

Dictamen del Comité de las Regiones — El desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

(2013/C 17/12)

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

- observa que los fenómenos de desplazamiento de trabajadores en la Unión Europea se han desarrollado en los últimos años; señala asimismo que las cifras de trabajadores desplazados son muy diferentes, tanto en lo que respecta a los Estados miembros de origen como a los Estados miembros de destino del desplazamiento;
- considera, en este contexto, que actualmente es importante adoptar un instrumento europeo relativo al desplazamiento de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios, que armonice el control de su aplicación y a la vez aborde las cuestiones de fondo derivadas de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que han dado lugar a una interpretación restrictiva de la Directiva 96/71/CE;
- lamenta que esta propuesta de la Comisión Europea no proceda a una revisión o reforma de la Directiva 96/71/CE y, en consecuencia, no aborde todas las cuestiones de fondo suscitadas por la jurisprudencia, en particular las relativas a la ampliación de los convenios colectivos, la ampliación del «núcleo duro» de disposiciones aplicables, la aplicación de las disposiciones del país de acogida cuando sean más favorables y el respeto de los derechos sociales fundamentales, como el derecho de huelga;
- propone que se refuerce la responsabilidad solidaria del empleador y del subcontratante mediante la introducción de una disposición destinada a limitar el número de niveles de subcontratación;
- celebra que la Comisión Europea retirara el 11 de septiembre de 2012 la propuesta de Reglamento (Monti II) sobre la conciliación del derecho de huelga con las libertades económicas de la Unión Europea, sobre la base de la cláusula de flexibilidad relativa a la realización del mercado interior (artículo 352 del TFUE).

Ponente	Alain HUTCHINSON Diputado al Parlamento de la Región de Bruselas – Capital
Textos de referencia	Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios
	COM(2012) 131 final
	y
	Propuesta de Reglamento del Consejo sobre el ejercicio del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo en el contexto de la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios
	COM(2012) 130 final

I. RECOMENDACIONES POLÍTICAS

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

1. apoya las iniciativas de la Comisión Europea tendentes a fortalecer la dimensión social del mercado interior, de conformidad con el artículo 9 del Tratado de Lisboa, que garantiza que la dimensión social se tenga en cuenta en todas las políticas de la Unión Europea;

El desplazamiento de trabajadores: un fenómeno en desarrollo

2. observa que los fenómenos de desplazamiento de trabajadores en la Unión Europea se han desarrollado en los últimos años: según datos de la Comisión Europea, los empleadores desplazan cada año a un millón de trabajadores de un Estado miembro a otro; señala asimismo que las cifras de trabajadores desplazados son muy diferentes, tanto en lo que respecta a los Estados miembros de origen como a los Estados miembros de destino del desplazamiento;

3. señala que los sectores con un uso más intensivo de mano de obra son los que más solicitan el desplazamiento de trabajadores. Históricamente, el sector de la construcción y las obras públicas emplea el mayor número de trabajadores desplazados (el 24 % de los desplazamientos efectuados en Europa, según datos de la Comisión Europea); en su mayoría, se trata de obreros;

4. resalta que las diferencias salariales entre países pueden ser importantes;

La dimensión territorial del desplazamiento de trabajadores

5. destaca la concentración geográfica de los desplazamientos en determinados sectores, pues las regiones transfronterizas registran una parte importante de las declaraciones de desplazamiento;

6. considera que las regiones, en especial las fronterizas, deben desempeñar un papel más importante en el marco de la cooperación entre las autoridades públicas de distintos países, a fin de velar por que esos desplazamientos se realicen dentro del respeto de los derechos y la dignidad de la persona, por una

parte, y para intercambiar buenas prácticas, por otra. En este sentido, las regiones afectadas deberían disponer de medios adecuados para desempeñar su misión;

7. resalta que, con arreglo a la Directiva 96/71/CE, el alcance territorial de los convenios colectivos es una de las condiciones para su aplicación a los trabajadores desplazados, y que es necesario, por tanto, que las autoridades competentes puedan informar de su contenido a los prestadores de servicios y a los trabajadores desplazados a esos territorios desde otro país, así como garantizar su aplicación;

Necesidad de controlar mejor la aplicación de las normas en materia de desplazamiento

8. subraya que los desplazamientos de trabajadores se realizan a menudo al margen de las normativas laborales de la seguridad social, así como de las leyes fiscales. Entre las formas de eludir las obligaciones legales cabe citar:

- la contratación únicamente con vistas al desplazamiento; las empresas pantalla que permiten registrar una dirección en el país que se supone es el Estado de origen del desplazamiento,
- los «falsos autónomos», que no soportan cargas sociales y eluden la aplicación de las condiciones laborales y salariales del país de acogida, tal como prevé la Directiva 96/71/CE, que solo se aplica a los trabajadores por cuenta ajena,
- la constitución de plataformas de trabajadores desplazados, como hacen algunos grandes grupos, que instalan una filial en un Estado con normas fiscales y sociales financieramente ventajosas y desplazan allí a trabajadores,
- el recurso abusivo al desplazamiento para puestos que de hecho son permanentes,
- la ausencia de declaración de desplazamiento;

subraya que hay estudios que muestran que, en el marco de los desplazamientos de trabajadores, en muchos casos no se respetan los requisitos mínimos legales en materia de condiciones laborales y de empleo, y se intenta eludir las normativas relativas a la seguridad social y la fiscalidad;

9. señala asimismo que, a la vista de las diferencias extremas constatadas por la Comisión entre los Estados miembros y los terceros países vinculados por acuerdos relativos a la libre circulación de personas, las medidas nacionales de supervisión de las normas de control comunes revisten una gran importancia; no obstante, las posibilidades de control de las autoridades nacionales no deben verse limitadas;

