

POST-LAB

Desarrollando experiencias de cooperación administrativa
en el contexto del desplazamiento de trabajadores



INFORME FINAL

POST-LAB

Desarrollando experiencias de cooperación administrativa
en el contexto del desplazamiento de trabajadores



notus



LATINA



Este informe fue producido por el proyecto Post-Lab, el cual recibió patrocinio bajo la convocatoria de propuestas VP/2015/007 de la DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.

Las opiniones expresadas en este informe reflejan únicamente la visión de los autores.

La Comisión Europea no se hace responsable del uso que se le pueda dar a la información contenida en este informe.

1. ÍNDICE

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1.1 | El Proyecto Post Lab | 3 |
| 1.2 | Objetivos del Informe Final | 4 |
| 2. | RESUMEN DE LAS PRÁCTICAS ANALIZADAS POR POST LAB | 6 |
| 2.1 | Resultado de la Síntesis Preliminar | 6 |
| 2.2 | Prácticas directamente relacionadas con el desplazamiento de trabajadores | 8 |
| 2.3 | Otras prácticas prometedoras | 13 |
| 3. | METODOLOGÍA DEL PROYECTO PASO A PASO, Y EL ROL DE LAS EMPRESAS EN LA FASE COOPERATION LABS | 15 |
| 3.1 | Pasos del proyecto Post-Lab | 15 |
| 3.2 | Desarrollo ulterior | 18 |
| 4. | OBSERVACIONES FINALES: EL ROL QUE LOS AGENTES SOCIALES PUEDEN ASUMIR EN CUANTO AL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES | 20 |

1. INTRODUCCIÓN

1.1 EL PROYECTO POST LAB

El Proyecto Post Lab tiene como objetivo, fomentar la cooperación administrativa entre autoridades públicas y agentes sociales en el campo de desplazamiento de trabajadores de la construcción.

El proyecto ha sido implementado por un grupo de cinco organizaciones, para ser desarrollado en 4 países europeos (Italia, Francia, España y Rumania).

El socio principal del proyecto, la CNCE, es una de las instituciones paritarias históricas italianas del sector de la construcción, Casse Edili. Estas instituciones, establecidas conjuntamente por agentes sociales a nivel local, sirven de intermediarios de los trabajadores de la construcción, para vigilar varios elementos del salario incluyendo pago de vacaciones y el decimotercer mes de pago. Por varios años, CNCE ha cooperado con organizaciones que administran los fondos sectoriales los cuales están activos en países vecinos (Austria, Francia y Alemania). Recientemente, la CNCE ha firmado acuerdos transnacionales bilaterales sobre los trabajadores desplazados con estas organizaciones, las cuales han sido establecidas como parte de las actividades del proyecto.

El proyecto ha sido desarrollado con el apoyo de organizaciones activas en los países donde el proyecto ha sido implementado, estos son: IR Share en Francia, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) en Italia, Latina en Rumania, y Notus en España.

IR Share es un centro de investigación y formación que trabaja estrechamente con agentes sociales a nivel nacional y a nivel de Unión Europea.

IR Share organiza regularmente seminarios y provee información y formación a gerentes y empleados, a representantes de relaciones industriales, y representantes de derecho laboral. IR Share es el corresponsal nacional de Eurofound para Francia desde el 2010.

FGB es un centro cultural y de investigación que realiza investigaciones y evaluación de la política de las actividades sobre condiciones laborales, relaciones industriales y políticas sociales a niveles local, nacional y europeo. FGB regularmente provee asistencia técnica y realiza actividades de capacitación destinadas a autoridades públicas, y brinda soporte en la realización de las políticas en campos específicos.

Latina es una asociación nacida en el 2007 con el fin de combatir problemas económicos y socio-profesionales de los ciudadanos italianos en Rumania, y de los ciudadanos rumanos en Italia. Latina trabaja estrechamente con instituciones nacionales italianas y rumanas para la seguridad social, y provee diariamente asistencia técnica, legal y administrativa a trabajadores desplazándose desde y hacia Rumania.

Notus es un centro de investigación creado por expertos españoles con una larga trayectoria en el campo de análisis del empleo y de políticas laborales. Los servicios principales de Notus incluyen el desarrollo de estudios e informes, así como también servicios de asistencia técnica para la evaluación de políticas y programas.

Las actividades de Post Lab, realizadas desde diciembre del 2015 hasta enero del 2018, han sido desarrolladas alrededor de 3 fases de investigación principales, tales como:

- Análisis preliminar, identificando y describiendo las características de la cooperación administrativa o medidas antifraude a través de la investigación y entrevistas a las autoridades que implementan tales medidas;

- La fase “Cooperation Labs”, donde tales medidas fueron presentadas y discutidas a través de seminarios con los agentes interesados;
- Análisis final, en donde se resume la evidencia del proyecto en: (i) un Informe final describiendo su metodología y hallazgos; (ii) Una guía que sugieren vías para reforzar los derechos de los trabajadores desplazados, además de reducir la carga administrativa en los empleadores.

En cuanto a los objetivos del proyecto, una mayor cooperación debería contribuir a combatir las compañías ficticias, y a su vez verificar el cumplimiento con los pre-requisitos establecidos en la Directiva 96/71/EC y por la Regulación EC No.883/2204 en el área de desplazamiento de trabajadores, principalmente: la temporalidad del desplazamiento, el pago de las tarifas mínimas establecidas en el país anfitrión, y el pago de las contribuciones al seguro social en el país emisor.

1.2 OBJETIVOS DEL INFORME FINAL

Para asegurar un impacto duradero de los resultados del proyecto, el Informe final provee un resumen de las actividades del proyecto y de sus resultados más relevantes.

El informe provee un análisis de:

- El rol que poseen los agentes sociales en Italia, Rumania, Francia y España, en los campos incluidos en la Directiva, principalmente en términos de soporte a las actividades destinadas a prevenir, monitorear y contrastar el fraude en el desplazamiento de trabajadores
- Una síntesis de las prácticas establecidas en la guía, incluyendo un asesoramiento breve sobre cómo las actividades de las organizaciones de los agentes sociales pueden conectarse de una mejor manera a nivel transnacional y cómo pueden dar su aporte al intercambio de información entre cuerpos nacionales de la inspección de trabajo.
- La metodología adoptada en el proyecto para examinar, analizar y distribuir estas medidas, incluyendo la evaluación que tuvo lugar durante la fase Cooperation Labs;
- Comentarios finales sobre el rol que pueden adoptar los agentes sociales en el campo de los trabajadores desplazados.

