

FORO EY TENDENCIAS EN RRHH: LA DIRECTIVA EUROPEA DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

Una normativa de movilidad laboral en la UE para evitar el 'dumping social'

REGLAS DE PRODUCTIVIDAD/ La actualización de la Directiva de Desplazamiento de Trabajadores persigue la libre circulación en la UE e implica unos mínimos exigibles para evitar el 'dumping' social y la competencia desleal.

Expansión. Madrid

Apostar por una libre circulación de trabajadores en el ámbito de la Unión Europea que garantice los derechos laborales, la competencia leal entre empresas y la sostenibilidad del sistema de seguridad social son algunos de los beneficios que persigue la Directiva de Desplazamiento de Trabajadores cuya trasposición vence en julio de 2020.

Así quedó patente durante el encuentro *Tendencias en RRHH: La Directiva europea de desplazamiento de trabajadores*, organizado por EXPANSIÓN junto a EY España.

Las modificaciones de la Directiva incluyen el principio de igualdad de pago, que implica que se debe garantizar que una persona contratada en un país que se desplaza a otro para prestar servicios recibirá el mismo importe que cualquier trabajador del país de destino.

Se establece además que el límite del desplazamiento sea de 18 meses. A partir de ese periodo, la relación laboral se establece como si el trabajador fuera del país de destino en el que presta los servicios.

Las modificaciones de la Directiva han venido acompañadas de la creación de la Autoridad Laboral Europea, que tiene previsto comenzar su acción en octubre de este año. Jordi Curell, el director de movilidad de la Comisión Europea, explica que la iniciativa tendrá siete ámbitos de actuación, y estará focalizada en los aspectos de información, para que en cada país las reglas puedan ser más accesibles para todos".

Inspección nacional

La normativa busca acabar con ciertas prácticas fraudulentas y por ese motivo será determinante la labor de inspección.

Esta iniciativa aconseja a la autoridad nacional competente realizar inspecciones laborales para verificar su cumplimiento. Jordi Curell cree que todo esto "reforzará la cooperación de las inspecciones de trabajo y seguridad social de los Estados miembros, promoviendo inspecciones



De izq. a dcha. Jaime Sol, socio responsable de People Advisory Services de EY; Juan Pablo Riesgo, socio en el área de People Advisory Services de EY; Andrés Pereda, director de Desarrollo Corporativo de la Cámara de Comercio de España; Soledad Serrano, directora general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; Jordi Curell, director de movilidad de la Comisión Europea, y Ángeles González Vigil, secretaria general de Feex.

conjuntas, y facilitará el acceso a la información".

Por su parte Soledad Serrano, directora general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, explicó que la aplicación de la Directiva europea es una de las prioridades contempladas en el *Plan Director por un Trabajo Digno* aprobado en 2018: "Consideramos necesarias las directivas y todas las normas que puedan regular el desplazamiento transnacional".

Además, señaló que el principal foco de atención para la inspección será detectar *empresas buzón*, que son aquellas entidades que no tienen una actividad real y que se dedican a contratar trabajadores y desplazarlos para realizar prestaciones de servicios a otros estados miembros y para abaratar los costes, con la consiguiente precarización de las condiciones de trabajo.

Ejecución empresarial

Andrés Pereda, director de desarrollo corporativo de la Cámara de Comercio de España, resaltó que entre los desafíos de la nueva regulación

JORDI CURELL
Director de movilidad de la Comisión Europea

“ Crear la normativa es un paso positivo, y para que sea efectiva las reglas deben ser justas y aplicadas a todos ”

Mª SOLEDAD SERRANO
Dtora. genral. de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

“ La norma garantiza el derecho de los trabajadores, y la competencia leal entre empresas ”

ANDRÉS PEREDA
Dtor. de Desarrollo Corp. de la Cámara de España

“ Es un desafío que habrá que instrumentalizar para que sirva a la competitividad de las empresas ”

ÁNGELES GONZÁLEZ VIGIL
Secretaria general de Feex

“ Cualquier cambio normativo debería contar con la empresa privada y unas reglas claras que aporten seguridad jurídica ”

JAIME SOL
Socio responsable de People Advisory Services de EY

“ Los objetivos de la creación de la Autoridad laboral europea son aportar criterios claros y el acceso a la información ”

JUAN PABLO RIESGO
Socio en el área de People Advisory Services de EY

“ La normativa debe animar a las empresas a tener el control adecuado sobre el desplazamiento de sus trabajadores ”

está la posibilidad de que llegue a ser suficientemente competitiva como para no generar cargas administrativas a las empresas.

Añade que debería crear un marco de actuación que permita a los operadores económicos desplegar su actividad.

Pereda señala que "España está cambiando su modelo productivo, mucho más volcado al exterior. Exportamos un tercio de nuestro PIB, y dos terceras partes de las exportaciones van a la Unión Europea. Por ello es necesario un marco definido que nos permita seguir apoyando la salida de empresas".

Un control correcto

En la misma línea Jaime Sol, socio responsable de *People Advisory Services* de EY Abogados, opina que debe existir "un marco de actuación claro y seguro que permita a las empresas adaptarse a la nueva normativa, que exige unos nuevos requisitos y obligaciones, en un momento en el que resulta decisivo seguir apostando por la competitividad de la empresa española".

EN ESPAÑA

Los incumplimientos a la Directiva de Desplazamiento de trabajadores se pueden sancionar en España con **multas** de hasta **180.000 euros**.

Por su parte Juan Pablo Riesgo, socio en el área de *People Advisory Services* de EY, señaló que la "complejidad que supone el cumplimiento de la normativa debe animar a las empresas a tener el control adecuado sobre el desplazamiento de sus trabajadores".

Para ello, recomienda que "las organizaciones estén preparadas, y que revisen por adelantado la comunicación del desplazamiento, además de cumplir con los mínimos exigibles en las condiciones laborales".

Precisamente es en la comunicación de los desplazamientos donde se producen los retrasos. Así, lo subrayó Soledad Serrano, quien asegura que "muchas veces, cuando se trata de trasposiciones de menos de ocho días, en el momento en el que llegan las comunicaciones, el trabajador ya ha prestado los servicios y se ha marchado. Después de recibir la certificación, la labor de la inspección sigue con la verificación de que se trata realmente de una comunicación legal y también con la constatación de la existencia real de las empresas".

Más garantías

En definitiva, la Directiva busca el equilibrio. Riesgo cree que refuerza las garantías, "tanto para el trabajador (porque tiene que estar sometido a unas condiciones mínimas de trabajo en el país de destino), como para las empresas del país, porque no habrá operadores que estén utilizando trabajadores con costes más bajos".

Asimismo, Ángeles González Vigil, secretaria general de Feex, aprovechó para pedir a la Administración una visión asociativa, es decir, que mantengan la retroalimentación entre las instituciones, con el objetivo de "potenciar la competitividad y facilitar los procesos de internacionalización de las empresas españolas".

Así, las mejoras en los mecanismos normativos buscan llegar al fin principal: evitar la discriminación laboral asegurando los derechos de los trabajadores desplazados en cualquier país de la UE.