

POST-LAB

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



GUÍA

POST-LAB

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

Los autores de la guía son:

Barbara De Micheli, Michele Faioli, Feliciano Iudicone (FGB); Giacomo Virgilio (CNCE);
Frederic Turlan (Ir Share); Dan Cristescu (Latina); Julia Frías, Pablo Sanz (Notus)



notus



LATINA



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

Las opiniones expresadas en este reporte 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 reporte.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1	Objetivos y actividades del proyecto Post-Lab	3
1.2	Organizaciones involucradas en el proyecto Post-Lab	4
1.3	Propósito del manual de orientación	5
2.	DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES: MARCO LEGAL DE LA UNIÓN EUROPEA	7
2.1	Desplazamiento de trabajadores bajo la Directiva 96/71/EC	7
2.2	Desplazando trabajadores bajo la regulación (EC) 883/2004	8
2.3	Información relevante para identificar compañías ficticias	9
2.4.	Información relevante para monitorear pagos de salarios y contribuciones a la Seguridad Social	12
3.	FRANCIA	14
3.1	CGT Network - Reseau Europeen Pour un Detachment Equitable Et Responsable - Red Europea para Desplazamiento de trabajadores justo y Responsable (Reder)	14
3.2	Acuerdo nacional para combatir la competencia social desleal en el sector de la construcción	17
3.3	Introducción de una tarjeta de identificación obligatoria en el sector de la construcción	19
4.	ITALIA	22
4.1	Contrato Colectivo descentralizado en la Región de Lombardía para el seguimiento de las condiciones de empleo en las zonas de construcción en la EXPO 2015	22
4.2	DURC online-Documento Unificado Certificando el cumplimiento del Trabajo (DURC online)	24
4.3	Acuerdos transnacionales bilaterales entre Italia, Alemania, Austria y Francia	27
5.	RUMANIA	30
5.1	Registro de empleados en Rumania (REVISAL)	30
6.	ESPAÑA	32
6.1	Acuerdo para el intercambio de información y cooperación entre la inspección de Trabajo Español a y la Seguridad Social y la inspección general de trabajo de Portugal	32
6.2	Tarjeta Profesional de Construcción (TPC)	33
7.	CONCLUSIONES	36

1. INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PROYECTO POST-LAB

Post – Lab (Experiencias en desarrollo de cooperación administrativa en el ámbito de desplazamiento de trabajadores) es un proyecto transnacional financiado por la Unión Europea, cuyo objetivo es proporcionar cooperación administrativa entre autoridades y entes sociales en el ámbito del desplazamiento de trabajadores en el sector de la construcción.

A diferencia de los desplazados exterior, quienes deben registrarse por las leyes del lugar donde trabajan en igualdad de condiciones con los nacionales de ese estado, los trabajadores desplazados dentro de la UE, están protegidos por un núcleo de términos y condiciones de empleo establecidos por la ley de trabajo del País miembro al que son desplazados (país anfitrión). En cuanto a la seguridad social, permanecen cubiertos por el Estado miembro donde ellos trabajan normalmente (País emisor).

A pesar de no tener información completa sobre el número actual de trabajadores desplazados, datos de la administración sugieren que el desplazamiento de trabajadores es un fenómeno creciente en toda Europa, con al menos 1.5 millones de casos registrados en el 2015, que alrededor del 40% radican en el sector de la construcción.¹

Estas cifras, al igual que la dimensión transnacional de desplazamientos, hace necesaria cada vez más, que la cooperación entre países sea estructurada y eficaz, evitando generar más carga administrativa y asegurándose del cumplimiento de las normas establecidas.

Estas cláusulas sobre desplazamiento facilitan el libre traslado de trabajadores y la libertad para proveer servicios dentro de la Unión Europea, evitando la fragmentación de los archivos de seguridad social a través de la UE y definiendo un set de protección del empleo. Por otra parte, las disparidades entre los niveles salariales y el porcentaje de contribuciones a la Seguridad Social entre Estados miembros pueden promover competencia en los costos de trabajo en el campo de desplazamiento, generando competencia desleal y desventajas en las condiciones laborales.

Un estudio realizado por Eurofound arrojó que, existe un mal uso de las condiciones en el desplazamiento de trabajadores en la mayoría de los países de la Unión Europea, y particularmente significativo en el sector de la construcción.²

Este es especialmente el caso de las compañías formalmente establecidas que contratan trabajadores en el país emisor sin realizar ninguna actividad sustancial en éste (es decir, compañías ficticias). De esta forma, ellas pueden aplicar de manera fraudulenta disposiciones de la ley más favorable de ese país en lugar de aquellas leyes del país donde son desplazados de manera fraudulenta y normalmente contratados.

De igual forma, la falta de cooperación entre países al momento de compartir información da paso a la falta de observación del cumplimiento de reglas de desplazamiento de trabajadores, como el pago mínimo de las tarifas establecidas en el país anfitrión, límites de la duración del desplazamiento, y el pago regular y correcto de las contribuciones a la Seguridad Social en el país emisor.

1 Pacolet, J, De Wispelaere, F (2016), Desplazamiento de trabajadores, Reporte sobre A1 documentos redactados en 2015, Comisión Europea, Bruselas

2 Eurofound (2016) Explorando la contratación fraudulenta para trabajos en la Unión Europea, Oficina de Publicación de la Unión Europea, Luxemburgo; véase igualmente: Eurofound (2017), Contrataciones fraudulentas de trabajo: Abuso del desplazamiento de trabajadores (Bélgica, Finlandia e Italia), Eurofound, Dublín

Con el fin de combatir tales abusos, el proyecto Post-Lab señala los temas de cooperación administrativa e intercambio de información como claves para facilitar el cumplimiento de las reglas de desplazamiento en el sector de la construcción. Esto incluye no solo disuasorias que faciliten la detección de fraudes y el reforzamiento del cumplimiento de los derechos de los trabajadores desplazados, sino también acciones preventivas, tales como simplificar los procedimientos de desplazamiento a las compañías y facilitar el acceso a la información relevante para ellos.

Las actividades del proyecto están enfocadas en un conjunto de prácticas y asesorías desarrolladas a nivel nacional e internacional en Italia, Francia, España y Rumania, y se realizan a través de tres fases de investigación, principalmente; las cuales se iniciaron en diciembre del 2015 y finalizan en enero 2018: Estas son:

- Análisis preliminar, en donde se identifican y describen las características de la cooperación administrativa, y se toman medidas anti fraude a través de investigaciones y entrevistas a las autoridades pertinentes.
- Fase “Cooperation Labs”, en donde tales medidas son presentadas y examinadas a través de seminarios con las partes interesadas.
- Análisis final, en donde se resume la evidencia del proyecto en: (i) directrices sugiriendo estrategias para hacer cumplir los derechos de los trabajadores desplazados, reduciendo, en la medida de lo posible, la carga administrativa para los empleadores.
- (ii) un informe final, en donde se describe la metodología del proyecto y sus hallazgos que facilitarán futuras iniciativas similares.

1.2 ORGANIZACIONES INVOLUCRADAS EN EL PROYECTO POST-LAB

El proyecto ha sido implementado por un grupo de 5 organizaciones (entidades sociales, sindicatos y centros de investigación de la Unión Europea) de 4 países europeos.

El participante principal del proyecto, la CNCE, es la organización que agrupa a los sindicatos de los Sindicatos italianos en el sector de la construcción, Casse Edili. Estas instituciones, establecidas conjuntamente por entidades sociales a nivel local, funcionan como intermediario en varios elementos del salario de los trabajadores del sector de la construcción, previniendo que a los empleados casuales y temporales se les excluya de aumento en el pago basadas en nivel de antigüedad y de otros elementos establecidos en la ley, como el pago de vacaciones y el décimo tercer mes de pago. Por varios años, CNCE cooperó con organizaciones administrando los fondos sectoriales en países vecinos (Austria, Francia y Alemania). De igual forma, en los últimos años, la CNCE ha firmado acuerdos bilaterales transnacionales con estas organizaciones en el ámbito de desplazamiento de trabajadores las cuales han sido establecidas como parte de las actividades del proyecto.

El proyecto fue creado con el apoyo de organizaciones activas en los países participantes, tales como: IR Share en Francia, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) en Italia, Latina en Rumania y Notus en España.

IR Share (FR) es un centro de investigación y formación que trabaja en conjunto con entidades sociales a nivel nacional y dentro de la Unión Europea. IR Share organiza regularmente talleres, y provee información al igual que formación a los representantes de gerentes y empleados sobre relaciones industriales y leyes de trabajo. IR Share es el corresponsal de Eurofound para Francia desde el 2010.

FGB (IT) es un centro cultural y de investigación que se enfoca a la evaluación de las acciones políticas en cuanto a las condiciones laborales, relaciones industriales y políticas sociales a nivel local, nacional y en toda la Unión Europea.

FGB regularmente presta asistencia técnica y capacitación creando actividades dirigidas a autoridades, y apoyo en la creación de políticas en los campos requeridos.

Latina (RO) es una asociación que nace en el 2007 para afrontar problemas económicos y socio-profesionales de los ciudadanos italianos en Rumania y de los ciudadanos rumanos en Italia, residentes o que se encuentren trabajando en estos países, incluyendo a los trabajadores desplazados. Latina trabaja en conjunto con las instituciones nacionales italianas y rumanas de seguridad social, y provee a diario asistencia técnica, legal y administrativa a trabajadores que se trasladan hacia y desde Rumania.

Notus (ES) es un centro de investigación creado y financiado por expertos españoles que poseen una larga trayectoria en el campo de análisis de políticas de empleo. Los servicios principales de Notus incluyen el desarrollo de estudios e informes, así como también asistencia técnica y evaluación de políticas y programas. Notus coopera con agentes sociales de manera continua.

1.3 PROPÓSITO DEL MANUAL DE ORIENTACIÓN

Este manual, resume las evidencias del proyecto Post-Lab, presentando un grupo de prácticas relevantes en el campo del desplazamiento de trabajadores, incluyendo un análisis de cómo ellos pueden ayudar a mejorar el cumplimiento de las reglas referentes al desplazamiento, y sugiriendo posibles estrategias de participación para los involucrados en el proceso.

La presentación de las prácticas sigue un esquema, permitiendo identificar fácilmente: (i) el tipo de participante involucrado; (ii) la característica principal, incluyendo qué tipo de información es creada y/o compartida y con qué finalidad; (iii) el proceso de adopción; incluyendo las inquietudes principales que conllevan a la adopción de la práctica y la información de cómo fue inicialmente planificada y desarrollada; (iv) necesidades fundamentales, incluyendo observaciones finales de la práctica y de las dificultades encontradas en su ejecución.

La evaluación realizada sobre la contribución de cada práctica puede identificar la información relevante en cuanto al tema del desplazamiento de trabajadores, derivadas de las leyes de la Unión Europea.

Las disposiciones de las leyes de la Unión europea han sido de igual forma resumidas y son presentadas en el siguiente capítulo con los objetivos de: (i) proveer orientación general a los participantes identificando límites entre prácticas legales y prácticas irregulares en el campo de desplazamiento de trabajadores; (ii) brindar apoyo a los lectores realizando una evaluación de las prácticas presentadas.

El manual está dirigido a todas las personas con funciones relevantes en cuanto a desplazamiento de trabajadores/as o que posean información importante tanto administrativa como sobre el desempeño de funciones de estas personas desplazadas.

Específicamente, el manual está dirigido a los siguientes grupos:

- Personal funcionario relacionados con las autoridades: aquellas autoridades que estén a cargo oficialmente de proporcionar los datos relevantes a un nivel transnacional cuando alguna autoridad pertinente de un Estado miembro ha realizado una solicitud en cuanto a aspectos cubiertos por la Directiva 96/71/EC. También que posean la responsabilidad de hacer la información accesible para las autoridades de otros Países miembros, personas trabajadoras y compañías.
- Instituciones de seguridad social: dichas autoridades otorgarán la certificación A1, destinada a certificar qué legislación es aplicable en cuanto a seguridad social, incluyendo información sobre la relación laboral (subordinado/autónomo). En caso de dudas en la información obtenida, las instituciones de seguridad social deberán verificar la naturaleza de la relación laboral y si las condiciones de ésta permiten aplicar las normativas de su sistema de seguridad social.
- Inspecciones de Trabajo: dichos organismos, que estén relacionados con la Seguridad Social, deberán verificar tanto la documentación como, en la práctica, la naturaleza de la relación laboral, pudiendo encontrar casos de desplazamiento no declarado, desplazamiento de trabajadores autónomos ficticios,

incumplimiento de términos y condiciones establecidos por la Directiva de trabajadores desplazados. Las funciones de dichos inspectores requerirán de cooperación transnacional, por ejemplo para obtener acceso a las hojas de pago o récords de empleo previos, así como para verificar la exactitud del formulario A1, así como también en el caso de encontrar un trabajador desplazado autónomo ficticio, la clasificación real de dicho trabajador en cuanto a seguridad social, incluyendo el aporte correspondiente a la Seguridad Social por parte del empleador actual en el Estado de empleo, en concordancia con las autoridades competentes del Estado Emisor;

- Fondos sectoriales: en gran cantidad de países los fondos sectoriales son utilizados para incrementar el salario que el trabajador desplazado está percibiendo, como por ejemplo el pago de vacaciones. Además de esto, en vista de su importancia, las autoridades encargadas de administrar estos fondos, generalmente socios en igualdad de condiciones, son quienes a su vez poseen información relevante para verificar posibles casos de fraude, como registros de empleos anteriores o actividad de la empresa.
- Agentes sociales: los agentes sociales pueden complementar los archivos administrativos con su conocimiento práctico sobre cómo y dónde pueden ocurrir fraudes, gracias a sus relaciones con los miembros o trabajadores de la empresa, quienes confían en ellos para solicitar consejos o apoyo.

2. DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES: MARCO LEGAL DE LA UNIÓN EUROPEA

Este capítulo resume brevemente las reglas relevantes de la Unión Europea sobre el desplazamiento de trabajadores, que han sido utilizadas como base para identificar y evaluar las prácticas presentadas en este manual y que deberán servir como guía para el cumplimiento de reglas sobre el desplazamiento.

En este sentido, las leyes principales a ser consideradas son: (i) la Directiva 96/71/EC, estableciendo términos y condiciones de empleo para los trabajadores desplazados en el ámbito de la provisión de servicios transnacionales, y (ii) Artículo 12 de la Regulación (EC) 883/2004, estableciendo reglas de coordinación de seguridad social en caso de desplazamiento transnacional.

La Directiva 96/71/EC deberá ser interpretada teniendo en cuenta la recientemente promulgada Directiva 2014/67/EU, que establece reglas destinadas a reforzar la Directiva 96/71/EC, incluyendo la interpretación de los conceptos básicos contenidos dentro de la misma. De acuerdo a los tratados de la Unión Europea, las directivas no son directamente aplicables. De hecho, ellas están vinculadas al éxito de los resultados, teniendo los Estados miembros el deber de adaptarlas a la normativa legal nacional.

Por tanto, las definiciones, reglas y criterios contenidos en estas Directivas puede que no reflejen las disposiciones de la legislación nacional.

La interpretación de las reglas contenidas en la Regulación (EC) 883/2004 es proporcionada por la Regulación (EC) 987/2009, y por las Decisiones de la Comisión Administrativa para la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social. Éste es un organismo, compuesto por representantes de todos los Estados Miembros de la Unión Europea, encargados de trabajar con las interrogantes administrativas y proporcionar cooperación en el campo de la coordinación de la seguridad social.

Mientras que las Regulaciones son directamente aplicables en el Estado Miembro de la Unión Europea, las decisiones de la Comisión Administrativa no son obligatorias legalmente, pero ellas suministran asesoramiento a las autoridades del Estado sobre cómo interpretar las reglas de la Unión Europea. Este es el caso relativo a los desplazamientos de trabajadores, de la Comisión Administrativa de Decisiones A2.

En lo que concierne específicamente a la cooperación transnacional, es importante mencionar, conforme a la Directiva 96/71/EC, que cada Estado Miembro deberá establecer una oficina de enlace u otra autoridad competente como contacto para autoridades extranjeras, trabajadores y empleadores para casos referentes al desplazamiento de trabajadores. Además, estas oficinas y otras autoridades autorizadas pueden comunicarse entre ellas a nivel transnacional a través de la plataforma del Sistema de Información de Mercado Interno (IMI), en donde un conjunto de preguntas traducidas previamente y sus respuestas relativas a condiciones de empleo de trabajadores desplazados están disponibles.

Trabajadores y compañías pueden encontrar información sobre recursos nacionales aplicables relevantes y sobre contactos dentro de la Unión Europea en la página web Your Europe de la Unión Europea.

2.1 DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES BAJO LA DIRECTIVA 96/71/EC

De acuerdo con la Directiva 96/71/EC, “un trabajador desplazado” es

“un trabajador que, por un período limitado, desarrolla sus actividades laborales en el territorio de un Estado Miembro diferente al Estado en el que normalmente trabaja.”

De acuerdo con la Directiva 96/71/EC, a los trabajadores desplazados se les deberá garantizar un conjunto base de derechos laborales alineados con las cláusulas establecidas en el Estado de Empleo.

Estas cláusulas cubren:

- (a) Jornada máxima de trabajo y jornada mínima de descanso;
- (b) pago mínimo de vacaciones anuales;
- (c) tarifas de pago mínimas, incluyendo horas extraordinarias; este punto no aplica a esquemas de pensiones por retiro profesional;
- (d) condiciones de contratación externa de trabajadores, particularmente el suministro de trabajadores a tiempo determinado;
- (e) salud, seguridad e higiene en el puesto de trabajo;
- (f) medidas de protección con relación a los términos y condiciones de empleo a mujeres embarazadas o mujeres que han dado a luz recientemente
- (g) Igualdad de condiciones entre hombres y mujeres y otras medidas contra la discriminación.

Estas medidas del país anfitrión podrán ser aplicadas sólo mientras que a los trabajadores no se les haya otorgado un nivel más alto de protección que en el país emisor (principio de tratamiento preferencial).

Los Estados miembros también pudieran extender el grado de protección del empleo “en caso de disposiciones de orden público” y requiriendo la aplicación de términos y condiciones de empleo establecidas universalmente en acuerdos colectivos. Sin embargo, el alcance actual de estas disposiciones ha estado restringido severamente por la Corte de Justicia, adoptando una estrecha interpretación del significado “de aplicable universalmente”, y de “disposiciones de orden público”.

Para los temas no cubiertos por la Directiva 96/71/EC, se aplicará la ley del trabajo del país emisor.

Con la finalidad de facilitar y hacer más uniforme las medidas de control, la Directiva 2014/67/EU introdujo una declaración previa, para ser enviada por empresas que deseen desplazar a un trabajador al exterior, a autoridades del país anfitrión. La declaración deberá contener información relevante para organismos de monitoreo y autoridades, incluyendo: la identidad del empleador, el periodo y lugar del desplazamiento, el número de trabajadores involucrados y la naturaleza del servicio justificando el desplazamiento.

Las empresas que desplacen a sus trabajadores al extranjero deberán de igual forma designar: (i) Una persona de contacto en el país anfitrión, para relacionarse con las autoridades nacionales; (ii) Un representante a través del cual los sindicatos en el país anfitrión puedan realizar negociaciones colectivas.

2.2 DESPLAZANDO TRABAJADORES BAJO LA REGULACIÓN (EC) 883/2004

En lo que concierne a la seguridad social, de acuerdo con el Artículo 12 de la Regulación (EC) 883/2004, un “trabajador desplazado” es:

“una persona que realiza una actividad como un empleado en un Estado Miembro en representación de un empleador que normalmente realiza sus actividades allí, y quien es desplazado por aquel empleador de otro Estado Miembro para realizar trabajos en representación de ese empleador.”

Los trabajadores desplazados pueden permanecer bajo el sistema de seguridad social del Estado Miembro emisor por un periodo máximo de 24 meses, siempre y cuando no sean reemplazados por otra persona.

A diferencia de la Directiva 96/71/EC, la Regulación (EC) 883/2004 también se aplica a los trabajadores desplazados autónomos, estableciendo que ellos deberán permanecer sujetos al sistema de Seguridad social

del país miembro, donde normalmente desempeñan sus actividades, declarando que ellos pretenden realizar sus actividades en otro Estado Miembro por un periodo máximo de 24 meses.

En virtud de las disposiciones sobre la Coordinación de la Seguridad Social, los empleadores o trabajadores autónomos desplazados, también deberían informar "anticipadamente cuando sea posible" a las instituciones de seguridad social en el país emisor cuando se encuentre realizando una actividad en otro Estado Miembro.

A tal fin, ellos podrán solicitar a la autoridad nacional designada en el país emisor la entrega de la forma A1/ Documento portátil (PD) certificando qué legislación nacional es aplicable a ellos

Cumplimiento de las reglas para los trabajadores desplazados

Las reglas de la Unión Europea sobre desplazamiento, proveen de asistencia adicional necesaria para establecer si el desplazamiento se ha implementado legalmente. Estas reglas ayudan a identificar, principalmente, si el empleador y el trabajador desarrollan actividades genuinas en el país emisor.

Hasta ahora, las reglas de la Unión Europea únicamente se refieren a otros problemas relevantes que puedan suceder en caso de desplazamiento, tales como el incumplimiento de los pagos de las tarifas mínimas en el país anfitrión, o con el pago de la seguridad social en el país emisor.

Por otra parte, estos aspectos están contemplados por las propuestas en revisión de la Directiva 96/71/EC y de la Regulación (EC) 883/2004 la cual se encuentra actualmente bajo discusión en la Unión Europea.

Las siguientes secciones proporcionan una descripción de la información relevante para establecer si el desplazamiento se encuentra de acuerdo a las reglas de la Unión Europea, tomando como referencia los dos tipos principales de abusos contemplados en el Proyecto Post-Lab, los cuales son: uso de compañías ficticias, y falta de supervisión en el cumplimiento de reglas en cuanto al pago de las tarifas mínimas de salarios y contribuciones a la Seguridad Social. Es evidente que estos dos tipos de violaciones pudieran pasar desapercibidas en la práctica, bien sea por que se trate de una compañía ficticia, que además de obviar la plena aplicación de la Ley del Trabajo correspondiente al "país anfitrión", también incumple con el pago de las contribuciones a la Seguridad Social del país emisor y/o no cumple con el pago de las tarifas mínimas salariales correspondientes a los trabajadores desplazados.

2.3 INFORMACIÓN RELEVANTE PARA IDENTIFICAR COMPAÑÍAS FICTICIAS

Para que las reglas de desplazamiento se apliquen en caso de empleo subordinado: (i) el empleador deberá llevar a cabo una actividad sustancial en el país emisor, (ii) el trabajador deberá normalmente trabajar allí; (iii) el trabajador deberá ser enviado en representación del empleador, estableciendo así una relación laboral directa entre el empleador que lo desplazó y manteniendo esta relación durante el período de desplazamiento. Cuando éste no sea el caso, el vínculo con el sistema de seguridad social del país emisor y la aplicación limitada de la ley del trabajo del país anfitrión, podrán ser consideradas ilícitas.

Las compañías que no se encuentren de acuerdo con las condiciones mencionadas anteriormente, puede que sean compañías ficticias; por ejemplo, compañías formalmente establecidas en un país sólo para beneficiarse de la ley aplicable allí.

El criterio adoptado para identificar si el empleador y el trabajador no realizan actividades en el Estado miembro emisor están especificadas en la Directiva 96/71/EC a efecto de la ley del trabajo, y por la Regulación (EC) 883/2004 a efectos de la seguridad social las cuales serán explicadas en mayor detalle a continuación.

El lugar de trabajo

Con el fin de evitar violaciones, la Directiva 96/71/EC solicita a los empleados trabajar por un **“periodo limitado”** en un Estado diferente al que la persona **“normalmente trabaja”**. Estos requisitos no están sujetos a ningún límite de tiempo. En su lugar, de acuerdo con la Directiva 2014/67/EU, todos los elementos de hecho que caractericen dicho trabajo y la situación del trabajador deberán ser examinadas en este sentido. Los aspectos que serán tomados en consideración podrán incluir en particular:

- (a) El trabajo es llevado a cabo con una duración limitada en otro Estado miembro;
- (b) La fecha en la cual el desplazamiento del trabajador se inicia;
- (c) El desplazamiento se llevará a cabo en un Estado miembro diferente a aquel en el cual el trabajador ejecuta sus funciones habitualmente de acuerdo con la Regulación (EC) No 593/2008 (Rome I) y/o la Convención Roma;
- (d) El trabajador desplazado regresará o se presume finalizará su trabajo en el Estado Miembro luego de finalizar su trabajo o de proveer sus servicios para los que fue solicitado;
- (e) La naturaleza de sus actividades;
- (f) Transporte, comida y alojamiento serán proporcionados o reembolsados por el empleador que desplaza al trabajador, de igual forma, los métodos de pago o reembolso;
- (g) Cualquier período previo en el cual la posición fue ocupada por el mismo u otro trabajador (desplazado).

Sin embargo, en cuanto a la seguridad social, el requisito para trabajar normalmente en el Estado emisor, establece lo siguiente:

- (a) La duración estimada del desplazamiento, o la duración real del mismo no podrá exceder los 24 meses
- (b) El trabajador desplazado deberá estar sujeto a la legislación del país emisor al menos inmediatamente antes del inicio del desplazamiento, o en caso de trabajar de manera autónoma, deberá realizar actividades habitualmente substanciales en el país emisor, donde los requerimientos para las actividades a realizar deberán ser cumplidos con el fin de retomarlos después del período de desplazamiento.

Además de esto, los límites relevantes se aplican para mantener la seguridad social en el país emisor tales como:

- (a) La duración esperada del desplazamiento, o la duración real del mismo no deberá exceder los 24 meses;
- (b) El trabajador desplazado deberá estar sujeto a la legislación del país emisor inmediatamente antes del inicio del desplazamiento.