Más allá de impartir información sobre las soluciones sugeridas por los agentes sociales en relación a su experiencia personal sobre cooperación, y sobre cómo puede ser mejorada, el informe está destinado a estimular una reflexión más alta sobre oportunidades de cooperación a nivel transnacional para el monitoreo apropiado y un reforzamiento de las reglas sobre el desplazamiento de trabajadores. Específicamente, está destinado a incentivar la toma de iniciativas de cooperación a nivel transnacional entre agentes sociales, así como también entre ellos y organismos de inspección, ambos en el sector de la construcción y en otros sectores, con flujos significativos de trabajadores desplazados, como en el sector del transporte. Esto significa que el informe no sólo está dirigido a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores, sino también a:

- Instituciones paritarias y organismos que administran fondos sectoriales. Debido a la fuerte presencia de empleo temporal en el sector de la construcción, en muchos países algunos elementos de la paga a los trabajadores son gestionados por los fondos sectoriales, administrados de manera continua por agentes sociales de manera paritaria. Por este motivo, estos fondos puede que posean información relevante sobre compañías de construcción y trabajadores, y tengan participación en el cumplimiento con los pagos de las tarifas mínimas establecidas en el país anfitrión para trabajadores desplazados, la cual puede incluir préstamos intermediados por el fondo;
- Autoridades públicas relevantes que participan en el desplazamiento de trabajadores principalmente funcionarios y autoridades de coordinación, designados por cada Estado Miembro, en virtud de la Directiva 96/71/EC, normalmente dentro del ministerio del trabajo o de las inspecciones

del trabajo, y a cargo de cooperar con instituciones extranjeras cuando se producen situaciones problemáticas sobre desplazamiento; instituciones de seguridad social, a cargo de certificar la existencia de condiciones injustificadas en el enlace de los trabajadores desplazados al sistema de seguridad social del país emisor; inspecciones de trabajo, posiblemente establecidas también como una filial de las instituciones de seguridad social, y a cargo de monitorear y reforzar términos y condiciones de empleo.

2. RESUMEN DE LAS PRÁCTICAS ANALIZADAS POR POST LAB

2.1 RESULTADO DE LA SÍNTESIS PRELIMINAR

El resumen preliminar de las prácticas, resaltó la participación limitada de los agentes sociales en iniciativas dirigidas a detectar fraudes o facilitar el cumplimiento de las reglas en cuanto al desplazamiento de trabajadores. De hecho, los actores principales en el campo son instituciones públicas, como las inspecciones de trabajo y las instituciones de seguridad social.

Al mismo tiempo, en Italia, Francia y España, existen medidas que involucran a los agentes sociales y pueden ser usadas potencialmente para identificar casos de desplazamiento ficticio, con la finalidad de incrementar la regularidad de empleo en el sector de la construcción.

En el siguiente cuadro se enumeran las medidas inicialmente observadas por el proyecto, especificando: (i) si están dirigidas específicamente al tema de desplazamiento de trabajadores; (ii) si tratan el desplazamiento dentro de un set de medidas relacionadas a varios aspectos de empleo; (iii) si están fuera del marco de facilitar el cumplimiento de las reglas sobre desplazamiento, pero tienen potencial para lograrlo.

Cuadro 1: Estudio de las medidas de cooperación entre agentes sociales y autoridades públicas, relevantes para el desplazamiento de trabajadores en el sector de la construcción

Dirigido a los trabajadores desplazados únicamente

Italia:

- Acuerdos transnacionales bilaterales entre Italia, Austria, Francia, y Alemania

Dirigido a los trabajadores desplazados y otros aspectos relacionados con el empleo

Francia:

- Acuerdo nacional para combatir la competencia social desleal en el sector de la construcción
- CGT Network Roseau europeen four un detachemen equitable et responsable-red europea para desplazamiento responsable y justo de trabajadores (Reder)
- Introducción de una tarjeta de identificación obligatoria en el sector de la construcción

Italia:

- Convenio Colectivo en la Región de Lombardía para el monitoreo de las condiciones de empleo en los sitios de construcción de la EXPO Milán 2015

Dirigido potencialmente a los trabajadores desplazados

Italia:

- Documento online unificado que certifica el cumplimiento de la legislación relativa al empleo (Durc online)

Rumania:

- Tarjeta de identificación para el obrero
- Sistema de instituciones sectoriales paritarias para pensiones y el tercer mes de salario, y recolección de información relacionada

España:

- Tarjeta profesional de la construcción (TPC)
-

En términos de países, los agentes sociales parecen jugar un rol central en Francia e Italia, y a su vez más limitado en Rumanía y España. Esto parece estar conectado con fuertes preocupaciones con respecto a la competencia social desleal y su aumento a nivel nacional o local, requiriendo acciones conjuntas entre sindicatos y organizaciones de empleadores y, específicamente en Francia e Italia, por los fondos sectoriales intermediando en elementos salariales de los trabajadores de la construcción. En Francia particularmente, los fondos sectoriales son administrados por la Unión des caisses de France (UCF), establecida por organizaciones de empleadores, mientras que, en Italia, esta tarea está asignada a Casse Edile, establecida a nivel local por agentes sociales que trabajan a nivel paritario, y coordinadas a nivel nacional por una organización paritaria, la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edile (CNCE), el participante principal de Post-Lab. En base a los acuerdos colectivos, las compañías sectoriales están obligadas a registrarse con estos fondos y pagar las contribuciones relacionadas. Notablemente, el rol de estos fondos está reconocido por la Ley, y contienen información relevante en el caso de trabajadores desplazados.

De hecho, a pesar de la existencia de las organizaciones paritarias en Rumanía y España, juegan un papel completamente diferente.

En cuanto a España, la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), no influye en elementos salariales. Más bien, suministra formación para trabajadores de la construcción, e implementa iniciativas destinadas a promocionar la salud y seguridad en el trabajo, así como también la capacidad de empleo del trabajador de la construcción.

En Rumanía, en la última década, los agentes sociales han creado conjuntamente varias organizaciones paritarias; y una parte menor de la paga a los trabajadores de la construcción, es intermediada por un fondo sectorial. A su vez, los agentes sociales, estuvieron de acuerdo en introducir una tarjeta de identificación que daría acceso a la información sobre las aptitudes de los trabajadores de la construcción, el empleador paga y es intermediada por el fondo. Sin embargo, este proyecto permanece sin ser aplicado hasta ahora. De hecho, la mayoría de estas organizaciones paritarias, ya no son operativas debido a disputas entre sus miembros fundadores.

Por esta razón, en ausencia de medidas tomadas por agentes sociales, la fuente principal usada para proveer información sobre los trabajadores desplazados desde Rumanía hacia el exterior, es El Registro de Empleados en Rumanía (Revisal), este fue analizado en el propósito de este estudio, en lugar de las medidas nacionales examinadas inicialmente.

En cuanto a España, se decidió incluir de igual forma en el análisis el **Acuerdo de Cooperación entre las Inspecciones de trabajo de España y Portugal.**

Esta medida, establecida desde el 2003, demostrada interesante para mantener el camino estructurado de la cooperación transnacional creada entre los dos organismos de la inspección firmantes, destinado a lidiar específicamente con casos de trabajadores transnacionales y trabajadores desplazados. Además, en el período del 2008 al 2010, determinó la participación directa de los agentes sociales, cuyo deseo era contribuir con la definición de los tópicos y actividades desarrolladas en el acuerdo de cooperación.

La siguiente sección resume las características de cada práctica seleccionada, distinguiendo, por el bien de la transparencia, entre aquellos directamente comprometidos con el desplazamiento de trabajadores, y aquellos que a pesar de que estaban hechos con otro propósito, encabezan aspectos prometedores en relación con la información contenida.

Una descripción completa y análisis de las prácticas puede ser encontrada en el manual de directrices.

