

Guía práctica

# Legislación

aplicable a los trabajadores

de la Unión Europea (UE),  
el Espacio Económico Europeo (EEE)  
y Suiza

La Europa social







## Índice

INTRODUCCIÓN	5
¿Para qué necesitamos esta guía?	5
Breve descripción de las reglas	5
PARTE I: EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES	6
1. ¿Qué sistema de seguridad social se aplica a los trabajadores temporalmente desplazados a otro Estado miembro?	6
2. ¿Cómo se define el desplazamiento de trabajadores en la legislación comunitaria específica?	6
3. ¿Qué criterios se aplican para determinar si un empleador ejerce normalmente sus actividades en el Estado «de envío»?	7
4. ¿Cuándo se puede considerar que existe una relación directa entre el trabajador desplazado y la empresa que le envía?	8
5. ¿Qué ocurre con los trabajadores a quienes se contrata en un Estado miembro para enviarlas a otro Estado miembro?	9
6. ¿Qué ocurre si un trabajador es enviado para trabajar en varias empresas?	10
8. ¿Qué ocurre con las personas que ejercen una actividad por cuenta propia y trabajan temporalmente en otro Estado miembro?	12
9. ¿Qué criterios se aplican para determinar si una persona ejerce normalmente una actividad por cuenta propia en el Estado de envío?	12
10. ¿Qué significa actividad «similar»?	13
11. ¿Qué procedimientos deben seguirse en caso de desplazamiento?	13
12. Acuerdos sobre excepciones a la legislación sobre desplazamiento	14
13. Una vez terminado el desplazamiento, ¿puede la persona solicitar un nuevo desplazamiento?	15
14. ¿Qué sucede con los desplazamientos ya autorizados e iniciados al amparo del Reglamento 1408/71? ¿Se computan estos períodos a efectos del plazo de 24 meses previsto en el Reglamento 883/2004?	15
15. Suspensión o interrupción del período de desplazamiento	16
16. Notificación de los cambios producidos durante el período de desplazamiento	17
17. Información y control	17





## Introducción

### ¿Para qué necesitamos esta guía?

El artículo 76 del Reglamento 883/2004 obliga a los Estados miembros<sup>1</sup> a informarse mutuamente y fomentar el intercambio de experiencia y de buenas prácticas administrativas para facilitar la aplicación uniforme del Derecho comunitario. Este principio está respaldado por el principio de intercambio eficiente de información entre las instituciones y la obligación de los ciudadanos y los empleadores de proporcionar información correcta y puntual.

Esta Guía tiene por objeto proporcionar a las distintas instancias prácticas y administrativas intervinientes en la aplicación de las normas comunitarias concretas un instrumento válido de trabajo para ayudar a las instituciones, los empleadores y los ciudadanos a determinar cuál es el Estado miembro cuya legislación es aplicable en cada caso.

### Breve descripción de las reglas

El principio rector es que las personas a las cuales sea aplicable el Reglamento estarán sometidas a la legislación de un único Estado miembro<sup>2</sup>. Las personas que ejerzan una actividad por cuenta ajena o propia en un Estado miembro estarán normalmente sujetas a la legislación de ese Estado miembro, conforme al principio denominado *lex loci laboris*. Las personas que reciban una prestación en metálico por el hecho o como consecuencia de su actividad por cuenta ajena o propia estarán también sujetas a la legislación del Estado miembro en el que desarrollaron su actividad. Las demás personas estarán sujetas a la legislación de su Estado miembro de residencia.

No obstante, en algunos supuestos muy concretos se aplican criterios diferentes al del lugar de trabajo efectivo. Es lo que ocurre con los trabajadores destinados temporalmente a otro Estado miembro, con las personas que ejercen una actividad en dos o más Estados miembros y con ciertas clases de trabajadores, como los funcionarios.

Las reglas para la determinación de la legislación aplicable están contenidas en los artículos 11 a 16 del Reglamento 883/2004<sup>3</sup> y en las medidas de desarrollo contenidas en los artículos 14 a 21 del Reglamento 987/2009<sup>4</sup> (que en éste documento se denominarán en conjunto los Reglamentos). La interpretación de esas reglas está contenida en la Decisión n° A2 de la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (que en el éste documento se denominará Comisión Administrativa).

La Guía se divide en tres partes:

- La parte I trata del desplazamiento de trabajadores;
- La parte II trata del ejercicio de una actividad en dos o más Estados miembros;

<sup>1</sup> En el texto siguiente, el término «Estado miembro» incluirá también los Estados miembros de la AELC desde el momento en que les sea de aplicación el Reglamento 883/2004.

<sup>2</sup> Artículo 11, apartado 1, del Reglamento 883/2004.

<sup>3</sup> Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, DO L 166 de 30.4.2004, corrigenda DO L 200, 7.6.2004, modificado por el Reglamento (CE) n.º 988/2009 DO L 284 de 30.10.2009

<sup>4</sup> Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, DO L 284 de 30.10.2009.



