

# ÍNDICE

## CAPÍTULO 1 - LA DIRECTIVA 96/71/CE REFORMADA Y SU CONEXIÓN CON OTROS INSTRUMENTOS REGULADORES DEL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

*Mireia Llobera Vila / Juan López Gandía*

1. Marco jurídico aplicable a los trabajadores desplazados por sus empresas a países dentro y fuera de la Unión Europea
  - 1.1. Contexto normativo: la Ley 45/1999 y sus recientes reformas
  - 1.2. Zonas de confluencia de los instrumentos que regulan el desplazamiento transnacional de trabajadores
2. La ley rectora del contrato en los desplazamientos de larga duración
3. “Habitualidad” versus “temporalidad” en los instrumentos que regulan el desplazamiento de trabajadores
  - 3.1. El lugar de ejecución habitual del contrato en el Reglamento Roma I y el Reglamento Bruselas I bis
  - 3.2. El vínculo previo del trabajador con la Seguridad Social del país de origen
  - 3.3. Los Reglamentos de coordinación de la Seguridad Social: el carácter habitual de las actividades del empresario
  - 3.4. Trabajadores que “normalmente prestan su trabajo en otro Estado miembro”: el art. 8 bis, apartado 3, de la Ley 45/1999
    - 3.4.1. Los indicios relacionados con el Reglamento Roma I
    - 3.4.2. La naturaleza de las actividades
    - 3.4.3. El reembolso de gastos
    - 3.4.4. Los períodos previos de desplazamiento
  - 3.5. La noción de “retorno” al país de origen
  - 3.6. La exigencia de vínculo laboral habitual a la luz del artículo 56 TFUE
  - 3.7. Algunas conclusiones: ¿qué papel juegan las normas conflictuales en el contexto del mercado interior?
4. La modificación de la Ley 45/1999 tras el Real Decreto-ley 7/2021: convenios aplicables, remuneración y complementos por desplazamiento
  - 4.1. Los distintos niveles de protección en la Ley 45/1999
  - 4.2. Las normas laborales españolas aplicables a los trabajadores en desplazamientos de duración ordinaria y de duración prolongada
  - 4.3. ¿Qué convenios hay que aplicar a los trabajadores desplazados?
  - 4.4. La remuneración de los trabajadores desplazados
    - 4.4.1. La igualdad “plena y efectiva” de los trabajadores desplazados
    - 4.4.2. Los complementos por desplazamiento
    - 4.4.3. Las condiciones de alojamiento

## **CAPÍTULO 2 - DESPLAZAMIENTO TRANSNACIONAL DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA SUBCONTRATACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y DIMENSIÓN DE GÉNERO**

*Miguel Basterra Hernández*

1. Introducción: el fenómeno de la subcontratación transnacional
2. La ley aplicable a las condiciones de trabajo
  - 2.1. Antecedentes jurídicos
  - 2.2. La Directiva 2018/957/UE
  - 2.3. Trasposición en España
3. El régimen de Seguridad Social
4. La corresponsabilidad empresarial desde la legislación española
5. La estrecha relación entre dumping social y género: la resolución del parlamento sobre el dumping social

## **CAPÍTULO 3 - DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

*Pilar Juárez Pérez*

1. La regulación española de las empresas de trabajo temporal y su modulación por el Derecho comunitario
2. Los desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de una prestación de servicios: un fenómeno in crescendo
3. La movilidad intraeuropea de los trabajadores de empresas de trabajo temporal
  - 3.1. Una cuestión terminológica
  - 3.2. Los desplazamientos en cadena
  - 3.3. La pretendida igualdad de trato
4. La norma de conflicto como instrumento para procurar mejoras laborales
5. Reflexiones finales

## **CAPÍTULO 4 - DESPLAZAMIENTO TEMPORAL DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE LOS GRUPOS TRANSNACIONALES DE EMPRESAS**

*Marta Casado Abarquero*

1. Introducción: marco normativo
  - 1.1. Reglamento Roma I
    - 1.2. La Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios
    - 1.3. La Directiva 2014/67 sobre garantías de cumplimiento
    - 1.4. De la Directiva 2014/67 a la Directiva 2018/957
2. Ámbito de aplicación de la normativa sobre desplazamiento temporal de trabajadores en el marco de los grupos de empresas
  - 2.1. Mantenimiento de la relación laboral con la empresa de origen e inexistencia de relación laboral con la empresa de destino
  - 2.2. Temporalidad del desplazamiento intragrupos
  - 2.3. El desplazamiento intragrupo debe producirse en el marco de una prestación de servicios transnacional