Para prevenir los fraudes, la Regulación (EC) 883/2004 también exige a los trabajadores desplazados no sustituir a otra persona para que las reglas de desplazamiento puedan aplicarse. Esto significa que, por ejemplo, un trabajador enviado al extranjero para que realice las mismas funciones de un colega que ha finalizado su período de desplazamiento, deberá ser asegurado por las instituciones de seguridad social del país anfitrión, sin importar la duración del desplazamiento previo. Esto no prohíbe al trabajador a ser un “trabajador desplazado” en cuanto a la ley del trabajo, alineándose con la Directiva 96/71/EC.

La decisión A2 de la Comisión Administrativa ofreció orientación adicional sobre el criterio de desplazamientos en cuanto a seguridad social, estableciendo que:

- (a) Siempre que el desplazamiento involucre al mismo trabajador, las mismas empresas y el mismo Estado miembro, no podrá ser autorizado un nuevo período de desplazamiento antes de que hayan transcurrido dos meses de la culminación del desplazamiento previo, y
- (b) El trabajador deberá ser amparado por el sistema de seguridad social del Estado miembro emisor por al menos un mes antes de que un desplazamiento desde ese país pueda ocurrir.

En cuanto a períodos más cortos, las decisiones son a discreción de las autoridades nacionales para determinar la situación de cada caso y tomando en consideración los demás factores involucrados.

La Decisión A2 excluye casos de “triangulación” para ser consideradas por las reglas de la Seguridad Social pautadas para los casos de desplazamiento.

Esto incluye, a los trabajadores desplazados a una empresa de un Estado Miembro y son colocados a disposición de un tercero en el mismo o en otro Estado miembro, o cuando los trabajadores reclutados en un Estado miembro por un empleador ubicado en un segundo estado miembro son desplazados a un tercer Estado miembro.

Lugar de establecimiento

Para que las condiciones futuras y esenciales de la Directiva 96/71/EC puedan ser aplicadas, la empresa que desplaza al trabajador debe estar establecida en un Estado Miembro.

La Directiva 2014/67/EU igualmente está creada para determinar si una empresa está realizando actividades sustanciales genuinas, y no gestión interna y/o actividades administrativas en un Estado Miembro. Las autoridades competentes deberán realizar un análisis general de todos los elementos de que caracterizan de hecho esas actividades, incluyendo:

- (a) El lugar donde la empresa posee su sede y oficinas administrativas, si usa espacio de oficina, si paga impuestos y contribuciones de Seguridad Social y, donde los paga en concordancia con las leyes nacionales, si tiene licencia profesional o registro con las cámaras de comercio o cuerpos profesionales;
- (b) El lugar en donde los trabajadores desplazados son reclutados y la forma en la cual estos son desplazados;
- (c) La ley aplicable a los contratos firmados por la compañía con sus trabajadores, por una parte, y con sus clientes, por otra.
- (d) El lugar donde la empresa realiza su actividad principal y donde contrata a su personal administrativo;
- (e) El número de contratos obtenidos y/o la cifra de sus ganancias obtenidas en el Estado Miembro de establecimiento, tomando en consideración la situación específica de, entre otras cosas, las nuevas empresas establecidas y SMEs.
- (f) Estos elementos integran todos aquellos elementos establecidos con el mismo objetivo en el ámbito de la seguridad social.

2.4. INFORMACIÓN RELEVANTE PARA MONITOREAR PAGOS DE SALARIOS Y CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Como ya hemos dicho, en caso de desplazamiento, el salario debe estar acorde con las tarifas mínimas de pago establecidas en el país anfitrión, siempre y cuando éste sea más favorable para el trabajador.

El pago aplicable incluye tarifas de horas extraordinarias, pago de alimentación, costos de transporte y otros componentes mínimos de pago de eficacia general.

Sin embargo, la definición real de qué componentes entran en la noción de “tarifas mínimas de pagos” resulta contencioso, especialmente después de las tan llamadas “Laval quartet”. Estos cuatro criterios de la Corte de Justicia redujeron substancialmente el espacio para aplicar la ley del trabajo del país anfitrión y las formas de negociación colectivas más allá de los estándares establecidos por la Directiva 96/71/EC, señalando las bases legales de la Directiva 96/71/EC que establece “la libertad para proveer servicios” contemplado en los tratados de la Unión Europea y se muestra capaz de delegar la responsabilidad en los proveedores de servicio que serán analizados en este sentido.

Dependiendo del nivel de prácticas en el país, las tarifas mínimas de pago podrán ser establecidas por ley o por Contratos Colectivos, Conforme a la Directiva 2014/67/EU, los Estados Miembros deberán suministrar fácil acceso a la información sobre tarifas mínimas de pago en una página web nacional, establecidas como una fuente única oficial de información sobre desplazamientos. Sin embargo, las tarifas y elementos de pago, puede que no sean siempre fáciles de entender y aplicar, y por esto puede que las compañías requieran soporte y guía.

Por ejemplo, en algunos países europeos debido a la naturaleza temporal e inestable del empleo en el sector de la construcción, los fondos sectoriales, usualmente establecidos en conjunto con los agentes sociales, establecen una media con los elementos que conforman el salario considerados como parte de las tarifas mínimas de pago por la legislación nacional, como: pago de vacaciones, la paga extraordinaria o el pago por malas condiciones climáticas, este último compensa los días de trabajo perdidos por malas condiciones climáticas.

Esto significa, como regla, que el empleador deberá registrar en el fondo del extranjero y pagar las contribuciones relativas al trabajador desplazado en el país relevante. En la ausencia de cooperación entre los fondos y de acceso apropiado a la información por el empleador, existe el riesgo de que al trabajador no le sean pagadas las contribuciones o que el empleador las pague tanto en el país emisor como en el país anfitrión.

Además de esto, cuando se trata de monitorear y reforzar el cumplimiento de las tarifas mínimas de pago varias cuestiones deberán ser examinadas.

Primero, que toda evidencia de pagos y de tiempos de trabajo, son necesarias para poder verificar si el pago concuerda con el número de horas trabajadas, y si las horas trabajadas declaradas concuerdan con aquellas realmente trabajadas.

Además, las tarifas mínimas de pago pueden variar dependiendo de las habilidades del trabajador, por ende, información sobre jerarquía en el trabajo, competencias adquiridas formalmente o categorización de trabajo, puede que sea necesaria para comprobar que al trabajador se le han aplicado las tarifas mínimas correctas de pago.

Esta información no es necesariamente accesible en el país anfitrión. La Directiva 2014/67/EU dio un leve paso adelante en cuanto a esto al considerar documentos tales como recibos de pago, pruebas de recibo de salario y las hojas de asistencia, las cuales serán conservadas o estarán disponibles en el país anfitrión.

La cooperación con los cuerpos administrativos en los países emisores se mantendrá entonces crucial para obtener la información relevante cuando no sea suministrada.

Esto es aún más importante cuando se trata de la seguridad social. De hecho, las autoridades competentes en el país anfitrión no están en posición de verificar si las contribuciones a la Seguridad Social están siendo pagadas en el país emisor, a menos que se realice una solicitud a la autoridad pertinente en el país emisor.

La aplicación de las tarifas mínimas de pago y el aporte apropiado de las contribuciones a la Seguridad Social pueden ser evadidos mediante falsos trabajadores autónomos desplazados.

En este caso, los términos y condiciones de empleo contemplados en el país anfitrión pueden ser reforzados únicamente si los inspectores de trabajo en el país anfitrión demuestran que el trabajador autónomo desplazado realmente realiza actividades de una manera subordinada conforme a la ley del trabajo del Estado.

Sin embargo, la capacidad para calificar la relación de empleo como subordinada para garantizar la seguridad social se mantiene en el país emisor.

De surgir dudas, las autoridades en el país anfitrión deberán solicitar la información a la autoridad que otorgó la certificación A1 pidiendo que revise la decisión y, si es el caso, retirar o modificar el certificado A1

3. FRANCIA

3.1 CGT NETWORK - RESEAU EUROPEEN POUR UN DETACHMENT EQUITABLE ET RESPONSIBLE - RED EUROPEA PARA DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES JUSTO Y RESPONSABLE (REDER)

Agentes involucrados

Federation Nationale des Salaries de la Construction, Confederation Generale du Travail(FNSCBA-CGT)-Francia: Sindicato

Confederazione Generale Italiana del Lavoro CGIL-Italia: Sindicato

General Labour Directorate-Francia: Gobierno

Confederacion Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)-España: Sindicato

Lavour Inspectorate – España: Lavour Inspectorate

Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, Dell'edilizia, delle Industrie Affini ed Estrattive (FILLEA CGIL) -Italia: Sindicato

Territorio Europa Lavoro (TELA) -Italia: ONG

Confederation Des Syndicates Chretiens-Batiment Industrie Energie-Belgica: Sindicato

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en SociaalOverleg-Belgica: Sindicato

Confederation of Independent Trade Unions of Bulgari (CITUB)-Bulgaria: Sindicato

General Labour Insectorate Executive Agency – Bulgaria: Sindicato

Zwiazek Zawodowy "Budowlani" (ZZ Budowlani) – Polonia: Sindicato

Labour Inspectorate – Polonia: Inspectoría del Trabajo

Authority for Working conditions - Portugal: Inspectoría del Trabajo

Confederacao Geral Dos Trabalhadores Portugueses, Federacao Portuguesa dos Sindicatos da Construcáo, Ceramica e Vidro (CGTP-FEVICCOM) – Portugal: Sindicato

Federatia Generala a Sindicatelor Familia (FGS Familia) – Rumania: Sindicato

Labour Inspectorate- Rumania: Inspectoría de Trabajo

Bischofliches Ordinariat Rottenburg – Alemania: Diócesis

Características principales

La práctica comenzó como una red de cooperación involucrando sindicalistas e inspectorías de trabajo en siete Estados Miembros (Bélgica, Bulgaria, Francia, Italia, Polonia, Portugal, España). En este contexto, han sido desarrolladas iniciativas incluyendo actividades de cooperación, intercambio de prácticas exitosas, or-

ganizaciones de visitas conjuntas, y simulacros en casos ya resueltos de violaciones de las reglas de desplazamiento. Evidentemente, los contratos hechos entre participantes demostraron ser útiles para incrementar sus competencias y para crear canales de comunicación eficaces para afrontar casos de explotación de trabajadores desplazados.

Particularmente el ejemplo más relevante fue la cooperación cercana entre la Unión Francesa de Trabajadores de la Construcción (FNSCBA-CGT) y la Confederación Italiana de Sindicatos (CGIL), en el caso de 14 trabajadores rumanos desplazados por una compañía italiana en Dunkirk (Francia) para construir una terminal de Metano para el Grupo Energético Frances EDF en Consorcio con Total y Fluxys.

En el 2013, sindicalistas franceses locales advirtieron que algunos de estos trabajadores estaban siendo explotados, trabajando hasta 60 horas a la semana y percibiendo alrededor de €600 al mes, muy por debajo de la tarifa mínima de pago francesa (€1.430.22 por mes en el 2013).

La Reder obtuvo el apoyo de un sindicato rumano de la CGIL, quienes facilitaron la comunicación con trabajadores y verificaron con las estructuras del sindicato italiano, si la compañía emisora estaba en regla con los pagos al seguro social en Italia. Aparte de eso a FNSCBA recibió Asesoría legal de la Universidad de Strasbourg para poder brindar soporte adecuadamente a los trabajadores. Gracias a la información obtenida en el ámbito de la Network Reder, la FNSCBA-CGT tuvo la oportunidad de enviar un archivo a la inspectoría del trabajo. Al mismo tiempo, mientras la gerencia en Francia se reusó a responder a las solicitudes de la CGT, la CGIL contactó a la compañía italiana en Italia. Esto aumentó la presión sobre la compañía ya que la CGT amenazó con proceder con una disputa legal ante la Corte Francesa. Eventualmente, para evitar un juicio muy largo, la FNSCBA-CGT propuso y aceptó una transacción con la compañía emisora, permitiendo a los trabajadores recibir retroactivamente la parte del salario que les correspondía.

La práctica despertó el interés de los sindicalistas en el campo de los desplazamientos y del conocimiento compartido a nivel transnacional que se estableció entre sindicatos y otras compañías con el propósito de afrontar los fraudes. El representante de la FNSCBA-CGT presentando la práctica en la Cooperation Labs también señaló que, en algunos casos, la información compartida sobre casos de desplazamiento por compañías ficticias produjo un efecto cascada permitiendo identificar otros fraudes implementados por la misma compañía en otros países.

La red también promovió la concientización sobre los derechos de los trabajadores. Esto fue realizado a través de medios de comunicación como folletos, que lograron que alrededor de 40.000 trabajadores desplazados obtuvieran información sobre sus derechos. Los folletos dirigidos a trabajadores utilizaron códigos QR, permitiendo el acceso a mayores detalles alineados con el nivel aplicable salarial por ocupación.

Esta práctica no ha arrojado información hasta ahora. Sin embargo, la red está trabajando actualmente en una aplicación para teléfonos inteligentes con 20 preguntas estándar a ser utilizadas por sindicalistas para obtener información sobre las condiciones de empleo aplicadas a trabajadores desplazados.

