

Así impactará la directiva de trabajadores desplazados en la movilidad internacional y en los viajeros de negocios

La nueva normativa introduce un régimen de condiciones que varía en función de la duración del desplazamiento. Por tanto, afectará prácticamente a la totalidad de la población en movilidad internacional.

Mayo de 2020

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal Services:

Esther Mut Pons

Socia de People & Organization
esther.mut.pons@pwc.com

José María Leis

Socio de People & Organization
josemaria.leis.mayan@pwc.com

Elena Pérez

Senior Manager Global Immigration & Social Security
elena.perez.martin@pwc.com

Luciano Muriel

Senior Associate del area Laboral de PwC Tax & Legal Services
luciano.muriel.hernandez@es.pwc.com

En poco tiempo, vamos a observar cambios sustanciales en el mundo de la movilidad internacional. Serán consecuencia de la aplicación, a partir del 30 de Julio de este año, de la normativa sobre trabajadores desplazados, cuyo objetivo fundamental es **garantizar la igualdad de trato de los también llamados *posted workers***. Aunque es cierto que el espíritu de la norma es proteger a los trabajadores desplazados, es igualmente cierto que acarreará mayores cargas administrativas, y ello en un momento en el que la movilidad está muy resentida fruto de las prohibiciones a los desplazamientos provocadas por la crisis Covid-19.

En una carta al Comisario europeo de Empleo y Derechos Sociales el 28 de abril, asociaciones como la **CEOE en España y la *business Europe* a nivel europeo, solicitan posponer la aplicación de las nuevas normas de desplazamiento de trabajadores**. Desafortunadamente, hasta ahora no ha habido respuesta, por lo tanto, a menos que la Comisión reaccione rápidamente, la fecha límite para adaptar la legislación nacional para garantizar la incorporación de la PWD –*Posted Workers Directive*– es el 30 de julio de 2020.

Merece la pena recordar que la legislación Europea sobre el desplazamiento de trabajadores trata de equilibrar la balanza entre la **necesidad**

de fomentar la libre prestación de servicios y garantizar condiciones de competencia equitativas, por un lado, y **la de proteger los derechos de los trabajadores desplazados, por otro**. Lo hace a través de la siguiente normativa:

- [Directiva original 96/71 / CE](#) sobre el desplazamiento de trabajadores, objetivo principal de proteger a los trabajadores al otorgarles un conjunto básico de derechos y evitar la competencia desleal entre países de la UE con diferentes costes laborales
- [Directiva 2014/67 / UE](#) sobre la aplicación de la Directiva 96/71 / CE cuyo fin es garantizar que las normas de publicación se apliquen de manera uniforme en los estados miembros
- [Directiva 2018 / 957 / UE](#) que modifica la directiva original introduciendo dos grandes cambios: la obligación de respetar el **principio de igualdad de remuneración (“equal pay”)** y la **regulación de las asignaciones a largo plazo**.
- [Regulación 883/2004](#) sobre las normas de coordinación a efectos de seguridad social **governs** para los trabajadores desplazados.



La nueva normativa introduce un régimen de condiciones que varía en función de la duración del desplazamiento. Por tanto, afectará prácticamente a la totalidad de la población en movilidad internacional.

Hasta ahora, la Directiva establecía que a los trabajadores desplazados se les debía garantizar las condiciones aplicables, por ley o por convenio, en el Estado miembro de acogida (*Host country*) en las siguientes materias tasadas:

- Períodos máximos de trabajo, así como los períodos mínimos de descanso
- Duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas
- Salarios mínimos, incluido el incremento por horas extraordinarias
- Condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de empresas de trabajo temporal
- Salud, la seguridad y la higiene en el trabajo
- Medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y los jóvenes
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación
- Condiciones de alojamiento de los trabajadores cuando el empleador proporcione un alojamiento a los trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual
- 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 nueva normativa introduce un régimen de condiciones que varía en función de la duración del desplazamiento. Por tanto, afectará prácticamente a la totalidad de la población en movilidad internacional:

