

**Equality in  
Mobility**



responsible movement  
of workers in EU

**ES**



**Informe del proyecto:**

**“Igualdad en la movilidad - flujo responsable  
de trabajadores en la UE”**

**VS/2015/0012**

## Índice

I. Datos generales .....	1
II. Objetivos del proyecto .....	4
III. Características legales del desplazamiento de trabajadores .....	6
IV. Escala de desplazamiento de trabajadores .....	12
V. Conclusiones y recomendaciones de las reuniones celebradas durante el Proyecto .....	15
VI. Última palabra .....	44

## I. Datos generales

“Igualdad en la movilidad - flujo responsable de trabajadores en la UE” (adelante Proyecto) se realizó entre el 1 de diciembre de 2014 hasta el 24 de mayo de 2016.

En el plazo indicado:

- Primero se llevaron a cabo acciones de organización y promoción completas que consistían, entre otros, en la preparación y divulgación de la información correspondiente entre las organizaciones sindicales con el objetivo de familiarizarla con las ideas y los objetivos del proyecto.
- El 17 de febrero de 2015 en Cracovia (Polonia) tuvo lugar la conferencia de apertura durante la cual los asistentes pudieron conocer los principales actos legislativos relativos al desplazamiento de trabajadores en la UE, así como tuvieron la oportunidad de escuchar las ponencias de los expertos invitados. Los representantes de los sindicatos discutieron también sobre los problemas más frecuentes relacionados con el desplazamiento de trabajadores en cada uno de los países.
- El 28 de mayo de 2015 en Riga (Letonia) tuvo lugar la reunión del Comité Directivo (dos delegados de cada uno de los países

participantes en el proyecto) durante la cual se fijaron los principios de organización de reuniones de mesa redonda en cada uno de los países socios. Debido a la peculiaridad del problema, se tomó la decisión de que las reuniones iban a organizarse en presencia de las partes activamente participantes en la formación del ordenamiento jurídico y con práctica en el área en cuestión (representantes de las organizaciones sindicales, órganos de inspección de trabajo nacionales, instituciones gubernamentales, de la doctrina del derecho de trabajo y organizaciones de empresarios).

- En el periodo desde septiembre hasta diciembre de 2015, en los países colaboradores (Polonia, Letonia, Lituania, Rumanía, Francia, España) se celebraron las reuniones nacionales (mesas redondas) en que, aparte de los representantes del país organizador, participaron los representantes de cada una de las organizaciones sindicales participantes en el Proyecto.
- El 24 de mayo de 2016 en Bruselas (Bélgica) tuvo lugar la conferencia de cierre en que se resumieron el proyecto y las reuniones nacionales celebradas, se presentaron las recomendaciones e directrices, así como se escucharon las ponencias de los representantes de las organizaciones sindicales participantes en el Proyecto. Además, en la conferencia participaron también: Bogusław Liberadzki, eurodiputado, y Ulisses Garrido, director del Departamento de Educación de la ETUI, quienes presentaron a los asistentes las

nuevas propuestas de la Comisión Europea relacionadas con los trabajadores delegados.

En el proyecto tomaron parte las organizaciones sindicales de 6 Estados Miembros de la UE:

- Federación Polaca de los Sindicatos - Polonia,
- Constructores Sindicato Letón - Letonia,
- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid - España,
- Lietuvos Profesiniu Sajungu Konfederacija (LPSK) - Lituania,
- Confederation Generale du Travail (CGT) - Francia,
- Confederatia Nationala Sindicala „Cartel Alfa” - Rumanía.

En todas las reuniones realizadas en el marco del proyecto participaron varias centenas de personas que representaban distintos grupos, entre ellos, los miembros de las citadas organizaciones sindicales, así como científicos, expertos y especialistas invitados de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. En los debates activamente participaron los representantes de los órganos de inspección de trabajo quienes señalaron lagunas legales y problemas prácticos en la aplicación del derecho nacional y comunitario relativo a los trabajadores delegados.

## II. Objetivos del proyecto

Objetivos principales del proyecto:

- mejora de la colaboración internacional entre los respectivos órganos nacionales y colaboradores sociales implicados en la monitorización y aplicación correcta de las normas relativas al desplazamiento de trabajadores;
- elaboración de estrategias de información internacionales y nacionales con el objetivo de llegar a los trabajadores y empresas interesados proporcionándoles los conocimientos acerca de los derechos y obligaciones relacionados con la ejecución del trabajo por parte de los trabajadores delegados;
- aumento de la confianza mutua entre las partes interesadas, incluyendo la mejora de la colaboración entre las organizaciones sindicales y las autoridades nacionales;
- elaboración y promoción de iniciativas relacionadas con el intercambio de las mejores prácticas en el marco del desplazamiento de trabajadores;
- promoción de la colaboración internacional entre las partes interesadas, en particular en el área en cuestión;
- análisis detallado de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, relativa al desplazamiento

de trabajadores en el marco de una prestación de servicios y Directiva 2014/67/UE, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE.

### III. Características legales del desplazamiento de trabajadores

La regulación formal-legal de la cuestión de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios en el mercado común se produjo en el año 1996 cuando la Comunidad Europea aprobó la primera Directiva 96/71/CE (adelante Directiva Básica o Directiva 96/71/CE), en vigor hasta el día de hoy. La libertad de prestación de servicios se ve en el hecho de poder delegar temporalmente a sus trabajadores para que realicen los trabajos en el territorio de otro Estado Miembro.

Por lo general, el objetivo principal de la Directiva fue garantizar los estándares de empleo adecuados y eliminar la inseguridad en el área de prestación de servicios. La Directiva analizada se aplica a 3 casos de una prestación de servicios temporal y transfronteriza consistentes en:

- desplazamiento de trabajadores por parte de la empresa por su propia cuenta y bajo su gestión al territorio de otro Estado Miembro, en el marco del contrato firmado entre la empresa que delega a los trabajadores y el receptor de los servicios que lleva a cabo la actividad en el respectivo Estado Miembro,

- desplazamiento de trabajadores a una planta o empresa perteneciente al grupo de empresarios al territorio de otro Estado Miembro,
- desplazamiento de trabajadores para el territorio de otro Estado Miembro en régimen de empresa de empleo temporal o alquiler de un trabajador a una empresa por parte de la agencia.

Cabe mencionar que en todos los casos citados, durante todo el periodo de desplazamiento, entre el trabajador desplazado y la empresa que delega debe existir una relación de trabajo. El trabajador desplazado sigue siendo el empleado de la empresa que le ha enviado al extranjero y su estancia en el extranjero es temporal.