Proceso de adopción de la práctica

En el 2012, la FNSCBA-CGT se dio cuenta que los sindicalistas poseían poca información y conocimiento a cerca de procedimientos y reglas del desplazamiento de trabajadores. Por esta razón, el sindicato solicitó a la Universidad STRASBOURG (Institut du Travail) para proporcionar sesiones entrenamiento ad hoc sobre el tópico dirigido a los sindicalistas. Cada sesión de entrenamiento constaba de un programa de cinco días en donde se discutían:

- Lecciones sobre la ley de trabajo en el ámbito europeo, los diferentes casos de desplazamiento de trabajadores ilegales y otros fraudes;
- Talleres sobre casos prácticos:
- Discusión de experiencias sobre casos reales entre los sindicalistas.

Siguiendo esta experiencia positiva, la FNSCBA-CGT aplico para el Fondo Europeo con la finalidad de instalar un proyecto más amplio de cooperación y de enseñanza mutua involucrando a las partes interesadas de ambos lugares red de países emisores y red de países anfitriones.

Puntos Críticos y Sugerencias para mejorar

En líneas generales, la práctica contribuyó con tres campos principales referentes a los desplazamientos.

- Lucha en contra de las compañías ficticias: El proyecto ha mejorado la cooperación informal a nivel transnacional, creando las condiciones para que los sindicatos obtengan la información sobre las actividades de compañías relevantes en el exterior y para ayudarse mutuamente en la detección de irregularidades en casos transnacionales.
- Cumplimiento de las tarifas mínimas de pago: Las acciones liderizadas por la FNSCBA-CGT en cooperación con CGIL para evaluar irregularidades en el pago de los salarios demostrada exitosa con respecto a su habilidad para alcanzar y comunicarse con los trabajadores, obtuvo información relevante disponible en el país emisor, elaboro un informe acertado para la inspección del trabajo, y obtuvo poder contractual vis-a-vis con la compañía emisora
- Pago de contribuciones al seguro social: Las acciones dirigidas por la CGIL en Italia relacionadas con el caso Dunkirk permitió informar rápidamente a la FNSCBA-CGT acerca del pago correcto de las contribuciones al seguro social en el país emisor. Mas allá de demostrarse útil para la disputa, esta información también permitió comunicar a los trabajadores si tenían derecho a obtener beneficios de desempleo bajo la ley italiana.

Sin embargo, la práctica también experimentó algunos inconvenientes.

A pesar de que el caso Dunkirk resaltó el rol principal que algunos sindicatos pueden desempeñar, en algunos casos los sindicalistas puede que tengan poco interés en los trabajadores desplazados. Mas allá de las dificultades a afrontar en situaciones transfronterizas, ellos puede que tengan otras prioridades, siempre y cuando sus miembros no sean trabajadores desplazados, puede que no consideren la protección de trabajadores desplazados como una meta relevante.

En cuanto a la calidad de la colaboración de la red, se encontraron problemas en el intercambio de información por parte de la inspección del trabajo, debido a su deber discrecional cuando se abre un proceso criminal. Por este motivo, el intercambio de información fue unilateral, es decir, de los sindicatos hacia la inspección.

En cuanto al panorama futuro, a pesar de que la red no logró obtener posteriores financiamientos por parte de la Unión Europea, las organizaciones involucradas están tratando de mantenerlo con vida. De hecho, mientras que la creación de una red transnacional aparenta suavizar la cooperación y el intercambio de información, iniciativas similares podrían ser implementadas en el ámbito de la plataforma europea en el trabajo no declarado.

3.2 ACUERDO NACIONAL PARA COMBATIR LA COMPETENCIA SOCIAL DESLEAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Organismos involucrados

Ministerio del Trabajo – Francia: Gobierno

Ministerio de Finanzas y Cuentas Publicas – Francia: Gobierno

Confederation de L'artisanat et des petites entreprises du batiment (CAPEB)-Francia: Organización de empleadores

Federation nationale des travaux publics (FNTP)- Francia: Organización de empleadores

Federation des Societes Cooperatives et Participatives du Batimen et des Travaux Publics Federation (SCOPBTP)-Francia: Organización de empleadores

Características principales

El 23 de febrero del 2016, el Gobierno Frances y las 4 Organizaciones Nacionales representante de empleadores del sector de la construcción (FNTP, FFB, SCOP BTP, CAPEB) firmaron un acuerdo para combatir el trabajo no declarado (Convention nationale de partenariat du 23 fevrier 2016 reltive a la lutte contre le travail illegal dans le BTP).

El acuerdo estableció que los chequeos a las inspectorías del trabajo deberían ser organizadas en una manera que facilite la detección de irregularidades y del trabajo no declarado. Con este objetivo se prevé que las inspecciones de trabajo puedan ocurrir durante los fines de semana o fuera del horario de trabajo (noches, fines de semana) en vez de durante el día o durante la semana, ya que esto podría ayudar a detectar irregularidades.

Las autoridades nacionales son invitadas, a nivel nacional o local para lanzar campañas de comunicación y concientización sobre el trabajo no declarado y de las prácticas fraudulentas dirigidas a empleadores y clientes de trabajos de construcción (mayormente autoridades locales). El Estado también asume el compromiso de incrementar la capacidad de agentes de control, para informar a las autoridades judiciales acerca de la importancia de combatir el trabajo ilegal y las formas fraudulentas de desplazo de trabajadores y de reforzar la coordinación entre los diferentes servicios de control (inspectorías del trabajo, policía y agentes de aduana).

En cuanto a las organizaciones de empleadores, ellos asumen compromisos en cuanto a campañas de comunicación y concientización para invitar a sus miembros a aplicar correctamente la legislación actual.

Esto incluye informar a los empleadores de que ellos tienen el deber de asegurarse que sus contratados cumplan con las provisiones de ley en el desplazamiento de trabajadores, al igual que el deber de registrar trabajadores en el sistema de seguridad social del país emisor, la obligación de declarar trabajadores desplazados a las autoridades francesas por medio de la declaración preventiva on-line, y la obligación de pedir una tarjeta de identificación la cual debe ser usada por los trabajadores de la construcción activos en Francia (ver la práctica bajo 3.3).

De hecho, la información contenida en la declaración permite a los cuerpos de control, incluyendo a las inspectorías del trabajo ejecutar sus funciones con mayor eficiencia y preguntar rápidamente a los empleadores que se encuentran establecidos fuera de Francia más información y documentos de surgir dudas.

Miembros y ramas de organizaciones de empleadores a nivel local son también invitadas a informar a las autoridades locales y a las inspectorías del trabajo sobre supuestas irregularidades acerca de trabajo no declarado.

Además de esto las partes signatarias declararon su habilidad para ejecutar, de manera voluntaria, un experimento en zonas seleccionadas para mejorar la cooperación y reforzar las actividades de control.

El acuerdo no contiene actividades específicas sobre la creación de la información o el intercambio de esta. De hecho, el plan nacional 2016-2018 en contra del trabajo ilegal, estimula a los diferentes cuerpos de control a compartir la información. Sin embargo, el intercambio de información entre compañías privadas y cuerpos de control no está contemplado, principalmente debido al deber discrecional que los cuerpos de control poseen.

Proceso de adopción de la práctica

El acuerdo se rige por acuerdos de sociedades locales mediante los cuales las organizaciones de empleadores y las autoridades locales o regionales aceptaron tomar acción en contra del trabajo no declarado.

Por el lado del gobierno, también se rige por una reorganización de actividades de control por el Ministerio del Trabajo, la cual impulsó una comisión especial nacional para identificar formas complejas de fraudes y creó unidades regionales especializadas en combatir el trabajo ilegal y el desplazamiento fraudulento de trabajadores.

En cuanto a las organizaciones de empleadores, ellos también tienen la intención de reforzar los controles para combatir el trabajo ilegal y los fraudes en desplazamiento de trabajadores y de trabajo no declarado. Ya se han tomado acciones promoviendo la aplicación de reglas existentes y disposiciones para combatir irregularidades, ya que esta es la manera correcta de asegurar la competencia leal. En el 2014, las mismas organizaciones de empleadores firmaron con los sindicatos un acuerdo para combatir la competencia social desleal en la ejecución de contratos públicos, en la cual las partes signatarias se comprometieron a crear conciencia sobre aspectos legales acerca de subcontrataciones y responsabilidad de las autoridades contratantes.

Puntos críticos y sugerencias para mejorar

El acuerdo y la implementación de medidas establecidas han contribuido en tres áreas principales en cuanto al desplazamiento de los trabajadores.

- **Combatir compañías ficticias:** El acuerdo invita a los empleadores y contratistas a verificar si los subcontratistas no son empresas ficticias, que están en cumplimiento con las obligaciones de la ley establecida en el país emisor, especialmente en cuanto a los pagos de la seguridad social, y de que están declarando correctamente el desplazamiento a las Autoridades Francesas. Esto va de la mano con las sanciones aplicadas al cliente en el caso de que el contratista se encuentre incumpliendo obligaciones como las declaraciones de trabajadores desplazados a Francia (Artículo L.1262-4-3 del Código de Trabajo).
- **Cumplimiento con las tarifas mínimas de pago y otros términos y condiciones de empleo:**
- **Mediante el reforzamiento del control,** el acuerdo tiene como objetivo verificar si las reglas nacionales aplicables a los trabajadores desplazados son respetadas.
- **Pago de contribuciones al seguro social:** El acuerdo invita a los empleadores y clientes a verificar si los subcontratistas han provisto la documentación requerida para probar que los trabajadores desplazados están afiliados regularmente a su sistema nacional de seguridad social

Durante la Cooperation Labs, se resaltó que, al igual que la concienciación y la mejoría en el monitoreo y las actividades de control, sanciones más fuertes han sido introducidas recientemente en Francia para detener el trabajo no declarado y los desplazamientos irregulares. Mientras que las medidas disuasorias actúan en contra del fraude en cadenas de subcontratación, un nuevo delito específico relativo a la “conspiración para cometer fraude”, sanciona a los clientes por el desacato de los subcontratistas. Además, al lado de las cláusulas de solidaridad conjunta entre el cliente y el contratista, los inspectores pueden ordenar un cese total de las actividades si las reglas de desplazamiento no están siendo cumplidas

Para concluir, la práctica ayudó a incrementar la cooperación estratégica entre autoridades y las organizaciones de empleadores. Sin embargo, como se basó en instrumentos no obligatorios, su implementación depende de la buena voluntad de cada participante y en el nivel de confianza entre ellos, por ende, los resultados dependerán de cada área, ya que estos acuerdos existen de igual forma a nivel territorial en algunas regiones, dependiendo del compromiso de los participantes locales. Hasta ahora, ningún análisis oficial de resultados fue implementado aun y cuando dicho análisis fue previsto dentro del acuerdo. Lo fue para después de dos años de su aplicación.

3.3 INTRODUCCIÓN DE UNA TARJETA DE IDENTIFICACIÓN OBLIGATORIA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Agentes involucrados

Union des caisses de France (UCF)-Francia: Cuerpo coordinador de los fondos sectoriales

Ministerio del Trabajo – Francia: Gobierno

Inspección Social y del Trabajo-Francia: Inspección del Trabajo

Características principales

Con la finalidad de detener el trabajo no declarado, conforme a la ley Macron (Decret No. 2016-175 del 22 de febrero del 2016), los trabajadores de la construcción deberán usar una tarjeta de identificación mientras estén en el trabajo. Esto incluye a: Trabajadores desplazados, trabajadores temporales de agencia, y trabajadores de agencia temporales desplazados.

La UCF está a cargo de gestionar las tarjetas de identificación, lo cual está actualmente aplicándose a nivel nacional. La UCF es el cuerpo encargado de manejar los fondos sectoriales de las malas condiciones climáticas (the Conges intemperies, DPT) para la ingeniería civil, la construcción y las cooperativas del sector de la construcción. Antes de la ejecución de la Ley Macron, ya se habían repartido identificaciones para los trabajadores de la construcción de manera voluntaria.

La tarjeta de identificación contiene:

- El nombre, apellido y sexo del empleado;
- Estado relevante del empleo en caso de: “trabajadores desplazados”, “trabajadores temporales de agencia” o “trabajadores temporales desplazados de agencia”;
- Foto del empleado;
- El nombre y número de identificación del empleador;
- La fecha de entrega y el número de identificación;

- Un código electrónico para tener acceso a la información del empleo (tipo de contrato de empleo, copia del permiso de residencia);
- La dirección de los fondos sectoriales del sector de la construcción a cargo del esquema de las tarjetas de identificación;

Todos los empleadores ubicados fuera de Francia con la intención de proveer servicios en Francia deberán solicitar una tarjeta de identificación a través de la página web www.cartebtp.fr. Inmediatamente después de registrarse ellos recibirán un certificado provisional que los empleados pueden mostrar en caso de que ocurran controles antes de recibir su tarjeta de identificación. Toda la información será registrada on-line en la página web manejada por la UCF y verificada por el Código QR impreso en la tarjeta. Es necesario resaltar que los empleadores deberán pagar una tarifa muy baja por cada tarjeta de identificación (el costo establecido es de €10,80).

En cuanto a los empleadores establecidos fuera de Francia que tengan la intención de proveer servicios en Francia, una declaración previa on-line sobre los trabajadores a ser desplazados deberá ser enviada a la filial de la inspección del trabajo del lugar donde el servicio será prestado.