2.2 PRÁCTICAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

Italia

Acuerdo Transnacional Bilateral entre Italia, Alemania, Austria y Francia

Esta práctica está esencialmente dirigida a facilitar desplazamiento en el sector de la construcción, eximiendo compañías que desplazan trabajadores al extranjero a cumplir con las provisiones salariales establecidas en el país anfitrión. La excepción está garantizada de acuerdo con la verificación del cumplimiento con pagos al fondo sectorial relevante en el país emisor antes y durante el período de desplazamiento.

Para poder entender la práctica, dos circunstancias deben ser resaltadas: (i) en todos los países incluidos, los fondos sectoriales, usualmente administrados por instituciones paritarias como la italiana Casse Edili, garantizan aquellos elementos salariales que forman parte de las tarifas mínimas de pago, como el pago de vacaciones, o el pago por malas condiciones climáticas, a través de tasas sobre salarios pagados por los empleadores; y (ii) el peso general de estas tasas es similar en todos los países incluidos (alrededor del 30% de la nómina), y el monto de la remuneración en el sector es también bastante cerrado a través de los cuatro países.

En la ausencia de un acuerdo, una compañía que incumpla con la ley desplazando trabajadores al extranjero deberá solicitar la suspensión del deber de pagar contribuciones al fondo sectorial en el país emisor, y registrar a los trabajadores desplazados en el fondo relevante en el exterior por el período del desplazamiento.

Los trabajadores desplazados, de igual forma, deberán coordinarse con el fondo sectorial extranjero para obtener los elementos salariales garantizados en el Estado anfitrión, como el pago de vacaciones.

En virtud del acuerdo, las compañías pueden escoger si mantener a sus trabajadores desplazados incluidos dentro del fondo en el país emisor, como es el caso del seguro social.

Para poder hacerlo, ellos deberán enviar a sus fondos a certificar, especificando: los detalles del cliente en el país anfitrión; los nombres de los trabajadores a ser desplazados; y el lugar y período del desplazamiento.

La exención es entonces autorizada únicamente solo después de verificarse el cumplimiento de los pagos de la compañía a su fondo sectorial, y una vez aprobado por el fondo relevante del país anfitrión. Durante el período del desplazamiento, los fondos también cooperan, de ser necesario, aportando más información o si la compañía deja de pagar las contribuciones para elementos salariales intermediados en el país emisor.

Contrato Colectivo en la Región de Lombardía para el monitoreo de las condiciones de empleo en los sitios de construcción de la EXPO Milano 2015

Esta práctica trata sobre medidas destinadas a asegurar la regularidad de empleo en el contexto de trabajos de construcción, para pabellones e infraestructura relacionada con la EXPO Milano 2015, en el cual se reunieron empresas y trabajadores de diferentes partes del mundo.

Para lograr este objetivo, sindicatos, organizaciones de empleadores, las compañías más grandes involucradas, y autoridades locales, llegaron a ciertos acuerdos antes de iniciar los trabajos.

Para poder prevenir trabajo no declarado y otras formas de empleo irregular, incluyendo el desplazamiento ficticio de trabajadores, los acuerdos establecidos para todas las compañías que quisieran participar en la EXPO Milano 2015, una vez autorizadas por la prefectura, tenían que:

- Comunicar al fondo sectorial del sector de la construcción (por ejemplo, la italiana Cassa Edile, el número de trabajadores a ser empleados en los sitios de construcción;

- Registrar a los empleados en Cassa Edile, notificando su horario de trabajo; y
- Especificar si pretenden emplear de igual forma a trabajadores autónomos o trabajadores no incluidos en el convenio colectivo aplicable al sector de la construcción

Lectores ópticos en las zonas de acceso en los sitios de construcción, registraron entradas y salidas, y detectaron si los trabajadores que accedían al sitio no habían sido registrados en Cassa Edile. Los trabajadores fueron identificados con este objetivo mediante su tarjeta de seguro de salud o, en ausencia de ésta, por una credencial.

Además, con el fin de evitar fraudes, los puntos de acceso fueron monitoreados por vigilantes, y los sindicalistas estuvieron presentes dentro de los sitios de construcción.

La información sobre entradas y salidas fue registrada automáticamente en una base de datos, la cual fue accesible para el contratista del sitio de construcción y para las empresas relevantes. Además, el resumen de la información también estuvo disponible para las partes firmantes de los acuerdos, y regularmente discutidas en mesas de monitoreo.

A pesar de que esta medida logro evitar exitosamente el fraude, y produjo resultados interesantes en términos de prevención de accidentes en el trabajo, fue diseñada para sitios amplios de construcción, y necesitaría ajustes de ser desplegada a gran escala.

Por poner un ejemplo, otros acuerdos de nivel local actualmente vigentes en algunas provincias de Lombardía, en vez de considerar el uso de lectores ópticos y vigilantes, obtuvo sus datos comparando actividades entre las diferentes fuentes administrativas, incluyendo el registro del negocio, para identificar si existían brechas en el número de trabajadores declarados en Cassa Edile, por las compañías de construcción.

Francia

Acuerdo Nacional para combatir la Competencia Social Desleal en el sector de la Construcción

El acuerdo estableció compromisos para las organizaciones de empleadores del sector, por una parte, y para el Gobierno Francés, por la otra, para combatir la competencia social desleal en el sector de la construcción, incluyendo el mal uso del desplazamiento de los trabajadores.

En particular, el gobierno se comprometió a fortalecer los organismos de inspección y a organizar inspecciones laborales con el propósito de facilitar la detección de irregularidades y de trabajo no declarado. Entre otros, en virtud del acuerdo, las inspecciones laborales pueden ocurrir durante los fines de semana o fuera del horario de trabajo (noches) en vez de durante el día o los días laborables, ya que esto debería ayudar a detectar irregularidades.

El gobierno también se comprometió a promover la comunicación y campañas de concienciación en contra del trabajo no declarado y de las prácticas fraudulentas, dirigidos a los empleadores y clientes relevantes (principalmente autoridades públicas locales).

Las organizaciones de empleadores también se comprometieron a informar oportunamente a sus miembros acerca de las responsabilidades, especialmente cuando subcontratan, incluyendo responsabilidades de declarar el desplazamiento de trabajadores.

A pesar de que el acuerdo representa un contexto de acción y no ofrece herramientas para facilitar la detección de fraude, o el cumplimiento de reglas, las acciones descritas en el mismo están esencialmente destinadas a promover conciencia en ambos, reglas y sanciones relacionadas con la regularidad de empleo y, de esta manera, prevenir conductas indebidas, intencionadas o no intencionadas.

Las organizaciones de empleadores compartieron este objetivo, clarificando que, el reforzamiento apropiado de las provisiones destinadas a proteger trabajadores, es esencial para asegurar la competencia justa y sostenible entre compañías.

CGT Network – Réseau Européen pour un détachement équitable et responsable – Red europea de desplazamiento de trabajadores justo y responsable (Reder)

Esta práctica unió sindicalistas e inspectores del trabajo a través de siete Estados Miembros de la Unión Europea (Bélgica, Bulgaria, Francia, Italia, Polonia, Portugal y España) e iniciativas conjuntas en cuanto al cumplimiento de reglas en el desplazamiento de trabajadores, incluyendo: actividades de cooperación; intercambio de las mejores prácticas; organización de visitas conjuntas; y simulacros de casos ya resueltos de abuso de las reglas de desplazamiento.