Los trabajadores delegados para el trabajo en el extranjero están sujetos a la legislación del país en que la empresa tiene su sede. Sin embargo, tienen ciertos derechos en el Estado Miembro donde prestan su trabajo. La Directiva 96/71/CE en su art. 3º da garantías para el trabajador desplazado en forma de las condiciones básicas de empleo vigentes en el país receptor siempre que éstas sean más favorables que las condiciones de empleo del trabajador desplazado vigentes hasta ahora. Lo anterior se refiere a: salario mínimo, horas de trabajo máximas, descanso mínimo y vacaciones pagada, normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, entre otros.

La aplicación por muchos años de la Directiva 96/71/CE ha mostrado que existe la necesidad de mejorar la implementación y ejecución de los principios relacionados con el desplazamiento de trabajadores. Surgió una serie de abusos e irregularidades que afectaron sobre todo los derechos e intereses de los trabajadores desplazados. También se indicaban los problemas relacionados con la implementación correcta de la Directiva en cada uno de los Estados Miembros, así como la falta de comprensión de sus objetivos y tareas.

Con el objetivo de reforzar la eficacia de la normativa actual, incluidas su ampliación y aclaración, así como la mejora de la protección de los derechos de trabajadores desplazados, el día 15 de mayo de 2014 se promulgó la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/67/UE, 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 que entro en vigor el día 17 de junio de 2014 (adelanta Directiva de implementación o Directiva 2014/67/UE).

Los principios más relevantes de la Directiva de implementación incluyen:

- implementación de medidas para los órganos de control de todos los Estados Miembros de la UE relacionadas con la legalidad del desplazamiento de trabajadores y la prevención de abusos y elusión art. 4º);
- garantía de un mejor acceso a la información relativa a las condiciones de empleo de un trabajador desplazado e intercambio de información más rápido entre los Estados Miembros (art. 5): para ello hay que crear una página nacional y oficial donde se coloque la información acerca de las condiciones de empleo de modo claro, expreso y completo; además de las normas legales de aplicación común, en la página web deberán incluirse convenios colectivos y cualquier otra fuente del derecho de trabajo a aplicar a los trabajadores desplazados;
- refuerzo de la colaboración administrativa de los respectivos órganos, intercambio de respectivos funcionarios y prestación rápida de ayuda recíproca con el objetivo de implementar, aplicar y ejecutar las Directivas en cuestión (arts. 6º y 8º); entre otros, se prevé la entrega de información registral (contribuyente del IVA) por vía electrónica lo más rápido posible, como máximo en 2 días laborales, y de otra, como máximo en el plazo de 25 días laborales a contar

desde la fecha de obtención de una solicitud, salvo que los Estados Miembros hayan acordado un plazo más corto;

- en el sector de construcción: implementación de así llamada responsabilidad solidaria en caso de subcontratación del contratista y subcontratista por obligaciones en relación con la remuneración atrasada de los trabajadores desplazados del subcontratista (art. 12º);
- puesta en marcha de la ejecución transfronteriza de multas y sanciones (cap. VI); en práctica, hasta ahora las multas y sanciones administrativas no han sido ejecutadas fuera de las fronteras del país que las ha interpuesto;
- puesta en marcha de una lista de medidas de control con el único objetivo de implementar la Directiva relacionada con el desplazamiento de trabajadores y serán justificadas y proporcionales (art. 9º):

En la Directiva de implementación se subraya también la enorme importancia de los órganos de inspección de trabajo nacionales, organizaciones de colaboradores sociales y otros órganos de monitorización. Para los sindicatos se prevé la posibilidad de presentar quejas y emprender acciones jurídicas o administrativas contra los empresarios que violen los derechos de los trabajadores desplazados.

Los países de la UE deben transponer la Directiva de implementación a la legislación nacional hasta el día 18 de junio de 2016. Una parte de los Estados Miembros ya está aplicando las soluciones actuales previstas en la Directiva de implementación (ej. Bélgica o Dinamarca) y otros parcialmente ya han adaptado las normas que implementan sus disposiciones (Francia). Además, en julio de 2014 Francia aprobó la llamada así Ley de Savara que, entre otros, proponía los nuevos requisitos relacionados con el desplazamiento de trabajadores a trabajar en el territorio francés (incluida la obligación de designar a un representante de la empresa que delega a los trabajadores en el territorio de Francia con el objetivo de mantener contactos continuos con los servicios franceses de la inspección de trabajo).

## IV. Escala de desplazamiento de trabajadores

La entrada de Polonia, Letonia, Lituania, Rumanía y otros nuevos países a la UE abrió a las empresas de dichos países el camino para la libre prestación de servicios y permitió el desarrollo dinámico de este sector de economía. Las empresas obtuvieron la oportunidad de expandirse en los mercados de 25 países: 15 de la “vieja” UE y 10 nuevos. Los países de grandes economías, tales como Alemania, Francia, Gran Bretaña, resultaron ser una dirección natural para el desarrollo de los servicios. Entre otros destinos populares de desplazamiento se encuentran también España, Bélgica, Países Bajos y países nórdicos.

Los asuntos relacionados con el desplazamiento de trabajadores son especialmente importantes para Polonia que lidera la lista de los países que delegan a los trabajadores a otros países de la UE, en particular, a Francia, Alemania, Gran Bretaña y Países Bajos. Además de Polonia que en el año 2014 delegó a más de 400 mil de personas, los mayores “exportadores” de empleados son Alemania y Francia.

El problema es importante también para los nuevos Estados Miembros, ya que para ellos el desplazamiento de trabajadores podrá

ser una alternativa para la migración económica que considerablemente ha reducido el potencial de trabajadores en los mercados de trabajo, así como da mejores ingresos para los trabajadores y es una oportunidad para el desarrollo de la empresa. Se subraya que los servicios prestados en el marco de delegación de trabajadores es una de las pocas ventajas competitivas de estas economías en la UE.

De acuerdo con los datos recopilados por la UE, el número de trabajadores desplazados en la UE entre los años 2010 y 2014 aumentó en un 45%. En 2014 en la UE había 1,9 millón de trabajadores desplazados en comparación con 1,3 millón en 2010 y 1,7 millón en 2013. El tiempo medio de desplazamiento es de cuatro meses<sup>1</sup>. Así que la escala de desplazamiento de trabajadores sigue creciendo, aunque hay que recordar que estos trabajadores en total constituyen tan solo un 0,7 % de la mano de obra en la UE.