La declaración deberá incluir:

- Información acerca de la compañía extranjera: dirección, estatus legal, información del contacto, número de registro, actividad principal, nombre(s) de cuerpo o cuerpos recaudadores de las contribuciones de la Seguridad Social, identidad del director de la compañía e información de contacto, identidad del representante en Francia por el periodo del servicio y la información de contacto
- Información acerca del director, el sub-contratista y el cliente: información de contacto, actividad principal, número de identificación como SIRET si es una compañía francesa, lugar o lugares donde prestan servicio en Francia, dirección completa de la sede de la compañía, fecha de inicio del servicio en Francia, fecha de servicio prevista y uso de materiales peligrosos o procedimientos peligrosos
- Información acerca de las condiciones de trabajo y vivienda: información sobre el horario de trabajo y el tiempo disponible, alojamiento colectivo, monto de los gastos de traslado, gastos de comida y hospedaje e información si estos montos son pagados directamente por el empleador, reembolsados al trabajador o pagados al trabajador como un pago único.
- Información acerca de los trabajadores desplazados: identidad, dirección, fecha de firma del contrato de empleo, fecha de inicio y finalización del desplazamiento, descripción del trabajo realizado en Francia, sector de la actividad, profesión u oficio, salario bruto mensual en Francia

La información contenida en la declaración permite a los cuerpos de control ser más eficientes y solicitarles a los empleadores posiblemente que se encuentran establecidos fuera de Francia más información y documentos que certifiquen la regularidad de la situación social del empleador. La copia de la declaración es necesaria para que el empleador reciba la tarjeta de identificación.

La información proporcionada en la tarjeta de identificación estará conectada con la base de datos nacional de la declaración de los trabajadores desplazados (Declaration préalable en ligne de détachement pour une entreprise étrangère-Teleservice SIPSI) para que cualquier autoridad sea capaz de verificar si el empleado está siendo declarado correctamente como un trabajador desplazado. Por cada empleado que no sea declarado, el empleador recibirá una multa de €2000.

Proceso de adopción de la práctica

La tarjeta de identificación del sector de la construcción ("carte BTP") existe desde hace muchos años, pero se usaba de manera voluntaria. La tarjeta es manejada por la UCF, donde los empleadores sectoriales y empleados son registrados para ser considerados en los fondos sectoriales obligatorios de malas condiciones

climáticas. El propósito de la tarjeta era facilitar el control y combatir el trabajo ilegal, (incluyendo desplazamiento fraudulento de trabajadores). Sin embargo, solo del 10 al 15% de las compañías del sector de la construcción la solicitaron.

Debido a la ley de Macron, el gobierno tomó medidas para convertir la tarjeta de identificación en obligatoria para el final del 2016.

A pesar de un leve retraso al inicio y una fase de prueba, involucrando 15 compañías voluntarias (en su mayoría SMEs) fue implementada y la tarjeta ha sido distribuida en su totalidad recientemente a finales del 2017 a todo el territorio nacional. Se estima que será implementado en 500.000 compañías y cerca de 2.5 millones de empleados.

Puntos críticos y sugerencias para mejorar

El esquema es demasiado reciente para proveer un informe completo de sus logros, pero se espera que facilitará los controles y ayudará con la detección de prácticas fraudulentas.

En líneas generales, la tarjeta de identificación facilita el acceso a la información a las diferentes autoridades que realizan inspecciones, incluyendo a la policía. Sin embargo, mientras que la información disponible en la tarjeta es utilizada para orientar el campo de las inspecciones donde es común encontrar irregularidades o para acelerar los chequeos, el intercambio de información puede ser útil en las siguientes áreas:

- **Combatir compañías ficticias:** la tarjeta permite el acceso rápido a la base de datos de las declaraciones de desplazamiento, conteniendo información del empleador y del país emisor
- **Cumplimiento con las tarifas mínimas del pago:** La tarjeta permite el acceso rápido a la información de los datos parciales en cuanto al pago (salario bruto del trabajador en Francia declarado por la compañía emisora)
- **Pago de las contribuciones de la Seguridad Social:** La tarjeta permite el acceso rápido a la información de los empleadores, de los datos personales del empleado y de las instituciones donde las contribuciones del seguro social son pagadas

En cuanto a los inconvenientes, la tarjeta de identificación no mantiene registro del salario pagado actualmente. Sólo incluye el salario bruto declarado por el empleado.

Además de esto la tarjeta de identificación no cubre a los trabajadores autónomos. Por ende, no puede contribuir con la detección de casos fraudulentos de desplazamiento de trabajadores por medio de los trabajadores autónomos ficticios en el exterior.

Las organizaciones de empleadores FNTP también expresaron dudas en el potencial de las tarjetas de identificación, principalmente en cuanto a las actividades de ingeniería civil. Mientras que las áreas de construcción tienen un espacio concreto, en la ingeniería civil, las zonas de construcción son en un espacio abierto que pueden ser de varios kilómetros de largo, así como es el caso de las vías de construcción o las vías férreas. En estos casos una tarjeta de identificación no podría facilitar el control, ya que el empleado puede darse cuenta de la inspección y retirarse de la zona.

Durante la Cooperation Labs, la recomendación de proveer a los inspectores información estratégica, que podría ser útil si pudiese ser comparada con la información disponible en la tarjeta, fue señalada. Mientras que la información disponible en la tarjeta puede ayudar a prevenir y detectar irregularidades en cuanto a las compañías registradas y trabajadores, la existencia de información complementaria puede facilitar la identificación donde empresas no declaradas o trabajadores pudieran ser encontradas. Por ejemplo, la información disponible para los inspectores a través de la tarjeta puede ser complementada con información sobre trabajos de construcción, bien sean los planos de edificios por construir, para poder informar que el número declarado de trabajadores en una zona de construcción es fiable y, de esta manera, orientar actividades de inspección en el campo.

4. ITALIA

4.1 CONTRATO COLECTIVO DESCENTRALIZADO EN LA REGIÓN LOMBARDÍA PARA EL MONITOREO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LAS ZONAS DE CONSTRUCCIÓN EN LA EXPO 2015

Organismos involucrados:

Casse Edili-Italia: Fondos sectoriales

Sindicatos locales – Italia: Sindicatos

Organizaciones de empleadores locales – Italia: Organización de empleadores

Prefectura de Milán: Prefectura

Municipalidad de Milán – Italia: Autoridad local

EXPO – Italia: Compañía

Compañías principales involucradas en las zonas de construcción de la EXPO – Diferentes países: Compañía

Características principales

En el 2015 la ciudad de Milán fue anfitriona de la Exposición Universal “Alimentando al Planeta, Energía para la Vida” (EXPO Milán 2015)

Para poder ser anfitriones del evento, fueron planificadas grandes zonas de construcción a lo largo de Milán, incluyendo pabellones en la zona de la Expo e infraestructuras relevantes en esta área y a lo largo de la ciudad, muchos de ellos para ser construidos por trabajadores provenientes de países involucrados en la EXPO.

Para asegurarse que las reevaluaciones de los acuerdos de contratos colectivos fueran observadas en la zona de construcción de la EXPO, varios acuerdos fueron establecidos a nivel local y a nivel de compañías.

Estos acuerdos tuvieron como objetivo principal salud y seguridad en el trabajo y prevención de trabajo no declarado.

Aparte de los entrenamientos dirigidos por el fondo paritario de entrenamiento vocacional del sector de la construcción, la herramienta principal para poder realizarla, fue la preparación de un sistema digital para monitorear los accesos a las zonas. En particular una plataforma digital fue creada, SI.GI. Expo, y fue conectada con la prefectura (proporcionando información sobre la autorización preliminar que cada compañía necesitaba para obtener acceso a las zonas) y el local Cassa Edile (el fondo sectorial donde todos los trabajadores de la construcción empleados en Italia deben estar registrados, e interviene muchos elementos obligatorios del salario, tales como: pagos por enfermedad, pago de vacaciones, paga extraordinaria, y pago por antigüedad).

Conforme con los acuerdos, las compañías que deseaban trabajar para la Expo, una vez autorizadas por la prefectura, tendrían que:

- Comunicar a Casse Edile el número de trabajadores a ser empleados en la zona de construcción,
- Registrar empleados en la Casse Edile, notificando su horario de trabajo;

- Especificar si pretendían emplear trabajadores autónomos o trabajadores fuera de los acuerdos colectivos aplicables al sector de la construcción

Lectores ópticos en el sitio de la construcción registraban las entradas y salidas y detectaban si los trabajadores que accedían al sitio no estaban registrados en Casse Edile. Los trabajadores eran identificados con este objetivo por medio de su tarjeta de seguro de salud, o en su defecto por un distintivo.

Además de esto, con el fin de evitar fraudes, los vigilantes monitoreaban las puertas y los sindicalistas se encontraban presentes en las zonas de construcción.

Cuando eran detectadas algunas irregularidades, Casse Edile notificaba a la compañía y podría eventualmente proceder a congelar su DURC, es decir el documento certificando el cumplimiento de las reglas de las compañías de construcción necesarias para recibir pagos de administraciones públicas y para tener trabajos públicos o privados autorizados por las autoridades públicas (Ver Sección 4.2).

Los registros de entradas y salidas eran grabados automáticamente en una base de datos. Esta era accesible por el contratista de la construcción y por agentes relevantes, como sindicalistas y Casse Edile.

La información era también recabada en archivos que resumían mensualmente el número de trabajadores activos en la zona y su contrato colectivo sectorial aplicable (construcción/otro o ninguno).

Estos archivos estaban a disposición de las partes que suscribieron los acuerdos con propósitos de monitoreo.

Proceso de adopción de la práctica

Las partes incluidas en esta práctica, especialmente sindicatos, se preocupaban acerca de las necesidades de prevenir accidentes en el trabajo en relación con la magnitud del trabajo de construcción anticipado para la Expo. Al mismo tiempo, en cuanto al desplazamiento de los trabajadores, existían preocupaciones sobre prácticas de competencia social desleal, especialmente en casos de desplazamiento fraudulento de trabajadores desde países con costos de trabajo inferiores.

Por lo tanto, varios acuerdos fueron negociados y concluidos antes del inicio de los trabajos con el fin de establecer previamente reglas específicas y procedimientos a ser observados en los sitios de construcción relevantes. Las reuniones comenzaron después de la selección en el 2008 de la EXPO 2015 a Milán, y en donde participaron agentes sociales, instituciones paritarias, la Prefectura, la provincia y la municipalidad de Milán.

A nivel de compañías fueron firmados acuerdos con las empresas principales involucradas en la construcción de la sede de la EXPO, que entrañan los compromisos para sus contratistas.

Puntos críticos y sugerencias para mejorar

Las provisiones principales discutidas durante esta práctica, relevantes en cuanto a desplazamiento, son las siguientes:

- Cumplimiento de las reglas del pago de las tarifas mínimas y términos y condiciones de empleo: los trabajadores de la construcción no podían acceder a la zona si no estaban registrados en Cassa Edili, y por ende si no eran pagados los elementos relevantes del salario intermediado por Cassa Edili en virtud de los acuerdos del contrato colectivo sectorial. En los últimos meses antes de la apertura de la EXPO (enero-abril 2015), el número de trabajadores accediendo al sitio registrado en Casse Edili no estuvo nunca por debajo del 89%. Esto fue visto como un éxito ya que una parte limitada de los trabajadores autónomos o de trabajadores no cubiertos por los acuerdos del contrato colectivo como los vigilantes, se estimaba probable.

- En conclusión, el número de trabajadores cubiertos por el Contrato Colectivo del sector de la construcción se ha mantenido bastante alto, probando que el monitoreo fue efectivo en evitar fraudes como aquellos, utilizando fraudulentamente el empleo autónomo o el desplazamiento.
- Cumplimiento de las reglas del país emisor en cuanto a salud y seguridad en el trabajo: Durante el segundo cooperation lab, el representante de FILCA resaltó que el factor crucial para el éxito de los acuerdos en cuanto al trabajo no declarado y el desplazamiento fue el rol de los coordinadores de salud y seguridad de la zona de construcción (CSE), señalados por las compañías. Más allá de los controles en los accesos, la CSE también estaba a cargo de asegurarse que los trabajadores activos en la zona de construcción tuvieran un contrato regular de empleo, y pudieran acceder con este objetivo a la información de Casse Edili. Compañías y organizaciones de empleadores contribuyeron a asegurar el cumplimiento de las reglas acordadas. Ningún accidente fatal o serio fue eventualmente registrado, a pesar de la previsión de 40 muertes y cientos de accidentes serios hecha por la Institución Nacional de Seguros en contra de Accidentes en el Trabajo (INAIL) antes de comenzar la construcción.

En cuanto a inconvenientes, es importante mencionar que la práctica fue ajustada para las zonas de construcción amplias y fue relacionada a circunstancias extraordinarias. El uso de lectores ópticos y la instalación del sistema de monitoreo mencionado anteriormente, incluyendo el uso de vigilantes en las puertas de acceso, fue un elemento de impedimento en contra de las compañías que no deseaban seguir las reglas, pero aparenta no ser fácil de aplicar en sitios pequeños de construcción.