Estas actividades han sido implementadas inicialmente a través del proyecto Reder, dirigido por el Sindicato Francés FNSCBA – CGT, y financiado por el DG Empleo Bienestar Social, e inclusión en el 2015.

Mas allá de equipar a los participantes con capacidades relevantes, el proyecto creó una red de cooperación reuniendo sindicatos de diferentes países, así como también sindicatos e inspectores del trabajo, facilitando el acceso a la información relevante y haciendo posible detectar fraude.

Así como fue el caso con disputas transnacionales, permitiendo a los trabajadores desplazados obtener reconocimiento de sus derechos, gracias a esta red informal, sindicatos del país emisor pueden contactar a una compañía que se encuentre desplazando trabajadores irregularmente, siguiendo iniciativas del sindicato en el país anfitrión. Los sindicatos también pueden compartir de manera veloz información clave que no está directamente disponible en el país anfitrión.

De hecho, debido a obligaciones de confidencialidad, el intercambio de información desde inspección del trabajo a sindicatos es actualmente más limitada.

La red está actualmente desarrollando una app para teléfonos inteligentes con una lista de preguntas estándar previamente traducidas en diferentes idiomas. La app está diseñada para ayudar a los sindicalistas a superar las barreras de lenguaje al recolectar información sobre las condiciones de empleo aplicadas a los trabajadores desplazados que se encuentren solicitando apoyo.

Introducción de tarjeta de identificación obligatoria en el sector de la construcción

Con la finalidad de detener el trabajo no declarado, el gobierno francés introdujo recientemente la obligación para los trabajadores de la construcción a utilizar y colocarse una tarjeta de identificación durante la jornada de trabajo. Esta obligación incluye a los trabajadores desplazados, trabajadores temporales de agencia y trabajadores temporales de agencia desplazados.

La obligación se debe a las experiencias previas de una tarjeta de identificación implementada de manera voluntaria, por el organismo encargado de administrar el fondo sectorial de las malas condiciones climáticas (UCF), la cual está actualmente a cargo de manejar la nueva tarjeta obligatoria.

La tarjeta permite a los inspectores identificar al trabajador, y a acceder a información relevante, tal como el tipo de contrato de trabajo, a través de un código electrónico.

En el caso de los trabajadores desplazados, la tarjeta está conectada con la información a ser declarada por la empresa emisora antes del inicio del desplazamiento.

La declaración debe incluir:

- Información necesaria para identificar la compañía, y contactos relevantes;
- Información acerca del director, el subcontratista y el cliente establecido en Francia;

- Información acerca de las condiciones laborales y de vivienda del trabajador desplazado (horario de trabajo, gastos de comida, transporte y traslado); e
- Información acerca de trabajadores desplazados, incluyendo nombres, periodo del desplazamiento, aptitudes y salario

De esta manera, cualquier autoridad de control tiene la posibilidad de verificar si el empleado está declarado correctamente como un trabajador desplazado.

Sin embargo, la tarjeta no incluye a los trabajadores autónomos, excluyendo entonces un canal potencial de fraude, así como también evitando que la declaración contenga información confiable sobre salario de trabajadores desplazados, ya que ésta es auto declarada por la empresa que desplaza.

Algunos agentes también consideran la tarjeta limitada al momento de detener el fraude en sitios abiertos de trabajo, como en la construcción de vías, ya que los trabajadores podrían fácilmente retirarse en caso de inspecciones.

Durante la fase Cooperation Labs, la conveniencia de proveer inspectores con información estratégica, tal como planos de edificios, fue resaltada con la finalidad de analizar si el número de trabajadores declarados en un sitio de construcción es fiable o no.

Rumanía

El Sistema Revisal

Revisal es un registro que contiene información administrativa de empleados, trabajadores autónomos, y empleadores activos en Rumanía.

El registro incluye información de comunicaciones obligatorias de empleadores en cuanto a la contratación de cada empleado, e incluye detalles personales, ocupación, tiempo de trabajo, y tipo de contrato de trabajo.

Los empleadores registrándose por primera vez deben proveer de igual forma una copia del documento certificando su registro en el Registro Mercantil, una copia del certificado de Registro de Impuestos, y, si son empleadores individuales, una copia de su documento de identidad.

Además, el empleador debe notificar la culminación de un contrato de servicios, proporcionando detalles de los proveedores de servicios, y comunicando información sobre trabajadores enviados al extranjero o recibidos en el país.

El registro es usado regularmente por la oficina de contacto al responder solicitudes sobre trabajadores desplazados, introducidas por oficinas de comunicación extranjeras.

Ya que el registro es digitalizado, puede ser fácilmente utilizado para descubrir información sobre empleos, así como también, para retribuir detalles desde el Registro Mercantil en cuanto a las actividades del empleador en el país.

Sin embargo, la información no es comparada con otros registros relevantes, ya que la cooperación entre el organismo que se encarga de administrar Revisal (la inspectoría del trabajo) y otra institución nacional relevante, permanece débil. Además, ya que contiene muy poca información administrativa otorgada por los empleadores, el registro no logra identificar casos de formas fraudulentas de trabajos contratados, como es el caso de los falsos autónomos, lo cual permite a las compañías evadir las provisiones de la Directiva 96/71/EC sobre trabajadores desplazados.

Algunos problemas han sido experimentados al mantener la estructura del registro actualizado, especialmente en cuanto a la clasificación de las ocupaciones.

España

Acuerdo para el intercambio de información y cooperación entre la Inspectoría del Trabajo de España y la Seguridad Social, y la Inspección de Trabajo General de Portugal

La práctica es un caso relevante de cooperación estructurada implementada por las inspecciones de trabajo de España y Portugal, en virtud del acuerdo firmado el 3 de octubre del 2003.

El acuerdo permite a las inspecciones de trabajo identificar claramente los puntos de contacto para las solicitudes de cooperación y facilitar el intercambio de información en cuanto a trabajadores desplazados entre los dos países.

Es importante resaltar que las solicitudes de cooperación no están limitadas estrictamente al intercambio de información. También pueden involucrar la implementación de actividades de investigación y verificación en el otro país, tales como inspecciones conjuntas.

Para asegurar el funcionamiento apropiado del acuerdo, fue creada una Comisión Conjunta de Monitoreo que se reúne periódicamente. Además, se lanzaron campañas de prevención de accidentes ocupacionales, tanto en el sector de la agricultura como en el sector de la construcción.

Las inspecciones de trabajo comparten información de varios temas, incluyendo cambios en la legislación del trabajo, la organización y funcionamiento de las inspecciones del trabajo en ambos países, así como también, las acciones innovadoras llevadas a cabo.

La práctica se muestra prometedora como un caso de cooperación transnacional entre inspecciones de trabajo, de los dos países. La inspección de trabajo y seguridad social española, están firmando acuerdos similares con inspecciones de otros países de la Unión Europea, con el objetivo de fortalecer el intercambio de información.

De manera interesante, desde el 2008 al 2010, los agentes sociales más representativos en el sector de la construcción en España y Portugal fueron invitados a una serie de reuniones sostenidas previamente a las sesiones de la Comisión de Monitoreo Conjunta. Sin embargo, desde el 2010, los agentes sociales de los dos países no han sido convocados nuevamente a ninguna reunión.

