

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores

(2017/C 185/10)

Ponente: Yoomi RENSTRÖM (SE/PSE), concejala de Ovanåker

Documento de referencia: Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica 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

COM(2016) 128 final

I. RECOMENDACIONES DE ENMIENDA

Enmienda 1

Propuesta de Directiva

Considerando 4

| Texto de la Comisión Europea | Enmienda del CDR |
|--|--|
| <p>Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.</p> | <p>Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados. <i>El desplazamiento no deberá bajo ningún concepto colocar a los trabajadores desplazados en una situación menos favorable.</i></p> |

Enmienda 2
Propuesta de Directiva

Considerando 8

| Texto de la Comisión Europea | Enmienda del CDR |
|---|---|
| <p>En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.</p> | <p>En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de doce meses, sea aplicable a la relación laboral la legislación del Estado miembro de acogida. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, regirá esta disposición si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a doce meses y desde el primer día posterior a los doce meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los doce meses.</p> |

Exposición de motivos

El plazo en el que, según la propuesta de la Comisión, las leyes del país de acogida se aplican plenamente a la relación laboral en una situación de desplazamiento corresponde al que se contempla en el artículo 12 del Reglamento n.º 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. A tenor de dicha disposición, la legislación del país de acogida será aplicable cuando se prevé que los trabajadores desplazados lo estén durante un período de 24 meses.

El Reglamento n.º 883/2004 tiene por objeto fundamentalmente repartir la responsabilidad entre los Estados miembros en lo que respecta al derecho de los ciudadanos de la UE a percibir prestaciones de seguridad social según las normas de su respectivo Estado miembro. La Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores tiene por objeto proteger los derechos sociales de los trabajadores desplazados y promover la libre circulación de servicios. En opinión del Comité, no existe ninguna razón concluyente para coordinar los plazos previstos en estos dos actos jurídicos únicamente porque regulan situaciones en las que ciudadanos de la UE trabajan y residen temporalmente en un determinado Estado miembro.

A juicio del Comité, el plazo que determina la aplicación legislación del país de acogida debe aplicarse plenamente a la relación laboral en una situación de desplazamiento reducida. Un plazo adecuado para considerar que el trabajador desplazado tiene una conexión con el país al que se desplaza a efectos de que se le aplique su legislación a la relación laboral sería, en opinión del Comité, de doce meses desde el desplazamiento previsto o real de un mismo trabajador.

El Comité considera que la cuestión de la legislación aplicable a los trabajadores desplazados debe regularse en su totalidad en la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, y no mediante la aplicación del Reglamento Roma I.

Recomendación de enmienda 3

Propuesta de Directiva

Considerando 12

| Texto de la Comisión Europea | Enmienda del CDR |
|--|---|
| <p>Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.</p> | <p>La presente Directiva no afecta a la competencia de los Estados miembros para establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.</p> |

Exposición de motivos

[N. de la T.: La segunda parte de la enmienda no afecta a la versión española] La Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores no puede incidir en la competencia exclusiva de los Estados miembros en lo que respecta a las normas en materia de remuneración. Corresponde a cada Estado miembro —de conformidad con el modelo de mercado laboral que considere adecuado— determinar la remuneración que debe aplicarse a nivel nacional. La Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores solo implica que una remuneración determinada —fijada en el país de destino— debe aplicarse también en lo que respecta a los trabajadores desplazados en su territorio.

Lo que la Comisión propone en el considerando 12 [en la versión sueca] podría interpretarse en el sentido de que las normas nacionales sobre remuneración como tales podrían ser objeto de examen a la luz de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y de las normas del Tratado relativas a la libre prestación de servicios. Debe quedar claro que es la aplicación de las remuneraciones establecida a nivel nacional en relación con los trabajadores desplazados la que debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y que la prestación transfronteriza de servicios no debe verse restringida de forma desproporcionada.

