



NEWSLETTER # 6

Diciembre de 2023

LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES Y SU DESPLAZAMIENTO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL

En esta nueva *NewsLetter* del proyecto, financiado con fondos de la Unión Europea, sobre la **cooperación como elemento clave para superar los retos en materia de desplazamiento de trabajadores de los sectores asistencial, construcción, transporte y agricultura**, queremos destacar las diferencias que existen entre la libre circulación de trabajadores y el desplazamiento de éstos en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Entre las Libertades Fundamentales que configuran el mercado único europeo (libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales y libertad de establecimiento), *la libre prestación de servicios* (artículo 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, TFUE); y la *libre circulación de personas* constituyen el marco en el que se encuadra el fenómeno transnacional del desplazamiento temporal de trabajadores en la Unión Europea.

Pero, ¿qué entendemos por *trabajador desplazado*? Para establecerlo, tenemos que acudir a la definición establecida por la *Directiva 96/71/CE*, que considera que un trabajador se encuentra desplazado cuando: **... durante un período de tiempo limitado, realiza su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que ejerce normalmente su actividad (Art. 2.1 Directiva 96/71)**

Esta definición establece una clara diferenciación entre lo que se considera *trabajador desplazado* con los que son trabajadores migrantes; con los que son producto de nuevas contrataciones, o los que prestan sus servicios en base a otra fórmula como pueden ser las “comisiones de servicio”.

Además, al hilo de la citada *Directiva* solo podemos entender por trabajador desplazado al que lo está en el ámbito de un Estado Miembro y procede de otro Estado Miembro.

Para que exista **desplazamiento de trabajadores** tienen que darse **4 características**:

- Que el desplazamiento sea temporal: Máximo 12 meses (prorrogables a 18 meses).
- Que el desplazamiento no se efectúe para sustituir a otro trabajador que ya haya llegado a ese período máximo de desplazamiento.
- Que haya una relación de dependencia (*vínculo orgánico*) del trabajador con la empresa de envío durante todo el período del desplazamiento.
- Y que el trabajo se realice por cuenta y en interés de la empresa de envío y en un centro de la empresa o de su grupo empresarial.

En consecuencia, tenemos que diferenciar, claramente, cuando nos referimos a personas trabajadoras migrantes de las que se encuentran realizando una prestación de servicios transnacional en el marco de un desplazamiento.