

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules

POSTCARE 2.0

Marek Benio – Transcripción de 8 videoblogs

Clip 1 (0:59)

Cuando se quiere prestar un servicio transfronterizo en el mercado interior de la Unión Europea, es más fácil de lo que usted piensa. Es suficiente que envíe a sus trabajadores a otro Estado miembro para que temporalmente realicen allí su trabajo hasta que el servicio se lleve a cabo. Pero para que usted pueda hacer esto, debe determinar qué ley laboral se aplica a sus condiciones de empleo. También debe determinar dónde pagarán ellos las contribuciones para la seguridad social. Y por último, pero no menos importante, es determinar qué ley es aplicable en materia de impuestos para que usted evita la doble imposición. Permítame explicarle en detalle las diferencias en estas tres áreas legales.

Clip 2 (2:04)

Cuando se trata de derecho laboral, las partes son libres de elegir el derecho que se aplicará a su contrato. Incluso pueden optar por que una parte del contrato esté sujeta a una legislación, y la otra parte del contrato a otra legislación. Pero la libre elección no es completamente libre. Está limitado por la protección de los trabajadores, ¿no? Por lo tanto, tal elección no puede limitar la protección ni privar al trabajador de la protección que le garantizan las normas que no pueden eludir mediante contrato. Normas prescritas por las leyes, que habrían sido aplicables si no hubieran optado por aplicar una legislación determinada. Por lo general, sería la legislación del lugar de trabajo habitual. En segundo lugar, la limitación estriba en que existen normas autoimpuestas por los Estados miembros que reciben a los trabajadores, y tienen por objeto protegerlos de ese Estado miembro frente a posibles trabajadores que serían empleados en condiciones de trabajo menos favorables en ámbitos básicos del Derecho laboral, como la remuneración, la jornada laboral, los períodos de descanso y el derecho a vacaciones anuales retribuidas, pero también la salud y la seguridad. También hay igualdad de trato, normas no discriminatorias, empleo de menores y protección de las mujeres que tuvieron un niño.

Clip 3 (2:19)

Cuando me preguntan qué es lo más importante de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y a qué debemos prestar atención, suelo decir que se trata del principio de favorabilidad. El artículo 3, sección 7 obliga al empresario a comparar constantemente. Qué disposiciones y de qué ordenamiento jurídico del Derecho laboral son más favorables para el trabajo, ya que la Directiva establece que no tiene por qué ser aplicable la aplicación de normas autoimpuestas del Estado miembro al que se dirigen los trabajadores. O no debe entrar en conflicto



Co-funded by the
European Union

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules

con la aplicación de disposiciones más favorables del Estado miembro de procedencia de los trabajadores. Bueno, para entender esto, es muy fácil de explicar sobre la base de la remuneración. Cuando una persona procedente de un país con sueldos bajos es desplazada a un país con sueldos altos para realizar un trabajo, él o ella debe recibir al menos la remuneración garantizada en los Estados miembros a los que acuden los trabajadores en virtud de convenios colectivos de trabajo, o al menos la remuneración mínima. Esta remuneración también puede constar de todos los elementos obligatorios según la legislación del Estado miembro al que acuden los trabajadores. Pero cuando una persona es enviada de un país con sueldos altos a un país con sueldos bajos, el principio de favorabilidad establece que no puede obtener menos de lo que obtendría en su país por ejercer el mismo trabajo. De esta manera, esta disposición iguala la remuneración, por lo que es un mecanismo de convergencia.

Clip 4 (2:05)

Como pueden ver, en el caso del derecho laboral tenemos un mecanismo de armonización de la legislación, por lo que el punto de partida es el siguiente, los Estados miembros son libres de crear independientemente su propia legislación laboral. Ellos pueden tener leyes laborales, pueden tener convenios colectivos. Ellos pueden aplicar otras herramientas, como la jurisprudencia, para determinar las condiciones básicas de trabajo y los derechos de los empleados. Pero cuando se trata de armonización, cada uno de estos sistemas debe cumplir con estándares mínimos, y los estándares mínimos suelen determinarse a través de directivas a nivel europeo. Sin embargo, en el caso de los trabajadores desplazados, ¿no existe una directiva que establezca estándares mínimos para todos los trabajadores desplazados en la Unión Europea? ¡No! Es mucho más inteligente que esto. Imagínese que la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores obligara a los Estados miembros a los que acuden los trabajadores a imponer sus estándares a los trabajadores desplazados temporalmente en su territorio. Sin embargo, deben ser aplicadas por empresarios que, como prestadores de servicios de otro país, no tengan su sede en el Estado miembro al que acuden los trabajadores. El problema de la aplicación de estos estándares mínimos, que son más estrictos en los Estados miembros a los que acuden los trabajadores, es muy complejo.