- La parte III trata de los procedimientos para la resolución de las discrepancias sobre la legislación aplicable.

## Parte I: el desplazamiento de trabajadores

### 1. ¿Qué sistema de seguridad social se aplica a los trabajadores temporalmente desplazados a otro Estado miembro?

En ocasiones, un empleador de un Estado miembro (el «Estado de envío») envía a un trabajador a realizar su actividad en otro Estado miembro (el «Estado de empleo»)<sup>5</sup>. Se habla entonces de *desplazamiento de trabajadores*.

Conforme a las normas comunitarias, los trabajadores que se desplazan dentro de la Unión Europea deben estar sujetos a una única legislación de seguridad social<sup>6</sup>. Según los Reglamentos, el régimen que se les aplica es, en términos generales, el establecido por la legislación del nuevo Estado miembro de empleo.

Para fomentar en todo lo posible la libertad de circulación de trabajadores y de prestación de servicios y evitar innecesarias y costosas complicaciones administrativas y de otra clase que no sean en interés de los trabajadores, las empresas y las administraciones, las disposiciones comunitarias vigentes permiten ciertas excepciones al principio general expuesto.

La principal excepción hace referencia al mantenimiento de la vinculación del trabajador al régimen de seguridad social del Estado miembro en el que la empresa empleadora opere normalmente (el Estado de envío) cuando dicho trabajador sea enviado por la empresa a otro Estado miembro (el Estado de empleo) por un período de duración limitado (hasta un máximo de 24 meses), siempre que se cumplan ciertas condiciones que se exponen más detalladamente a continuación.

Estas situaciones (que constituyen una excepción al pago de las cotizaciones de seguro en el Estado de empleo), correspondientes a lo que se denomina comúnmente **desplazamiento de trabajadores**, se rigen por el artículo 12 del Reglamento 883/2004.

A continuación se exponen las normas pertinentes, que se aplican tanto a quienes ejercen una actividad por cuenta ajena como por cuenta propia.

### 2. ¿Cómo se define el desplazamiento de trabajadores en la legislación comunitaria específica?

Conforme a las disposiciones mencionadas del Reglamento, la persona que ejerza una actividad asalariada en el territorio de un Estado miembro por cuenta de un empleador **que ejerce normalmente en él sus actividades** y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo **por su cuenta** en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del Estado de envío, a condición de que:

- **la duración previsible del trabajo no exceda de 24 meses**  
y
- **la persona no sea enviada en sustitución de otra persona.**

<sup>5</sup>El «Estado de empleo» es el Estado al que la persona se desplaza para ejercitar una actividad por cuenta ajena (o por cuenta propia), conforme a la definición del artículo 1, letras a) y b), del Reglamento de base.

<sup>6</sup> Artículo 11, apartado 1, del Reglamento 883/2004.



Los regímenes de desplazamiento de trabajadores tienen por objeto facilitar a los empleadores (y a los trabajadores) que lo precisen la realización de un trabajo temporal en otro país. Por tanto, no pueden utilizarse para dotar de personal a empresas o proyectos de forma continua, mediante el envío reiterado de distintos trabajadores para cubrir unos mismos puestos y para los mismos fines.

Por este motivo, además de la exigencia del carácter temporal del desplazamiento y de que éste no se realice para sustituir a otro trabajador, esta regla especial presenta también varios aspectos importantes.

En primer lugar, el empleador debe **ejercer normalmente sus actividades** en el Estado de envío. Además, la regla de que el trabajador «ejerza una actividad por cuenta de un empleador» significa que durante el período del desplazamiento debe haber una **relación directa** entre ellos.

### 3. ¿Qué criterios se aplican para determinar si un empleador ejerce normalmente sus actividades en el Estado «de envío»?

La expresión «que ejerce normalmente en él sus actividades» se refiere a una empresa que realiza habitualmente **actividades sustanciales** en el territorio del Estado miembro en el que está establecida. Si las actividades son tan sólo de gestión interna, no se considerará que la empresa ejerce normalmente sus actividades en ese Estado miembro. Para determinar si una empresa realiza actividades sustanciales, deben tenerse en cuenta todos los criterios que caracterizan las actividades que desarrolla, adecuados a las características específicas de la misma y a la naturaleza real de sus actividades.