10. considera, en este contexto, que actualmente es importante adoptar un instrumento europeo relativo al desplazamiento de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios, que armonice el control de su aplicación y a la vez aborde las cuestiones de fondo derivadas de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en particular, las sentencias Viking (C-438/05), Laval (C-341/05), Rüffert (C-346/06) y Luxemburgo (C-319/06), que han dado lugar a una interpretación restrictiva de la Directiva 96/71/CE;

11. acoge por tanto favorablemente el proyecto de adoptar una propuesta de Directiva en este ámbito, pero lamenta que esta propuesta de la Comisión Europea no proceda a una revisión o reforma de la Directiva 96/71/CE y, en consecuencia, no aborde todas las cuestiones de fondo suscitadas por las sentencias anteriormente citadas, en particular las relativas a la ampliación de los convenios colectivos, la ampliación del «núcleo duro» de disposiciones aplicables, la aplicación de las disposiciones del país de acogida cuando sean más favorables y el respeto de los derechos sociales fundamentales, como el derecho de huelga;

12. recalca que la propuesta de Directiva que se le presenta se limita, de hecho, a enunciar medidas y mecanismos destinados a mejorar y reforzar el control de la aplicación y la ejecución de las disposiciones de la Directiva 96/71/CE, que a día de hoy resultan insuficientes para luchar contra el dumping social y el fraude;

Los derechos fundamentales no deben someterse a las libertades económicas

13. celebra que la Comisión Europea retirara el 11 de septiembre de 2012 la propuesta de Reglamento (Monti II) sobre la conciliación del derecho de huelga con las libertades económicas de la Unión Europea, sobre la base de la cláusula de flexibilidad relativa a la realización del mercado interior (artículo 352 del TFUE);

14. suscribe el análisis según el cual no se puede someter el derecho de huelga al objetivo complementario de la realización del mercado interior, pues se trata de un principio intangible garantizado por la Carta de los Derechos Fundamentales, y estima, por otra parte, que el «procedimiento legislativo especial», tal como se define en el artículo 153 del Tratado, excluye de forma explícita el derecho de huelga del ámbito de aplicación de la legislación europea;

15. considera, sin embargo, que la retirada de la propuesta de Reglamento deja en suspenso una serie de cuestiones plan-

teadas por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En consecuencia, pide que se presente una nueva propuesta legislativa que garantice explícitamente que los derechos sociales fundamentales (derecho a la negociación colectiva, derecho a la acción sindical) no podrán quedar cercenados por las libertades económicas (derecho de establecimiento y libre prestación de servicios), y que las libertades económicas no pueden justificar que se eludan las leyes y prácticas nacionales en el ámbito social;

16. recuerda que doce parlamentos nacionales (19 votos) han ejercido por primera vez el mecanismo de alerta precoz ante la Comisión contra esa propuesta de Reglamento, por entrar en conflicto con las competencias nacionales y el respeto de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad;

17. considera no obstante necesario que el legislador de la UE intervenga para clarificar la relación entre la «acción colectiva» y la libertad de establecimiento y prestación de servicios en circunstancias transnacionales concretas, por ejemplo, cuando se trata de una empresa con filiales en varios Estados miembros;

18. considera, por tanto, que si la Comisión hubiera mantenido su propuesta de Reglamento, a la luz de los dictámenes motivados adoptados por los parlamentos nacionales y de los puntos de vista expresados a nivel regional a través del CDR, habría podido plantearse la posibilidad de preparar un recurso *ex-post* contra dicha propuesta por infracción del principio de subsidiariedad, tanto por lo que respecta a la elección del fundamento jurídico como por la insuficiente demostración del valor añadido de una acción europea en la materia; señala a la Comisión que el Comité de las Regiones seguirá velando atentamente por el cumplimiento del principio de subsidiariedad en este ámbito;

19. considera que la propuesta relativa a la ejecución de la Directiva 96/71/CE conserva su plena validez y merece toda su atención;

20. estima que la Directiva 96/71/CE consagra derechos fundamentales cuya aplicación se trata de facilitar, que esos derechos asociados a la dignidad de la persona han salido reforzados con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa que otorga valor jurídico vinculante a la Carta de los Derechos Fundamentales, y que esos derechos no pueden someterse a la lógica de las libertades económicas;

21. lamenta en este sentido que la propuesta de la Comisión no haya dado lugar a un debate sobre la elección del fundamento jurídico, pues el que se ha elegido es un fundamento de «prestación de servicios» (artículo 62 del TFUE, unido al artículo 53), cuya consecuencia es que las cuestiones de la aplicación de la Directiva 96/71/CE se aborden de nuevo desde la perspectiva de las libertades económicas y que no se asocie plenamente al Comité de las Regiones, al Comité Económico y Social Europeo y a los interlocutores sociales en la elaboración de un texto que les concierne directamente;

La propuesta de Directiva debe tener en cuenta todas las situaciones de desplazamiento

22. apoya, no obstante, el contenido de la propuesta de la Comisión y la lucha contra el dumping social y los fraudes en materia de desplazamiento de los trabajadores, así como el establecimiento de mecanismos para controlar la aplicación de las condiciones laborales y salariales a los trabajadores desplazados; sin embargo, la propuesta objeto de este dictamen no cumple este objetivo, por lo que deben mejorarse varios aspectos esenciales;

23. considera que en la propuesta deberían mencionarse las situaciones de desplazamiento desde países terceros, que sí se tienen en cuenta en la Directiva 96/71/CE. Asimismo, una vez adoptada, la Directiva debería incorporarse lo antes posible a la legislación del EEE y al acuerdo con Suiza relativo a la libre circulación de personas;

24. es consciente de las limitaciones existentes en materia de control, como el obstáculo que representa la lengua, el control de los desplazamientos de corta duración, las dificultades para obtener información en otro Estado miembro, la complejidad de la imposición de sanciones y la insuficiencia de los medios de control de las administraciones nacionales;

