

ECONOMÍA / POLÍTICA

Los empleados comunitarios tendrán los mismos derechos que los españoles

TRABAJO PREPARA UNA LEY CONTRA LA COMPETENCIA DESLEAL/ El Gobierno aplicará las condiciones laborales nacionales a todos los ciudadanos de la UE y del espacio económico que vengan a España a trabajar, aunque sea temporalmente.

M. Valverde. Madrid

Todas las empresas situadas en España que tengan trabajadores europeos, o extracomunitarios con residencia legal en algún país de la Unión Europea, y desplazados en prestación de servicios tendrán que equiparar los derechos de sus empleados con la legislación laboral española. Incluida la aplicación del convenio colectivo de la empresa o sector. También tendrán que actuar así las empresas que tengan su sede en otro país de la Unión y del Espacio Económico Europeo y que envíen a sus empleados a trabajar en España, aunque sea de forma temporal. El Espacio Económico Europeo está formado por la UE más Islandia, Liechtenstein y Noruega.

Esta es la importante repercusión en las empresas y los trabajadores de una ley que está preparando el Ministerio de Trabajo y Economía Social para regular “el desplazamiento de trabajadores [a España] efectuado en el marco de una prestación de servicios” entre países del Espacio Económico Europeo.

La norma que prepara Trabajo trata de combatir, o reducir significativamente, la competencia desleal entre empresas en España, o el *dumping laboral*, en términos comunitarios. Por esta razón, en su análisis del impacto económico, Trabajo asegura que la ley beneficiará a las empresas y a los trabajadores.

A las empresas establecidas en España “puesto que van a poder competir en igualdad de condiciones en cuanto a costes laborales con las empresas establecidas en otros estados del Espacio Económico Europeo que desplacen sus trabajadores a España”. Por lo tanto, la medida “puede favorecer que estas compañías prefieran subcontratar actividades con otras establecidas en España las compañías que antes subcontrataban en otros Estados de la Unión Europea o en los tres países ya citados que amplían el Espacio Económico Europeo”. “Esto va a favorecer, en particular, a las pequeñas y medianas empresas, ya que son las más perjudicadas por la competencia



La ministra de Trabajo, Yolanda Diaz, con los presidentes de CEOE, Antonio Garamendi, al fondo, y de Cepyme, Gerardo Cuerva.

Las empresas no podrán descontar del salario los gastos de alojamiento, las dietas ni la comida

los empleados extranjeros de empresas españolas o de multinacionales instaladas en España tendrán garantizada la aplicación de la legislación laboral en el momento en el que lleven un año, ampliable a 18 meses. En su caso, también tendrán “las mismas condiciones” que los empleados españoles “en el alojamiento”, si la empresa está obligada a ello, “dietas o reembolsos de gastos por su estancia en España”.

Esta medida afecta a muchas empresas de transporte por carretera, que suelen contratar a conductores de los países del Este con unas condiciones laborales y salarios muy inferiores a los niveles españoles. Pero también se puede decir de los trabajadores que acuden a las temporadas de cosechas en España, y a tantos otros extranjeros que trabajan en el sector turístico y sus alrededores. Ver información en esta página. Muchas veces, mediante las denominadas *empresas buzón*. Solo son una dirección postal en uno de esos países con las que las empresas españolas que defraudan dicen que han contratado. Por lo tanto, es importante señalar que la ley que prepara Trabajo deja muy claro que los gastos de alojamiento, manutención y las dietas no se podrán descontar del salario de los trabajadores.

Además, el tiempo de trabajo del empleado en España no incluirá ni las vacaciones anuales retribuidas “ni otras interrupciones breves”. Y para evitar que las empresas sustituyan a un trabajador por otro para no aplicarle toda la protección laboral española, la futura ley regulará lo siguiente: lo que importa es el puesto y el sitio de trabajo. Por lo tanto, si un empleado desplazado a España es sustituido por otro extranjero, en el mismo trabajo y lugar, se sumará el tiempo de ambos empleados para obligar a la empresa a regularizar su situación.

El Covid-19 hace más vulnerables a los desplazados

La norma que regula el desplazamiento de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios en España y en la Unión Europea es especialmente oportuna en estos momentos de pandemia de coronavirus en toda Europa y en todo el mundo. Especialmente, porque el pasado 19 de junio el Parlamento Europeo aprobó una resolución en la que señala que “numerosos trabajadores transfronterizos, entre los que se encuentran los desplazados y temporeros, se encuentran en una situación particularmente vulnerable en las condiciones laborales y de salud y seguridad en el trabajo”. Así, la

Eurocámara recalcó que “durante la crisis han salido noticias alarmantes sobre vulneraciones de los derechos de los trabajadores transfronterizos y temporeros en relación con las condiciones de vida y de trabajo”. No obstante, la norma regula sanciones para las empresas que vulneren los derechos de los trabajadores comunitarios en España. Por ejemplo, al igual que ocurre en el caso de los trabajadores españoles, son infracciones muy graves “los actos del empresario lesivos del derecho de huelga”, con la sustitución de unos trabajadores por otros, aunque procedan de una empresa de trabajo

temporal. Igualmente es una infracción muy grave en el orden social la contratación de empleados de una ETT para la realización de tareas de especial peligrosidad para la salud. A partir del 1 de enero la sanción en este último caso de vulneración de la prevención de riesgos laborales puede comprender entre 49.141 euros y 982.915, en función de la valoración de la Inspección de Trabajo. En el resto de los casos, en general, la infracción muy grave puede estar entre 11.991 y 224.830 euros. Como adelantó EXPANSIÓN los días 2 y 23 de noviembre, en 2021 el Gobierno va a elevar un 20% las multas laborales.

desleal”, señala la memoria de análisis normativo del anteproyecto de ley.

En este sentido, la norma es una transposición a la legislación española de una directiva comunitaria de 2018, que modifica otra anterior de 1996. El plazo para hacerlo terminó el 30 de julio, pero la pandemia del coronavirus ha hecho que la Comisión Europea amplíe los plazos para el traslado de estas y otras directivas comunitarias.

El Gobierno evita la competencia desleal por costes laborales de las empresas en España

Por lo tanto, como efecto recíproco, la ley española afecta también a las empresas establecidas en cualquier país de la Unión o del Espacio Económico que envíen trabajadores a España. Incluidas

las empresas de trabajo temporal. O cualquier fórmula por la que una empresa usaria envíe trabajadores a otro país a través de una compañía de trabajo temporal. Se trata de “garantizar la lucha contra los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de trabajadores”.

La nueva ley va a beneficiar la competencia leal entre las empresas que trabajen en Es-

paña con extranjeros comunitarios, o extracomunitarios con residencia legal en la UE y, sobre todo, va a beneficiar a todos los trabajadores de estas empresas. En primer lugar, “se garantiza una igualdad de trato [entre unos empleados y otros]” en cuanto a los derechos y a la aplicación del convenio colectivo. Sólo puede haber excepciones en la extinción del contrato y los planes de pensiones.

Esto implica también que