Los ajustes posibles y el desarrollo de experimentos a mayor escala necesitan compromiso renovados de parte de todos los agentes involucrados para considerar esta experiencia como punto de partida hacia un ámbito sistemático para compartir el trabajo no declarado.

De hecho, a nivel local algunas experiencias tienen lugar en la región Lombardía, pero no en Milán para monitorear la presencia de trabajo no declarado mediante la comparación de información del Fondo de Pensión Complementaria para Italia del sector de la construcción, Casse Edili, y las Cámaras de Comercio.

Obviamente, en la ausencia de puertas de entrada, la comparación entre la información declarada y los accesos a los sitios de construcción deberá ser monitoreada por medio de inspecciones de campo.

4.2 DURC ONLINE-DOCUMENTO UNIFICADO CERTIFICANDO EL CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO (DURC ONLINE)

Agentes involucrados

Instituto Nacional de Seguridad Social (INPS)-Italia: Institución de seguridad social

Institución Nacional para seguridad en contra de accidentes en el trabajo (INAIL)-Italia: Institución nacional para seguridad en contra de accidentes de trabajo

Casse Edili-Italia: Fondos sectoriales

Comisión Nacional Paritaria para la Casse Edili (CNCE) – Italia: Cuerpo Coordinador de fondos sectoriales.

Características principales

DURC es una certificación unificada del cumplimiento de las compañías con los pagos en el campo de Seguridad Social y de la seguridad en contra de los accidentes en el trabajo. Para las compañías de construcción, DURC también certifica el cumplimiento de los pagos de elementos de salario intermediados por CASSE EDILI.

De hecho, debido a la precariedad en el sector laboral, los acuerdos del contrato colectivo aplicable entrañan la obligación de todos los empleadores activos en el sector de la construcción a registrarse en Cassa Edile. Los empleadores deberán entonces pagar las contribuciones a Casse Edile local, el cual oportunamente garantizará al personal obrero el pago de vacaciones, la paga extraordinaria y los pagos por antigüedad.

El certificado DURC es necesario para compañías que desean:

- Participar en una licitación pública
- Firmar un contrato con una entidad pública;
- Recibir pagos intermedios y finales de entidades públicas
- Obtener trabajos privados autorizados por las municipalidades;
- Subcontratar actividades a una tercera parte

Bajo cada una de estas situaciones, el cliente, y, en caso de trabajos privados, la municipalidad otorgando las autorizaciones de trabajo, deberá verificar el cumplimiento de la compañía online relevante.

Esto ocurre accediendo al portal web relevante, y realizando una solicitud con el código fiscal de la compañía.

El código fiscal está asociado automáticamente con la base de datos del INPS y de INAIL. De igual forma se verifica con el Código estadístico de la seguridad social (código estadístico contributivo, CSC) registrado en el INPS. Ya que este código provee información en el sector de actividad, también permite extender automáticamente la solicitud a la base de datos de Case Edili, siempre que la compañía se mantenga activa en el sector de la construcción.

Esto le permitió a Casse Edili encontrar un número de compañías que, de manera fraudulenta, evitaban registrarse en Casse Edili, o registraban a trabajadores de la construcción como trabajadores de oficina, con el propósito de evadir contribuciones a Casse Edili. Durante el primer año de implementación, Casse Edili registró un aumento de 7500 compañías registradas y de 30.000 trabajadores registrados.

Siguiendo una solicitud, el sistema otorga un resultado positivo (luz verde) si la compañía está cumpliendo con los pagos a INPS (Contribuciones al seguro social); INAIL (Pólizas de seguro en caso de accidentes en el trabajo) y Casse Edili (contribuciones por elementos de salario objeto de intermediaciones). En caso de que algunos pagos no se hayan realizado, estos serán notificados a la compañía, mientras el sistema muestra el estatus de la compañía como "bajo verificación" (luz amarilla).

La compañía puede regularizar su posición en un periodo de 30 días. En caso de que esto no ocurra, su estatus es automáticamente convertido a "no en regla" (luz roja) y la compañía no tendrá opción a ser premiada y/o se le pagaran las obras públicas ni se le autorizaran obras privadas.

Las tres bases de datos diferentes compartiendo información en el sistema, tienen todos los datos del cumplimiento de las compañías con sus pagos, así como el monto y tipo de pagos faltantes (contribuciones de pensión, seguro de accidentes de trabajo, pago de vacaciones, pago por antigüedad etc.). En cuanto a Casse Edili, la información también incluye los fondos sectoriales locales donde hay pagos faltantes.

El sistema comparte solo un agregado de información con el organismo competente, es decir, si la compañía tiene un DURC regular, si está bajo verificación, o si es irregular. Esta información se basa en el cumplimiento en las fechas de la solicitud con las fechas de pago desde el inicio de las actividades de la compañía hasta tres meses antes del día cuando la solicitud es hecha.

Las solicitudes pueden ser elaboradas por el INPS, INAIL, CNCE y Casse Edili, así como por las inspecciones del trabajo, administraciones públicas, y profesionales autorizados (contadores).

Una vez solicitada y si la compañía obtiene la “luz verde”, este resultado se mantiene válido por 120 días. Durante este periodo, el sistema no acepta solicitudes posteriores de la misma empresa, pero, en el caso de que una nueva solicitud sea hecha, se muestra la “luz verde” sin realizar ninguna verificación.

Proceso de adopción de la práctica

DURC fue introducida por primera vez en el 2006 como un documento único certificando el cumplimiento de las compañías con los pagos de las contribuciones del seguro social, seguro de accidentes de trabajo y pagos de elementos intermediados de salario a los trabajadores de la construcción.

El propósito de esto era ser una herramienta efectiva para detener la plaga alarmante de trabajo no declarado, especialmente en el sector donde esto alcanza niveles altos, como en construcciones.

Esta poseía tres certificados previos, otorgados separadamente por el INPS, INAIL, y, solo para el caso de empresas de construcción el Casse Edili local. Aún y cuando estos documentos eran necesarios para poder conllevar trabajos públicos y privados, en la práctica la mayoría de las compañías podían evitar entregar el documento de Casse Edili cuando necesitaba tener trabajos autorizados sin ser sancionados. Por este motivo los agentes sociales y el gobierno aceptaron tomar acciones con la finalidad de unificar dichos certificados, asegurándose que las compañías debían estar en regla con todas las instituciones relevantes para poder realizar trabajos.

Posteriormente, con la finalidad de acelerar el otorgamiento del documento y evitar falsificaciones, el procedimiento general y el documento fueron digitalizados.

Puntos críticos y sugerencias para mejorar

El papel que desempeñan las contribuciones principales DURC en relación con la información relevante en caso de desplazamiento, son las siguientes:

- Cumplimiento con las tarifas mínimas de pago: DURC certifica que algunos elementos de las tarifas mínimas de pago (por ejemplo, aquellos intermediados por Casse Edili) están siendo de hecho pagados. Sin embargo, esta información no está siendo compartida a nivel transnacional. Mientras que las compañías son obligadas a declarar los trabajadores no solo al INPS y al INAIL sino también a Casse Edili, DURC es una medida importante para asegurar a los trabajadores de la construcción que se les pague regularmente;
- Cumplimiento con el pago de las contribuciones a la Seguridad Social: DURC garantiza a todos los trabajadores declarados que se les paguen las contribuciones del seguro social de acuerdo con el tiempo de trabajo declarado y hasta tres meses antes de la solicitud.

La plataforma utilizada para el DURC no está actualmente conectada con solicitudes relacionadas con el otorgamiento de la forma A1.

Sin embargo, basado en los logros obtenidos, la información disponible en la base de datos de DURC demostró ser útil para informar a autoridades extranjeras competentes en el cumplimiento de las compañías italianas en el pago de las contribuciones al seguro social, en cuanto a la existencia de la relación de empleo en Italia o para verificar récords de empleos previos de trabajadores desplazados a través de los datos arrojados de pagos de Casse Edili.

A pesar de que el sistema actual no permite determinar la totalidad de los trabajos no declarados, pudiese utilizarse para comparar con otras fuentes de información, tales como:

- Autorizaciones de trabajos otorgados por autoridades locales y ya disponibles en otras bases de datos digitales,

- Valor declarado y tiempo de duración del trabajo

Según lo resaltado en la Cooperation Labs, esta información podría ayudar a detectar cuándo los trabajadores declarados son muy pocos en comparación con la dimensión esperada para la magnitud del trabajo.

De hecho, en el proceso de digitalización de DURC se perdió alguna información relevante. En cuanto al proceso previo, la empresa contratista solicitando el DURC, tuvo que hacer una petición online. Por medio de esta, INAIL, INPS, y Casse Edile pudieron obtener el lugar y el nombre del organismo solicitando el DURC y asimismo obtener la información acerca del lugar en donde los trabajos estaban siendo realizados. Esta información también permitió realizar inspecciones.

Además de esto, sumando los 120 días de validez con los tres meses de solicitud, una compañía puede tener luz verde, aun si las contribuciones no son pagadas por hasta 7 meses. A pesar de los 120 días de validez del DURC que fueron establecidos inicialmente para no imponer excesiva carga administrativa sobre las compañías, esto podría ya no ser el caso, ya que actualmente la verificación del cumplimiento con los pagos se da de una manera automatizada y rápida.

4.3 ACUERDOS TRANSNACIONALES BILATERALES ENTRE ITALIA, ALEMANIA, AUSTRIA Y FRANCIA

Organismos involucrados

Comissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE)-Italia: Organismo coordinador de los fondos sectoriales

Union des Caisses de France BTP (UCF-BTP)-Francia: Organismo coordinador de los fondos sectoriales

Soka Bau-Alemania: Fondo sectorial

Bauarbeiter-Urlaubs - und Abfertigungskass (BUAK) – Austria: Fondo sectorial

Características principales

Esta práctica cubre tres acuerdos bilaterales similares que tomaron lugar entre la CNEC, es decir el cuerpo coordinador del fondo sectorial italiano del sector de la construcción (Casse Edili) e instituciones nacionales similares activas en otros países, tales como Alemania, Austria y Francia.

En todos estos países, empleadores y empleados activos en el sector de la construcción tienen el deber de registrarse en los fondos sectoriales, generalmente manejados por instituciones paritarias. Debido a la fragmentación y temporalidad del empleo en este sector, los empleadores tienen que pagar una parte del salario de los empleados al fondo sectorial. Esto puede llegar al 30% de la nómina y está destinado a cubrir los elementos del salario tales como vacaciones o pagos por condiciones climáticas no favorables, las cuales son parte de las tarifas mínimas de pago en caso de desplazamiento.

De conformidad con los acuerdos, las compañías que desplazan trabajadores entre estos países, están exentas de contribuir con los fondos sectoriales del país anfitrión y pueden continuar con la remuneración a trabajadores desplazados de acuerdo con las disposiciones vigentes del país emisor, y continuar con la contribución al fondo sectorial en el país emisor.

Las compañías que deseen solicitar la exención deben preparar una certificación con: número de registro o código identificando la compañía, lugar donde el trabajador será desplazado, tipo de actividad, nombre del cliente, fecha de inicio y culminación del desplazamiento. La certificación deberá ir acompañada de la lista de trabajadores a ser desplazados y el periodo del desplazamiento de cada uno de ellos.

El fondo sectorial del país emisor verifica el cumplimiento de las compañías solicitantes con los pagos dirigidos al fondo. En caso de un resultado positivo, la solicitud es remitida a la institución del país anfitrión, la cual aprueba la exención e informa a su fondo local.

Esto hace el desplazamiento más fácil para las compañías mientras los trabajadores desplazados no tienen que utilizar los fondos sectoriales en el estado miembro anfitrión para poder recibir el pago intermediado.

En a CNCE, todas las certificaciones y la lista de trabajadores desplazados son archivadas de manera digital y física de acuerdo con la fecha de comunicación.

Los archivos digitales incluyen: nombre de la compañía, provincia de registro, provincia donde el desplazamiento toma lugar, fecha de inicio y finalización del desplazamiento, número de trabajadores desplazados, fecha de comunicación.

La CNCE también produce una síntesis de los datos compartidos con su junta directiva. El flujo de cada uno de los países cubiertos por los acuerdos es mostrado de acuerdo con el porcentaje anual en concordancia con el promedio anual de trabajadores desplazados por zona de construcción de cada provincia italiana.

Soka Bau, la cual posee acuerdos similares con Austria, Bélgica y Dinamarca, verifica la información disponible en desplazamientos con la autoridad de aduanas alemanas, la cual también es notificada de los desplazamientos, y realiza chequeos en las fronteras del país.

Proceso de adopción de la práctica

La práctica surgió debido a las preocupaciones de las compañías en términos de problemas burocráticos que surgían al proveer servicios en el exterior, tales como la dificultad de entender qué reglas aplicaban, y cómo trabajar con los fondos sectoriales extranjeros. En Italia, este fue el caso especialmente de dos compañías grandes que habían contratado trabajos en el exterior y de aquellos activos en zonas transnacionales.