El proceso de desplazamiento atañe a muchos sectores: desde el de construcción hasta el de telemática. Últimamente, en el contexto de desplazamiento cada vez más se habla de los servicios prestados por los transportistas en el marco del transporte internacional por carretera. Surge directamente la cuestión de interpretar las disposiciones de las

---

<sup>1</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-16-467\\_pl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_pl.htm)

Directivas de desplazamiento de trabajadores en relación con este grupo profesional, dado que cada vez hay más preguntas y dudas relacionadas con la naturaleza de trabajo de los conductores, así como la práctica aplicada por algunos países de la UE al respecto.

La mayor participación en la contratación de trabajadores desplazados tiene el sector de construcción ya mencionado en que se emplea a un 43,7% de los trabajadores. Otros sectores son: industria manufacturera (21,8%), educación, salud y servicios sociales (13,5%), así como servicios para el negocio (10,3%).

Los nuevos países de la UE son al mismo tiempo los países que reciben a trabajadores de otros Estados Miembros, aunque la escala de este fenómeno es pequeña. Como ejemplo de un sector que emplea a muchos extranjeros pueden servir aquí los servicios bancarios o publicitarios y productivos. Sin embargo, hay que esperar que, por razones de seguridad, los mercados de trabajo de estos países dentro de más de diez años necesitarán recursos de trabajo externos.

## V. Conclusiones y recomendaciones de las reuniones celebradas durante el Proyecto

En todas las reuniones, tanto en la conferencia de apertura como en las “mesas redondas nacionales, el tema de desplazamiento de trabajadores despertaba debates agitados y muchas preguntas. Eso se debe sobre todo al hecho de que los países de Europa Central y Oriental activamente participan en el desplazamiento de un gran número de trabajadores y los conocimientos acerca de soluciones prácticas en la materia de funcionamiento de las regulaciones, tanto las Directivas como las legislaciones de cada uno de los Estados Miembros son imprescindibles. El problema interesó mucho también a los representantes de los países que reciben a un gran número de trabajadores desplazados, debido a las prácticas notorias de las empresas que los delegan que, a juicio de los asistentes, conducen a la violación de derechos e intereses de los empleados causando el dumping social, entre otros.

Las reuniones se organizaban de modo que se permitiese el intercambio completo de experiencias y opiniones durante los debates y ponencias de las personas representantes de un grupo máximamente amplio de órganos e instituciones que se dedicaban al tema en cuestión. Además de los representantes de los sindicatos colaboradores, en los debates participaron los representantes de la ciencia, doctrina y práctica

de las instituciones estatales (ministerios, órganos de inspección de trabajo nacionales, tribunales, ministerio fiscal, órganos administrativos y de control, etc.), así como de las organizaciones no gubernamentales. Durante los debates tomaron la palabra también los representantes de las organizaciones de empresarios quienes apuntaban cuestiones relevantes desde el punto de vista de un empresario que delega a un trabajador a otro país de la UE.

Los asistentes tuvieron la oportunidad de escuchar las ponencias de los científicos, entre ellos se encontraban profesora Catalina Bonciu (Alma Mater) o doctor Marek Benio (Universidad de Silesia, IMP), que presentaron sus opiniones relacionadas con los trabajos más recientes de la Comisión Europea en la materia de desplazamiento de trabajadores.

Durante los debates se apuntaba sobre todo la **complejidad bastante de lo establecido en las Directivas**. La aplicación de las mismas conlleva mucha confusión y malentendidos, hasta entre los órganos administrativos, de control o supervisión que normalmente dedican su trabajo al desplazamiento de trabajadores.

La situación se vuelve todavía más complicada si se considera el hecho de que en muchos Estados Miembros no se han implementado las Directivas de implementación, lo que causa más problemas a la

hora de reclamar sus derechos por parte de un trabajador desplazado o colaborar por parte de los órganos correspondientes a la hora de perseguir a un empresario injusto que viole las regulaciones legales en vigor. Por tanto, regía la convicción de que las regulaciones en cuestión **tendrían que simplificarse y su interpretación debería acercarse hasta que posible en todos los Estados Miembros** para que su **aplicación sea clara, coherente y común** sin causar divergencias interpretativas.

Los asistentes apuntaban también el tema de la **falta de plena comprensión de lo que significa el desplazamiento de trabajadores** en el marco de una prestación de servicios. Dado que muchas veces el desplazamiento de trabajadores se confunde con el principio de libre circulación de trabajadores que a cada ciudadano le da el derecho al desplazamiento libre a otro Estado Miembro con el objetivo de trabajar y al mismo tiempo vivir allí. El desplazamiento de trabajadores no se basa en la libre circulación de personas, sino en la libre prestación de servicios dentro de la UE. Ha habido casos que las acciones se dirigían a un grupo de destinatarios inadecuado, por ejemplo, a inmigrantes económicos.

Un tema importante para los países que delegan a los trabajadores tocaba la cuestión de llamada así **fuga de cerebros** que de manera especial afectó los países de Europa Central y Oriental. Ese fenómeno atañe sobre todo a los jóvenes que con una formación buena recibida

en las universidades nacionales, en búsqueda de mejores condiciones de desarrollo, trabajo y vida, abandonan sus patrias, porque no quieren o no pueden encontrar empleo allí. Sin embargo, la lucha contra este fenómeno es extremadamente difícil debido a las desigualdades de remuneraciones en los Estados Miembros que favorecen la toma de una decisión de emigración económica en vez de, por ejemplo, continuar el trabajo en el marco de desplazamiento. El aumento de la salida de trabajadores al extranjero afectará negativamente en las economías de los países de Europa Central y Oriental, incluido el crecimiento del déficit de trabajadores en los sectores seleccionados en los mercados de trabajo nacionales. Sobre todo los representantes de empresarios apuntaban el riesgo de salida de trabajadores en el marco de la emigración económica. Veían también ese peligro en el contexto de las ideas recientes de la Comisión Europea en lo relacionado con los principios de desplazamiento de trabajadores.

Los sindicalistas debatiendo sobre las posibles áreas de mejora de la situación de los trabajadores desplazados, primero apuntaban la necesidad de **mejora significativa del acceso a la información para todas las partes implicadas**: trabajadores, empresarios, órganos administrativos y de control. Cabe mencionar que bajo la Directiva 96/71/CE el problema básico es la falta de conocimientos, por ejemplo, en lo relacionado con la remuneración y otras condiciones de empleo para las personas que prestan trabajo en los países de la UE. Hoy en

día, la UE reúne a 28 países y cada uno de ellos regula las condiciones de empleo y remuneración de modo distinto, siendo diferente el salario mínimo. Dado que en este tema prevalece la legislación nacional a la comunitaria. Por tanto, en esta multitud de regulaciones de cada uno de los países es muy difícil encontrar éstas aplicables al desplazamiento de trabajadores.