25. acoge por ello muy favorablemente las disposiciones de la propuesta de Directiva dirigidas a suprimir esas limitaciones en la mayor medida posible y a reforzar los mecanismos de ejecución de las medidas de control y sanción, a fin de que la Directiva 96/71/CE se aplique no solo de forma eficaz, sino también efectiva; al mismo tiempo, el sistema de ejecución transfronteriza de las sentencias debe formularse de manera más clara, estar en consonancia con los principios en vigor de la cooperación internacional y el reconocimiento mutuo y la ejecución de las sentencias, y atender al derecho procesal de los individuos;

26. considera que en caso de incumplimiento de la Directiva 96/71/CE o de la Directiva, objeto de este dictamen, como cuando se descubre que un trabajador no está realmente desplazado, la empresa afectada quedará sometida a la legislación pertinente aplicable en el Estado miembro en que se presten los servicios y se considerará que todas las personas afectadas son trabajadores que ejercen su derecho a la libre circulación, de conformidad con el artículo 45 del TFUE;

La responsabilidad solidaria: una disposición clave de la propuesta de Directiva que habría que completar.

27. acoge favorablemente las disposiciones relativas a la responsabilidad solidaria del empleador y el subcontratista —en especial, en el sector de la construcción— y celebra que ocho Estados miembros de la UE practiquen ya dicha responsabilidad (Austria, Alemania, España, Finlandia, Francia, Italia, Países Bajos y Bélgica); no obstante, para evitar eficazmente el abuso esto no es suficiente, sino que es necesario garantizar que toda empresa que abusa de los trabajadores desplazados o que se beneficia de tales abusos deba rendir cuentas;

28. considera que sería conveniente añadir a esta disposición sobre la responsabilidad solidaria una disposición destinada a limitar el número de niveles de subcontratación, lo que reduciría

el riesgo de abusos en materia de desplazamiento de los trabajadores. Se trataría además de lograr a una mejor trazabilidad de las empresas subcontratistas;

El papel proactivo de los agentes sociales en el control de la aplicación del Derecho

29. apoya las disposiciones de la Comisión Europea destinadas a conceder un papel clave a los agentes sindicales y los interlocutores sociales en las inspecciones de trabajo; al mismo tiempo, sin embargo, deben tenerse en cuenta las diferencias en los sistemas nacionales;

30. estima que sería importante reforzar dicho papel y brindar a los órganos competentes encargados del control de la ejecución de los derechos en los Estados miembros la posibilidad de intercambiar sus prácticas en materia de control, a fin de asociar mejor sus esfuerzos en este ámbito;

31. considera asimismo que se debería mencionar también como agentes clave a los representantes de los trabajadores y, en particular, a los miembros de los comités de empresa europeos, especialmente en las empresas de la construcción, ya que en las grandes obras, por ejemplo, la coordinación entre los órganos de representación puede constituir también una palanca de información y alerta. Estas iniciativas de los representantes de los trabajadores resultan aún más legítimas debido a que muchas empresas informan de su política de responsabilidad social (RSE);

El texto de la propuesta requiere precisiones para que sus disposiciones se apliquen correctamente

32. destaca que los jueces nacionales desempeñarán un papel importante en la aplicación práctica de la propuesta de Directiva y que, por tanto, esta debe contener disposiciones claras y precisas, para no crear nuevas dudas sobre la interpretación del texto por los distintos jueces nacionales y evitar que se multipliquen las cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea;

33. considera por ello que determinados términos de la propuesta de Directiva deben aclararse y definirse inequívocamente: por ejemplo, deben fijarse inequívocamente las condiciones para el desplazamiento de trabajadores, de manera que estos no sufran las consecuencias jurídicas del abuso. De hecho debería aclararse también el uso de dos términos diferentes para designar el concepto de «trabajadores desplazados temporalmente» en algunas versiones lingüísticas (por ejemplo, en la versión francesa se usa «*provisoirement détaché*» y «*temporairement détaché*»), o el uso del término «eficaz» al que debería asociarse el de «efectividad» o incluso el concepto de «condiciones de trabajo [...] fundamentales», que no figura en la Directiva 96/71/CE;

34. llama la atención por las mismas razones sobre el preámbulo (considerando 5) de la propuesta, en el que se resalta la necesidad de aclarar «la relación entre la Directiva 96/71/CE y el Reglamento (CE) n° 593/2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales», sin que se aporte respuesta alguna a esta necesidad de precisión en la parte dispositiva de la propuesta;

Necesidad de eliminar cualquier confusión en la aplicación de los textos

35. considera que el preámbulo de la propuesta puede suscitar, en consecuencia, confusión sobre la ley aplicable al contrato de trabajo (¿la del país de origen o la del país de acogida?). Si es cierto, como se resalta en el considerando 6 del preámbulo, que la propuesta no se refiere directamente a la legislación aplicable de conformidad con el artículo 8 del Reglamento Roma I, es necesario recordar que la Directiva de 1996 tampoco perseguía modificar esta disposición (artículo 6 del Convenio de Roma de 1980, en aquel entonces) sino precisar las condiciones de aplicación de las leyes de policía con arreglo al artículo 9 del Reglamento Roma I (artículo 7 del Convenio de Roma de 1980, en aquel entonces);

36. velará por que la propuesta de Directiva no modifique el espíritu y el objetivo de la Directiva 96/71/CE;

37. considera que la exigencia del respeto por el licitador de las disposiciones de la Directiva 96/71/CE debería constituir un criterio de adjudicación en la contratación pública y privada y, en caso de producirse abusos significativos, como ya ocurre, debe ser posible excluir al licitador;

38. suscribe la voluntad de la Comisión de aproximar las legislaciones de los Estados miembros sobre la ejecución transfronteriza de las multas y las sanciones administrativas impuestas.