Recomendación de enmienda 4

Propuesta de Directiva

Artículo 1, apartado 1

| Texto de la Comisión Europea | Enmienda del CDR |
|--|---|
| <p>Se añade el artículo 2 bis siguiente:</p> <p style="text-align: center;"><i>Artículo 2 bis</i></p> <p>Desplazamiento superior a veinticuatro meses</p> <p>1. Cuando la duración real o prevista del desplazamiento sea superior a veinticuatro meses, se considerará que el Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado al trabajador es el país en el que realiza habitualmente su trabajo.</p> <p>2. A efectos del apartado 1, en caso de sustitución de trabajadores desplazados que realizan el mismo trabajo en el mismo lugar, deberá tenerse en cuenta la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de los trabajadores afectados, por lo que se refiere a los trabajadores desplazados por un período de al menos seis meses.</p> | <p>Se añade el artículo 2 bis siguiente:</p> <p style="text-align: center;"><i>Artículo 2 bis</i></p> <p>Desplazamiento superior a doce meses</p> <p>1. Cuando la duración real o prevista del desplazamiento sea superior a doce meses, el contrato de trabajo durante el conjunto del período de desplazamiento se considerará sujeto a la legislación del Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado al trabajador, a menos que empresario y trabajador hayan convenido que sea aplicable otra legislación.</p> <p>2. A efectos del apartado 1, en caso de sustitución de trabajadores desplazados que realizan el mismo trabajo en el mismo lugar, deberá tenerse en cuenta la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de los trabajadores afectados, por lo que se refiere a los trabajadores desplazados por un período de al menos seis meses.</p> <p>3. El acuerdo sobre la legislación aplicable no podrá tener como consecuencia privar al empleado de la protección que le proporcionan aquellas disposiciones que no puedan excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley aplicable en virtud del apartado 1.</p> |

| Texto de la Comisión Europea | Enmienda del CDR |
|------------------------------|--|
| | <p>4. La aplicación del apartado 1 no podrá implicar que el trabajador desplazado quede en una situación menos favorable respecto a la legislación de otro país aplicable al contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 8 del Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I).</p> |

Exposición de motivos

El plazo en el que, según la propuesta de la Comisión, las leyes del país de acogida se aplican plenamente a la relación laboral en una situación de desplazamiento corresponde al que se contempla en el artículo 12 del Reglamento n.º 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. A tenor de dicha disposición, la legislación del país de acogida será aplicable cuando se prevé que los trabajadores desplazados lo estén durante un período de 24 meses.

El Reglamento n.º 883/2004 tiene por objeto fundamentalmente repartir la responsabilidad entre los Estados miembros en lo que respecta al derecho de los ciudadanos de la UE a percibir prestaciones de seguridad social según las normas de su respectivo Estado miembro. La Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores tiene por objeto proteger los derechos sociales de los trabajadores desplazados y promover la libre circulación de servicios. En opinión del Comité, no existe ninguna razón concluyente para coordinar los plazos previstos en estos dos actos jurídicos únicamente porque regulan situaciones en las que ciudadanos de la UE trabajan y residen temporalmente en un determinado Estado miembro.

A juicio del Comité, el plazo que determina la aplicación legislación del país de acogida debe aplicarse plenamente a la relación laboral en una situación de desplazamiento reducida. En opinión del Comité, un plazo adecuado para considerar que el trabajador desplazado tiene tal conexión con el país al que se desplaza en cuanto a la legislación aplicable a la relación laboral, será de doce meses desde el desplazamiento previsto o real del trabajador.

La formulación de la propuesta de la Comisión —con una norma que indirectamente, mediante la aplicación del Reglamento Roma I, designa la legislación del país de acogida como la aplicable a la relación laboral— plantea una serie de problemas. El texto de la Directiva debe aclarar —según lo establecido en el considerando 8 de la propuesta de la Comisión— que los acuerdos para aplicar una legislación nacional distinta a la de los países de acogida sigue siendo posible en las condiciones previstas en el artículo 8 del Reglamento Roma I. Por otra parte, debe garantizarse que la aplicación de la legislación del país de acogida a la relación laboral no podrá tener como consecuencia que el trabajador se encuentre en una situación menos ventajosa, por ejemplo, en cuanto a una menor protección laboral o condiciones laborales menos favorables para el trabajador según la ley del país de acogida.

En opinión del Comité, las condiciones en que debe aplicarse la legislación del país de acogida deben recogerse directamente en la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores. La enmienda implicaría modificar el considerando 8.