El proceso de adopción fue implementado directamente por la CNCE y las contrapartes nacionales extranjeras. Los fondos locales fueron informados al respecto. Además de esto el Ministerio del Trabajo italiano autorizó los acuerdos, a través de un memorándum de entendimiento firmado en el 2013 por el ministerio, los agentes sociales, y la CNCE.

Expertos de ley de las partes involucradas realizaron un análisis preliminar de las estructuras salariales en los países involucrados, lo cual también es registrado en los acuerdos. El nivel similar general del salario mínimo y de las contribuciones compartidas debido a los fondos sectoriales fue crucial para permitir exenciones para registrarse en el fondo sectorial del país.

Puntos críticos y sugerencias para mejorar

La práctica contribuye a simplificar los procedimientos para desplazamientos, mientras facilita el acceso a información relevante para fondos sectoriales en el estado anfitrión, como los mencionados a continuación.

- **Combatir compañías ficticias:** la información en el lugar de establecimiento de la compañía, y periodos previos de trabajadores desplazados está disponible para el fondo sectorial. Ya que las certificaciones deben incluir los periodos de desplazamiento de cada trabajador, los fraudes realizados al reemplazar trabajadores son fácilmente detectados.
- **Cumplimiento de las tarifas mínimas de pago:** la práctica supera riesgos de no cumplimiento con el pago mínimo de las tarifas. De hecho, las compañías continúan con la contribución con los fondos en el país emisor y a los fondos sectoriales en el país anfitrión son informados cuando hay irregularidades

- en los pagos durante el periodo de desplazamiento. Sin embargo, esta simplificación es posible y recomendable siempre y cuando los niveles de salario mínimo y contribuciones compartidas a los fondos sectoriales sean bastante similares.
- Reducción de carga administrativa en los empleadores: los empleadores no tienen que comunicarse con los fondos en el país anfitrión, pero se comunican con el fondo sectorial en el cual están registrados. La mayoría de la carga de trabajo recae entonces en los fondos más que en los empleadores. Estos también se benefician de la simplificación de las reglas ya que ellos se rigen por las provisiones de salarios aplicables en el país emisor.

En cuanto a los puntos críticos lamentablemente el flujo de datos es bastante “manual”. La información es compartida a través de emails, lo cual demora tanto el proceso de comunicación como el proceso de monitoreo.

El proceso de autorización sería más expedito si se implementara a través de una base de datos que se manejara internamente con la base de datos de los fondos involucrados.

Tal base de datos pudiera compartir la información y autorizar a la compañía automáticamente cuando los pagos son regulares, mientras que podría congelar la solicitud y enviar notificaciones al fondo relevante cuando falten algunos pagos. Esto también podría simplificar los controles ya que toda la información estaría disponible en la base de datos y pudiera ser localizada a través de solicitudes en vez de verificación de emails y archivos de papel. Además de esto, podría ser enriquecida con información proveniente de compañías que registran sus trabajadores desplazados en el fondo sectorial del país anfitrión, optando por no avalar el acuerdo.

5. RUMANIA

5.1 REGISTRO DE EMPLEADOS EN RUMANIA (REVISAL)

Agentes involucrados

Inspección del trabajo-Rumania: Inspección del trabajo

Oficina Nacional de Seguimiento-Rumania: Oficina de seguimiento Características principales

Cualquier empleador establecido en Rumania está obligado por ley a crear y remitir a la inspección territorial del trabajo (ITM) un registro de sus empleados. Además, este debe ser divulgado para los inspectores del trabajo bajo su solicitud. En caso de no cumplimiento, las multas administrativas pueden alcanzar los 8.000 ley (casi €2000).

Las multas serán más altas si el no cumplimiento involucra a los trabajadores desplazados. La lista podrá ser emitida online en la plataforma de "revisión", también a través de un intermediario autorizado o enviado en formato electrónico (como CD o pendrive):

Los empleadores deben comunicar:

- La contratación de cada empleado
- La suspensión del contrato y su causa
- Fecha de terminación del contrato individual de empleo
- Periodo del desplazamiento y el nombre del empleador en caso de trabajadores desplazados
- Cualquier cambio de los datos mencionados anteriormente

Para cada empleado, el registro debe incluir:

- Nombre, código personal de identificación – CNP, ciudadanía y país de origen;
- Título/ocupación de acuerdo con la Clasificación De Ocupaciones en Rumania (COR) u otras regulaciones;
- Tipo de contrato de empleo individual;
- Tiempo de trabajo estándar y su distribución.

A este respecto, es importante resaltar que los empleadores deben entregar copias de la información declarada en el registro de los empleados relevantes, si estos últimos lo requieren. Los empleadores registrados por primera vez, deben proporcionar una copia del certificado de Registro mercantil, una copia de la declaración de impuestos, y una copia del documento de identidad de cada empleador.

El empleador también está obligado a pasar por escrito a la ITM la terminación de un contrato de servicio. Esta información debe ser notificada dentro de los 3 días laborales siguientes a la fecha de finalización

En particular, toda la información es digitalizada en la base de datos REVISAL. La base de datos también incluye información sobre empleados autónomos y trabajadores desplazados a Rumania.

La Oficina de Seguimiento usa regularmente la base de datos para responder solicitudes de otras oficinas de seguimiento extranjeras en cuanto al desplazamiento de trabajadores.

Proceso de adopción de la práctica

Según lo resaltado por Latina durante el segundo Cooperation Lab, en Rumania existe una sólida base de datos de irregularidades en cuanto al desplazamiento. El registro REVISAL representa un sorprendente intento para detectar irregularidades, mediante la inclusión de información de relaciones de empleo y desplazamiento de trabajadores ocurrido en Rumania. El registro fue gradualmente implementado para publicar su versión actual en noviembre de 2016.

Puntos críticos y sugerencias para mejorar

REVISAL es un registro digital que puede ser muy útil para proveer información a autoridades extranjeras sobre trabajadores desplazados al exterior. Los resultados principales en esta práctica son:

- **Combatir compañías ficticias:** el registro puede ayudar a identificar velozmente la existencia y duración de una relación de empleo en Rumania. Puede indirectamente ayudar a detectar compañías ficticias ya que los datos de identificación de la compañía proveen detalles del registro en el Registro de Comercio de la empresa;
- **Cumplimiento con las tarifas mínimas de pago:** REVISAL puede ayudar a identificar las tarifas mínimas de pago hasta cierto punto. La información sobre la ocupación de trabajadores es relevante para definir qué nivel salarial debe ser aplicado en el país anfitrión y puede ser divulgada a las autoridades en el país anfitrión siguiendo una solicitud de información.

Los puntos críticos mencionan retrasos en la actualización del sistema, que implicaba la imposibilidad de los empleadores para modificar la información relevante. Esto incluía, por ejemplo, la modificación de la ocupación de los empleados de acuerdo con los cambios recientes en la Clasificación de ocupaciones en Rumania (COR). Además, como lo señalado por Latina durante la tercera Cooperation Lab, los datos de REVISAL no son comparados a nivel nacional con aquellos de otros oficios con información relevante ni con instituciones paritarias, especialmente la Agencia Antifraudes (ANAF). Por ende, mientras es usada ampliamente para intercambio de información transnacional, su potencial a nivel nacional no está siendo aprovechado.

Finalmente, ya que cubre información administrativa, no detecta declaraciones falsas en cuanto a las relaciones de empleo, como las relaciones ficticias de empleo autónomo.

6. ESPAÑA

6.1 ACUERDO PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y COOPERACIÓN ENTRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO ESPAÑOLA Y SEGURIDAD SOCIAL Y LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE PORTUGAL

Agentes involucrados

Inspección de Trabajo y Seguridad Social – España: Inspección del Trabajo

Autoridad para condiciones laborales – Portugal: Inspección del Trabajo

Características principales

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 la Inspección de trabajo identificar claramente los puntos de contacto para solicitudes de cooperación, tanto a nivel nacional como a nivel regional. Respectivamente, cuando una Inspección de Trabajo de España o Portugal toma medidas que afectan a compañías o trabajadores desplazados de España o Portugal, puede obtener rápidamente la información necesaria para verificar si la legislación del empleo está siendo respetada. Generalmente esta información está relacionada con accidentes de trabajo ocurridos en el país donde los trabajadores son desplazados, pero también pueden estar relacionadas con otras dimensiones, tales como salario, u horas de trabajo.

Es importante mencionar que las solicitudes de cooperación no están estrictamente limitadas al intercambio de información. Ellas también pueden implicar la implementación de actividades de investigación y verificación en el otro país, como inspecciones conjuntas. Como es señalado por la inspección de trabajo que fue entrevistada como parte de las actividades de POST-LAB, este aspecto contribuye a mejorar la eficiencia. Para asegurar el correcto funcionamiento del acuerdo, fue creada la Comisión de Monitoreo Conjunta que se reúne periódicamente. Además, en el ámbito de este acuerdo, fueron lanzadas campañas para prevenir accidentes ocupacionales, tanto en el sector de la agricultura como en el sector de la construcción.

Durante el 2008, 2009 y 2010, los agentes sociales más representativos en el sector de la construcción en España y Portugal fueron invitados a reuniones que fueron sostenidas previamente a la reunión de la Comisión de Monitoreo. En esta última participaron los agentes sociales que fue celebrada el 9 de febrero de 2010.

Desde esta fecha, sin embargo, los agentes sociales de los dos países no han sido convocados nuevamente a ninguna reunión nueva previa a la reunión de la Comisión.

En cuanto a la información creada y compartida de esta práctica, es importante mencionar que las Inspecciones de Trabajo comparten información en vais temas incluyendo cambios en la legislación del trabajo, organización y funcionamiento en las inspecciones de trabajo en ambos países y acciones innovadoras a desarrollar.

En cuanto al acuerdo, las reuniones tienen lugar cada seis meses. La cooperación está estructurada de acuerdo con los siguientes pasos:

- Comunicación previa para definir el plan de trabajo;

- Intervención de agentes sociales españoles
- Participación en proyectos, como “Vademecum”, el cual desarrolló un “diccionario” para guiar las inspecciones

Proceso de adopción de la práctica

El acuerdo transnacional fue firmado en Madrid el 3 de febrero del 2003. La idea era articular mecanismos de comunicación entre las dos inspecciones para mantener una relación fluida y ágil, ambos a nivel central y entre los servicios de inspección regional operando en ambos lados de la frontera. La firma de este acuerdo fue considerada como la mejor manera de diseñar y organizar coherentemente las actividades sucesivas. Fue precedida por una declaración conjunta sobre cooperación y asistencia técnica en temas laborales y sociales, firmada el 30 de noviembre de 1998 entre los Ministerios del Trabajo Portugués y Español y por un Protocolo de Cooperación y Asistencia Técnica en Temas laborales y Sociales, firmado el 2 de octubre de 2002. Este Protocolo contemplo un programa de actividades para el año 2003, que incluyó cooperación e intercambio de información entre inspecciones de trabajo de ambos países. Como resultado de estos contactos, ambos ministerios e inspecciones de trabajo consideraron la necesidad de elaborar una herramienta que permitiera un intercambio permanente de información, con la finalidad de obtener un flujo intenso de trabajadores transnacionales entre los dos países.

Puntos críticos y sugerencias para mejorar

La práctica se muestra prometedora como un caso de cooperación transnacional entre inspecciones del trabajo. Actividades conjuntas y procesos continuos de intercambio de información pueden ayudar a perfeccionar el monitoreo de situaciones transnacionales en una manera transversal para la necesidad de intercambio de información para garantizar el cumplimiento de las reglas con los trabajadores desplazados. Es importante destacar, como surgido durante la Cooperation Lab, la inspección de trabajo española está reforzando el intercambio de información con las inspecciones de otros países. Han sido recientemente establecidos Acuerdos con Rumania, Francia y Polonia para apoyar el intercambio de información cubriendo: establecimiento de la compañía, relaciones de empleo y salario, amparo de seguridad social.

Desde el punto de vista de ambas organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales – existe un compromiso que este acuerdo pudiera tener aún más impacto si los sindicatos y las organizaciones de empleadores de ambos países estuviesen involucradas activamente.

De igual forma, debido a los temas que se tocaron en estos acuerdos, es considerado necesario que al menos las reuniones previas a la reunión formal de las comisiones de monitoreo, la cuales fueron interrumpidas en el 2010, sean retomadas.

6.2 TARJETA PROFESIONAL DE CONSTRUCCIÓN (TPC)

Agentes involucrados

Fundación Laboral de la Construcción (FLC) - España: Institución sectorial paritaria

Confederación Nacional de la Construcción (CNC) – España: Organización de empleadores

Comisiones Obreras (CCOO) construcción y servicios España: Sindicato

Unión General de Trabajadores, Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA – UGT) – España: Sindicato

Características principales

La TPC es una tarjeta que se aplica de manera voluntaria a cualquier trabajador nacional y extranjero incorporado en un acuerdo colectivo cubriendo el sector de la construcción y manejado por el organismo de formación profesional paritario, la FLC. La TPC también incluye personas autónomas y trabajadores de agencias temporales, pero no trabajadores desplazados.

La principal tarea de la tarjeta es asegurar que los trabajadores estén entrenados adecuadamente en cuanto al tema de salud y seguridad, siguiendo las inquietudes de los trabajadores, se les otorgaron certificados falsos de asistencia a cursos sobre este tema.