Desde el punto de vista de ambos, sindicatos y organizaciones patronales, piensan que este acuerdo podría tener un mayor impacto si los sindicatos y las organizaciones de empleadores de ambos países estuvieran involucradas activamente.

2.3 OTRAS PRÁCTICAS PROMETEDORAS

Italia

Documento unificado online certificando el cumplimiento del trabajo (Online DURC)

DURC es una certificación unificada otorgada a las compañías que cumplen con los pagos obligatorios al seguro social y al seguro de accidentes laborales. Para las compañías de construcción, DURC también certifica su cumplimiento con el pago de contribuciones de elementos salariales intermediados por CASSA EDILI, incluyendo pago de vacaciones, el décimo tercer mes de pago y el pago por antigüedad a trabajadores obreros.

Siguiendo una petición de cuerpos autorizados a través de un portal web, el sistema instantáneamente da un feedback positivo (luz verde) si la compañía ha cumplido con todos los pagos. En caso de que no se hayan realizado algunos pagos, una notificación relevante es enviada a la compañía y al organismo requerido, mientras tanto, el sistema mostrará el estatus de la compañía como “bajo verificación” (luz amarilla).

La compañía puede regularizar su posición dentro de un período de treinta días. En caso de que esto no ocurra, su estatus es automáticamente convertido a “no en regla” (luz roja). Bajo este estatus, a una compañía no puede serle otorgado ni pagado ningún trabajo público, ni puede obtener autorización para trabajos privados.

La entrada en vigor de la práctica le permitió a Casse Edili, identificar a muchas compañías que evitaban fraudulentamente registrarse con ellos, por ejemplo, declarando no ser compañías de construcción, o registrando trabajadores de construcción como trabajadores administrativos en vez de obreros, con el solo propósito de evadir las contribuciones correspondientes.

A partir de ahora, la información suministrada por el sistema no está acorde al tiempo real en cuanto a la regularidad de las compañías, pero si se refiere a la posición de las compañías en cuanto a los pagos realizados desde el inicio de sus actividades hasta tres meses previos a la fecha cuando se realiza la solicitud. Una vez solicitada y si la compañía obtiene “luz verde”, este resultado permanece válido por 120 días.

Actualmente, a pesar de algunos intentos, el sistema no se compara con otras fuentes de información, permitiendo potencialmente la detección de incongruencias en el número de trabajadores declarados por la compañía, y, por ende, para la identificación de casos de trabajadores (desplazados) no declarados; estas fuentes incluyen: autorizaciones para trabajos, entregadas por autoridades locales; valores declarados; y duración de trabajo esperada.

Potencialmente, la información disponible en la base de datos de DURC, se pudiera mostrar útil al informar a autoridades extranjeras competentes sobre el cumplimiento, de compañías italianas, con el pago de las contribuciones al seguro social, así como también sobre la existencia de las relaciones de empleo en Italia. Esta información pudiera demostrarse útil de igual forma, al verificar los récords de empleos previos de los trabajadores desplazados a través de los récords de pago de Casse Edili.

España

Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC)

TPC es una tarjeta utilizada de manera voluntaria por los trabajadores de la construcción, y manejada por la FLC, el organismo sectorial paritario de formación profesional. La TPC es utilizada por empleados, trabajadores autónomos, y trabajadores de agencia temporales, pero no trabajadores desplazados.

La función principal de la TPC es asegurar a los trabajadores que están formados adecuadamente en cuanto a salud y seguridad. La introducción de la TPC se dio debido a algunas preocupaciones sobre la autenticidad de los certificados que verificaban la asistencia de trabajadores a los cursos de formación de estas materias.

La TPC también fue creada como una herramienta destinada a mejorar la capacidad de los trabajadores a ser empleados en el sector.

Cuando se solicita la TPC, a los trabajadores de la construcción se les solicita presentar toda la documentación oficial, que atestigüe los cursos de formación a los que asistieron, los centros donde la completaron, los contenidos de la formación, la duración, etc. La FLC está a cargo de verificar y validar estas formaciones a través de un proceso de acreditación y monitoreo de los centros de formación.

Para poder solicitar y subsecuentemente obtener la tarjeta, los trabajadores deben haber trabajado al menos por un mes en los últimos cinco años en el sector, y deben haber participado en un mínimo de 8 horas de formación sobre prevención de riesgos ocupacionales.

Los trabajadores deberán de igual forma probar su categoría profesional y experiencia en el sector a través de nóminas, para poder certificar los trabajos en los que han participado a través de su carrera profesional.

Luego de ser verificada por la FLC, esta información se convierte en parte del currículum del trabajador, el cual es accesible a través de la tarjeta por medio de un código personal, y puede ser regularmente actualizado por el mismo trabajador(a).

Por ahora, la TPC, no es relevante al desplazamiento debido a sus diferentes objetivos, establecido por los agentes sociales, y por la falta de competencia de la FLC en este campo.

Sin embargo, la idea de incluir en un solo documento los récords de empleo del trabajador, sus habilidades, participación en cursos en el área de salud y seguridad en el trabajo, se muestra interesante al compararse con la tarjeta de identificación utilizada en Francia en el sector de la construcción, así como también al compararse con el sistema adoptado por la EXPO Milano 2015 para registrar a los trabajadores de los sitios de construcción (ambas han sido analizadas en el ámbito del proyecto Post Lab).

La disponibilidad de tal información en tarjetas destinadas a combatir el trabajo no declarado, así como también el desplazamiento irregular, podría ayudar a identificar si el trabajador ha sido empleado normalmente en un país, el nivel mínimo de pago que debería ser aplicado en la línea de las habilidades del trabajador, y si está cumpliendo con las reglas de salud y seguridad.

3. METODOLOGÍA DEL PROYECTO PASO A PASO, Y EL ROL DE LAS EMPRESAS EN LA FASE COOPERATION LABS

3.1 PASOS DEL PROYECTO POST-LAB

El proyecto Post-Lab, fue desarrollado en tres pasos principales, comenzando con una amplia búsqueda de las prácticas potencialmente interesantes para el proyecto, pasando por un análisis preliminar de las prácticas seleccionadas, y, finalmente, explorando las posibles mejoras de las prácticas por medio de seminarios transnacionales.

La búsqueda inicial fue implementada en cada país por medio de: (i) investigación de escritorio, y (ii) solicitudes ad hoc realizadas a agentes sociales.

La investigación de escritorio incluyó literatura disponible sobre el desplazamiento de trabajadores, artículos en periódicos especializados y prensa, así como también, informes publicados por instituciones públicas relevantes, o tripartitas y organismos gubernamentales encargados de aspectos laborales.

Para cada país incluido, los agentes solicitaron información a los sindicatos más representativos, organizaciones de empleadores y, cuando era posible, el fondo sectorial o la institución paritaria en el sector de la construcción. Se les solicitaba, al mismo tiempo, a estas organizaciones, información relativa a si ellas (o sus federaciones locales) habían estado involucradas en las prácticas seleccionadas.