Clip 5 (3:45)

En el caso de la seguridad social, tenemos que establecer la legislación competente, porque en la seguridad social en la legislación europea no hay armonización, no hay estándares mínimos exigidos por la legislación europea. Por supuesto, existen estándares mínimos exigidos por el Derecho internacional: la Organización Internacional del Trabajo es un foro en el que los contratos internacionales establecen normas mínimas de condiciones de trabajo, pero cuando se trata de la Unión Europea, tenemos un mecanismo para coordinar sistemas de seguridad social muy diferentes. El punto de partida es exactamente el mismo que en el caso del derecho laboral. Los Estados miembros tienen plena autonomía a la hora de determinar y estructurar sus sistemas de seguridad social, de modo que, como Estado miembro, usted es libre de tener cotizaciones bajas o cotizaciones



Co-funded by the
European Union

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules

altas, beneficios bajos o beneficios elevados. Usted puede restringir el acceso a los beneficios, puede otorgar los beneficios como desee. Cuando un trabajador cruza la frontera, es muy importante que él o ella no pierda la protección de la seguridad social con solo cruzar la frontera. ¿Qué pasaría con la libre circulación de la gente, la libre circulación de personas o la libre circulación de trabajadores si al cruzar la frontera se pusiera en peligro su propia protección de la seguridad social? En el caso de la ley europea, tenemos una regla de oro. Solo hay una ley, pero es aplicable en su conjunto. Por lo tanto, a diferencia del derecho laboral, no se puede hacer una mezcla. En el ámbito de la seguridad social, sólo se aplica una legislación. Ahora la gran pregunta es ¿cuál es esta legislación? ¿Es la legislación del Estado miembro de envío de los trabajadores o la legislación del Estado miembro de destino? Y como empleador, usted debe pagar las cotizaciones a la Seguridad Social dondequiera que trabaje. Esto se conoce como el Principio de la ley del lugar de trabajo (Lex Loci Laboris). En los casos en los que usted sepa que después de realizar el trabajo seguramente volverá a su sistema de Seguridad Social anterior, no tiene sentido que el historial de contribuciones a la Seguridad Social se comparta entre dos sistemas, o incluso entre varios sistemas. Por lo tanto, en estas situaciones de desplazamiento temporal, debemos alejarnos o desviarnos de los principios de la ley del lugar de trabajo. La ley del lugar de trabajo se convierte en una excepción en tales situaciones. Mientras que la regla debería ser que usted siga sujeto al mismo sistema de seguridad social incluso cuando cruce fronteras.

Clip 6 (3:20)

Algunos trabajadores son enviados por su empleador a realizar trabajos en otro Estado miembro durante un período de tiempo limitado. Si este período de tiempo no excede de 24 meses y la persona no es enviada a sustituir a otro trabajador desplazado, él o ella deberían permanecer en el sistema de seguridad social del Estado miembro del que proceden. De esta manera, evitamos una situación muy compleja en la que tendría que reclamar parcialmente las prestaciones de la Seguridad Social de muchos sistemas. Pero ¿qué ocurre con las personas que realizan su trabajo de forma permanente y no temporal en muchos Estados miembros, o en más de un Estado miembro? Bueno, en ese caso es aún más importante mantenerlos en un sistema y no cambiar de sistema cada vez que cruzan fronteras. Imagínese a los camioneros que cruzarían 3 fronteras al día. Ellas son límites entre sistemas de seguridad social. Por lo tanto, para los trabajadores con gran movilidad cuyo trabajo no es estar temporalmente, sino permanentemente en diferentes Estados miembros, hemos creado una norma que los vincula a una única legislación. Por lo tanto, repito, el principio de una legislación uniforme es muy importante en este caso. Y ahora, ¿cuál es esta legislación? Por lo general, se trata de la legislación del lugar de residencia, pero con la condición de que una parte significativa del trabajo se lleve a cabo en ese Estado miembro. Por una parte significativa nos referimos a más del 25% de la jornada laboral. Si esta parte es más pequeña, normalmente sería el Estado miembro en el que el empleador tiene su domicilio social - es decir, el país miembro del empleador. A menos que el trabajo se realice en el lugar de residencia en el país de residencia sea inferior al 5% de la jornada laboral y contribuya menos del 5% de la remuneración. En este caso, lo llamamos trabajo marginal e ignoramos el trabajo que se ha realizado en este Estado miembro a la hora de establecer la legislación aplicable. Por lo tanto, en el caso de los trabajadores con gran movilidad, este sería el Estado miembro de residencia o el Estado miembro de domicilio social de su empleador.