La existencia de actividades sustanciales en el Estado de envío puede comprobarse aplicando factores objetivos, entre los que revisten especial importancia los que se indican seguidamente. **Debe resaltarse que la lista que sigue no es exhaustiva, ya que los criterios deben adaptarse a cada caso concreto y han de tener en cuenta la naturaleza de las actividades ejercidas por la empresa en el Estado en el que está establecida. Puede ser también necesario tener en cuenta otros criterios adecuados a las características específicas de la empresa y a la naturaleza real de estas actividades:**

- el lugar en el que se encuentra la sede y la administración de la empresa de envío;
- el número de miembros del personal administrativo que trabajan en el Estado miembro de envío y en el Estado de empleo (la presencia de personal administrativo únicamente en el Estado de envío excluye *per se* la aplicabilidad de la normativa de desplazamiento a la empresa);
- el lugar de contratación del trabajador desplazado;
- el lugar en el que se celebra la mayoría de los contratos con los clientes;
- la legislación aplicable a los contratos que la empresa de envío celebra con sus clientes y con sus trabajadores;
- el número de contratos celebrados en el Estado de envío y en el Estado de empleo;
- el volumen de negocios realizado por la empresa durante un período típico adecuado en el Estado de envío y en el Estado de empleo (por ejemplo, un volumen del 25% del volumen total de negocio en el Estado de envío podría ser un indicador suficiente, pero los casos en los que el volumen sea inferior al 25% requerirán un mayor análisis)<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> En principio, el volumen de negocio puede evaluarse basándose en las cuentas publicadas de la empresa en el período anterior de 12 meses. No obstante, tratándose de empresas de nuevo establecimiento, sería más adecuado considerar el volumen de negocio desde el inicio de la actividad (u otro período menor, si fuera más representativo de su negocio).



- el tiempo que lleva establecida la empresa en el Estado de envío.

Para evaluar la actividad sustancial en el Estado de envío, las instituciones deben comprobar también si el empleador que solicita el desplazamiento es efectivamente el empleador real del trabajador en cuestión. Esta circunstancia reviste especial importancia en los casos en que un empleador utiliza una combinación de personal permanente y personal procedente de agencias de trabajo temporal.

#### **Ejemplo:**

La empresa A, del Estado miembro X, tiene un pedido para la realización de un trabajo de pintura en el Estado miembro Y. El trabajo tendrá una duración previsible de dos meses. Junto a varios empleados de carácter permanente, la empresa A necesita enviar al Estado miembro Y tres trabajadores temporales de la agencia de trabajo temporal B que ya han trabajado anteriormente para ella. En consecuencia, solicita a la agencia de trabajo temporal B que envíe a estos tres trabajadores temporales al Estado miembro Y junto a sus siete trabajadores propios.

Si se cumplen el resto de las condiciones, la legislación del Estado miembro X seguirá aplicándose a los trabajadores de la agencia de trabajo temporal (así como a los empleados permanentes). La agencia de trabajo temporal B es, por supuesto, el empleador de los trabajadores temporales.

#### **4. ¿Cuándo se puede considerar que existe una relación directa entre el trabajador desplazado y la empresa que le envía?**

La interpretación de las disposiciones y la jurisprudencia comunitaria, así como la experiencia práctica, permiten extraer una serie de principios sobre la existencia de una **relación directa** entre el trabajador desplazado y la empresa que le envía. Entre ellos figuran los siguientes:

- la responsabilidad de la contratación;
- debe resultar claro que el contrato era y continúa siendo de aplicación durante todo el período del desplazamiento a las partes intervinientes en su elaboración y que se deriva de las negociaciones que dieron lugar a la contratación;
- la facultad de resolver el contrato de trabajo (despido) del trabajador debe mantenerse exclusivamente en la empresa que lo envía;
- la empresa que envía al trabajador debe conservar la autoridad para determinar la «naturaleza» de trabajo realizado por éste, no en cuanto a la definición de sus detalles y al modo de realizarlo, sino en el ámbito más general de determinar el producto final del trabajo o el servicio básico a prestar;
- la obligación de remuneración del trabajo debe seguir correspondiendo a la empresa que celebró el contrato de trabajo; ello, sin perjuicio de cualquier posible acuerdo entre el empleador del Estado de envío y la empresa del Estado de empleo sobre el modo de realizar los pagos efectivos al empleado;
- la empresa de envío debe conservar la facultad de imponer medidas disciplinarias.

#### **Algunos ejemplos:**

- a) La empresa A, establecida en el Estado miembro A, envía temporalmente a un trabajador a realizar un trabajo en la empresa B, situada en el Estado miembro B. El trabajador continúa teniendo un contrato únicamente con la empresa A, que sigue siendo la responsable de su remuneración.





**Solución:** La empresa A es el empleador del trabajador desplazado, pues es la única responsable de su remuneración. Esta regla se aplica aun en el caso de que la empresa B reembolse total o parcialmente la remuneración a la empresa A, deduciéndola como gastos de explotación de los impuestos en el Estado miembro B.

- b) La empresa A, establecida en el Estado miembro A, envía temporalmente a un trabajador a realizar un trabajo en la empresa B, situada en el Estado miembro B. El trabajador continúa teniendo un contrato con la empresa A, que sigue siendo también la responsable de su remuneración por este concepto. No obstante, el trabajador celebra, además, otro contrato con la empresa B, de la que percibe también una remuneración.