II. RECOMENDACIONES DE ENMIENDA

Enmienda 1

Preámbulo

Primer visto

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 53, apartado 1, y su artículo 62,	Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 53 <u>153</u> , apartado 1, <u>letra b)</u> y su artículo 62 ,

Exposición de motivos

Las condiciones de trabajo y de empleo dependen tradicionalmente de la negociación colectiva y, por consiguiente, de la autonomía de los interlocutores sociales. Por tanto, estos desempeñan un papel clave en cuanto a la vigilancia de la aplicación de las normas adoptadas por convenio en este ámbito. Por ello, el artículo 153, apartado 1, letra b), del Tratado constituye la base jurídica más adecuada, pues se refiere a las iniciativas comunitarias en materia de condiciones de trabajo. Por otra parte, tratándose de una propuesta de Directiva relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, cuya base jurídica estriba en «la prestación de servicios», las sentencias del Tribunal de Justicia sobre elección de fundamento jurídico no impiden expresamente el empleo de una base jurídica más adecuada para adoptar esta propuesta.

Enmienda 2

Tercer considerando

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
(3) Con respecto a los trabajadores desplazados temporalmente para trabajar prestando servicios en un Estado miembro distinto de aquel en el que desarrollan habitualmente su actividad, la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, establece un conjunto fundamental de condiciones de trabajo y empleo bien definidas que el prestador de servicios debe cumplir en el Estado miembro donde tiene lugar el desplazamiento para garantizar una protección mínima a los trabajadores desplazados afectados.	(3) Con respecto a los trabajadores desplazados temporalmente para trabajar <u>en el territorio de un Estado miembro distinto del Estado en que trabajan habitualmente prestando servicios en un Estado miembro distinto de aquel en el que desarrollan habitualmente su actividad</u> , la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, establece un conjunto fundamental de condiciones de trabajo y empleo bien definidas que el prestador de servicios debe cumplir en el Estado miembro donde tiene lugar el desplazamiento para garantizar una protección mínima a los trabajadores desplazados afectados.

Exposición de motivos

La modificación no solo es de carácter semántico, sino que tiene por objeto mantener la coherencia con los conceptos utilizados en la Directiva 96/71/CE. La modificación recoge textualmente la redacción del tercer considerando de la Directiva 96/71/CE, que [en la versión francesa] recurre al término *temporaire* (temporal) y no *provisoire* (provisional) (que, de hecho, es menos preciso que «temporal» desde un punto de vista jurídico) (*), al igual que el quinto considerando de la propuesta objeto de examen, y no se limita a contemplar los desplazamientos únicamente entre Estados miembros, como hace la propuesta en la redacción de sus considerandos. Si este fuera el alcance de la propuesta examinada, se apartaría de la intención del legislador de 1996, que usa los términos «en el territorio de un Estado miembro distinto del Estado en que» (tercer considerando de la Directiva 96/71/CE), y no «en un Estado miembro distinto», como en la actual propuesta de Directiva, para tener en cuenta los casos de desplazamiento de trabajadores procedentes de terceros países. Por motivos de seguridad jurídica, conviene integrar este principio en los considerandos de la actual propuesta.

Enmienda 3

Sexto considerando

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
(6) Como ocurre con la Directiva 96/71/CE, la presente Directiva no debe ser óbice para la aplicación de la legislación que, de conformidad con el artículo 8 del Reglamento Roma I, es aplicable a los contratos de trabajo individuales, ni para la aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, ni del Reglamento (CE) n° 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° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.	(6) Como ocurre con la Directiva 96/71/CE, la presente Directiva no debe ser óbice para la aplicación de la legislación que, de conformidad con el artículo 8 del Reglamento Roma I, es aplicable a los contratos de trabajo individuales, <u>ni para la aplicación de las disposiciones imperativas del Estado miembro de acogida del trabajador desplazado, de conformidad con el artículo 9 del Reglamento Roma I</u> , ni para la aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, ni del Reglamento (CE) n° 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° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

Exposición de motivos

Esta inclusión es importante, en la medida en que contribuye a evitar confusiones respecto del alcance de la Directiva 96/71/CE y su articulación con el Derecho internacional privado. En efecto, la Directiva 96/71/CE no se refiere directamente a la aplicación de la legislación que, de conformidad con el artículo 8 del Reglamento Roma I, es aplicable a los contratos de trabajo individuales, sino que prevé expresamente, de conformidad con el artículo 9 del Reglamento Roma I, la aplicación de las normas imperativas del país de acogida (independientemente de la legislación aplicable al contrato) a los trabajadores desplazados. No subrayar o afirmar claramente este punto podría provocar malentendidos, y llevar a apartarse del espíritu y la letra de la Directiva 96/71/CE.

Enmienda 4

Considerando 14

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Debe concretarse la obligación que tienen los Estados miembros de hacer que la información sobre las condiciones de trabajo y empleo esté públicamente disponible y de facilitar un acceso eficaz a la misma, no solo a los prestadores de servicios de otros Estados miembros, sino también a los trabajadores desplazados afectados.	Debe concretarse la obligación que tienen los Estados miembros de hacer que la información sobre las condiciones de trabajo y empleo esté públicamente disponible y de facilitar un acceso eficaz <u>y gratuito</u> a la misma, no solo a los prestadores de servicios de otros Estados miembros, sino también a los trabajadores desplazados afectados.

Exposición de motivos

Para que sea realmente accesible, la información debe ser, en particular, gratuita.

(*) NdT.: esta justificación no se aplica a la versión española, ya que en ambos casos se emplea la palabra «temporalmente».

