



Cámara de Comercio Alemana
para España
Deutsche Handelskammer
für Spanien

1917
2007
AÑOS
JAHRE

Desplazamiento de trabajadores a España

Los intentos de la Comisión de la UE por realizar una directiva para acabar con la creación libre de servicios han estado presentes en la opinión pública también en el año 2006. Tiene en cuenta la creación de servicios transfronteriza de autónomos y sobre todo tiene de fondo la artesanía.

Las autoridades laborales tuvieron que doblegarse en España de forma apenas perceptible, en la teoría y en la práctica debido al cambio de la directiva 96/71 del Parlamento Europeo y del Consejo del 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Las empresas alemanas tienen que contar precisamente en el sector de la construcción o en el suministro de obras con la Ley 45/1999 del 29 de noviembre. Aún hay que esperar para saber cómo afectará el cambio en el año 2007 de la nueva directiva acerca de la prestación de servicios.

Translación del derecho comunitario

El contrato de la Comunidad Europea pone en sus artículos 49 y 50 las bases para la libre creación de servicios en el marco de la Comunidad, pero el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de Luxemburgo también mantuvo que a la libre creación no le contradecía que los estados miembro con sus respectivos derechos nacionales por ahora pudieran en definitiva, a través del convenio colectivo, delegar mano de obra para el empleo. La Comunidad le ha otorgado a través de la correspondiente directiva de 1996 el marco necesario para ofrecerles a los estados miembro la posibilidad de tener poder legal a nivel nacional. Alemania avanzó mucho en el sector de la construcción con la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores de 1996 y poco después el decreto de 1999 sobre las condiciones mínimas en este sector. En España parece que el miedo alemán al dumping con respecto a sueldos y también socialmente, es menos notable, así que en Alemania mucho menos. El ver garantizados los derechos recogidos en los reglamentos de protección laboral y accidental es más bien un deseo.

Exceptuando el campo del uso de aplicación de la norma, en España los contratos en el campo de la capacitación tienen que ser efectuado por una empresa extranjera. No solamente se verán afectados las empresas de otros estados miembro de la Unión Europea, sino también las empresas, y por tanto sus trabajadores, que pertenecen al EEE. De la misma forma los trabajadores que trabajan en un empresa de trabajo temporal y que les desplazan a otro país también se ven afectados.



Cámara de Comercio Alemana
para España
Deutsche Handelskammer
für Spanien

1917
2017
AÑOS
JAHRE

Las justificaciones legales de la seguridad social ya no valen

Hasta ahora, en la práctica, el empresario alemán normalmente se conformaba en un desplazamiento provisional de personal con que el trabajador desplazado le entregara el formulario para la seguridad social E 101, que acredita por desplazamiento provisional las características del seguro alemán, y el formulario E 128 que permite la suscripción a los servicios que ofrece el sistema sanitario español en caso de enfermedad o accidente. La administración española había estado satisfecha hasta ahora con eso.

Precisamente en los servicios en el sector de la construcción, en el que las inspecciones laborales están a la orden del día, parece que las autoridades laborales locales revisan el cumplimiento de las instrucciones de la ley 45/1999 en el marco de una inspección de la construcción.

Jornada laboral, remuneración y otros derechos

Independientemente de la aplicabilidad del derecho laboral nacional o extranjero, o al menos eso es lo que se determina en general de forma explícita, hay que tener en cuenta que hay que observar las condiciones laborales según el ordenamiento jurídico español. Se menciona el horario de trabajo, que no puede sobrepasar las 40 horas semanales previstas por el Estatuto o por el convenio colectivo. A continuación se menciona la remuneración que no puede ser inferior al sueldo mínimo interprofesional establecido, sin tener en cuenta las mejoras a las que el trabajador tiene derecho desde el principio. Se prevé que las empresas que tienen contratados trabajadores alemanes sean las que en este asunto menos problemas tengan.

También están fijados otros derechos u obligaciones como el trato de igualdad de derechos, la libertad en la ocupación laboral o el no contratar a menores. Mientras que el desplazamiento de no dure más de ocho días, no se registrará por el ordenamiento jurídico la solicitud de vacaciones ni el sueldo. A pesar de que esto es una excepción, también existen empresas de trabajo temporal que están excluidas de lo descrito.