**Solución a):** Durante el período de realización de su trabajo en el Estado miembro B, el trabajador tiene dos empleadores. Cuando trabaja exclusivamente en el Estado miembro B, se le aplica la legislación de éste, con arreglo al artículo 11, apartado 3, letra a), del Reglamento 883/2004. Esto implica que la remuneración abonada por la empresa A se tiene en cuenta para determinar las cotizaciones de seguridad social a pagar en el Estado miembro B.

**Solución b):** Si el trabajador trabaja también en distintos momentos en el Estado miembro A, debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 13, apartado 1, del Reglamento 883/2004 para determinar si se aplica la legislación del Estado miembro A o la del Estado miembro B.

- c) La empresa A, establecida en el Estado miembro A, envía temporalmente a un trabajador para realizar un trabajo en la empresa B, establecida en el Estado miembro B. El contrato de trabajo con la empresa A se suspende durante el período de actividad en el Estado miembro B. El trabajador celebra un contrato de trabajo con la empresa B para el período de su actividad en el Estado miembro B y percibe de esta empresa su remuneración. **Solución:** éste no es un caso de desplazamiento, puesto que, al suspenderse la relación laboral, no es aplicable ya la legislación del Estado de envío. Conforme al artículo 11, apartado 3, letra a), del Reglamento 883/2004, el trabajador está sujeto a la legislación del Estado miembro B.

Si se aplica, en principio, la legislación de seguridad social del Estado miembro B, podrá acordarse una excepción en ambos casos (ejemplos 2 y 3) con arreglo al artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 833/2004, dado que el empleo en el Estado miembro B es de naturaleza temporal, siempre que así se solicite y la excepción sea en beneficio del trabajador. El acuerdo requerirá la aprobación de los dos Estados miembros afectados.

## 5. ¿Qué ocurre con los trabajadores a quienes se contrata en un Estado miembro para enviarlas a otro Estado miembro?

Las reglas sobre el desplazamiento de trabajadores pueden ser de aplicación a las personas a quienes se contrata con miras a enviarlas a otro Estado miembro. No obstante, según los Reglamentos esas personas han de estar incluidas en el sistema de seguridad social del Estado miembro en el que esté establecido el empleador inmediatamente antes de ocupar su puesto de trabajo<sup>8</sup>. Puede considerarse que un

---

<sup>8</sup> Artículo 14, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 987/2009.



período de **un mes** cumple este requisito, mientras que períodos menores requerirán una evaluación caso por caso, teniendo en cuenta todos los factores intervinientes<sup>9</sup>. El empleo con cualquier empleador en el Estado de envío cumple este requisito. No es necesario que durante este período la persona haya trabajado para el empleador que solicita su envío. El requisito se cumple también en el caso de los estudiantes, los pensionistas y las personas aseguradas por razones de residencia e incluidas en el régimen de seguridad social del Estado de envío.

Todas las condiciones ordinarias aplicables con carácter general al desplazamiento de trabajadores son también de aplicación a estos trabajadores.

He aquí algunos ejemplos para aclarar mediante casos concretos el significado de la exigencia de inclusión en el régimen de seguridad social («inmediatamente antes») de ocupar su puesto de trabajo:

- a) El 1 de junio, el empleador A, establecido en el Estado miembro A, envía, entre otros, a los trabajadores X, Y y Z al Estado miembro B para realizar durante un período de diez meses trabajos por cuenta del propio empleador A.
- b) El trabajador X ocupa su puesto de trabajo con el empleador A el 1 de junio. Inmediatamente antes, vivía en el Estado miembro A y estaba sujeto a la legislación de dicho Estado por la asistencia a un curso universitario.
- c) El trabajador Y ocupa también su puesto de trabajo con el empleador A el 1 de junio. Inmediatamente antes, vivía en el Estado miembro A; no obstante, era un trabajador fronterizo y estaba sujeto a la legislación del Estado miembro C.
- d) El trabajador Z, que ocupa también su puesto de trabajo con el empleador A el 1 de junio, trabajaba en el Estado miembro A desde el 1 de mayo. Por ello, estaba sujeto a la legislación de dicho Estado miembro A. No obstante, inmediatamente antes del 1 de mayo estuvo sujeto a la legislación del Estado miembro B durante diez años, debido a una relación laboral.

**Solución:** uno de los requisitos para que siga aplicándose la legislación del Estado de envío es que inmediatamente antes del envío le fuera aplicable al trabajador la legislación de seguridad social de dicho Estado. Ahora bien, no se exige que estuviera empleado en la empresa inmediatamente antes del envío. Los trabajadores X y Z estaban sujetos a la legislación del Estado miembro A inmediatamente antes del 1 de junio y, por tanto, cumplen el requisito para que siga aplicándose la legislación del Estado de envío. El trabajador Y, en cambio, estaba sujeto a la legislación del Estado miembro C inmediatamente antes del 1 de junio. Al no estar sujeto a la legislación del Estado de envío inmediatamente antes de su desplazamiento, en principio deberá aplicársele la legislación del Estado miembro B, en el que efectivamente trabaja.