La tarjea también funciona como una herramienta destinada a mejorar la posibilidad de empleo para los trabadores en el sector.

Cuando se solicita la TPC, los trabajadores de la construcción deberán enviar toda su documentación oficial que demuestre la formación que han realizado, los centros donde han completado la formación, los contenidos de la formación, las horas etc. FLC está a cargo de verificar y validar estos datos relativos a la formación.

Con este objetivo un proceso de acreditación de centros de formación fue implementado. Los trabajadores deberán realizar la formación solo en centros acreditados para que dicha formación sea válida. La FLC monitorea estos centros para comprobar el cumplimiento de los requisitos para la acreditación. La formación realizada en el extranjero no será válida.

Para poder solicitar y subsecuentemente obtener la tarjeta (TPC), los trabajadores necesitan haber trabajado al menos un mes en los últimos cinco años, y tener una formación mínima en prevención de riesgos laborales. La formación mínima en prevención de riesgos laborales está prevista en el convenio colectivo de la construcción por un mínimo de duración de 8 horas. Los documentos principales que presentar para obtener la TPC son:

- Identificación o tarjeta de residencia;
- Reporte de registros previos de seguridad social, otorgados como mínimo 90 días antes de que la tarjeta sea solicitada;
- Todos los diplomas de formación en original y copia;
- Categoría profesional y experiencia sectorial a través de nóminas de pago para poder acreditar los trabajos que han realizado a través de su carrera profesional

Esta información se convierte en parte del currículum del trabajador luego de la verificación por la FLC.

La tarjeta permite al trabajador agregar toda la información relativa a estos aspectos. Por ende, es un documento que garantiza la profesionalidad del trabajador.

La información almacenada estará disponible directamente al utilizar la tarjeta gracias a un código personal.

Proceso de adopción de la práctica

La tarjeta profesional de la construcción (TPC) fue implementada conforme al convenio de la construcción general (2007) y ley 32/2006 el 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Las partes firmantes son la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) por el lado de los empleadores, CCOO de Construcción y Servicios y Federación de la Industria, Construcción y Agricultura de UGT

(FICA- UGT) por el lado de los trabajadores. Las partes firmantes señalaron a la FLC como el cuerpo técnico responsable de manejar la tarjeta

Para poder regular las TPC, los agentes sociales estuvieron de acuerdo en: (i) La formación básica necesaria en el campo de la construcción, sobre prevención de riesgos laborales; y (ii) cómo organizar y reconocer la experiencia laboral en el sector (es decir la categoría profesional).

Puntos críticos y sugerencias para mejorar

La tarjeta parece haber incrementado la confianza sobre la información en cuanto a la participación en formación en salud y seguridad en el trabajo.

Antes de la existencia de esta tarjeta, las compañías, en su mayoría, debían formar a los trabajadores desde cero, aun si ellos ya tenían formación previa, lo cual requería tiempo y dinero.

A través de la validación de la formación, el sistema les ha permitido a los trabajadores recibir más y mejor formación en el sector de la construcción.

También certifica la experiencia de los empleados, contribuyendo con el funcionamiento del mercado laboral y apoyando la empleabilidad de los trabajadores. Esto es un resultado sorprendente, tomando en consideración que ellos posiblemente no poseen las habilidades de escribir de modo correcto un buen currículum, y que la tarjeta hace esta información fácilmente accesible.

La debilidad principal de la TPC es que no es obligatoria. Fue declarada como no obligatoria por la Corte Laboral deteniendo la obligación de presentarla para poder participar en trabajos de construcción. La sentencia en parte dio la razón a los sindicatos ELA y CIG, las cuales representan a trabajadores del país vasco y Galicia, respectivamente. Estos sindicatos no forman parte del convenio general de la construcción, y impugnaron la obligación de tener la tarjeta de acuerdo con su representatividad a nivel regional.

Hasta ahora, la tarjeta no es relevante en caso de desplazamiento debido a sus objetivos diferentes establecidos por agentes sociales, y por la falta de competencia en el área por FLC.

Sin embargo, la idea de incluir en una tarjeta de empleo los registros, habilidades del trabajador y participación en cursos en el área de salud y seguridad en el trabajo, se muestra interesante al compararse con la tarjeta de identificación francesa y el sistema para registrar empleados adoptados por los sitios de construcción de la EXPO descritos en esta guía.

La disponibilidad de tal información en tarjetas dirigidas a combatir el trabajo no declarado y el desplazamiento irregular podría ayudar a identificar si el trabajador está normalmente en un país, el nivel mínimo de pago que debería aplicarse de acuerdo con el nivel de las habilidades del trabajador, y el cumplimiento de reglas en salud y seguridad

7. CONCLUSIONES

El proyecto Post-lab, a través de sus actividades de investigación llevadas a cabo en 4 países formando parte del estudio, ha señalado los problemas principales relacionados a la correcta aplicación de la Directiva 96/71/EC y de la Regulación (EC) 883/2004 Del análisis de la temporalidad del desplazamiento y del cumplimiento de las tarifas mínimas de pago y de las contribuciones a la Seguridad Social al país anfitrión, dos grupos principales de prácticas fraudulentas han surgido: el uso de compañías ficticias con la intención de beneficiarse de paga inferior y contribuciones a la Seguridad Social a nivel sectorial, por lo tanto provocando un costo ventajoso en contra de los niveles a ser cumplidos en el país emisor; y el no cumplimiento con los niveles mínimos establecidos como en la mencionada anteriormente Directiva 96/71/EC. El trabajo de investigación fue entonces conducido con el objetivo de contrastar tales prácticas fraudulentas a través de patrones de cooperación entre sindicatos y organizaciones de empleadores del sector de la construcción, por una parte, y las inspecciones de trabajo, por otro.

Estas “mejores” prácticas resultaron ser aplicables tanto a nivel nacional y dentro de un contexto internacional. Investigaciones sobre comportamientos encabezando un riesgo de fraude son comúnmente conectadas con los fallos para suministrar la declaración relevante a las autoridades que se encargan de monitorear el cumplimiento de las compañías con procedimientos administrativos, o debido a la falta de información, la cual surge del desplazamiento mismo. En estos casos la cooperación internacional entre varias organizaciones tales como las inspecciones de trabajo, cuerpos pertenecientes a los sindicatos, o los mismos agentes sociales pueden hacer posible identificar y combatir tales acciones ilegales.

Con este fin, es de gran importancia habilitar acceso a información vital, tal como el lugar donde la compañía se supone que realiza sus actividades, el tipo de tareas que serán llevadas a cabo, y la cualificación del trabajador. Todo esto con la finalidad de hacer posible obtener más información de la compañía involucrada, si está cumpliendo con contribuciones a la Seguridad Social en el país emisor, y si está aplicando el nivel salarial apropiado a los trabajadores, de acuerdo con los niveles establecidos en el país emisor.

Cada país donde la actividad de investigación del proyecto Post-lab fue desarrollado está encabezado por un set de prácticas para combatir tales comportamientos fraudulentos, utilizando diferentes metodologías para obtener información que pudiera ser relevante para luchar en contra de las actividades de trabajo no declaradas.

Como mencionado previamente, las prácticas llevadas a cabo en Italia, España, Francia, y Rumania tomaron la forma de acuerdos internacionales, códigos, y procedimiento de intercambio de información, también basadas en el uso de nuevas habilidades, las cuales describen una imagen general mucho más compleja.

En la mayoría de las prácticas, el rol llevado a cabo por los agentes sociales ha sido crucial no solo por su implementación real sino también por exponer una práctica útil para la definición de procedimientos efectivos para combatir el fraude.

Las circunstancias que despertaron las inquietudes dentro de los agentes sociales son las mismas en todos los países involucrados: el riesgo de competencia social desleal. Italia y Francia encabezan la presencia de los cuerpos “intermediarios” tales como los fondos sectoriales trabajando con elementos salariales intermediarios. Con la finalidad de pagar contribuciones específicas para cada sector, las compañías de la construcción deberán registrarse en estos organismos, los cuales, en su momento oportuno tienen la responsabilidad de verificar el cumplimiento de las compañías con tales obligaciones. La presencia de estos organismos ha permitido tomar acciones más vigorosas y específicas. Instituciones bilaterales encontradas en España y Rumania tienen funciones diferentes.

Las diferentes prácticas resaltadas en los 4 países involucrados permiten la posibilidad de reflejar la implementación de cada una de estas prácticas seleccionadas en los paises participantes.

La característica específica del caso italiano está representado por los acuerdos internacionales mencionados anteriormente en conjunto con Francia, Austria, y Alemania, manejada por instituciones bilaterales (CNCE, UCF-BTP, SOKA BAU, y BUAK). Estos acuerdos hacen posible obtener más información de la compañía que desplaza

trabajadores a algunos de esos países, suministrando información veraz sobre la ubicación de los sitios de construcción, los detalles de la compañía, el tipo de trabajo, y los trabajadores desplazados. Todo esto se realiza gracias a las comparaciones entre los pagos varios y las contribuciones a la Seguridad Social de los países involucrados asegurando igualdad de trato. Estos acuerdos facilitan los chequeos administrativos en el cumplimiento de las compañías con la legislación aplicable, así como también el desplazamiento mismo ya que las compañías no correrán más el riesgo de ser solicitadas que paguen dos veces por las mismas obligaciones. A través de tales acuerdos, la obligación de las compañías de pagar contribuciones al seguro social, se mantienen conectadas con el país emisor, el cual está a cargo de proveer la información al país emisor y de realizar las acciones de monitoreo. De igual forma, gracias a la investigación conducida previamente a la finalización de estos acuerdos, el país anfitrión tendrá la posibilidad de asegurar que el nivel mínimo salarial está siendo respetado.

En Francia, en virtud de la ley de Macron, la tarjeta de identificación – la cual después de un periodo de prueba, se convirtió en obligatoria en marzo de 2017 para todas las compañías que desplazan trabajadores a Francia – se recauda información preliminar de las compañías, trabajadores desplazados, condiciones laborales. Esta información está disponible para 500.000 compañías. La tarjeta está manejada por la UCF una institución paritaria que tiene la responsabilidad de verificar la información proporcionada. Esta herramienta es muy útil ya que está conectada estrechamente al contrato de empleo en relación con el cual está aplicado. Eso significa que la tarjeta de identificación deja de ser válida una vez que finaliza el contrato.

En Rumania, el sistema Revisal, el cual es manejado por ITM, está basado en patrones de cooperación involucrando varias inspecciones, brindando la información necesaria para entender de una manera más explícita los casos de desplazamiento de trabajadores provenientes de Rumania. Más específicamente, la base de datos contiene información de compañías, la cual es realizada por los empleadores al registrar a sus empleados. Revisal está destinada a combatir el trabajo no declarado a través del intercambio de información sobre trabajadores desplazados con otros países.

En Italia y España, por otra parte, las actividades de inspección tienen una finalidad más específica, ligada a las necesidades desde el contexto nacional.

En España, el acuerdo entre la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de España y su contraparte portuguesa, trabajando en conjunto desde el 2013, permite realizar acciones más directas las cuales simplifican la cooperación entre las dos autoridades con la finalidad de asegurar el cumplimiento en su totalidad de las reglas de desplazamiento y con las tarifas salariales aplicables en ambos países.

En Italia, por otra parte, el contrato colectivo descentralizado en Lombardía, en consideración con los trabajos de la construcción para la EXPO MILANO 2015, encabezó un patrón de acuerdos involucrando a los agentes sociales, y autoridades locales, gracias a la cooperación con el Fondo Paritario territorial, (Casse Edile) y la Prefectura de Milán.

España, nuevamente, encabeza una práctica específica, producto de la necesidad a nivel nacional de establecer reglas sobre la formación apropiada para trabajadores de la construcción, a ser completados en los centros acreditados por el sistema: TPC, la cual es manejada por la FLC, un organismo paritario encargado de formar a los trabajadores del sector de la construcción. TPC ha demostrado ser una herramienta útil para prevenir el fraude mediante el reconocimiento del nivel de cualificación de los trabajadores, formación y capacidad de ser empleados, haciendo posible identificar el nivel correcto de salario para su rol de trabajo dentro de la compañía.

El sistema derivado para el análisis de las prácticas en el sector de la construcción, adoptado en los países desarrollado en el proyecto Post-Lab, contribuyó a entender de una mejor manera las acciones necesarias para combatir el desplazamiento ilegal. Las prácticas descritas en el contexto de este proyecto de hecho sugieren maneras de ejecución que aseguran, al mismo tiempo, la disponibilidad de la información necesaria y su intercambio con el fin de reforzar las provisiones legislativas.

Mediante la observación de las prácticas implementadas en Italia, Francia, Rumania y España en su totalidad – lo que hace posible entender que para que el sistema de monitoreo de las inspecciones funcione adecuadamente, es fundamental poseer una fuente fiable de información antes de entrar al país anfitrión para realizar algún trabajo. Por esta razón, las iniciativas descritas en el proyecto Post-Lab, las cuales implementan un número de (a veces fragmentado) acciones, resultaron ser muy útiles para ampliar y perfeccionar las prácticas descritas.