Co-funded by the
European Union

Clip 7 (3:26)

¿Podemos derivar a ciudadanos de terceros países como parte de nuestro equipo dentro del marco de servicios temporales? Bueno, la respuesta corta es sí, por supuesto. Si ejercen un empleo legítimo y residen legalmente en los Estados miembros de los que proceden, sí. Su empleador tiene derecho a utilizar personal, empleados, para realizar tareas en el marco de la prestación de servicios. Sin embargo, además de la legislación laboral, la seguridad social y las cuestiones fiscales, tenemos un cuarto ámbito que es muy delicado y es el derecho de residencia, el derecho a entrar y residir en un Estado miembro determinado. Afortunadamente, tenemos un espacio Schengen. Y la lógica del espacio Schengen es que si un Estado miembro ha comprobado desde el punto de vista de la seguridad si un ciudadano de un tercer país puede entrar o no, otros Estados miembros lo reconocen. Sin embargo, cuando se trata de realizar un trabajo, no se trata de la libre circulación de trabajadores. Los ciudadanos de terceros países no tienen plena libertad para ejercer la libre circulación de trabajadores. Los trabajadores desplazados no ejercen la libre circulación de trabajadores. Esto significa que ellos no buscan trabajo en un Estado miembro que recibe trabajadores. Los Estados miembros a los que acuden los trabajadores no deben imponer obstáculos adicionales a los ciudadanos de terceros países. Por supuesto, no pueden requerir un permiso de trabajo especial para realizar temporalmente un trabajo en su territorio, si el ciudadano de un tercer país tiene un permiso de trabajo o está empleado legalmente en el Estado miembro del que procede. ¿Pero pueden requerir un visado de trabajo? Pues bien, la misma lógica dice lo contrario. La misma lógica dice: no ejercen el derecho a la libre circulación. No, forman parte del derecho de su empleador a prestar un servicio a otro país miembro. Por lo tanto, de acuerdo con esta lógica, por supuesto, habrá que permitirles entrar y realizar trabajos en el territorio del Estado miembro al que acuden. Sin embargo, cuando el trabajo dura más que el período de movilidad sin visado, entonces usted tendría que solicitar un visado de residencia bajo un procedimiento simplificado, pero no un visado con permiso de trabajo.

Clip 8 (5:05)

En la Unión Europea, los problemas difieren según los Estados miembros. No son iguales en todas partes cuando se trata de derivar a ciudadanos de terceros países para trabajar en el sector de la asistencia domiciliar. Desde el punto de vista polaco, descubrimos que el mayor problema es la cuestión de residencia. El derecho a entrar y residir en el Estado miembro al que acuden los trabajadores. Esto es particularmente problemático cuando se trata de Alemania, donde las autoridades alemanas requieren un visado nacional especial desde el primer día que cruzan la frontera. Y ha habido casos de deportación de cuidadores debidamente referidos. Se trata de un problema no resuelto entre los ciudadanos de terceros países destinados a Alemania y los alemanes. Otro problema que hemos descubierto dentro de este proyecto es que el alcance de las obligaciones de los cuidadores se amplía con el tiempo. Por lo tanto, el cuidador es contratado como cuidador. Va al hogar del beneficiario del cuidado. Y luego, después de un corto o largo período de tiempo, sus obligaciones se extienden a las obligaciones domésticas. Por lo tanto, trabaja en el jardín, realiza pequeñas reparaciones en la casa, cocina la cena para toda la familia y no solo para el destinatario



Co-funded by the
European Union

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules

del cuidado. Esto es extraño porque cuando se trata de España, el problema es todo lo contrario. Los ciudadanos de terceros países trabajan principalmente en hogares privados como ayudantes domésticos. Y cuando trabajan como ayudantes domésticos, cuando limpiaban la casa, escucharon lo siguiente: ¡Oh, sí! Por cierto, la abuela está en la esquina. Por favor, límpiala también. Y al ampliar sus obligaciones domésticas, también se convierten en cuidadores. Se trata de un enfoque completamente diferente, ya que, en el caso de los cuidadores serbios o ucranianos referidos desde uno de los Estados miembros, Croacia, Eslovenia o Polonia a Austria o Alemania, están empleados como cuidadores, por lo que su conjunto de competencias está determinado a priori por la necesidad de los cuidados. Mientras que en el caso de España se convierten en cuidadores mientras trabajan como ayudantes a domicilio. En los Países Bajos apareció un problema completamente diferente. Nuestros Socios afirman que tenemos problemas increíbles para determinar la situación jurídica de los ciudadanos de terceros países. Cuando usted ve a un trabajador que obviamente es de países no pertenecientes a la UE, es muy difícil determinar si esa persona está empleada directamente en los Países Bajos en una empresa neerlandesa. ¿Es un empleado prestado? Y en caso afirmativo, ¿esta persona fue prestada por una empresa de trabajo temporal de otro Estado miembro o tal vez por una empresa de trabajo temporal creada incluso fuera de la Unión Europea? ¿Esta persona está referida o empleada directamente en los Países Bajos? El problema de determinar su situación jurídica es que los propios trabajadores no saben quiénes son, por así decirlo. No hace falta decir que esta situación hace que sea extremadamente difícil controlar las condiciones de trabajo.



Co-funded by the
European Union