## 6. ¿Qué ocurre si un trabajador es enviado para trabajar en varias empresas?

El hecho de que una persona desplazada trabaje en diversos momentos o durante el mismo período para varias empresas del mismo Estado miembro de empleo no excluye la aplicación de las disposiciones sobre el desplazamiento. El elemento

<sup>9</sup> Decisión n.º A2 de la Comisión Administrativa.



esencial y decisivo es que el trabajo continúe realizándose por cuenta de la empresa de envío. Por consiguiente, debe comprobarse siempre la existencia y el mantenimiento, durante todo el período de desplazamiento, de la relación directa entre el trabajador desplazado y la empresa que le envía.

El envío a distintos Estados miembros de forma inmediatamente sucesiva dará lugar, en cada caso, a un nuevo desplazamiento, a los efectos de lo previsto en el artículo 12, apartado 1. Las disposiciones sobre el desplazamiento no serán de aplicación a los casos en que una persona trabaje normalmente de forma simultánea en distintos Estados miembros. Estos casos encajarán en lo previsto en el artículo 13 del Reglamento de base.

## 7. ¿Hay situaciones en las que resulta absolutamente imposible aplicar las disposiciones sobre desplazamiento?

Hay varias situaciones en las que las normas comunitarias excluyen, a priori, la aplicación de las disposiciones sobre desplazamiento.

En particular, es lo que sucede cuando:

- la empresa a la que ha sido enviado el trabajador le pone a disposición de otra empresa del Estado miembro en el que está establecida;
- la empresa a la que ha sido enviado el trabajador le pone a disposición de una empresa establecida en otro Estado miembro;
- el trabajador es contratado en un Estado miembro con miras a su envío por una empresa establecida en un segundo Estado miembro a una empresa de un tercer Estado miembro sin cumplir el requisito de previa inclusión en el sistema de seguridad social del Estado de envío;
- el trabajador es contratado en un Estado miembro por una empresa establecida en un segundo Estado miembro para trabajar en el primero;
- el trabajador es enviado para sustituir a otra persona desplazada;
- el trabajador ha celebrado un contrato de trabajo con la empresa a la que es enviado.

En estos casos, los motivos de la exclusión estricta de la aplicabilidad del régimen de desplazamiento son claros: la complejidad de las relaciones derivadas de algunas de estas situaciones, así como la ausencia de garantías sobre la existencia de una **relación directa** entre el trabajador y la empresa de envío, contrastan absolutamente con el objetivo de evitar las complicaciones administrativas y la fragmentación del historial de seguro, razón de ser de las disposiciones sobre el desplazamiento. Además, hay que evitar el uso indebido del régimen del desplazamiento.

En casos excepcionales, puede ser posible sustituir a una persona ya desplazada, siempre que no se haya cumplido íntegramente el período del desplazamiento. Un ejemplo sería el de un trabajador desplazado por 20 meses que caiga gravemente enfermo transcurridos 10 meses y deba ser sustituido. En este caso, sería razonable permitir el desplazamiento de otra persona durante los 10 meses restantes convenidos.



## 8. ¿Qué ocurre con las personas que ejercen una actividad por cuenta propia y trabajan temporalmente en otro Estado miembro?

Puede ocurrir que una persona que normalmente ejerce una actividad por cuenta propia en un Estado miembro (el «Estado de envío») quiera ir a trabajar temporalmente en otro Estado miembro (el «Estado de empleo»).

Como en el caso de los empleados desplazados, se crearían dificultades administrativas y confusión si esa persona quedara sujeta a la legislación del Estado de empleo. Además, podría perder prestaciones.

Por este motivo, los Reglamentos establecen, para las personas que ejerzan una actividad por cuenta propia y se desplazan temporalmente a otro Estado miembro para realizar una actividad, una regla especial similar (no idéntica) a la de los empleados desplazados.

Esta regla establece que la persona que **ejerza normalmente una actividad por cuenta propia en el Estado miembro de envío** y vaya a realizar una actividad **similar** en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de esta actividad no exceda de 24 meses<sup>10</sup>.

## 9. ¿Qué criterios se aplican para determinar si una persona ejerce normalmente una actividad por cuenta propia en el Estado de envío?

Los Reglamentos establecen que la persona «que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia» es la que realiza normalmente actividades sustanciales en el territorio del Estado miembro en el que está establecida. En particular, esto es de aplicación a las personas que

- han ejercido su actividad por cuenta propia durante algún tiempo antes de la fecha de su desplazamiento a otro Estado miembro y
- cumplen todos los requisitos necesarios para su actividad en el Estado miembro en el que están establecidas y continúan manteniendo allí los medios que les permitan ejercer su actividad a su vuelta.