En práctica, las partes participantes en el proceso de desplazamiento de trabajadores desde el principio tuvieron problemas con llegar a la información adecuada y necesaria. Eso se relacionaba también con el desconocimiento del idioma de un país en cuestión, así como con las posibilidades obviamente limitadas de actuaciones por parte de los trabajadores desplazados en un entorno ajeno. Todo ello hace que en muchos casos los trabajadores desplazados no sepan de sus derechos mínimos en el país donde prestan el trabajo y a los empresarios injustos tal situación abra el camino para abusos.

Durante los debates se apuntaban deficiencias en la Directiva 96/71/CE en lo relacionado con la toma de medidas oportunas por parte cada uno de los Estados Miembros para que la información relativa a las condiciones de trabajo y emplea esté disponible al público. Tal disposición en ningún caso garantiza el acceso adecuado a la información y, en práctica, debido a su carácter impreciso, no es una

herramienta eficaz para determinar la política de información en cada uno de los países de la UE.

Por tanto, se valoraron mucho las soluciones incluidas en la Directiva de implementación: todos las consideraron una de las cuestiones esenciales a implementar lo más rápido posible en todos los Estados Miembros. La **mejora del acceso a la información**, en particular a través de una página web nacional en cada uno de los países en que, de manera clara, detallada y cómoda se muestren las condiciones de empleo o los elementos de la legislación nacional o regional, **significativamente perfeccionará sobre todo la situación de un trabajador desplazado.**

Se espera también la obligación de divulgar entre los trabajadores y prestadores de servicios la **información oportuna en forma de un folleto gratuito**, redactado también en los idiomas más adecuados desde el punto de vista de la demanda en el mercado laboral. Se habló sobre las iniciativas autónomas en cada uno de los países emprendidas con el objetivo de facilitar a un trabajador desplazado la obtención de información correspondiente, ej. información obtenida por medio de SMS, servicios de asistencia telefónica o puntos de información en las fronteras.

**En lo relacionado con la política de información** los sindicalistas apuntaban también el **papel importante de las organizaciones sindicales** que también es subrayado por el legislador comunitario en las Directivas. Desde hace mucho tiempo los sindicatos activamente participan en la formación de buenas prácticas en lo relacionado con el desplazamiento de trabajadores. Con el objetivo de proporcionar la información necesaria y ayudar a los órganos nacionales al respecto, llevan a cabo las campañas informativas, redactan folletos, boletines informativos, guías o secciones especiales en sus propias páginas web donde colocan la información correspondiente a los interesados. Esta forma de actuación es muy eficaz en combinación con el funcionamiento de los sindicatos en muchas plantas y lugares de trabajo donde se encuentran los trabajadores desplazados. Los representantes sindicales pueden llegar de manera directa y rápida al interesado que ya no tiene que concentrarse en buscar la fuente de la información necesaria.

Asimismo es importante que junto con la información los sindicalistas puedan aclarar todas las dudas y responder a las preguntas de un trabajador desplazado facilitando y agilizando la defensa de sus derechos e intereses. El esquema de funcionamiento de los sindicalistas consistente en **llegar al trabajador con la información directamente en la planta** se evaluó como uno de los modos más eficaces para la defensa de los derechos e intereses de un trabajador desplazado.

A la hora de intercambiar las experiencias se citaban ejemplos de desplazamiento de trabajadores de los sindicalistas nacionales a cada una de las centrales sindicales en otros países **con el objetivo de prestar ayuda a los interesados en su lengua materna**. Sin duda, es una acción muy útil, dado que el contacto en el lugar de prestación del trabajo con una persona que en la lengua materna del trabajador desplazado es capaz de dar la información correspondiente o prestar ayuda legal. Todo eso, obviamente, hace que la posición de tal trabajador sea más fuerte y le dé un gran confort psíquico. Cabe mencionar que organización sindical polaca, OPZZ, tenía a su representante en Inglaterra o Suiza que allí ayudaba a los trabajadores desplazados y otros que por fines económicos habían abandonado Polonia. La actividad de tal sindicalista fue muy bien evaluada, también desde el punto de vista de su eficacia.

Aquí cabe subrayar que las **barreras lingüísticas** en muchos casos son un obstáculo significativo para un trabajador desplazado y dificultan la colaboración con las personas u órganos que quieran prestar una ayuda rápida y eficaz.

Los asistentes consideraron que en la colaboración futura tendían a aplicar los mecanismos de **“asistencia” en un país determinado a los trabajadores desplazado** según las condiciones más acordes a las necesidades de los empleados. Aquí surge la cuestión de obtener

medios financieros necesarios y adicionales que permitirán la ejecución de tareas en el área descrita.

Un aspecto sumamente importante es la potencial **participación de los sindicatos** en nombre y a favor de los trabajadores desplazados **en todos los procedimientos judiciales o administrativos**. La asistencia legal al respecto, amigable y fácilmente accesible a un trabajador, además de la política de información, puede resultar ser la acción clave en la estrategia de una organización sindical en el área de desplazamiento de trabajadores. La asistencia legal prestada por los profesionales con experiencia que conozcan las cuestiones de desplazamiento de trabajadores y esquemas de estafas y abusos obviamente será más eficaz y eficiente. Para ello, hay que realizar acciones informativas entre las centrales sindicales con el objetivo de garantizar ayudas en materia legal mutuas, así como cualquier otra colaboración en lo relacionado con la protección de los derechos de un trabajador desplazado en su lugar de trabajo. Los sindicalistas subrayaban que en muchos países tal asistencia legal ya se había prestado por parte de los sindicatos locales y, en gran parte de los casos, terminó con éxito que se traducía en un fallo a favor de los trabajadores.

En el marco de la política de información de los sindicatos se subrayaba mucho la **necesidad de estrechar la colaboración internacional entre ellos**. Con el objetivo de reforzar el cumplimiento

de las regulaciones de desplazamiento debe existir un **sistema de información sindical**, independiente de otros sistemas ya en funcionamiento o recién creados. En el marco de este sistema habrá que **crear una red de puntos de contacto** o de nombre y apellidos indicar a las personas que podrán dar la información necesaria de inmediato para poder resolver el problema o prestar asistencia legal en el país determinado.

El acceso rápido a la información y documentos en la lengua correspondiente afectará favorablemente al cumplimiento de plazos y procedimientos en expedientes judiciales o administrativos, entre otros. Por tanto, las acciones citadas requieren **mejores contactos entre los sindicatos**, búsqueda de personas que conozcan por lo menos el inglés, así como realizar la colaboración bilateral al corriente. Asimismo es importante **atraer a más expertos sindicales** con experiencia en esta área, dado que el número actual de sindicalistas expertos en muchas organizaciones sindicales todavía no es satisfactorio.