Enmienda 5

Artículo 1, nuevo apartado 3

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Artículo 1 Objeto (...)	Artículo 1 Objeto (...) <u>3. La presente Directiva deberá ajustarse, en lo que respecta a la aplicación y ejecución de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores desplazados, a las disposiciones del apartado 4 del artículo 1 de la Directiva 96/71/CE, que dispone que «las empresas establecidas en un Estado que no sea miembro no deberán obtener un trato más favorable que las empresas establecidas en un Estado miembro».</u>

Exposición de motivos

Esta enmienda se justifica plenamente si se considera que la propuesta de Directiva examinada no debe modificar radicalmente la estructura de la Directiva 96/71/CE, considerando que el legislador ha introducido el apartado 4 del artículo 1 para evitar el riesgo de dumping social procedente de terceros países. Por esta misma razón, conviene evitar que una aplicación estricta de la Directiva 96/71/CE se limite al desplazamiento de trabajadores entre Estados miembros, abriendo así la vía a posibles fraudes o elusiones desde terceros países. Por lo tanto, los Estados miembros deberán prestar atención y tomar las medidas necesarias para impedir estas elusiones del Derecho, que constituirían fallos en el dispositivo de control vigente.

Enmienda 6

Artículo 3.1

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Artículo 3 Prevención de abusos y elusiones 1. Al objeto de implementar, aplicar y hacer cumplir la Directiva 96/71/CE, las autoridades competentes deberán tener en cuenta los elementos fácticos que caracterizan las actividades realizadas por una empresa en el país en el que esté establecida, a fin de determinar si verdaderamente lleva a cabo actividades fundamentales y no puramente administrativas o de gestión interna. Esos elementos podrán incluir los siguientes: a) el lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos, posee una licencia profesional o está registrada en las cámaras de comercio o los colegios profesionales pertinentes; b) el lugar donde se contrata a los trabajadores desplazados; c) la legislación aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro; d) el lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo; e) el número anormalmente limitado de contratos celebrados o la cifra de negocios obtenida en el Estado miembro de establecimiento.	Artículo 3 Prevención de abusos y elusiones 1. Al objeto de implementar, aplicar y hacer cumplir la Directiva 96/71/CE, las autoridades competentes deberán tener en cuenta los elementos fácticos que caracterizan las actividades realizadas por una empresa en el país en el que esté establecida, a fin de determinar si verdaderamente lleva a cabo actividades fundamentales y no puramente administrativas o de gestión interna. Esos elementos podrán incluir los siguientes: a) <u>el Estado miembro en el que la empresa ejerce su actividad profesional principal, medida en unidades de tiempo por empleado, y</u> el lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos, posee una licencia profesional o está registrada en las cámaras de comercio o los colegios profesionales pertinentes; b) el lugar donde se contrata a los trabajadores desplazados; c) la legislación aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro; d) el lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo;

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
La evaluación de estos elementos se adaptará a cada caso concreto y tendrá en cuenta la naturaleza real de las actividades desarrolladas por la empresa en el Estado miembro de establecimiento. 2. Para determinar si un trabajador desplazado realiza temporalmente su labor en un Estado miembro distinto de aquel en el que normalmente trabaja, deberán examinarse todos los elementos fácticos que caracterizan esa labor y la situación del trabajador. Esos elementos podrán incluir los siguientes: a) si el trabajo se realiza durante un período limitado en otro Estado miembro; b) si el desplazamiento se realiza a un Estado miembro distinto de aquel en el que o desde el que el trabajador desplazado suele desempeñar su labor, de acuerdo con el Reglamento (CE) n° 593/2008 o el Convenio de Roma; c) si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar al Estado miembro desde el que se desplaza, una vez terminado el trabajo o prestados los servicios para los que fue desplazado; d) si el empleador corre con los gastos de viaje, manutención y alojamiento del trabajador que desplaza, o le reembolsa por esos conceptos, y si es así, cómo lo hace; así como e) los períodos previos repetidos en que el puesto ha sido ocupado por el mismo u otro trabajador (desplazado). Todos los elementos fácticos enumerados constituyen factores indicativos en la evaluación global que debe hacerse y, por consiguiente, no pueden considerarse aisladamente. Los criterios deberán adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación.	e) el número anormalmente limitado de contratos celebrados o la cifra de negocios obtenida en el Estado miembro de establecimiento. La evaluación de estos elementos se adaptará a cada caso concreto y tendrá en cuenta la naturaleza real de las actividades desarrolladas por la empresa en el Estado miembro de establecimiento. 2. <u>La evaluación de estos elementos forma parte de la definición de la noción de trabajador desplazado en el Estado miembro de acogida, tal y como se dispone en el apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.</u> 23. Para determinar si un trabajador desplazado realiza temporalmente su labor en un Estado miembro distinto de aquel en el que normalmente trabaja, deberán examinarse todos los elementos fácticos que caracterizan esa labor y la situación del trabajador. Esos elementos podrán incluir los siguientes: a) si el trabajo se realiza durante un período limitado en otro Estado miembro; b) si el desplazamiento se realiza a un Estado miembro distinto de aquel en el que o desde el que el trabajador desplazado suele desempeñar su labor, de acuerdo con el Reglamento (CE) n° 593/2008 o el Convenio de Roma; c) si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar al Estado miembro desde el que se desplaza, una vez terminado el trabajo o prestados los servicios para los que fue desplazado; <u>d) El trabajador desplazado dispone de un formulario A1 válido que prueba que está cubierto por el régimen de seguridad social en su Estado miembro de origen. El formulario A1 no será retroactivo y deberá proporcionarse al principio del período de desplazamiento y antes de cualquier inspección.</u> de) si el empleador corre con los gastos de viaje, manutención y alojamiento del trabajador que desplaza, o le reembolsa por esos conceptos, y si es así, cómo lo hace; así como ef) los períodos previos repetidos en que el puesto ha sido ocupado por el mismo u otro trabajador (desplazado). Todos los elementos fácticos enumerados constituyen factores indicativos en la evaluación global que debe hacerse y, por consiguiente, no pueden considerarse aisladamente. Los criterios deberán adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación.

Exposición de motivos

Esta disposición tiene por objeto evitar la creación de empresas cuyas actividades en el Estado miembro de establecimiento sean falsas y tengan por único objetivo eludir los dispositivos de las condiciones de trabajo en el Estado miembro de acogida.

El apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 96/71/CE tiene por objeto impedir que los trabajadores desplazados de un Estado (incluido un Estado no miembro) puedan considerarse como trabajadores por cuenta propia, y eludir así la aplicación de la Directiva. Por ejemplo, bastaría que un trabajador por cuenta ajena que ejerza una actividad en el sector de la construcción en un país A fuera convertido por su empleador en trabajador por cuenta propia en el país A para que el empleador quedara eximido de las obligaciones que le incumben en aplicación de la Directiva en el Estado miembro B al que el trabajador ha sido desplazado. Para evitar este tipo de fraude, la Directiva de 1996 deja al país de acogida de la prestación (en este caso, el Estado miembro B) la tarea de definir la noción de trabajador y, por tanto, la relación laboral respecto de su Derecho interno. El único punto débil de esta construcción jurídica radica en la dificultad de aplicar concretamente el principio así establecido: la lista de elementos enunciados en el artículo 4 proporcionará sin lugar a dudas una serie de pistas para facilitar la aplicación concreta del apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 96/71/CE.

Enmienda 7

Artículo 3 bis

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
	<u>Artículo 3 bis</u> <u>Sanciones por disconformidad</u> <u>En caso de incumplimiento del artículo 3 de la Directiva 96/71/CE o de los artículos pertinentes de la presente Directiva, la empresa y sus trabajadores quedarán sometidos a la legislación aplicable en el Estado miembro en que se presten los servicios, y se considerará que todas las personas afectadas son trabajadores que ejercen su derecho a la libre circulación dentro de la Unión de conformidad con el artículo 45 del TFUE. El Estado miembro de acogida podrá entonces exigir inmediatamente la prueba de que los trabajadores afectados reciben el mismo trato que los nacionales del Estado miembro en lo que se refiere a todas las condiciones de trabajo y de empleo y los derechos sociales correspondientes, de conformidad con el artículo 45 del TFUE.</u>

Enmienda 8

Artículo 5.1

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Los Estados miembros deberán tomar las medidas oportunas para que la información sobre las condiciones de trabajo y empleo a las que se refiere el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE, que los prestadores de servicios deben aplicar y cumplir, se den a conocer públicamente de una manera clara, inteligible y fácilmente accesible, a distancia y por medios electrónicos, en formatos y conforme a normas web que garantizan el acceso de las personas con discapacidad, y para que los centros de enlace o las otras instancias nacionales competentes a los que se refiere el artículo 4 de la Directiva 96/71/CE estén en situación de desempeñar sus actividades con eficacia.	Los Estados miembros deberán tomar las medidas oportunas para que la información sobre las condiciones de trabajo y empleo a las que se refiere el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE, que los prestadores de servicios deben aplicar y cumplir, se den a conocer <u>gratuita y</u> públicamente de una manera clara, <u>transparente</u> , inteligible y fácilmente accesible, a distancia y por medios electrónicos, en formatos y conforme a normas web que garantizan el acceso de las personas con discapacidad, y para que los centros de enlace o las otras instancias nacionales competentes a los que se refiere el artículo 4 de la Directiva 96/71/CE estén en situación de desempeñar sus actividades con eficacia.

Exposición de motivos

Para que sea realmente accesible, la información debe ser, en particular, gratuita.

Enmienda 9

Artículo 7.4

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
La obligación establecida en los apartados 1 y 2 no implicará que el Estado miembro de establecimiento deba realizar comprobaciones y controles materiales en el territorio del Estado miembro de acogida en el que se preste el servicio. Tales comprobaciones y controles deberán ser realizados, si es necesario, por las autoridades del Estado miembro de acogida a petición de las autoridades competentes del Estado miembro de establecimiento, de acuerdo con el artículo 10 y de conformidad con las competencias de supervisión establecidas en la legislación, la práctica y los procedimientos administrativos del Estado miembro de acogida, y sin perjuicio de la legislación de la Unión.	La obligación establecida en los apartados 1 y 2 no implicará que el Estado miembro de establecimiento deba realizar comprobaciones y controles materiales en el territorio del Estado miembro de acogida en el que se preste el servicio. Tales comprobaciones y controles deberán ser realizados, si es necesario, por las autoridades del Estado miembro de acogida a petición de las autoridades competentes del Estado miembro de establecimiento, de acuerdo con el artículo 10 y de conformidad con las competencias de supervisión establecidas en la legislación, la práctica y los procedimientos administrativos del Estado miembro de acogida, y sin perjuicio de la legislación de la Unión.

Exposición de motivos

Se trata de suprimir los obstáculos de procedimiento en los controles materiales, tanto en el Estado miembro de establecimiento como en el de acogida.

Enmienda 10

Artículo 9, apartado 1, parte introductoria

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Los Estados miembros solo podrán imponer los requisitos administrativos y las medidas de control siguientes:	Los Estados miembros solo podrán imponer <u>A fin de mejorar el cumplimiento de los artículos 3 y 5 de la Directiva 96/71/CE, el Estado miembro de acogida impondrá como mínimo</u> los requisitos administrativos y las medidas de control siguientes:

Exposición de motivos

En lugar de proponer requisitos máximos como hace la Comisión Europea, se sugiere establecer requisitos mínimos. De hecho, esta inversión de la lógica es coherente con las disposiciones del apartado 3 del artículo 12, tal como las propuso la Comisión Europea.