Para determinar si una persona realiza normalmente una actividad por cuenta propia en el Estado de envío es importante examinar los criterios señalados. Este examen puede incluir la evaluación de si la persona:

- mantiene una oficina en el Estado de envío;
- paga sus impuestos en el Estado de envío;
- mantiene un número de identificación fiscal en el Estado de envío;
- está inscrita en las cámaras de comercio o los colegios profesionales del Estado de envío;
- tiene una tarjeta profesional en el Estado de envío.

Los Reglamentos indican que la persona que ejerce una actividad por cuenta propia y desee acogerse al régimen de desplazamiento «debe haber ejercido su actividad durante algún tiempo» antes de la fecha de desplazamiento. A este respecto, un período de dos meses puede considerarse suficiente para cumplir este requisito, mientras que períodos menores requerirán una evaluación caso por caso<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Artículo 12, apartado 2, del Reglamento 883/2004.

<sup>11</sup> Decisión n.º A2 de la Comisión Administrativa.



## 10. ¿Qué significa actividad «similar»?

Para determinar si una persona se desplaza a otro Estado miembro para ejercer una actividad «similar» a la realizada en el Estado de envío debe considerarse la naturaleza real de la actividad. Es irrelevante cómo se califique ésta el Estado de empleo, es decir, que se considere como actividad por cuenta ajena o por cuenta propia.

Para determinar si el trabajo es «similar», es preciso que la actividad que vaya a realizar la persona se haya establecido previamente, antes de la salida del Estado de envío. Debe probarlo la propia persona, presentando, por ejemplo, los contratos correspondientes a su trabajo.

En general, la actividad por cuenta propia en el mismo sector debe considerarse como una actividad similar. No obstante, hay que tener en cuenta que incluso dentro de un mismo sector, el trabajo puede ser muy diferente y no siempre resulta posible aplicar esa regla general.

### Ejemplos:

- a) A trabaja normalmente como carpintero por cuenta propia en el Estado X y se traslada al Estado Y para trabajar como carnicero por cuenta propia. En este caso, no puede considerarse que realice una «actividad similar», pues el trabajo en el Estado Y no es similar al del Estado X.
- b) B gestiona una empresa de construcción en el Estado X y acepta pedidos para la instalación de sistemas de conducción y cableado. B firma un contrato en el Estado Y para la instalación de un sistema de cableado y de reparación de cimientos.
- c) B puede acogerse a lo previsto en el artículo 12, apartado 2, porque va a desplazarse al Estado Y para realizar una actividad similar, es decir, una actividad del mismo sector (la construcción).
- d) C presta por cuenta propia servicios de transporte en el Estado X. C se traslada temporalmente al Estado Y para cumplir un contrato de instalación de un sistema de cableado y de reparación de cimientos. C no puede acogerse a lo previsto en el artículo 12, apartado 2, del Reglamento de base porque la actividad que va a realizar en el Estado Y difiere de la del Estado X (distintos sectores: en X, transporte; en Y, construcción).
- e) D es un abogado por cuenta propia especializado en Derecho penal en el Estado X. Obtiene un trabajo en el Estado Y para asesorar a una gran empresa en materia de gobernanza corporativa. Aunque el área de trabajo es diferente, continúa actuando en el ámbito jurídico y, por tanto, puede acogerse al régimen de desplazamiento.

## 11. ¿Qué procedimientos deben seguirse en caso de desplazamiento?

La empresa que envíe a un trabajador a otro Estado miembro o, tratándose de una persona que ejerza una actividad por cuenta propia, esta misma persona, debe ponerse en contacto con la institución competente del Estado de envío; si es posible, con antelación al desplazamiento.



La institución competente del Estado de envío informará sin dilación a la institución del Estado de empleo sobre la legislación aplicable. Deberá informar también a la persona en cuestión y a su empleador, tratándose de una persona que ejerza una actividad por cuenta ajena, de las condiciones que deben cumplir para continuar sujetas a su legislación y de la posibilidad de que se realicen controles durante el período de desplazamiento para comprobar que siguen cumpliéndose estas condiciones.

La institución competente deberá entregar a las personas que ejerzan una actividad por cuenta propia o ajena y vayan a desplazarse a otro Estado miembro o a sus empleadores un certificado A1 (anteriormente, E101). En este documento se certifica que el trabajador está acogido a la regla especial aplicable a los trabajadores desplazados hasta una determinada fecha. También se indican, en su caso, las condiciones de aplicación de estas reglas especiales al trabajador.

## 12. Acuerdos sobre excepciones a la legislación sobre desplazamiento

Los Reglamentos establecen que el período de desplazamiento no puede exceder de 24 meses.