En el marco de la colaboración sindical surgió también la idea de así llamados **sindicatos temporales**. Su funcionamiento consistiría en que en caso de desplazamiento de trabajadores de Polonia, Rumanía, Letonia o Lituania, una central sindical correspondiente en este país informaría a un sindicato adecuado en el país a que se desplazan los trabajadores. Entonces desde el principio un trabajador desplazado

estaría bajo la “tutela” de un sindicato en el lugar de prestación de trabajo, el cual podrá controlar las condiciones de su empleo, prevenir abusos y prestar asistencia, si procede. En tal situación, el trabajador desplazado que viene a trabajar, por ejemplo, en Francia tendría un representante garantizado de sus derechos e intereses en forma de uno de los sindicatos franceses que funcionen en la empresa. Obviamente, el trabajador delegado temporalmente pertenecería a esa organización sindical durante el periodo de prestación de trabajo.

Los asistentes de manera unánime consideraron la idea muy interesante, dado que muchas veces ocurre que el trabajador desplazado está buscando ayuda demasiado tarde, cuando el tiempo transcurrido u otras circunstancias afectan negativamente a la posibilidad de reclamar y probar sus derechos. Sin embargo, esta propuesta requiere más reflexión en cuanto a las posibilidades logísticas de organizaciones sindicales y las reglas de financiación que pueda resultar necesaria para la defensa y representación de los derechos de trabajadores.

Un factor importante en el desarrollo de estas acciones será **augmentar la confianza a los sindicatos**. Ya que ocurre a veces que la imagen de los sindicatos creado por los medios de comunicación en muchos países es negativa, lo que afecta luego las actitudes de los trabajadores hacia ellos. En muchos casos el trabajador no tiene confianza a la organización sindical y no percibe nada positivo en adherir

a ella o emprender acciones comunes. Por tanto, hay que romper las barreras existentes promoviendo la imagen y actividad sindical de manera activa, así como indicando objetivos y tareas claros que se convertirán en un “producto” interesante para los trabajadores.

En el marco de la actividad sindical también se debe dar más dimensión a los **proyectos cuyo objetivo es llegar con la información a los trabajadores desplazados sobre las condiciones de su empleo en cada uno de los países de la UE**. Durante su realización habrá que colaborar estrechamente sobre todo con el órgano de inspección de trabajo que goza de confianza de las organización sindicales y de empresarios, así como dispone de información y experiencia necesarias para la solución de cuestiones en materia del derecho laboral.

En los debates también aparecía la propuesta según la cual los sindicatos irían a **reforzar el órgano de inspección de trabajo** mediante el lobbying a su favor para que se asignara **mayores recursos financieros y aumentara el número de puestos de trabajo**. Se ha demostrado que el órgano de inspección de trabajo recibe cada vez más obligaciones a cumplir y en muchos Estados Miembros éste no obtiene un apoyo financiero o logístico adicional. En el contexto de muchas tareas y obligaciones de este órgano en lo relacionado con el desplazamiento de trabajadores surge una pregunta si en tal situación éstas se realizan de manera eficaz, eficiente y a un buen nivel de cumplimiento.

Por lo general, habría que **emprender acciones integradas y completas para reforzar y apoyar al órgano de inspección de trabajo** en sus tareas.

Asimismo habría que pensar en **implementar un programa adecuado dirigido a los empleados del órgano de inspección de trabajo**, dado que los empresarios injustos cada vez más aplican nuevos esquemas de desplazamiento ilegal, lo que requiere la formación continua y la ampliación de conocimientos sobre este tipo de fenómenos en los países de la UE.

El tema de **establecer un salario mínimo para todos los Estados Miembros** fue otro de los puntos de debate importantes. La armonización del salario mínimo en todos los Estados Miembros, en opinión de los representantes sindicales, significaría una mejora enorme de la situación de un trabajador desplazado. De esta forma se podría eliminar sobre todo el fenómeno de explotación, abusos y estafas en relación con los empleados, así como reduciría el fenómeno de dumping social. Durante el debate surgió también una idea de **salario mínimo intersectorial** cuyos principios se establecerían por vía de diálogo social.

Se prestó atención en que el legislador comunitario al promover nuevas regulaciones omitió esa cuestión, aunque antes ya había sido mencionada por Jean Claude-Juncker, el actual presidente de la Comisión Europea, entre otros. Por tanto, teniendo la conciencia de una serie de obstáculos, tanto legales como económicos, hay que actuar a favor de empezar las conversaciones lo más pronto posible y promover una regulación correspondiente en el derecho comunitario en un futuro próximo. Quizá el primer paso sea la posibilidad de celebrar **convenios de trabajo supranacionales** que introducirían estándares más altos, también en lo relacionado con la remuneración de los trabajadores a quienes se aplicara.

Al hablar de la remuneración se subrayaba la necesidad de crear un **fondo de garantía de salarios a nivel supranacional** que se pondría en marcha en caso de no recibir la remuneración por parte del trabajador desplazado. Tal fondo en combinación con los correspondientes fondos nacionales, ya existentes en los Estados Miembros, protegería mejor el derecho a la recepción rápida de la remuneración debida en caso de estafa cometida por un empresario, bancarrota o liquidación, así como en otras situaciones perjudiciales para el trabajador.

En el marco de la lucha contra los abusos en el área de desplazamiento de trabajadores, como primera se apuntaba la **necesidad de luchar eficazmente contra las llamadas así *letter-box***

**companies** (empresas buzón). Son empresas que fundan compañías dependientes en los países donde las obligaciones tributarias y sociales son las más bajas usando su dirección de notificaciones para minimizar dichas obligaciones, mientras que de hecho llevan a cabo su actividad económica en otros países, ej. una empresa belga se registra en Rumanía, pero no tiene actividad alguna en ese país. Su único objetivo es buscar trabajadores en este país y enviarlos al trabajo a Bélgica. Esta empresa aprovecha, por tanto, el desplazamiento para eludir la legislación laboral.

Ocurre también que de este método aprovechan también grandes multinacionales que fundan sociedades dependientes registradas en un país de derecho fiscal y social más favorable desde el punto de vista financiero y de ellas desplazan a los trabajadores. Tales empresas se dedican sobre todo al desplazamiento de trabajadores aprovechando menores gastos de su contratación. Los empresarios cometían abusos aprovechando la falta de claridad suficiente de las regulaciones legales en la Directiva básica.