Recomendación de enmienda 5

Propuesta de Directiva

Artículo 1, apartado 2, letra a)

| Texto de la Comisión Europea | Enmienda del CDR |
|---|--|
| <p>[...] A efectos de la presente Directiva, se entiende por remuneración todos los elementos de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas nacionales, los convenios colectivos o los laudos arbitrales declarados de aplicación universal o, a falta de un sistema de declaración de convenios colectivos o laudos arbitrales de aplicación general, otros convenios colectivos o laudos arbitrales a tenor de lo dispuesto en el apartado 8, párrafo segundo, en el Estado miembro a cuyo territorio haya sido desplazado el trabajador.</p> | <p>En el contexto de la presente Directiva, la remuneración y las cotizaciones de seguridad social se establecerán de conformidad con la legislación nacional o la práctica habitual del Estado miembro en cuyo territorio se encuentre desplazado el trabajador.</p> |

| Texto de la Comisión Europea | Enmienda del CDR |
|--|--|
| Los Estados miembros publicarán en el sitio web oficial único a escala nacional a que se refiere el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE los elementos de remuneración, de conformidad con la letra c). | Los Estados miembros publicarán en el sitio web oficial único a escala nacional a que se refiere el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE los elementos de remuneración, de conformidad con la letra c). |

Exposición de motivos

Es importante establecer que la remuneración es un asunto de competencia nacional, a fin de evitar que la Directiva dé lugar a una situación en la que el Tribunal de Justicia pueda examinar disposiciones salariales nacionales.

II. RECOMENDACIONES POLÍTICAS

EL COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES

Valoración del Comité

1. señala que la libre prestación de servicios transfronterizos dentro de la UE viene garantizada por los artículos 56 a 62 del TFUE. El buen funcionamiento del mercado único de servicios implica no solo beneficios inmediatos para proveedores de servicios y consumidores de la UE, sino que también es una condición importante para el crecimiento económico que — cabe esperar— alcanzará a todos los ciudadanos europeos en forma de una mayor prosperidad y un mayor nivel de protección social;
2. considera que el correcto funcionamiento del mercado único de servicios es especialmente importante para los prestadores de servicios de las regiones inmediatamente adyacentes a otros Estados miembros;
3. señala que un fundamento importante de la libre circulación de servicios es que un prestador de servicios establecido en un Estado miembro pueda prestarlos en otros Estados miembros en las mismas condiciones que en su país de establecimiento. Una condición para el correcto funcionamiento del mercado interior de servicios es también que la competencia —incluso cuando se trata de situaciones transfronterizas— no debe basarse ante todo en los costes laborales, sino en factores como la calidad del servicio prestado y la eficacia de la actividad del prestador de servicios;
4. considera que las diferencias entre los Estados miembros en lo que se refiere a los costes salariales implican el riesgo de que el desplazamiento de trabajadores en el marco de la libre circulación de servicios ejerza presiones salariales a la baja en el país en que se produce el desplazamiento. Si la competencia basada en las condiciones de trabajo y empleo se produjera de manera desleal daría lugar a un dumping social en el país de acogida. Este dumping social alimenta una presión a la baja de los precios que pone en peligro a las empresas que no recurren al desplazamiento;
5. considera que un equilibrio razonable entre, por un lado, la libre prestación de servicios y, por otro, la protección de los trabajadores desplazados y la lucha contra el dumping social y salarial es condición para lograr la aceptación del funcionamiento del mercado interior por parte de los ciudadanos de la UE y, en concreto, entre los trabajadores que desarrollen su actividad en los sectores en que el desplazamiento es muy frecuente y cabe prever que lo sea; subraya, no obstante, que para luchar eficazmente contra el dumping social es necesario adoptar medidas que también protejan a los trabajadores autónomos al igual que a los que efectúan su trabajo por intermediación de las plataformas digitales;
6. estima que lograr un equilibrio razonable entre los objetivos que la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores se propone cumplir constituye también una condición necesaria para que exista una competencia sana y leal en el sector de los servicios en contextos transfronterizos;
7. apoya, con este telón de fondo, el principio en que se basa la propuesta de la Comisión de que un mismo trabajo en un mismo lugar de trabajo debe remunerarse de la misma manera;
8. considera que el desconocimiento de los requisitos administrativos relacionados con la contratación de trabajadores exigidos en los Estados miembros de acogida, y la dificultad que algunas empresas (especialmente las pymes) tienen para cumplirlos, pueden entorpecer la libre prestación de servicios transfronterizos dentro de la UE y poner en riesgo la protección de los trabajadores desplazados. El establecimiento por la Comisión y los Estados miembros de mecanismos de información y asesoramiento claros y fácilmente accesibles sobre estas materias permitiría paliar estos inconvenientes;

