el Estado miembro en el que presta servicios **se opone directamente a la esencia de la libre prestación de servicios**, ya que impide a los prestadores de servicios establecidos en otro Estado miembro prestar servicios en dicho Estado.»*



Parte VI

Desafíos y soluciones

Retos comunes para todas las areas:

- **Creación de obstáculos administrativos** por parte de los Estados miembros de acogida a las empresas extranjeras que desplazan trabajadores.
- **Incumplimiento de las condiciones de desplazamiento por parte de las empresas**

Retos comunes para todas las areas:

- Desplazamiento de nacionales de terceros países y su marco
- los llamados «visados Vander Elst».
- Guerra a gran escala en Ucrania

Retos comunes para todas las areas:

- cuestiones relativas al suministro de información («la bala de oro de la legislación de la UE»*)
* El término fue formulado por F. De Wispelaere & L. De Smedt in "Access to information on the posting of workers: Are we blinded by the importance given by EU legislation to the single official national website?" Policy Brief 2023/5. Viena: Centro Europeo

Retos para el sector de construcción

- Más de 3 millones de empresas, con una facturación anual superior a 1.5 billones de euros.
- El sector de la construcción de la UE emplea directamente y entre 2020 y 2021 tuvo una tasa media de crecimiento del empleo de alrededor del 3% [Análisis Estratégico ELA 2023].

Retos para el sector de construcción

- Empresas buzón en el sector de la construcción
- Autónomos ficticios
- Certificados A1 obtenidos de manera ilegal
- Horas extraordinarias e impago como incumplimiento de las condiciones de trabajo
- Digitalización del sector (¿o falta de ella?)

¿El llamado visado Vander Elst?



Annalena Baerbock
Ministra Federal de Asuntos
Exteriores, Alemania

Guerra en Ucrania (visto desde el punto de vista de Polonia)

- 1,35 millones de ciudadanos ucranianos antes del 24 de febrero de 2022
- 1,55 millones de ciudadanos ucranianos que llegaron después del 24 de febrero de 2022

Retos para el sector de cuidados

- Estrategia Europea de Cuidados
- Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles

Estrategia Europea de Cuidados



Estrategia Europea de Cuidados

- las formas atípicas de empleo y el desarrollo del trabajo en plataformas desempeñan un papel cada vez más importante en el ámbito de los cuidados, lo que **limita el acceso de los cuidadores a la protección social, los derechos laborales y la salud y la seguridad en el trabajo.**
- **La Comisión llama a los Estados miembros que apliquen el Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos.**

A este respecto, la Comisión pide a los Estados miembros *«que adopten medidas para formalizar y regular la situación específica de los trabajadores domésticos y los cuidadores internos».*

Estrategia Europea de Cuidados

Objetivos de la Estrategia Europea de Cuidados a domicilio:

- utilizar los fondos existentes de la UE para que los ciudadanos puedan acceder en igualdad de condiciones a cuidados de larga duración de alta calidad, en particular los cuidados en la comunidad y a domicilio;
- permitir que las personas mayores permanezcan en sus propios hogares el mayor tiempo posible, mejorar las condiciones de trabajo y el acceso a la formación para aumentar la competencia profesional de los cuidadores;
- revisar, en cooperación con las agencias de la UE, el cumplimiento de las normas de la UE sobre condiciones de trabajo, incluida la asistencia a domicilio.

Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles



Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles

25) La presente Recomendación se basa en el Derecho de la Unión sobre las condiciones de trabajo en lo que respecta a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, tales como Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo y Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, la conciliación de la vida profesional y la vida privada, tales como Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo y la salud y la seguridad en el trabajo, aplicable a los cuidados de larga duración y pertinente para este ámbito (...).

Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles

3. A los efectos de la presente Recomendación, serán aplicables las siguientes definiciones:

a. «cuidados de larga duración»: una gama de servicios y asistencia para las personas que, debido a su fragilidad o discapacidad mental o física durante un largo período, dependen de ayuda para llevar a cabo actividades de la vida diaria o necesitan determinados cuidados de enfermería permanentes; las actividades de la vida diaria para las que se necesita ayuda pueden ser las actividades de cuidado personal que una persona debe realizar cada día (actividades de la vida diaria como bañarse, vestirse, alimentarse, acostarse y levantarse de la cama, sentarse y levantarse de una silla, desplazarse, utilizar el retrete y controlar las funciones urinarias e intestinales) o pueden estar relacionadas con la vida independiente (actividades instrumentales de la vida diaria como la preparación de comidas, la gestión del dinero, la compra de alimentos o artículos personales, la realización de labores domésticas ligeras o pesadas y el uso del teléfono).

Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles

3. A los efectos de la presente Recomendación, serán aplicables las siguientes definiciones:

[...]

(c) «atención domiciliaria» cuidados de larga duración profesionales prestados en el domicilio particular del beneficiario por uno o varios trabajadores profesionales dedicados a los cuidados de larga duración;

[...]