Teniendo en cuenta lo establecido en la Directiva de implementación, en particular su artículo 4º, **positivamente se evaluaron los nuevos mecanismos** que permiten analizar si una empresa que delega a los trabajadores realmente lleva a cabo otra actividad significativa que la gestión o administración en el Estado Miembro donde tiene su sede y

en el país receptor. Los participantes subrayaron que la evaluación total de tales elementos como:

- lugar en que la empresa tiene la sede registrada y la administración,
- número del personal de administración que trabaja en el Estado Miembro en que el empresario tiene su sede y en el otro Estado Miembro,
- lugar en que se recluta a los trabajadores desplazados,
- lugar en que se firma la mayoría de los contratos con los clientes,
- ley aplicable a los contratos firmados con los clientes por la empresa con,
- número de contratos realizados en el país remitente,

permite suponer que juntamente con las medidas de control concedidas será una herramienta legal eficaz para la lucha contra los abusos, en particular contra las empresas buzón.

Durante los debates también se tocó el tema de definición de la noción “actividad significativa” que no es precisa y puede interpretarse de distintas maneras (INSS en Polonia asume que el índice bastante es aprox. un 25 % de volumen de negocios procedente de la actividad nacional; sin embargo, cabe mencionar que es un valor solo auxiliar).

**Positivamente se evaluaron los requisitos administrativos y las medidas de control previstos en la Directiva de implementación**

que son necesarios para garantizar la monitorización eficaz de la conformidad con la legislación vigente. La conforman las obligaciones de información del prestador de servicios (presentación y mantenimiento de documentos relacionados con el trabajo realizado, incluyendo: listas de pagas, liquidaciones de horas de trabajo, justificantes de pagas abonadas), declaración detallada de los trabajadores desplazados e indicación de una persona de contacto. En opinión de los sindicalistas son requisitos necesarios y justificados para una protección más eficaz de una persona desplazada. Además, son datos imprescindibles para el órgano de control en caso de un control llevado a cabo en el lugar de trabajo. Esto permitirá una **verificación más eficaz y plena de una empresa en cuestión** por conformidad de la actividad realizada con las regulaciones legales aplicables.

La preocupación de los representantes de empresarios despertó la regulación que permite la puesta en marcha de otros requisitos administrativos y medidas de control, si surgen circunstancias o se producen nuevos eventos que indiquen que los actuales requisitos administrativos y medidas de control no son suficientes o eficaces. Apuntaban pues algunas prácticas discriminatorias emprendidas por ciertos países de la UE frente a los empresarios que delegaban a los trabajadores de los países de Europa Central y Occidental, así como sanciones altas, pero injustificadas, incluida la sanción de exclusión del mercado.

Sin embargo, no se compartieron las preocupaciones de los empresarios al respecto indicando que ese tipo de soluciones legales en forma de crear de hecho un catálogo abierto estaba enteramente justificado en el contexto de búsqueda continua de lagunas legales por parte de los empresarios o aparición de nuevos esquemas de estafas. Asimismo cabe mencionar que la Directiva de implementación permite implementar nuevos instrumentos legales siempre que sean justificados y proporcionales. También es importante que la Comisión Europea informe otros Estados Miembros sobre tales medidas, lo cual permitirá elaborar “buenas prácticas” en lo relacionado con la determinación y aplicación de requisitos adicionales y medidas de control necesarias para garantizar las reglas legales establecidas.

Al hablar de un control eficaz y rápido se apuntaban también las sanciones a aplicar que del mismo derivan. Los asistentes muchas veces subrayaron que las **sanciones hasta entonces existentes no desempeñaban la función preventiva** y en muchas ocasiones los empresarios injustos, a pesar de las multas, seguían con su actividad. Desde hace poco los órganos de control al percibir la escala de ese fenómeno y de la violación de los derechos de trabajadores desplazados empezaron a aplicar sanciones más graves. Como ejemplo de sanciones disuasorias se citaron sanciones impuestas por los órganos de control en Francia: 500 mil euros o hasta el cierre de una obra de construcción o la prohibición de seguir con la actividad económica.

Los sindicatos muchas veces se habían pronunciado sobre el tema de **incrementar las penas**, pues la escala de violación de los derechos laborales por parte de algunos empresarios era enorme. La práctica va entonces a la dirección esperada por el entorno sindical en lo relacionado con el **funcionamiento de sanciones efectivas y disuasorias**.

Durante las reuniones se subrayaba mucho la obligación de los Estados Miembros de **persecución obligatoria de personas responsables de la violación del derecho**, hasta en situaciones cuando la empresa está en liquidación o se declara su insolvencia o resulta que los datos en la solicitud de registro son falsos. En tal supuesto, incluso si ya no existe la persona jurídica, hay personas que han emprendido acciones ilegítimas en nombre de tal persona jurídica y para sancionarlas habrá que establecer sus datos e identidad. También hay que finalizar los asuntos reclamados por los trabajadores desplazados y los procedimientos, incluso si durante su tramitación la empresa se declara insolvente o en quiebra.

Otro punto importante fue el debate en el área de asuntos relacionados con la ejecución transfronteriza de multas o sanciones administrativas. No cabe duda de que la **ejecución eficaz de la legislación que regula la cuestión de desplazamiento de trabajadores deberá**

## **garantizarse gracias a las medidas concretas a favor de la ejecución transfronteriza de multas y sanciones administrativas.**

La práctica hasta ahora ha demostrado que la recaudación de sanciones impuestas a las empresas que delegan a los trabajadores era muy baja. Eso deriva del hecho de que no había mecanismo o directriz alguna que facilitase la colaboración entre los respectivos órganos de la cada uno de los países.

Los órganos nacionales responsables de la monitorización pudieron por lo tanto determinar libremente las formas de ejecución de esas regulaciones, por eso surgieron deficiencias e incoherencias en los controles llevados a cabo en la UE. En muchos Estados Miembros las sanciones impuestas tienen carácter penal, mientras que en otros se regulan en el marco del derecho administrativo. Debido a la ausencia de oportunas regulaciones legales no se ha colaborado en esta materia. La falta de un instrumento común en lo relacionado con el reconocimiento y ejecución mutuos muchas veces se ha indicado como la causa de problemas y dificultades graves en la ejecución práctica de estas regulaciones. En varias ocasiones ha ocurrido que en caso de imponer una sanción por el inspector de trabajo extranjero y su impago por parte de los empresarios se podría solo incoar un procedimiento por vía judicial y allí se espera años a la resolución del conflicto.