Enmienda 11

Artículo 9, apartado 1, letra a)

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
la obligación del prestador de servicios establecido en otro Estado miembro de hacer una simple declaración a las autoridades nacionales competentes responsables, a lo sumo cuando comience la prestación de servicios, que podrá limitarse a indicar la identidad del prestador de servicios, la presencia de uno o más trabajadores desplazados claramente identificables, el número previsto de trabajadores desplazados, la duración prevista y la ubicación de dichos trabajadores, así como los servicios que justifican el desplazamiento;	la obligación del prestador de servicios establecido en otro Estado miembro de hacer una simple declaración a las autoridades nacionales competentes responsables, a lo sumo cuando comience la prestación de servicios., <u>Dicha declaración indicará que podrá limitarse a indicar la identidad del el prestador de servicios, la presencia de uno o más trabajadores desplazados claramente identificables, el número previsto de trabajadores desplazados, ha tomado conocimiento de las condiciones mínimas de trabajo y empleo contempladas en el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE en el país en que se vayan a prestar los servicios, y que las respetará. Incluirá al menos la duración prevista del desplazamiento, el día de inicio, la identidad y la ubicación de dichos trabajadores, el número de trabajadores desplazados, así como los servicios que justifican el desplazamiento los lugares de trabajo en el Estado miembro de acogida;</u>

Exposición de motivos

Clarificación de las exigencias a las que debe responder la declaración del prestador de servicios.

Enmienda 12

Artículo 9, apartado 1, letra b)

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
la obligación de conservar o tener disponibles el contrato de empleo (o un documento equivalente a tenor de la Directiva 91/533/CEE, incluida, cuando convenga o sea pertinente, la información adicional a la que se refiere el artículo 4 de esa Directiva), las nóminas, los horarios y los comprobantes del pago de salarios, o de guardar copias en papel o en formato electrónico de tales documentos, o copias de documentos equivalentes, durante el período de desplazamiento, en un lugar accesible y claramente identificado de su territorio, como puede ser el lugar de trabajo, a pie de obra o, en el caso de los trabajadores móviles del sector del transporte, la base de operaciones o el vehículo en el que se presta el servicio;	la obligación de conservar o tener disponibles el contrato de empleo (o un documento equivalente a tenor de la Directiva 91/533/CEE, incluida, cuando convenga o sea pertinente, la información adicional a la que se refiere el artículo 4 de esa Directiva), las nóminas, los horarios y los comprobantes del pago de salarios, <u>el formulario A1 que prueba la cobertura por el régimen de seguridad social en el Estado miembro de origen, la evaluación exigida de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo de acuerdo con la Directiva 89/391/CE, y, en caso de que el trabajador desplazado sea nacional de un tercer país, copias del permiso de trabajo y de residencia y cualesquiera otros documentos necesarios para comprobar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE y de la presente Directiva</u> , o de guardar copias en papel o en formato electrónico de tales documentos, o copias de documentos equivalentes, durante el período de desplazamiento, en un lugar accesible y claramente identificado de su territorio, como puede ser el lugar de trabajo, a pie de obra o, en el caso de los trabajadores móviles del sector del transporte, la base de operaciones o el vehículo en el que se presta el servicio;

Exposición de motivos

Nota: relacionada con la enmienda al apartado 2 del artículo 3.

Enmienda 13

Artículo 11, nuevo apartado 4

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Artículo 11 Defensa de los derechos, facilitación de las denuncias y pago de atrasos (...) 3. Los Estados miembros se asegurarán de que los sindicatos y otras terceras partes, como asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre o en apoyo de los trabajadores desplazados o de sus empleadores, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo establecido para implementar la presente Directiva o garantizar el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de ella.	Artículo 11 Defensa de los derechos, facilitación de las denuncias y pago de atrasos (...) 3. Los Estados miembros se asegurarán de que los sindicatos y otras terceras partes, como asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre o en apoyo de los trabajadores desplazados o de sus empleadores, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo establecido para implementar la presente Directiva o garantizar el cumplimiento de <u>las obligaciones los derechos que se derivan de ella. Los sindicatos tendrán el derecho de interponer recursos judiciales en nombre de los trabajadores desplazados y con su consentimiento.</u>

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
4. Los apartados 1 y 3 se aplicarán sin perjuicio de las normas nacionales sobre los plazos de prescripción o sobre los plazos para incoar tales acciones, ni de las normas nacionales de procedimiento relativas a la representación y la defensa ante los tribunales.	4. <u>Los representantes de los trabajadores, en particular, los miembros de los comités europeos en las empresas del sector de la construcción, tendrán derecho a alertar en todo momento a los sindicatos y las autoridades encargadas de controlar la aplicación del Derecho sobre toda situación de desplazamiento que plantee serias dudas en cuanto al respeto de la aplicación de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores desplazados;</u> 4 5 . Los apartados 1 y 3 se aplicarán sin perjuicio de las normas nacionales sobre los plazos de prescripción o sobre los plazos para incoar tales acciones, ni de las normas nacionales de procedimiento relativas a la representación y la defensa ante los tribunales.

Exposición de motivos

Los representantes de los trabajadores por cuenta ajena en las empresas y, en particular, los miembros de los comités europeos de empresa, están en contacto directo con las realidades de las distintas empresas y establecimientos en los Estados miembros. En su calidad de auténticos observadores de las relaciones laborales *in situ* o a nivel transnacional, deberían disponer de un derecho de alerta en caso de fraude en la aplicación de los textos relativos al desplazamiento de los trabajadores.

Enmienda 14

Artículo 12, apartado 1

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Artículo 12 Subcontratación y responsabilidad solidari Con respecto a las actividades de construcción a las que se refiere el anexo de la Directiva 96/71/CE, en relación con todas las situaciones de desplazamiento contempladas en su artículo 1, apartado 3, los Estados miembros velarán, de manera no discriminatoria en cuanto a la protección de los derechos equivalentes de los empleados de subcontratistas directos establecidos en su territorio, por que el empleado o los fondos o instituciones comunes de los interlocutores sociales puedan hacer responsable, además de al empleador o en su lugar, al contratista del que el empleador (prestador de servicios, empresa de trabajo temporal o agencia de colocación) sea subcontratista directo, por el impago de lo siguiente:	Artículo 12 Subcontratación y responsabilidad solidaria Con respecto a las actividades de construcción a las que se refiere el anexo de la Directiva 96/71/CE, en relación con todas las situaciones de desplazamiento contempladas en su artículo 1, apartado 3, los Estados miembros velarán. Cada Estado miembro tomará, de manera no discriminatoria, las medidas necesarias para garantizar que la empresa que designe a otra empresa para prestar en cuanto a la protección de los derechos equivalentes de los empleados de subcontratistas directos establecidos en su territorio, por que el empleado o los fondos o instituciones comunes de los interlocutores sociales puedan hacer responsable, además de al empleador o en su lugar, al contratista del que el empleador (prestador de servicios, empresa de trabajo temporal o agencia de colocación) sea subcontratista directo, responda, además del empleador y/o en su lugar, de las obligaciones de dicha empresa o de la empresa subcontratista o empresa que ceda mano de obra designada por el impago de lo siguiente: aquella empresa.