9. comparte el punto de vista de la Comisión en cuanto a que debe fijarse un plazo dentro del cual se aplicará plenamente la legislación del país de acogida a un trabajador desplazado. Considera, sin embargo, que no existe ninguna razón concluyente para adoptar la normativa del Reglamento n.º 883/2004 como punto de partida del plazo aplicable para que la ley del país anfitrión sea plenamente aplicable a la relación laboral de una situación de desplazamiento. Considera que el límite temporal de aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores debe fijarse en doce meses;

10. considera también que los requisitos exigibles para que la legislación del país de acogida sea plenamente aplicable a la relación laboral no han de implicar que el trabajador desplazado se encuentre de hecho en una situación menos favorable;

11. constata que la propuesta de la Comisión de sustituir el concepto de «salario mínimo» por el de «remuneración» debe considerarse en línea con la sentencia del TJUE en el asunto Sähköalojen ammattiliito ry (C-396/13), entre otros, y con la interpretación del concepto de «salario mínimo» que hace el Tribunal en ese caso;

12. señala que el hecho de que solo los componentes obligatorios de la remuneración y elementos de cálculo del país de acogida puedan y deban utilizarse cuando se fije una remuneración en el sentido de la Directiva en el respectivo Estado miembro significa que no será posible que el país de acogida exija a un empresario aplicar a sus trabajadores lo que puede considerarse la remuneración «normal» o promedio para un trabajo similar en el país anfitrión;

13. acoge con satisfacción la propuesta de que los elementos constitutivos de la remuneración que forman parte de la contraprestación por el desplazamiento en el país de acogida se publiquen en el sitio web oficial del Estado miembro de conformidad con el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento, para mejorar el acceso a la información en el marco del desplazamiento;

14. en general, considera que la propuesta de la Comisión en relación con el concepto de «remuneración» en vez de «salario mínimo» y las demás enmiendas a esa parte implican que en la Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores se consigue un equilibrio razonable entre, por un lado, la posibilidad de que los proveedores de servicios de la UE presten estos de forma transfronteriza sin barreras injustificadas, y, por otro lado, la protección de los trabajadores desplazados y la lucha contra la competencia desleal;

15. no obstante, en opinión del Comité, debe quedar claro que la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores no afecta en absoluto a la competencia exclusiva de los Estados miembros a la hora de decidir en cuestiones relativas a las remuneraciones, en el marco de sus respectivos modelos de mercado de trabajo;

16. comparte la opinión de la Comisión de que la obligación de aplicar los requisitos del país de acogida, en los ámbitos a que se refiere el artículo, apartado 1, de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores en el sector de la construcción, debe aplicarse del mismo modo independientemente de que la remuneración sea establecida por ley, por un convenio colectivo de aplicación general o por un convenio colectivo contemplado en los guiones primero o segundo del artículo 3, apartado 8;

17. llama la atención de la Comisión sobre las situaciones de desplazamiento en el marco de prácticas de subcontratación en cascada que conducen a la dilución de la responsabilidad del empresario y hacen que a veces los trabajadores desplazados se vean abandonados sin asistencia ni socorro alguno. Un fondo de rescate europeo permitiría una intervención rápida para garantizar el retorno en las mejores condiciones de estos trabajadores a su país de origen. Sugiere, por otra parte, la creación de un registro europeo que imponga en todos los Estados miembros a las empresas proveedoras la obligación de declarar al trabajador desplazado a más tardar cuando comience la prestación de servicios;