Los participantes del proyecto de forma unánime consideraron que en las nuevas regulaciones lo más importante era garantizar el reconocimiento y la ejecución mutuos de multas y sanciones, especialmente en el país donde la empresa que delega temporalmente a los trabajadores lleva a cabo su actividad en otro Estado Miembro.

En lo relacionado con la colaboración administrativa internacional y la prestación de asistencia mutua positivamente se evaluaron también las regulaciones que imponen la **obligación de colaboración** a los Estados Miembros, en particular mediante las respuestas a las solicitudes de información justificadas de los respectivos órganos. Los Estados Miembros deberán proporcionar la información solicitada por otros Estados Miembros o por la Comisión Europea por vía electrónica urgentemente, lo más pronto posible, como máximo en el plazo de 2 días laborales a contar desde el momento de recepción de la solicitud. En opinión de los sindicalistas, tal regulación permitirá realizar un control eficaz de los casos de desplazamiento de corta duración, entre otros.

Otra información para la cual no se requiera el modo urgente tendrá que proporcionarse en el plazo máximo de 25 días laborales a contar desde la fecha de recepción de la solicitud, salvo que los países interesados hayan acordado otro plazo.

A juicio de los participantes del proyecto, dichos plazos están bien determinados, pero existe un cierto temor por su debido cumplimiento.

Aquí surge una pregunta de cómo se proporcionará la información en modo urgente (2 días laborales como máximo), si la práctica muestra que la información se ha entregado con muchas dificultades y en varias ocasiones ha habido respuesta alguna de la parte solicitada. Sin embargo, es de esperar que los Estados Miembros y los órganos correspondientes que responden de la entrega de información solicitada creen esquemas y modos de actuación que permitan el cumplimiento de la Directiva de implementación al respecto.

También se apuntó la necesidad de aplicar una **amplia responsabilidad solidaria**, no solo en el sector de construcción, sino también en otros sectores de la economía, sobre todo con el objetivo de dar garantías reales a los derechos de los trabajadores, especialmente el derecho a la recepción puntual de la remuneración. Es verdad que los Estados Miembros pueden decidir de manera autónoma en lo relacionado con la aplicación de otras formas de responsabilidad - como ejemplo aquí puede servir la aplicación de sanciones frente al contratista general, pero en opinión de los sindicatos, una garantía para el trabajador desplazado debería consistir en sancionar al contratista general en caso de incumplimiento del subcontratista frente a los trabajadores desplazados.

Se dedicó mucho tiempo también a la cuestión de los servicios prestados por los **transportistas en el marco del transporte**

## **internacional por carretera en el contexto de desplazamiento.**

Se apuntaban soluciones legales imprecisas relacionadas con la aplicación de las regulaciones de desplazamiento en el área de transporte o con el problema de dietas y gastos. Se comentaron también ciertas soluciones legales individuales de los países de la UE, como por ejemplo la ampliación de la interpretación del salario mínimo en Alemania, en material de transporte. Por eso, se espera tanto del legislador comunitario como del nacional la **reinterpretación rápida de la cuestión de desplazamiento y las regulaciones de las Directivas en lo que respecta a los conductores que trabajan en el extranjero, así como la mejora continua de las condiciones de su trabajo y sociales.** Cabe mencionar que el asunto se refiere a más de dos millones de trabajadores del transporte internacional por carretera que con regularidad prestan trabajo en el territorio de otros Estados Miembros en periodos cortos.

Como acciones prácticas útiles se mencionó la creación de un punto informativo para los conductores en la frontera polaco-lituana donde se puede obtener toda la información necesaria sobre el trabajo realizado y sus condiciones. Sería de esperar también que se cree una página web donde se coloquen los salarios en el sector de transporte en cada uno de los países de la UE.

Asimismo, los sindicalistas apuntaron frecuentes irregularidades en la contratación de trabajadores desplazados, en particular el pago de un salario menor que determinado por la legislación comunitaria y nacional. Controles y dificultades raros en la ejecución de sanciones hicieron que los empresarios injustos no aplicaran las regulaciones vigentes y pagaron salarios más bajos a los trabajadores desplazados de lo que requería la ley, por ejemplo en Alemania o Francia. Todo ello hizo que se empezara a asociar a los trabajadores desplazados como una competencia injusta en el mercado de trabajo.

Muchas veces ocurre también que la celebración de contratos con los trabajadores desplazados para que hagan trabajos peor pagados, mientras que de hecho el trabajador hace un trabajo por el que debería obtener mejor salario. Por tanto, se vuelven imprescindibles los controles de las instituciones competentes, así como una reacción previa y decidida de los trabajadores desplazados ante la violación de sus derechos.

Se demostraba que en muchos casos los trabajadores aceptaban peores condiciones de trabajo confiando a los empresarios o teniendo miedo por su lugar de trabajo. Tampoco debería esperarse con los oportunos procedimientos de control o judiciales, dado que un procedimiento incoado demasiado tarde por inspecciones de trabajo o tribunales causa problemas con, por ejemplo, pruebas o evidencias.

Una información rápida y de fácil acceso para una persona facultada en lo relacionado con sus derecho puede facilitar significativamente la toma de una decisión de emprender las oportunas medidas legales que de manera adecuada protegerán los derechos e intereses del trabajador desplazado.

Los casos de **violación de los derechos de trabajadores desplazados por parte de los empresarios** deben hacerse públicos en los medios de comunicación. Hoy en día, estos medios tienen un impacto enorme que se traduce en la imagen, marca, confianza a la empresa y sus productos u opiniones de los clientes, entre otros, lo que puede desanimar a los empresarios a actuar de manera ilegal. Unas acciones acertadas en los medios de comunicación rápidamente podrán ayudar a la parte que representa a los trabajadores a defender sus derechos violados. Los medios de comunicación deberán entenderse en su sentido más amplio, desde las emisoras de televisión y radio y revistas nacionales y regionales hasta las redes sociales en Internet que tienen una influencia enorme en nuestras vidas y formación de opiniones (ej. Facebook).

Durante los debates sobre la eliminación de abusos también surgió una idea de divulgar la obligación de una llamada así **ficha de trabajador desplazado** en que se incluiría toda la información relevante tanto para el propio trabajador como para los órganos de control sobre el trabajador y su empleo. En caso de control o fijar el estado real por parte del

órgano de inspección de trabajo, tribunal o sindicalistas, tal documento facilitaría significativamente el procedimiento de investigación.