Justificación de medidas de seguridad conforme a la legalidad

También tiene importancia que también se remite a las normas que hacen referencia a la seguridad laboral. Aquí interviene de forma primaria la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Se ordena que una empresa que firma como responsable de un obra en construcción, en el caso de una inspección laboral tendrá que presentarle a las autoridades la documentación necesaria que contenga el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos:



- Valoración escrita de los posibles riesgos
- Normas para evitar posibles accidentes laborales
- Demostrar el resultado de los controles periódicos de las condiciones laborales
- Demostrar los controles (voluntarios) del estado de salud de los empleados
- Demostrar accidentes y enfermedades que impidan llevar a cabo el trabajo en plenitud así como la falta de asistencia al puesto de trabajo de los empleados cuando sea superior a un día, en el caso en el que existan.

Uno apenas se puede imaginar que la administración espere en un desplazamiento de trabajadores a pocas áreas de empleo de riesgo, que aquí se elabora un correspondiente sistema de prevención de riesgos laborales completo y paralelo al sistema del lugar de origen. Al menos debería poderse probar mediante documentos escritos que, que en caso de desplazamiento de mano de obra de Alemania, se seguirán las norma de prevención de riesgos laborales alemanas. Sin embargo en caso de accidente, deberá contar con que las autoridades se atengan estrictamente a las normas españolas y dado el caso impondría las correspondientes multas.

Si se atiende sin desviarse del camino a la legalidad, se da por supuesto que la empresa que envía mano de obra, no puede rodear estas obligaciones, en el supuesto que ocurriese, existen muchas empresas privadas de servicios, que ha especializado tanto en el interior como en el exterior en el cumplimiento de estas normas. Los subempresarios alemanes no están obligados al deber de comparecencia, pero sí a comunicar su presencia en la obra a través de un informe, atestiguado por el empresario general a través de un escrito de admisión a las autoridades de la industria.

Libro de Visitas

Entre las obligaciones en el campo del derecho laboral y social, también hay que incluir la existencia de un libro regulado a fondo por la resolución del 18 de febrero de 1998 por parte de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este libro se introducirán los datos del inspector laboral y de sus visitas. Seguramente esta obligación no sea de las más estrictas en España, pero un inspector meticoloso puede exigir que se le muestre. Este libro se puede comprar en cualquier papelería, pero ha de pasar por las autoridades laborales para ser legalizado.

Demostrar la capacidad legal

En una inspección también se puede exigir, que la empresa presente documentos que muestren la creación de la empresa en el país de origen. Normalmente esto se puede probar con la presentación de la salida del registro mercantil (alemán), que en cualquier inspección debe de estar presentar.



Cámara de Comercio Alemana
para España
Deutsche Handelskammer
für Spanien

1917
2007
AÑOS
JAHRE

Obligación de denunciar en las autoridades laborales

Seguramente también para darle la posibilidad a la inspección laboral a proceder con las visitas de control correspondientes, el derecho también prevé que la empresa que desplaza trabajadores, indique este desplazamiento a las autoridades competentes el desplazamiento del lugar de trabajo. Estas indicaciones tienen que realizarse antes de que se efectúe el desplazamiento. Tiene que contener los siguientes datos: nombre de la empresa, domicilio social, número de identificación del pago de impuestos, datos personales de los trabajadores desplazados, lugar de trabajo, comienzo y final del periodo laboral y el tipo de trabajo a desempeñar. El derecho deja vislumbrar una excepción que tiene sentido: aunque en principio se dice que la indicación a las autoridades laborales es obligatoria independientemente de la duración del desplazamiento, no se suelen hacer cuando son menores de nueve días a no ser que se tratase de algún tipo de trabajo temporal.

El no indicar a una persona que se ha desplazado por motivos laborales así como no cumplir las demás obligaciones que cita el derecho se podrá sancionar como infracción administrativa debido a la ley especial referida al ámbito del derecho laboral y social.

Derechos de información de círculos interesados

Un pequeño consuelo es que las autoridades laborales correspondientes una zona geográfica determinada están obligados a informar a las empresas dedicadas a la información, demás autoridades laborales y asociaciones laborales del extranjero acerca de asuntos tales como las obligaciones laborales de la empresa así como por ejemplo la cantidad que constituye el sueldo mínimo interprofesional.