3. Disposiciones aplicables a los trabajadores desplazados en el seno de un grupo transnacional de empresas

## **CAPÍTULO 5 - LOS MECANISMOS DE GARANTÍA DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 45/1999 Y EL CONTROL DEL FRAUDE**

*Mireia Llobera Vila*

1. El Derecho administrativo laboral relativo al desplazamiento de trabajadores: antecedentes normativos
2. La Ley 45/1999, tras su modificación por el Real Decreto-ley 9/2017 y por el Real Decreto-ley 3/2022
  - 2.1. Obligación de declaración y registro
  - 2.2. Obligación de disponer de un representante en territorio nacional
  - 2.3. Obligación de conservación de documentos
3. Los controles para la protección de la salud laboral: excepción frente a los criterios generales
4. Mecanismos de control del fraude en el desplazamiento de trabajadores
  - 4.1. La relación de dependencia con el empresario del país de origen
  - 4.2. ¿Cuándo un desplazamiento deja de serlo por faltar el elemento temporal?
  - 4.3. La realización de “actividades sustantivas”
    - 4.3.1. La noción de “requisitos sustantivos” construida por la jurisprudencia del TJUE
    - 4.3.2. Nuevas normas relativas a las empresas buzón en materia de transformaciones empresariales transfronterizas
    - 4.3.3. Consideraciones finales
5. Control del cumplimiento de los requisitos sustantivos en los Estados miembros de la UE
  - 5.1. ¿Cómo se pueden detectar las EB?
  - 5.2. ¿Se pueden identificar las empresas de buzón mediante “data mining”?
  - 5.3. ¿Es la cooperación judicial relevante?
  - 5.4. Cooperación multiagencia
  - 5.5. Restricciones a las actividades económicas de las empresas buzón
  - 5.6. Enjuiciamiento criminal
6. Medidas preventivas
  - 6.1. Simplificación de normas y campañas de sensibilización
  - 6.2. Cadenas de contratación pública y subcontratación
  - 6.3. Cooperación entre el gobierno y los interlocutores sociales
7. Lecciones aprendidas

## **CAPÍTULO 6 - EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE SANCIONES TRANSFRONTERIZAS EN LA LEY 45/1999 Y EN LA DECISIÓN MARCO 2005/214/JAI**

*Carmen Tatay Puchades*

1. La cooperación administrativa en los orígenes del derecho sancionador español
2. La ejecución transfronteriza de sanciones tras el Real Decreto-ley 9/2017
3. Aplicación de la Decisión Marco 2005/214/JAI para la ejecución de sanciones recurribles ante un órgano jurisdiccional penal

4.Asistencia mutua en el cobro trasfronterizo de créditos de la Seguridad Social

## **CAPÍTULO 7 - LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE INTERNACIONAL**

*Juan López Gandía*

- 1.El desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera
  - 1.1. Marco jurídico
  - 1.2. Tipos de transporte que no presentan un vínculo suficiente con el territorio
  - 1.3. Nuevas normas frente a las empresas buzón en el sector del transporte por carretera
- 2.El uso de normas ad hoc en el transporte transfronterizo: los servicios de cabotaje a bordo de buques mercantes
  - 2.1. Marco jurídico
  - 2.2. El cabotaje consecutivo sin cargamento a bordo: las prácticas abusivas para la elusión del Reglamento 3577/92
  - 2.3. Transparencia sobre las normas aplicables del Estado de acogida en lo relativo a la tripulación
- 3.El desplazamiento de pilotos y tripulantes de cabina

## **CAPÍTULO 8 - CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA EN EL ÁMBITO DEL DESPLAZAMIENTO TRANSNACIONAL DE TRABAJADORES**

*Carlos García Gallego*

- 1.Los objetivos sociales en la contratación pública
- 2.Condiciones especiales de ejecución
- 3.Obligaciones de los subcontratistas
- 4.Cumplimiento de los convenios colectivos durante la ejecución de contratos públicos por trabajadores desplazados
- 5.Algunas conclusiones

## **CAPÍTULO 9 - LA DIRECTIVA 96/71/CE Y EL COMERCIO DE SERVICIOS: UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA ECONÓMICA Y CONSTITUCIONAL**

*Amat Sánchez Velasco / Mireia Llobera Vila*

1. ¿Qué condiciones deben cumplirse para que el mercado interior sea un instrumento de prosperidad?
- 2.El ejercicio de los derechos colectivos ¿es un obstáculo económico?
- 3.Las normas laborales como “restricciones”: ¿cómo determinar sus efectos en el mercado?
- 4.Los derechos humanos de las empresas
- 5.“De aquellos barroos estos lodos”