(f) «cuidados no profesionales» cuidados de larga duración prestados por una persona del entorno social de la persona que necesita los cuidados, en particular la pareja, un hijo, un progenitor u otro familiar, que no está contratado como profesional de los cuidados de larga duración;

Soluciones comunes a todos los ámbitos:

- Hacer realidad (en la medida de lo posible) la libre prestación de servicios, a lo que podría contribuir una de las iniciativas más recientes en este sentido: el proyecto de **Informe de Enrico Letta sobre el futuro del mercado único**.

Soluciones comunes a todos los ámbitos:

- Informe solicitado por el Consejo Europeo de 30 de junio de 2023. Pidió «que se presente un informe independiente de alto nivel sobre el futuro del mercado único en su reunión de marzo de 2024 e invita a las próximas presidencias del Consejo y de la Comisión a que lleven adelante este trabajo, en consulta con los Estados miembros».

Soluciones comunes a todos los ámbitos:

- Desarrollo de iniciativas de digitalización, según lo previsto en la Comunicación de la Comisión de 6 de septiembre de 2023 sobre la digitalización de la coordinación de la seguridad social: facilitar la libre circulación en el mercado único, COM(2023) 501 final.

Soluciones comunes a todos los ámbitos:

- La Comisión pidió a los Estados miembros, entre otras cosas, que:
 - acelerar la aplicación nacional del Intercambio electrónico de información sobre seguridad social (EESSI) para que sea plenamente operativo a finales de 2024 en toda Europa;
 - participar plenamente en las actividades piloto de la tarjeta europea de seguridad social (ESSPASS).

Soluciones comunes a todos los ámbitos:

- La Comisión pidió a los Estados miembros, entre otras cosas, que (continuación):
 - ofrecer más procedimientos de coordinación de la seguridad social totalmente en línea. A tal fin, según la Comisión, los Estados miembros pueden basarse en el Reglamento de la Pasarela Digital Única, que prevé la entrega totalmente en línea de algunos procedimientos administrativos importantes a los ciudadanos y las empresas a más tardar el 12 de diciembre de 2023.

Soluciones comunes a todos los ámbitos:

- La Comisión pidió a los Estados miembros, entre otras cosas, que (continuación):
 - trabajar para introducir **las carteras de identidad digital de la UE (EUDI)**, que permitirán a los ciudadanos de la UE llevar consigo versiones digitales de los documentos que dan derecho a prestaciones, **como la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE)**.

Protección temporal de ciudadanos ucranianos en la UE

El mecanismo de protección temporal se activó por primera vez el 4 de marzo de 2022, sólo unos días después de que las fuerzas armadas rusas lanzaran una invasión en Ucrania.

Protección temporal de ciudadanos ucranianos en la UE

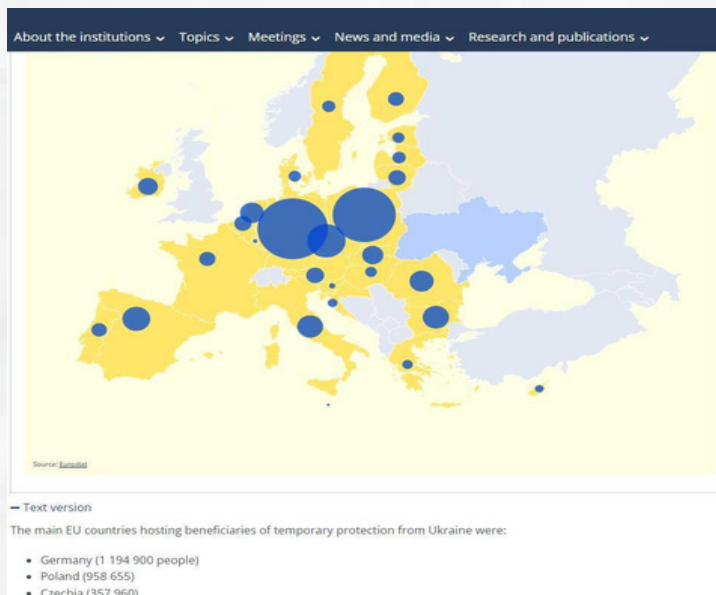
El Consejo ha acordado prorrogar la protección temporal para las personas que huyen de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania hasta el 4 de marzo de 2025.

Ahora los Estados miembros de la UE deben seguir su ejemplo.

Protección temporal

Principales países de la UE que acogen a beneficiarios de protección temporal procedentes de Ucrania

[Fuente: Comunicado de prensa de Consilium.europa.eu de 28 de septiembre de 2023].



Alemania: 1.194.900
Polonia: 958.655
República Checa: 357.960

Guerra a gran escala en Ucrania: Soluciones

Legislative response in Poland:

Ley especial de 12 de marzo de 2022 sobre la asistencia a los ciudadanos ucranianos en relación con el conflicto armado en el territorio de dicho Estado (Ley especial sobre Ucrania)



DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 12 marca 2022 r.

Poz. 583

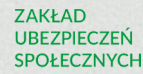
USTAWA

z dnia 12 marca 2022 r.

o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa¹⁾



Cooperation as a key to overcoming challenges in the field posting of workers from care, construction, transport and agriculture sectors



- Esta copia es gratuita -



Co-funded by
the European Union

“Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos”.