En la selección se consideraron medidas que tuviesen alcance nacional o transnacional, y relacionadas con dos aspectos, principalmente, que son:

- El uso de compañías ficticias para aprovecharse de los beneficios de los bajos costos laborales o de fallas en el reforzamiento de las reglas en algunos países; y
- El no cumplimiento con los pagos de las tarifas mínimas establecidas en el país anfitrión, como establece el Artículo 3 de la Directiva 96/71/EC.

De acuerdo con el objetivo general del proyecto, es decir, apoyar la cooperación administrativa en el campo del desplazamiento de trabajadores, la sociedad decidió expandir el campo de observación hacia prácticas que fueran potencialmente útiles para los propósitos mencionados (a pesar de poseer otros objetivos), tales como la detección de trabajo no declarado, o la validación de la formación de los trabajadores.

Más detalladamente, para poder ser elegible para el estudio, una práctica tenía que, (potencialmente) contribuir con la detección de provisiones básicas en cuanto al desplazamiento, en cuanto al artículo 3 de la Directiva 96/71/EC (explicando en detalle un set básico de derechos de empleo que se ajusten a las provisiones del país anfitrión en caso de desplazamiento) y con el Artículo 12 de la Regulación (EC)883/2004 (estableciendo el criterio de permitir a los trabajadores desplazados permanecer asegurados en el país emisor).

En particular, los siguientes aspectos fueron considerados: el pago regular de las contribuciones al seguro social en el país emisor; la naturaleza temporal del desplazamiento; la existencia de una relación de empleo en el país emisor; y el cumplimiento con la legislación aplicable del país anfitrión sobre el tiempo de trabajo, permiso parental y otros permisos pagados, salud y seguridad en el trabajo, y la no discriminación.

Los socios del proyecto también prepararon una lista no exhaustiva de medidas dirigidas a guiar la búsqueda, tales como: acuerdos transnacionales firmados por agentes sociales y autoridades relevantes (por ejemplo, acuerdos dirigidos a simplificar el flujo de información); códigos (tales como aquellos que identifican los elementos constituyentes de las tarifas mínimas de pago aplicables en un país); y la adopción de procedimientos y métodos de intercambio de información (tales como bases de datos y tarjetas electrónicas permitiendo un intercambio fácil de información sobre el salario de los trabajadores y su carrera profesional).

Las medidas seleccionadas fueron analizadas a través de entrevistas con empresas, principalmente por los organismos responsables de la implementación de la práctica, y complementada por investigación de escritorio incluyendo todos los documentos relacionados con la medida, tales como: textos de ley o acuerdos recogidos en la medida; informes o literatura en cuanto a su implementación actual; y cualquier otra información relevante o formulario que ayudara a entender las maneras posibles en que la información podía ser imputada y compartida.

Las entrevistas adoptaron un formato de guía de cuestionarios comunes y fueron reportados en "fichas", cuya estructura fue aceptada previamente por los socios del proyecto. La guía y la ficha abarcaron el mismo conjunto de temas a ser investigados, tales como:

- Organizaciones involucradas;
- Tipo de medida;
- Provisiones relevantes tratadas;
- Descripción general de la práctica (incluyendo información posiblemente recolectada y compartida);
- Fundamento y Proceso de adopción; y
- Análisis

Los primeros tres aspectos fueron abordados por medios de sets cerrados de respuestas, mientras que la descripción de los otros aspectos, fue guiada a través de preguntas abiertas en el cuestionario, así como también, a través de sub secciones en la ficha, dirigida a orientar la síntesis de los hallazgos.

La ficha también incluyó una sección dedicada al análisis general, por socios, de las fortalezas, debilidades, riesgos, y oportunidades (SWOT) de la practica en cuanto a su contribución para combatir el fraude y simplificar los procedimientos para trabajadores desplazados en el extranjero.

Después de la conclusión de este análisis preliminar, tres seminarios transnacionales (Cooperation Labs) fueron llevados a cabo para presentar y discutir, con empresas seleccionadas, las prácticas y cualquier aportación para su mejora.

El Cooperation Labs, se llevó a cabo en Paris (16 de diciembre del 2016), en Roma (24 de febrero del 2017), y en Madrid (el 21 de abril del 2017), y fueron auspiciados por los socios del proyecto o directamente por las organizaciones de los agentes sociales del sector de la construcción que estaban interesados en el proyecto.

La fase Cooperation Labs estuvo estructurada de la siguiente manera:

- Una primera ronda de intervenciones por parte de los socios fue realizada para introducir el proyecto y el objetivo de la reunión, asegurándose de que cada participante entendiera la contribución esperada;
- Cada practica fue presentada por la organización que lo administraba o, en la ausencia de éste, por el socio estudiándolo en la fase preliminar; y fue aquí donde se discutió con sus participantes; y

- Participantes dieron conclusiones generales discutiendo sobre como las practicas contribuirían a: (i) atacar el fenómeno de las compañías ficticias; (ii) Asegurar el cumplimiento con los requerimientos de la temporalidad del desplazamiento, pago de las tarifas mínimas de salarios establecidas en el país anfitrión, y pago de las contribuciones al seguro social en el país emisor, y (iii) Reducir la carga administrativa a los empleadores al compartir la información a nivel trasnacional.

Con el propósito de asegurar una participación activa de todos los participantes, los socios del proyecto se aseguraron de: (i) Seleccionar e involucrar compañías y expertos con interés en el tema, así como también con conocimiento del mismo; (ii) tomaron en consideración los intereses y competencias de la audiencia esperada, así como también espacio para la transición entre cada práctica, al escoger aquellas a ser presentadas en cada reunión; y por último (iii) informar a los participantes previamente a cerca del propósito de la reunión y las prácticas a ser discutidas.

Para poder enriquecer la discusión y la evaluación, fueron invitados expertos para presentar dos prácticas que no habían sido incluidas en el proyecto, para que formaran parte del tercer Cooperation Lab. Ambas prácticas, dirigidas a hablar sobre la situación en Suecia y Alemania, respectivamente, estos representantes presentaron ideas interesantes en cuanto a la comparación de información con el fin de detectar casos de trabajo no declarado, o desplazamiento de trabajadores no declarado.

Estas fases estuvieron acompañadas por: (i) gestión de proyectos; (ii) monitoreo y evaluación; y (iii) actividades de difusión.

La gestión de proyecto incluyó reuniones periódicas entre los socios, así como también, seguimiento continuo vía email. Las funciones para el manejo clave de una implementación exitosa del proyecto fueron: compartir, discutir y acordar en base a una agenda, en la cual se detallaban las fechas límite internas para cada fase y resultado del proyecto, así como también aspectos básicos en cuanto a la metodología, incluyendo herramientas de investigación, tales como la ficha y las directrices del cuestionario, las cuales estaban destinadas a describir las medidas.

Como parte de las actividades de monitoreo y evaluación, las herramientas de investigación y los resultados, fueron evaluados en relación con las metas y los resultados esperados del proyecto. Cualquier propuesta de desviación de la actividad propuesta inicialmente, era evaluada por los socios, en función de la contribución que podía traer para el propósito general del proyecto. Por ejemplo, al seleccionar las prácticas que serían evaluadas en Rumania y España, los socios del proyecto prefirieron ampliar el alcance para incluir aquellos que no involucraban a los agentes sociales directamente. Esta decisión tuvo como finalidad: (i) garantizar una cobertura apropiada sobre estos países; e (ii) involucrar a las compañías de estos países en los seminarios en los cuales se discutirían y evaluarían dichas prácticas, junto con otras implementadas, en conjunto con los agentes sociales.