Durante los primeros 12 meses, deberán garantizarse las condiciones aplicables, por ley o por convenio, en el Estado de acogida, en las mismas materias tasadas previstas hasta ahora, así como:

- **Todos los elementos constitutivos de la remuneración** -y no sólo el salario mínimo
 - Las condiciones de alojamiento aplicables a los trabajadores en el Estado de acogida
 - Los complementos o reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención, cuando los trabajadores desplazados deban viajar desde su lugar de trabajo en el Estado de acogida a otro
- Pasados los doce primeros meses de desplazamiento**, deberán aplicarse **todas las condiciones de trabajo aplicables en destino**, y no sólo las tasadas en la Directiva, con dos excepciones:
- Los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de resolución del contrato de trabajo (incluidas las cláusulas de no competencia)
 - Los regímenes complementarios de jubilación

Con el objetivo de facilitar una mejor aplicación de las normas sobre el desplazamiento de trabajadores en toda la Unión Europea, la Comisión publicó, a su vez, un [documento de preguntas y respuestas](#) en relación con la aplicación de la Directiva de Desplazamiento de Trabajadores, un [documento de trabajo](#) que contempla las peculiaridades de aplicación de esta normativa en cada Estado Miembro, y una [guía práctica de aplicación](#) de esta normativa para el mejor entendimiento de las empresas.

La guía práctica publicada sobre el desplazamiento de trabajadores, aclara el concepto de “**remuneración**”, y lo define como todos los elementos de la remuneración obligatorios por la ley nacional, los Convenios colectivos o la normativa de aplicación general a todos los trabajadores. Indica también que el reembolso o la compensación de los gastos de viaje, comida y alojamiento no se pueden considerar remuneración y que no deben tenerse en cuenta al comparar la cantidad realmente abonada al trabajador y la remuneración exigida por el Estado miembro de acogida.



Este cambio requerirá que los empleadores sigan de cerca los requisitos mínimos retributivos en los países de destino, más allá de atender exclusivamente al salario mínimo como lo hicieron anteriormente..

Aunque esto no significa que los trabajadores desplazados tendrán derecho al mismo salario exacto, sí implica que los trabajadores desplazados estarán sujetos ahora a la misma escala salarial y tendrán los mismos bonos, *allowances* y reembolso de gastos que el resto de los trabajadores del Estado de acogida.

Este cambio requerirá que los empleadores sigan de cerca los requisitos mínimos retributivos en los países de destino, más allá de atender exclusivamente al salario mínimo como lo hicieron anteriormente.

Algunos ejemplos prácticos:

Salario anual bruto de acuerdo a los salarios abonados país de destino		Salario bruto abonado realmente	
Salario nivel	1.550	Salario	500
		Complemento traslado	1.100
		Compensación por alojamiento	500
Total	1.550	Total	2.100

En este ejemplo, la cantidad abonada si cumple con los requisitos del artículo 3(1). La compensación por alojamiento no se tiene en cuenta, pero el salario y el complemento de traslado son superiores al salario abonado para esa misma categoría en el país de destino

Salario anual bruto de acuerdo a los salarios abonados país de destino		Salario bruto abonado realmente	
Salario nivel	1.550	Salario	800
		Complemento traslado	600
		Compensación por horas extras	400
Total	1.550	Total	1.800

En este ejemplo, la cantidad abonada no cumple con los requisitos del artículo 3(1) ya que la compensación por horas extras no se tiene en cuenta para el cálculo de la remuneración y como vemos la suma del salario y el complemento de traslado es inferior al salario que se abona en el país de destino.



Los trabajadores enviados temporalmente a trabajar en otro Estado miembro, pero que no prestan servicios en él, no son considerados trabajadores desplazados.

La segunda modificación clave de la Directiva afecta a **las asignaciones a largo plazo (más de 12 o 18 meses)**. Las novedades publicadas introducen la exigencia de que los trabajadores en asignaciones a largo plazo tengan derecho a todas las condiciones de empleo del país de destino (derechos, protecciones, beneficios relacionados con la antigüedad, etc.), excepto las relativas a las formalidades de celebración y extinción del contrato de trabajo y los regímenes complementarios de jubilación.