18. observa que muy a menudo las competencias de los trabajadores desplazados son infravaloradas voluntariamente por el empresario para justificar un nivel de remuneración más bajo. Existe el riesgo de que esta práctica se perpetúe para eludir la obligación de igualdad de trato en materia de remuneraciones. Convendría que la Comisión analizase la posibilidad de crear un repertorio europeo de profesiones y competencias profesionales a fin de remediar esta situación y proteger los intereses de los trabajadores sin titulación o certificación;

19. señala que la fecha límite de incorporación de la Directiva (2008/104/CE) sobre el trabajo temporal era el 5 de diciembre de 2011. Uno de sus objetivos es proteger a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, y ello incluye, entre otras cosas, el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de remuneración, la jornada laboral y las vacaciones (artículo 5);

20. comparte la opinión de la Comisión Europea de que en la Directiva de trabajo temporal debe aplicarse obligatoriamente el principio de igualdad de trato también en situaciones en las que la empresa de trabajo temporal está establecida en otro Estado miembro y hay desplazamiento en el sentido de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores;

Subsidiariedad y proporcionalidad

21. señala que catorce parlamentos nacionales o asambleas de once Estados miembros (Bulgaria, Dinamarca, Estonia, Croacia, Letonia, Lituania, Polonia, Rumania, Eslovaquia, Chequia y Hungría) han presentado dictámenes motivados sobre la base de una evaluación de la subsidiariedad, lo que equivale a una «tarjeta amarilla»;

22. constata que la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores regula cuáles son las condiciones de trabajo y empleo aplicables en el Estado de acogida que un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro está obligado a aplicar a los trabajadores desplazados en el país de acogida. Ni la Directiva actual, ni la Directiva de modificación se proponen armonizar las condiciones en los Estados miembros;

23. recuerda que la modificación de una directiva solamente puede realizarse a nivel de la UE. En relación con las normas del Tratado relativas a la libre prestación de servicios transfronterizos en la UE y el Reglamento Roma I no es posible regular a nivel de los Estados miembros qué requisitos en el ámbito del Derecho laboral deberán aplicarse en una situación de desplazamiento;

24. señala que la Directiva sobre la garantía de cumplimiento —cuya transposición en la legislación de los Estados miembros debería haberse efectuado antes del 18 de junio de 2016— contempla instrumentos que permiten a los Estados miembros limitar los abusos y el dumping social resultantes del desplazamiento de trabajadores (en concreto el fraude, la elusión de las normas y el intercambio de información entre Estados miembros). El Comité toma nota del hecho de que la Directiva revisada sobre el desplazamiento de trabajadores y la Directiva sobre la garantía de cumplimiento son instrumentos jurídicos que, en gran medida, se refuerzan mutuamente y, por consiguiente, aguarda con gran interés una evaluación exhaustiva de los efectos y consecuencias que tendrá en el desplazamiento de trabajadores la aplicación por los Estados miembros de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento;

25. subraya asimismo que sigue habiendo problemas para garantizar la coherencia en la ejecución de los controles de los trabajadores desplazados en los distintos Estados miembros, ya que la Directiva sobre la garantía de cumplimiento únicamente plantea la cooperación bilateral entre estos; coincide por este motivo en que el objetivo de la Directiva revisada propuesta, a saber, una definición común de las normas aplicables al desplazamiento de trabajadores, puede alcanzarse mejor a nivel de la UE;

26. considera necesario fomentar el intercambio de datos proporcionados por las unidades de notificación o los organismos de seguridad social del Estado miembro de origen y del Estado miembro de acogida así como introducir un requisito de informar al organismo de la seguridad social del Estado miembro de acogida como medidas efectivas contra el desplazamiento ficticio de trabajadores y la constitución de empresas que tenga como único propósito el desplazamiento ficticio de trabajadores, y contra la competencia desleal que se deriva de la reducción de las cotizaciones a la seguridad social. En caso de que se abriera una sucursal para constituir empresas dedicadas a organizar desplazamientos ficticios de trabajadores, debería sopesarse la posibilidad de pedir como requisito que los trabajadores y trabajadoras hayan realizado un período mínimo de servicio en el Estado miembro de origen antes del desplazamiento.

Bruselas, 7 de diciembre de 2016.

*El Presidente
del Comité Europeo de las Regiones*

Markku MARKKULA