En cuanto a la difusión, los resultados del proyecto fueron publicados en las páginas web de los socios, y publicadas en redes sociales, alcanzando a los responsables de formular las políticas, organizaciones de empleadores sectoriales y sindicatos, empleadores y trabajadores.

Los resultados incluyen el manual de directrices, el informe final, así como también los folletos creados específicamente como parte de las actividades de difusión.

Los panfletos estaban dirigidos principalmente a empleadores y trabajadores, con el fin de complementar una breve sinopsis del Post - Lab, con información clave y contactos relevantes en caso de desplazamiento.

Esto fue realizado con la finalidad de hacer el folleto más atractivo para los beneficiarios del proyecto, y para ayudar a motivar la concienciación sobre reglas laborales y de seguridad social para los trabajadores desplazados.

Para poder ampliar la cobertura del proyecto y alcanzar a las compañías, se difundió la información más relevante sobre los hallazgos a través de periódicos, dirigidos a Gerentes de recursos humanos de compañías trasnacionales, sindicalistas, así como también, a través de artículos de prensa ad hoc.

Por ejemplo, CNCE escribió a cerca de las actividades del proyecto y sus metas en su revista especializada "EdiliNews", la herramienta principal para la industria de la construcción en Italia, y, más específicamente, en actividades implementadas por organismos paritarios. La revista mantiene a sus lectores actualizados sobre las actividades realizadas a nivel nacional y territorial, por los organismos paritarios sectoriales, presentando sus iniciativas en el campo de servicios de asistencia, formación profesional, seguridad laboral, y esquemas de pensión suplementarios. De igual forma, representa un punto de referencia para empleadores y sindicalistas en cuanto a actualizaciones de la legislación relacionada con el sector.

El proyecto también contempló una conferencia final, la cual fue programada como una medida para difundir los resultados a nivel local.

En tal sentido, la CNCE optó por incluir la conferencia en las celebraciones por los 40 años del organismo. El evento se llevó a cabo el 14 y 15 de diciembre del 2017 en el Auditorio Parco della Musica en Roma. De este modo, sin ocasionar gastos adicionales para el proyecto, la sociedad tuvo la posibilidad de expandir su información a lo largo de las 115 Casse Edili, que se encuentran a lo largo del territorio italiano, cuyos representantes habían sido invitados a formar parte del evento, así como también a los sindicatos sectoriales. El presupuesto asignado para la estancia de los participantes externos fue utilizado para albergar a los interesados del extranjero, incluyendo a los representantes de organizaciones implementando las medidas analizadas, oficinas de contacto, y fondos sectoriales extranjeros.

A cada participante se le entregó una copia del manual de directrices y el folleto, con el fin de expandir el conocimiento de los hallazgos del proyecto en mayor grado.

Al evento asistió el Ministro Italiano de Trabajo y Políticas Sociales, Giuliano Poletti, quien resaltó el interés creado por los resultados del proyecto, así como también su interés en promover el empleo regular.

3.2 DESARROLLO ULTERIOR

Tomando en cuenta los resultados principales de las actividades, el líder del proyecto Post Lab, solicitó exitosamente un nuevo patrocinio con el fin de extender y profundizar la investigación implementada bajo Post Lab.

El nuevo proyecto de Post Lab financiado por la Unión Europea, el cual se inició en octubre del 2016 y finalizará en septiembre 2018, tiene un ámbito geográfico de aplicación más amplio, incluyendo a ocho Estados Miembros de la Unión Europea más Turquía, mientras se enfoca en el rol que la información administrativa puede jugar en aumentar el cumplimiento de las reglas en el desplazamiento de trabajadores.

El rol principal asumido por la información administrativa, y las maneras de cómo es recolectada y comparada, son la base de la mayoría de las prácticas incluidas en Post Lab.

Sin embargo, el análisis de estas prácticas permitió identificar que, el uso exclusivo de la información administrativa puede difícilmente ayudar a identificar formas sofisticadas de fraude, a menos que sean: (i) apoyadas adecuadamente por inspecciones de campo, y (ii) comparadas en una manera tal que permita revelar cuando el cumplimiento formal de las reglas pueda esconder fraude. Post Lab resaltó que, a pesar de los posibles beneficios, el potencial en esta área permanece sin ser aprovechado.

Con este objetivo, Post Lab de la Unión Europea se desenvuelve a través de dos vertientes: una de ellas trata información contextual de la estructura salarial en cada país, así como también evidencia de las diferentes formas de trabajo no declarado e incumplimiento con las provisiones de pago; la otra analiza cómo la información administrativa es usada en cada país incluido en el proyecto, con el fin de reforzar términos y condiciones de empleo. Esto incluye un análisis exhaustivo de la estructura y contenidos de las bases de datos relevantes, así como también la confiabilidad y uso real.

El informe final del proyecto describirá que también la información a nivel nacional e inspecciones, detienen el abuso e incumplimiento de la Directiva de los Trabajadores Desplazados. El propósito es apoyar la adop-

ción de estrategias para mejorar el uso adecuado de la información para ambos (i) simplificar el desplazamiento para los empleadores, y (ii) monitorear apropiadamente los casos de no cumplimiento.

Con el mismo propósito, los socios se comprometieron a crear un prototipo de base de datos, destinada a compartir información específica a nivel transnacional, basándose en bases de datos nacionales existentes.

El fundamento mismo del prototipo de la base de datos será la mejoría del intercambio de información que ya se realiza en el contexto de acuerdos transnacionales bilaterales (analizados como parte de las actividades del proyecto Post-Lab) que están en vigencia entre Italia y otros países de la Unión Europea. Sin embargo, el prototipo será construido de manera tal que permita la inclusión de información desde otras instituciones relevantes.

4. OBSERVACIONES FINALES: EL ROL QUE LOS AGENTES SOCIALES PUEDEN ASUMIR EN CUANTO AL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

El proyecto Post-Lab, exploró un número de ejemplos inspiradores, los cuales demostraban las maneras que los agentes sociales pueden contribuir a facilitar el cumplimiento con las provisiones en cuanto al desplazamiento de trabajadores.

Mientras que cualquiera de estas prácticas explica los logros e inconvenientes, debidamente considerados en el proyecto y resaltado en el manual de directrices, al unirlos, muestran una variedad de métodos a ser considerados.

El Acuerdo Nacional para combatir la Competencia Social Desleal en el Sector de la Construcción (Francia) y la red Reder, comparten el intento de crear conciencia sobre los derechos de los trabajadores. Mientras que el acuerdo está dirigido a empleadores, y se enfoca en las sanciones previstas para aquellos que no cumplan con las provisiones de la ley, la Red Reder contactó a trabajadores a través de panfletos destinados a proveer información detallada sobre salario y derechos de los trabajadores en el país anfitrión, al igual que a través de links a sitios web relevantes.

De hecho, el proyecto Post-Lab, a través de sus actividades de difusión y resultados, especialmente el folleto, entra en las iniciativas destinadas a incrementar el conocimiento sobre términos y condiciones aplicables a trabajadores desplazados para impulsar el cumplimiento con los mismos.