No obstante, el artículo 16 del Reglamento 883/2004 permite a las autoridades competentes de dos o más Estados miembros prever de común acuerdo excepciones a las reglas sobre la legislación aplicable, incluidas las *reglas especiales sobre el desplazamiento de trabajadores* anteriormente expuestas. Los acuerdos del artículo 16 requieren el consentimiento de las instituciones de los dos Estados miembros implicados y sólo pueden aplicarse en beneficio de determinadas personas o categorías de personas. Por tanto, aunque se trata de acuerdos que puedan llevar aparejadas ventajas administrativas, éstas no pueden constituir el motivo único de su celebración, pues debe tener carácter prioritario la atención de los intereses de la persona o las personas afectadas.

Por ejemplo, si se sabe que la duración prevista del desplazamiento de un trabajador será superior a 24 meses, se requerirá un acuerdo al amparo del artículo 16 entre el Estado de envío y el Estado de empleo para que el trabajador pueda continuar sujeto a la legislación del Estado de envío. Pueden emplearse asimismo acuerdos de este tipo para autorizar un desplazamiento con carácter retroactivo en interés del trabajador afectado; por ejemplo, si se ha aplicado la legislación del Estado miembro incorrecto. No obstante, la aplicación retroactiva debe limitarse a supuestos muy excepcionales.

Si puede preverse que la actividad durará más de 24 meses (o si así se observa una vez iniciado el período de desplazamiento), el empleador o la persona afectada deberán presentar sin demora una solicitud ante la autoridad competente del Estado miembro cuya legislación desee que se aplique. Si es posible, la solicitud debe presentarse con carácter previo. Si no se presenta la solicitud de ampliación del período de desplazamiento por encima de los 24 meses o, una vez presentada, los Estados afectados no alcanzan un acuerdo al amparo del artículo 16 del Reglamento para ampliar la aplicación de la legislación del Estado de envío, una vez concluido el período de desplazamiento comenzará a aplicarse la legislación del Estado miembro en el que efectivamente esté trabajando la persona.



### **13. Una vez terminado el desplazamiento, ¿puede la persona solicitar un nuevo desplazamiento?**

Una vez terminado un período de desplazamiento de un trabajador, no puede autorizarse un nuevo período de desplazamiento del mismo trabajador, la misma empresa y el mismo Estado miembro hasta que hayan transcurrido al menos dos meses desde la fecha de expiración del primero. No obstante, este principio admite excepciones en ciertos casos<sup>12</sup>.

Por otra parte, si el trabajador desplazado no pudiera terminar el trabajo por circunstancias imprevistas, la propia persona o su empleador podrán solicitar una ampliación del período inicial hasta la terminación del trabajo (hasta un total de 24 meses), obviándose así esa interrupción de al menos dos meses. La solicitud deberá presentarse y justificarse antes del término del período inicial de desplazamiento.

#### **Ejemplos:**

- a) El trabajador A es enviado del Estado miembro A al Estado miembro B para un período de 12 meses. Durante este período, cae gravemente enfermo durante 3 meses, lo cual le impide realizar y terminar el trabajo previsto en el Estado miembro B. Ante la imposibilidad de completar el trabajo por circunstancias imprevistas, el trabajador o su empleador pueden solicitar una prórroga de 3 meses del período inicial de desplazamiento, que comenzará inmediatamente después del término del período inicial de 12 meses.
- b) El trabajador B es enviado del Estado miembro A al Estado miembro B para realizar un trabajo de construcción durante un período de 24 meses. Iniciado este período, se observa que, debido a las dificultades del proyecto, el trabajo no podrá terminarse en los 24 meses. Aunque el trabajador B no pueda terminar el trabajo por circunstancias imprevistas, el Estado de envío no puede conceder una prórroga del plazo inicial de desplazamiento inmediatamente después del período de 24 meses. La única forma de resolver esta situación es la celebración de un acuerdo al amparo del artículo 16 entre las instituciones afectadas (véase el punto 12). En ausencia de este acuerdo, el desplazamiento concluirá transcurridos los 24 meses.

### **14. ¿Qué sucede con los desplazamientos ya autorizados e iniciados al amparo del Reglamento 1408/71? ¿Se computan estos períodos a efectos del plazo de 24 meses previsto en el Reglamento 883/2004?**

El Reglamento 883/2004 no contiene ninguna disposición expresa sobre la acumulación de los períodos de desplazamiento terminados al amparo de los antiguos y los nuevos reglamentos. No obstante, la intención clara del legislador fue la de ampliar el período máximo posible de desplazamiento hasta los 24 meses.

Por tanto, con arreglo a los nuevos Reglamentos, una vez terminado un período total de 24 meses de desplazamiento de un trabajador, no puede autorizarse un nuevo período de desplazamiento del mismo trabajador, la misma empresa y el mismo Estado miembro (salvo en virtud de un acuerdo al amparo del artículo 16)<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Véase también la Decisión n.º A2 de la Comisión Administrativa.

<sup>13</sup> Véase también la Decisión n.º A3 de la Comisión Administrativa.