Si bien sería posible evitar esta exigencia limitando las asignaciones a doce meses con una posible extensión de seis meses, esto afectará seriamente a las estrategias de los programas de movilidad. Merece la pena destacar, que esta prórroga excepcional no está sujeta a la aprobación por parte de las autoridades locales (no es una solicitud), sino que simplemente debe notificarse y fundamentarse debidamente.

Otra matización importante de la guía práctica se centra en los denominados “**desplazamientos profesionales o business trips**”: Los trabajadores enviados temporalmente a trabajar en otro Estado miembro, pero que no prestan servicios en él, no son considerados trabajadores desplazados.

Este es el caso de los trabajadores que realizan desplazamientos profesionales (sin prestación de servicios) para asistir a reuniones, formaciones, conferencias y ferias. Estos trabajadores no están cubiertos por la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y, por lo tanto, no les son aplicables los requisitos administrativos y las medidas de control que se aplican a los trabajadores desplazados y en consecuencia no sería necesaria la comunicación de su desplazamiento a las autoridades laborales competentes.

En relación a las **obligaciones de información por parte de los empleadores**, aclara la guía que los empleadores que tengan previsto desplazar trabajadores a otro Estado miembro deben facilitarles, por escrito y antes de su salida, información sobre:

- La duración del trabajo que va a realizar en el extranjero
- La divisa para el pago de la remuneración,
- Las retribuciones en metálico y en especie ligadas a su desplazamiento al extranjero
- Las condiciones de repatriación del trabajador

Adicionalmente a partir del 1 de agosto de 2022, también deberá facilitarse al menos, para todos los trabajadores desplazados por un período consecutivo de más de cuatro semanas, información sobre:

- El país o los países en los que se vaya a realizar el trabajo en el extranjero
- La duración prevista del trabajo en el extranjero;
- La remuneración a la que tiene derecho el trabajador con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida; de haberlos,
- Todo complemento específico por desplazamiento
- Toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención
- Debe facilitarse también un enlace al sitio web oficial único a escala nacional desarrollado por el Estado miembro de acogida



Es importante considerar el impacto del Brexit en la implementación de estas enmiendas. Por el momento, y durante el período de transición, esta normativa será igualmente aplicable.

Es importante considerar el impacto del Brexit en la implementación de estas enmiendas. Por el momento, y durante el período de transición, esta normativa será igualmente aplicable.

Por último, comentar que los Estados miembros tienen la obligación de crear y mantener actualizado un **sitio web único a escala nacional** que contenga información sobre las condiciones de trabajo y empleo que se aplicarán a los trabajadores desplazados a su territorio. Recientemente hemos visto cómo países como Francia y Holanda han puesto en marcha sus páginas webs oficiales donde encontrar esta información. En España por desgracia, todavía no se ha puesto en marcha ninguna web oficial para poder acceder a esta información y dadas las circunstancias actuales, aún tardará.

Como conclusión destacar que a partir de ahora, la **carga administrativa** asociada a los desplazamientos de toda índole se verán incrementados no solo por la obligación de comunicar a la autoridad laboral competente del desplazamiento de un trabajador al país miembro de acogida, sino también por las obligaciones derivadas en seguridad social.

Por lo que se refiere a esta última, la empresa que desplaza un trabajador a otro Estado miembro debe ponerse en contacto con la institución de seguridad social competente del Estado miembro de origen, a ser posible, antes del desplazamiento. La institución debe entregar a continuación al trabajador un certificado A1, que determina la legislación de seguridad social del Estado miembro aplicable al trabajador durante su desplazamiento.

Todas estas novedades comenzarán a aplicar a partir del 30 de julio de 2020. Hasta esa fecha, la Directiva 96/71/CE seguirá siendo aplicable en su redacción anterior, por tanto deviene necesario seguir de cerca no solo a los trabajadores en asignación internacional sino también a los viajeros de negocios y comenzar a considerar cómo su situación puede verse afectada por estos nuevos requisitos.