Por el lado de los sindicatos, mientras que las actividades de concienciación pueden contribuir a informar a los trabajadores necesitados de atención y apoyo, acceso a la información del empleador establecido en el extranjero, así como también la necesidad de comunicarse en otro idioma, pueden representar otro obstáculo.

En este sentido, el proyecto Reder construyó una red informal en donde los sindicatos podían apoyarse mutuamente a nivel transnacional, y superar estos obstáculos. Por ejemplo, los sindicatos en el país emisor, cooperan con sindicatos en el país anfitrión, para poder identificar la información relevante del empleador, y para contactarlo en caso de negativa a responder solicitudes realizadas en el país anfitrión. A demás, como es el caso del Sistema de Información De Mercado Interno (IMI) establecido por la Comisión Europea, los miembros de Reder se encuentran actualmente creando una app con un conjunto de preguntas traducidas previamente en cuanto a condiciones laborales, las cuales están destinadas a facilitar la comunicación entre sindicalistas y trabajadores.

Otra contribución relevante es la creación y el intercambio de información.

En el caso del Acuerdo Nacional para Combatir la Competencia Social Desleal en el Sector de la Construcción (Francia) y de la Red Reder, agentes sociales contribuyeron a identificar riesgos de fraude gracias a sus actividades de campo. Una estrategia similar fue aplicada en el Acuerdo para el intercambio de información y cooperación entre La Inspección de Trabajo de España y la Seguridad Social y la Inspectoría General de Trabajo de Portugal. Sin embargo, actualmente solo existe cooperación entre las inspecciones.

En casos en los cuales los agentes sociales establecen los fondos sectoriales u organismos, usualmente de forma paritaria, ellos poseen la información relevante en casos de monitoreo y refuerzo de las provisiones en cuanto al desplazamiento de trabajadores.

La contribución que las bases de datos administrativas pueden proveer ha sido explorada en un número de prácticas, dirigidas por Post Lab, y es la base del nuevo Proyecto Post Lab de la Unión Europea.

Dependiendo de la práctica, la información manejada por los fondos sectoriales puede potencialmente ayudar a: (i) identificar si una compañía está establecida en el país emisor; (ii) identificar si el empleado está normalmente contratado en el país emisor; (iii) identificar las aptitudes del trabajador desplazado; (iv) monitorear el cumplimiento de los pagos de algunos elementos salariales.

Obviamente, mientras que la información de estos aspectos es accesible y compartida, puede ser usada no sólo para identificar casos de fraude, (como es el caso de las tarjetas de identificación francesas) sino también reducir la carga administrativa en los empleadores que desplazan trabajadores (como es el caso de los acuerdos transnacionales bilaterales). Los aspectos clave de estas experiencias se mantienen en la digitalización de la información, la cual se convirtió en fácilmente accesible al momento de monitorear. Las opciones (Las opciones respaldadas por los Agentes Sociales facilitando el acceso de información relevante) pudieran ser particularmente interesantes para otros sectores donde el desplazamiento presenta problemas de accesibilidad a la información sobre contratos de trabajo, como en el sector de transporte.

Obviamente, las soluciones adoptadas deberán tomar en consideración la privacidad y los temas de protección de datos. En los casos de DURC y de los acuerdos transnacionales bilaterales, estos obstáculos podrán ser superados mediante el intercambio de piezas simples agregadas de información. En ambos casos, depende del organismo administrador de la base de datos, verificar si una compañía está cumpliendo con sus obligaciones, mientras que al cuerpo solicitante se le notifica solo el resultado positivo o negativo de la investigación de manera manual o automática.

Sin embargo, los datos administrativos pueden fallar al proveer el panorama real de empleo en una compañía. Por ejemplo, estos datos pueden fallar al identificar si una compañía está haciendo un mal uso de los contratos de trabajo autónomo, si están suministrando información insuficiente en cuanto al horario de trabajo, o emplea a más trabajadores que aquellos declarados. Todos estos aspectos deberán ser verificados solo a través de actividades de inspección de campo adecuadas, posiblemente apoyadas y dirigidas por el uso inteligente de archivos administrativos.

Un intento inicial para evitar el fraude mediante el uso de las inspecciones, por un lado, con información disponible, por el otro, se ha dado con el uso de las tarjetas de identificación, las cuales facilitan las actividades de inspección, permitiéndoles identificar rápidamente información relevante sobre el estatus de los trabajadores, y detalles personales, o de cualquier trabajador no declarado dentro del sitio de trabajo, por ejemplo, aquellos que no utilizan la tarjeta.

Sin embargo, gracias a las reuniones sostenidas durante el proyecto, se llegó a la conclusión que aún existe mucho trabajo para explotar el potencial de la comparación de información. Por ejemplo, los datos de fuentes diferentes en cuanto al empleo pueden ayudar a revelar la presencia de trabajadores no declarados correctamente; o comparar datos de empleo con la información del tipo y tamaño de la obra puede contribuir a dirigir inspecciones a compañías que contratan un número bajo de trabajadores comparado con el monto esperado.

Mientras que las organizaciones de agentes sociales, tales como fondos sectoriales paritarios, posean información, podrán asumir un rol activo en aceptar protocolos para un intercambio de información estructurada con instituciones públicas relevantes.

De hecho, como fue el caso del convenio colectivo en Lombardía, y con las tarjetas de identificación francesas y españolas, el convenio colectivo pudiera representar una herramienta poderosa.

En todos estos casos, las preocupaciones de los agentes sociales conllevaron a la adopción de herramientas dirigidas a monitorear algunos aspectos de la relación laboral. En el caso de Francia, la misma herramienta fue adoptada más tarde por el Estado, lo que hizo la tarjeta de identificación obligatoria. Además, gracias al uso de herramientas electrónicas o digitales, tal experiencia pudiera repercutir en una reducción de la carga administrativa sobre los empleadores.

Sin embargo, experimentos basados sobre el convenio colectivo afrontan dos tipos de obstáculos en el centro de las reglas europeas sobre desplazamiento.

En cuanto al caso de la Ley de Corte de Justicia de la Unión Europea, las provisiones aumentando los estándares de empleo y las obligaciones de los empleadores en cuanto a los términos establecidos por la Directiva 96/71/EC es probable que infrinjan la libertad de proveer servicios, lo cual, provee las bases legales para la directiva.

Esto significa que estas provisiones pueden estar sujetas a un test legal para analizar si son necesarias y proporcionadas para atender el interés público.

La aplicación de convenio colectivos a trabajadores desplazados puede ser cuestionado, como fue el caso con el juicio debatido en el caso Rüffert (C-346/06, EU:C:2008:189), en el cual un convenio colectivo alemán, incluyendo trabajos públicos fue declarado que no cumplía con los requerimientos para ser universalmente aplicables, ya que sólo incluía al sector público y no a todo el sector de la construcción. En este sentido, los intentos de incrementar la protección de los trabajadores desplazados en cuanto al contrato colectivo pueden afrontar obstáculos legales en países donde su estructura y rol son débiles o han sido debilitados en el contexto de medidas de austeridad, como fue el caso de muchos países de Europa del Este y del Sur en la última década.