Los ejemplos siguientes muestran el tratamiento de los períodos completados al amparo de ambos Reglamentos:

- a) Formulario de desplazamiento E 101 emitido desde el 1.5.2009 hasta el 30.4.2010 → es posible continuar el desplazamiento con arreglo al Reglamento 883/2004 hasta el 30.4.2011.
- b) Formulario de desplazamiento E 101 emitido desde el 01.03.2010 hasta el 28.02.2011 → es posible continuar el desplazamiento con arreglo al Reglamento 883/2004 hasta el 28.02.2012.
- c) Formulario de desplazamiento E 101 emitido desde el 01.05.2008 hasta el 30.04.2009 + Formulario E 102 desde el 1.5.2009 hasta el 30.4.2010 → no es posible continuar el desplazamiento con arreglo al Reglamento 883/2004 por haberse completado ya el período máximo de 24 meses de desplazamiento.
- d) Formulario de desplazamiento E 101 emitido desde el 01.03.2009 hasta el 28.02.2010 + Formulario E 102 desde el 01.03.2010 hasta el 28.02.2011 → no es posible prorrogar el desplazamiento con arreglo al Reglamento 883/2004 por haberse completado ya el período máximo de 24 meses de desplazamiento.
- e) Solicitud de desplazamiento el 1.4.2010 hasta el 31.3.2012. Este período no puede quedar incluido en el ámbito de aplicación de las disposiciones sobre desplazamiento del Reg. 1408/71 por tener una duración superior a 12 meses. Es preciso, por tanto, un acuerdo al amparo del artículo 16.

## 15. Suspensión o interrupción del período de desplazamiento

La suspensión del trabajo durante el período de desplazamiento, sea cual sea el motivo (vacaciones, enfermedad, formación en la empresa de envío, etc.) no es causa justificativa de la ampliación del período de desplazamiento por un período equivalente. Por tanto, el desplazamiento concluirá exactamente a la expiración del período previsto, independientemente del número y la duración de los acontecimientos que provocaran la suspensión de la actividad.

No obstante, este principio admite excepciones en ciertos supuestos, con arreglo a la Decisión n.º A2, si el período de desplazamiento no excede de un total de 24 meses (véase el punto 13).

En caso de enfermedad durante 1 mes, el período de desplazamiento inicialmente previsto en 24 meses no puede ampliarse a 25 meses desde el inicio del desplazamiento.

En caso de suspensión del trabajo durante un período más largo, dependerá de las personas afectadas mantener el período de desplazamiento previamente previsto o concluir el desplazamiento para organizar otro nuevo con la misma persona, respetando siempre la interrupción necesaria de al menos dos meses señalada en el punto 13, o con otra persona, si se cumplen los criterios correspondientes.





## 16. Notificación de los cambios producidos durante el período de desplazamiento

El trabajador desplazado y su empleador deben comunicar a las autoridades del Estado de envío todos los cambios producidos durante el período de desplazamiento, en particular:

- el hecho de que el desplazamiento solicitado no se haya producido finalmente o haya concluido antes del plazo previsto;
- las interrupciones de la actividad, salvo las de breve duración por enfermedad, vacaciones, formación, etc. (véanse los puntos 13 y 15);
- el envío por el empleador al trabajador desplazado a otra empresa en el Estado de envío; en particular, en caso de fusión o traspaso de negocio.

Si se produce alguna de estas circunstancias, la institución competente del Estado de envío deberá, cuando así proceda y previa solicitud, informar a las autoridades del Estado de empleo.

## 17. Información y control

Para garantizar la aplicación correcta de las normas sobre desplazamiento, las instituciones competentes del Estado miembro a cuya legislación continúen sujetos los trabajadores deben velar por que se facilite tanto a éstos como a los empleadores información adecuada sobre las condiciones aplicables al desplazamiento (mediante folletos informativos, sitios web, etc.) y advertirles de la posibilidad de que se les puede someter a controles directos para comprobar que se mantienen las condiciones justificativas del desplazamiento.

Además de prestar a las empresas y los trabajadores todas las garantías para evitar los obstáculos a la libertad de circulación de trabajadores y de prestación de servicios, las instituciones competentes del Estado de envío y el Estado de empleo, por separado o en colaboración, deben responsabilizarse de la realización de todas las iniciativas pertinentes para comprobar que se dan y se mantienen las condiciones propias de la naturaleza concreta del desplazamiento (relación directa, actividades significativas, actividad similar, mantenimiento de los medios que permitan ejercer la actividad por cuenta propia en el Estado de residencia, etc.).

Los procedimientos que deben seguirse en caso de discrepancia de las autoridades competentes sobre la validez de los regímenes de desplazamiento y la legislación aplicable en casos concretos se establecen en la Decisión A1 de la Comisión Administrativa. En la parte III de este documento se expone una síntesis de los mismos.