Asimismo, se habló sobre las cuestiones relacionadas con la **seguridad social de los trabajadores desplazados**. El principio general dice que a pesar de que dichas personas realicen el trabajo en el extranjero se les aplican las normas de seguridad social del país donde están contratadas. Durante el debate se apuntaron varios aspectos de esa regulación. Había opiniones en que se apuntaba la posibilidad de modificar dicha norma introduciendo, por ejemplo, el principio de pagar contribuciones en el país donde se realiza el trabajo, en el importe de contribución nacional para el determinado trabajador desplazado, o de firmar contratos bilaterales entre los países en materia del pago de contribuciones a la seguridad social.

Sin embargo, por lo general prevalecía la opinión de que el **actual estado legal al respecto debería mantenerse**, dado que era una situación más segura para el trabajador desplazado, sobre todo en caso de desplazamientos cortos y frecuentes. Cabe recordar que los trabajadores desplazados no conocen los sistemas de protección social extranjeros y no tienen confianza en ellos.

También se habló sobre los procedimientos de obtención de declaraciones A1. Se subrayó la necesidad de revisar los procedimientos para hacerlos más eficaces, transparentes y justos.

Durante las reuniones se habló extensamente también sobre los temas relacionados con las nuevas ideas de la Comisión Europea para eliminar el problema de prácticas injustas, y en particular para implementar el principio de **remuneración igual por el mismo trabajo realizado en el mismo lugar**. No se trata aquí solo del salario básico, sino también de premios, gratificaciones o aumentos de salario derivados de la antigüedad. Tal solución garantizaría los mismos principios de tratamiento para los trabajadores desplazados y los autóctonos. La Comisión Europea ha formulado su prioridad al respecto: un mercado de trabajo más unificado y profundo. El Comisario de Empleo y Asuntos Sociales, Marianne Thyssen, muchas veces ha subrayado que el mercado común no puede ser un mundo privado de principios básicos y debe organizarse de manera justa.

En opinión de los participantes del proyecto esas soluciones están justificadas por completo, dado que en la UE **no puede haber discriminación alguna y desigualdad de empleo**, especialmente por nacionalidad de un trabajador. Por tanto, no se puede aceptar una situación en que en una planta las personas que hacen el mismo trabajo tenga salarios muy distintos solo por el hecho de que una de

ellas es ciudadano del país donde se encuentra la planta y la otra es un trabajador desplazado y es de otra nacionalidad. Los cambios propuestos contribuirán, sin duda, al funcionamiento de un mercado europeo de trabajo justo.

El principio comunitario de **“salario igual por el mismo trabajo”** **imposibilitaría también la elusión de las regulaciones de desplazamiento de trabajadores** a través de empresas ficticias, entre otros, ya que el principio de remuneración igual se aplicaría independientemente del hecho de desplazamiento.

Durante el debate se fijó también en la opinión de los países de Europa Central y Oriental que constataron que la modificación era prematura y la puesta en marcha del principio de salario igual en el mismo lugar podría oponerse a la libertad de prestación de servicios en la UE y perturbaría los principios de una competencia libre en el mercado comunitario. En relación con las objeciones por tercera vez en la historia se aplicó el procedimiento de tarjeta amarilla. En contra con las ideas de modificación de la Directiva estuvieron 11 Estados Miembros: Polonia, Bulgaria, República Checa, Eslovaquia, Dinamarca, Estonia, Croacia, Hungría, Letonia, Lituania e Rumanía. Esas acciones muestran la importancia del tema y la dificultad en llegar al acuerdo entre los intereses de los trabajadores y empresarios y, por tanto, los Estados Miembros.

Los sindicalistas opinaron que la propuesta de la Comisión Europea era acertada, ya que permitiría proteger de manera más completa los derechos de un trabajador desplazado y crear condiciones para inversiones basadas en la competencia justa y protección de los derechos laborales.

En el marco de los trabajos emprendidos por la Comisión Europea **requiere su propia regulación también el problema de prestaciones para trabajadores desplazados** (dietas y gastos, devolución de gastos de viaje, alojamiento, etc.). El actual estado legal causa mucha confusión e inseguridad en cuanto a las obligaciones del empresario al respecto.

## VI. Última palabra

El problema de desplazamiento de trabajadores se hace un punto cada vez más importantes en la estrategia de funcionamiento de las organizaciones sindicales. El número creciente de los trabajadores desplazados para otro Estado Miembro requiere acciones coordinadas a nivel internacional, orientadas hacia garantizar la protección adecuada de los derechos de trabajadores.

Además de las instituciones de control y administrativas en cada uno de los países, los sindicatos deberían desempeñar un papel sumamente importante en este tipo de acciones llegando a un trabajador de manera rápida y prestándole asistencia necesaria. Sin embargo, eso exigiría una colaboración buena y activa entre las organizaciones sindicales, mantenimiento de contactos al corriente y cuidado por el desarrollo de una base de expertos adecuada. Para ello son imprescindibles recursos financieros adecuados, dado que la realización de un número elevado de tareas en una área legal y real complicada significa mayores gastos en folletos, guías, boletines informativos, páginas web o asesores, entre otros. No cabe duda que en práctica muchos problemas derivan de la necesidad de combinar varios sistemas legales y seleccionar las normas aplicables, de nuevas malas prácticas de los empresarios injustos, así como un problema común de barreras lingüísticas.

Todo ello hace que las organizaciones sindicales deban afrontar grandes desafíos que, para muchas, son una experiencia completamente nueva. Por tanto, es sumamente importante que los sindicalistas de distintos países intercambien conocimientos necesarios en lo relacionado con la aplicación de regulaciones sobre los trabajadores desplazados, comparten buenas prácticas e información necesaria para resolver conflictos laborales. Asimismo, es necesario estrechar la colaboración internacional entre las organizaciones sindicales interesadas, dado que la práctica existente hasta ahora de aplicación de las regulaciones sobre el desplazamiento de trabajadores muestra que las instituciones y los órganos nacionales responsables del cumplimiento del ordenamiento jurídico en el área en cuestión no saben tratar muchas tareas impuestas por el legislador comunitario y nacional.

En este contexto habrá que apreciar los proyectos internacionales que, además de proporcionar a los participantes conocimientos teóricos y prácticos, son una plataforma perfecta para crear mecanismos de colaboración intersindical cada vez más avanzados y estructuras organizativas que podrán funcionar, en materia de información, prevención o control, en los asuntos relacionados con los trabajadores desplazados.

Redactado por: Paweł Śmigieński

Publication made within the framework of the project:  
“Equality in Mobility – responsible movement of workers in EU”

VS/2015/0012

Sole responsibility lies with the author.

It does not represent the opinion of the European Commission.

The Commission is not responsible for any use that may be made of  
the information contained therein.





**This copy is free**