Exposición de motivos

No hay motivos para limitar la regulación de las cadenas de subcontratación al sector de la construcción. Aclaración de las obligaciones asumidas.

Enmienda 15

Artículo 12, apartado 2

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Los Estados miembros dispondrán que el contratista que haya actuado con la debida diligencia no sea responsable conforme al apartado 1. Tales disposiciones se aplicarán de manera transparente, no discriminatoria y proporcionada. Podrá tratarse de las medidas preventivas adoptadas por el contratista en relación con las pruebas aportadas por el subcontratista de las principales condiciones de trabajo aplicadas a los trabajadores desplazados según el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71/CE, en especial las nóminas y el pago de salarios, el cumplimiento de las obligaciones fiscales o de seguridad social en el Estado miembro de establecimiento y la observancia de las normas aplicables sobre el desplazamiento de trabajadores.	Los Estados miembros dispondrán que el contratista que haya actuado con la debida diligencia no sea responsable conforme al apartado 1. Tales Las disposiciones se aplicarán de manera transparente, no discriminatoria y proporcionada. Podrá tratarse de las medidas preventivas adoptadas por el contratista en relación con las pruebas aportadas por el subcontratista de las principales condiciones de trabajo aplicadas a los trabajadores desplazados según el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71/CE, en especial las nóminas y el pago de salarios, el cumplimiento de las obligaciones fiscales o de seguridad social en el Estado miembro de establecimiento y la observancia de las normas aplicables sobre el desplazamiento de trabajadores.

Exposición de motivos

No existe una definición del concepto de «debida diligencia» a nivel de la UE. Se trata de evitar la exención de responsabilidad del contratista a la hora de comprobar si el subcontratista respeta las condiciones de trabajo.

Enmienda 16

Artículo 12, apartado 3

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Los Estados miembros podrán, de conformidad con la legislación de la Unión, establecer en la normativa nacional, de manera no discriminatoria y proporcionada, normas más estrictas sobre el ámbito y el alcance de la responsabilidad de los subcontratistas. Además, ateniéndose a la legislación de la Unión, podrán regular esa responsabilidad en sectores distintos de los indicados en el anexo de la Directiva 96/71/CE. Los Estados miembros podrán disponer en estos casos que el contratista que haya actuado con la debida diligencia, según se defina en la legislación nacional, no sea responsable.	Los Estados miembros podrán, de conformidad con la legislación de la Unión, establecer en la normativa nacional, de manera no discriminatoria y proporcionada, normas más estrictas sobre el ámbito y el alcance de la responsabilidad de los subcontratistas. Además, ateniéndose a la legislación de la Unión, podrán regular esa responsabilidad en sectores distintos de los indicados en el anexo de la Directiva 96/71/CE. Los Estados miembros podrán disponer en estos casos que el contratista que haya actuado con la debida diligencia, según se defina en la legislación nacional, no sea responsable.

Exposición de motivos

No existe una definición del concepto de «debida diligencia» a nivel de la UE. Se trata de evitar la exención de responsabilidad del contratista a la hora de comprobar si el subcontratista respeta las condiciones de trabajo.

Enmienda 17

Artículo 12, nuevo apartado 4

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
	<u>A falta de acuerdo entre los interlocutores sociales del sector correspondiente por el que se establezca un número limitado de niveles de subcontratación, este se limitará a tres.</u>

Exposición de motivos

Esta enmienda se deriva del apartado 28 de las recomendaciones políticas del dictamen.

Enmienda 18

Artículo 18, nuevo artículo después del artículo 18

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
	<u>Nuevo artículo</u> <u>Cláusula de no regresión</u> <u>La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso un motivo suficiente para justificar una reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos cubiertos por la presente Directiva. Esto se entenderá sin perjuicio de los derechos de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales de adoptar, teniendo en cuenta la evolución de la situación, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales diferentes a las existentes en el momento de la adopción de la presente Directiva, siempre que se respeten las exigencias mínimas previstas en la presente Directiva.</u>

Exposición de motivos

Esta cláusula, llamada de no regresión, se introduce ahora en muchas Directivas europeas, y tiene por objeto mejorar su aplicación en los Estados miembros. La transposición de una Directiva en un Estado miembro no debe tener como consecuencia la reducción del nivel de protección existente en los ámbitos cubiertos por la Directiva, en particular, en lo que respecta a la responsabilidad solidaria prevista en el artículo 12 de la Directiva objeto de examen.

Enmienda 19

Artículo 21

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
Artículo 21 Informe No más de cinco años después de que expire el plazo de transposición, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre la implementación de la presente Directiva, haciendo, si es menester, las propuestas oportunas.	Artículo 21 Informe No más de cinco años después de que expire el plazo de transposición, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo, y al Comité Económico y Social Europeo <u>y al Comité de las Regiones</u> un informe sobre la implementación de la presente Directiva, haciendo, si es menester, las propuestas oportunas.

Exposición de motivos

En aras de la coherencia con la decisión de elegir el artículo 153 del TFUE como fundamento jurídico de la propuesta de Directiva.

Bruselas, 29 de noviembre de 2012

El Presidente
del Comité de las Regiones
 Ramón Luis VALCÁRCEL SISO