



**2016/0070(COD)**

8.3.2017

# **ENMIENDAS**

## **24 - 255**

**Proyecto de informe**  
**Elisabeth Morin-Chartier, Agnes Jongerius**  
(PE582.163v01-00)

Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

Propuesta de Directiva  
(COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))



**Enmienda 24**  
**Michaela Šojdrová**

**Proyecto de Resolución legislativa**  
**Visto 2**

*Proyecto de Resolución legislativa*

– Vistos el artículo 294, apartado 2, y los artículos 53, apartado 1, y 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C8-0114-2016),

*Enmienda*

– Vistos el artículo 294, apartado 2, y los artículos 53, apartado 1, **56** y 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C8-0114-2016),

Or. en

**Enmienda 25**  
**Eduard Kukan**

**Proyecto de Resolución legislativa**  
**Visto 2**

*Proyecto de Resolución legislativa*

– Vistos el artículo 294, apartado 2, y los artículos 53, apartado 1, y 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C8-0114-2016),

*Enmienda*

– Vistos el artículo 294, apartado 2, y los artículos 53, apartado 1, **56** y 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C8-0114-2016),

Or. en

**Enmienda 26**  
**Ádám Kósa, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tókécs, Pál Csáky**

**Proyecto de Resolución legislativa**  
**Visto 2**

*Proyecto de Resolución legislativa*

– Vistos el artículo 294, apartado 2, y los artículos **53, apartado 1**, y 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C8-0114-2016),

*Enmienda*

– Vistos el artículo 294, apartado 2, y los artículos **54, 56** y 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C8-0114-2016),

Or. en

*Justificación*

*El artículo 53, apartado 1, del TFUE hace referencia a la actividad por cuenta propia, lo que no tiene relevancia jurídica a la hora de regular el desplazamiento de trabajadores (que son empleados de una empresa emisora) de un Estado miembro a una empresa de acogida en el Estado miembro de acogida.*

**Enmienda 27**

**Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli**

**Propuesta de Directiva**

**Visto 2**

*Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo 53, apartado 1, y su artículo **62**,

*Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 53, apartado 1, **su artículo 62, su artículo 151** y su artículo **153, apartado 1, letras a) y letra b)**,

Or. it

**Enmienda 28**

**Marita Ulvskog**

**Propuesta de Directiva**

**Visto 2**

*Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo

*Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 53, apartado 1, **y sus artículos 62,**

53, apartado 1, y *sus artículos* 62,

*151 y 153, apartado 1, letra a) y letra b),*

Or. en

### **Enmienda 29**

**Terry Reintke, Karima Delli**  
en nombre del Grupo Verts/ALE

### **Propuesta de Directiva**

#### **Visto 2**

#### *Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo 53, apartado 1, y su artículo 62,

#### *Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo **46**, *su artículo* 53, apartado 1, su artículo 62 y *su artículo 153, apartado 1, letra a) y letra b),*

Or. en

#### *Justificación*

*El objetivo de la Directiva es lograr un equilibrio entre la libre circulación de servicios y los derechos de los trabajadores que se desplazan para prestar estos servicios. Para equilibrar ambos objetivos, es importante ampliar la base jurídica añadiendo tanto la libre circulación de los trabajadores como los artículos relativos a la política social.*

### **Enmienda 30**

**Rina Ronja Kari, Patrick Le Hyaric, Thomas Händel, Paloma López Bermejo, Kostadinka Kuneva**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Visto 2**

#### *Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo 53, apartado 1, y *su artículo* 62,

#### *Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 53, apartado 1, y *sus artículos* 62, **151 y 153,**

Or. en

**Enmienda 31**  
**Anthea McIntyre, Arne Gericke, Richard Sulík**

**Propuesta de Directiva**  
**Visto 2**

*Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo 53, apartado 1, y *su artículo 62*,

*Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 53, apartado 1, y *sus artículos 56 y 62*,

Or. en

**Enmienda 32**  
**Eduard Kukan**

**Propuesta de Directiva**  
**Visto 2**

*Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo 53, apartado 1, y su artículo 62,

*Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 53, apartado 1, y *sus artículos 56 y 62*,

Or. en

**Enmienda 33**  
**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva**  
**Visto 2**

*Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo 53, apartado 1, y su artículo 62,

*Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 53, apartado 1, y *sus artículos 56 y 62*,

Or. en

**Enmienda 34**  
**Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon**

**Propuesta de Directiva**  
**Visto 2**

*Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo 53, apartado 1, y su artículo 62,

*Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 53, apartado 1, y *sus artículos 56 y 62*,

Or. en

**Enmienda 35**  
**Michaela Šojdrová**

**Propuesta de Directiva**  
**Visto 2**

*Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo 53, apartado 1, y su artículo 62,

*Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 53, apartado 1, y *sus artículos 56 y 62*,

Or. en

*Justificación*

*El artículo 56 del TFUE subraya el principio de que las restricciones a la libre prestación de servicios se han de prohibir y deben ser excepcionales. Se trata de un principio fundamental que prevalece sobre todas las propuestas en el marco de la revisión de la Directiva que puedan restringir la prestación de servicios y, por tanto, conviene mencionarlo explícitamente.*

**Enmienda 36**  
**Martina Dlabajová, Jasenko Selimovic, Renate Weber, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva**  
**Visto 3**

*Texto de la Comisión*

Previa transmisión del proyecto de acto

AM\1119570ES.docx

*Enmienda*

Previa transmisión del proyecto de acto

7/138

PE601.026v02-00

legislativo a los Parlamentos nacionales,

legislativo a los Parlamentos nacionales y *los subsiguientes once dictámenes motivados de los Parlamentos nacionales en los que se objeta la propuesta de la Comisión por razones de subsidiariedad,*

Or. en

**Enmienda 37**  
**Eduard Kukan**

**Propuesta de Directiva**  
**Visto 3**

*Texto de la Comisión*

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

*Enmienda*

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales y *a raíz de los once dictámenes motivados de los Parlamentos nacionales en los que se objeta la propuesta de la Comisión,*

Or. en

**Enmienda 38**  
**Anthea McIntyre, Arne Gericke, Anders Primdahl Vistisen, Richard Sulík**

**Propuesta de Directiva**  
**Visto 3**

*Texto de la Comisión*

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

*Enmienda*

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales y *los subsiguientes once dictámenes motivados de los Parlamentos nacionales,*

Or. en

**Enmienda 39**  
**Csaba Sógor**

**Propuesta de Directiva**



### Visto 3 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***Vistos los dictámenes motivados de los Parlamentos nacionales de Bulgaria, Croacia, la República Checa, Dinamarca, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Rumanía y Eslovaquia sobre la propuesta de la Comisión Europea,***

Or. en

*Justificación*

*Dado el gran número de Estados miembros que han manifestado su inquietud ante la finalidad y los medios para lograr los objetivos determinados, deberían abordarse las preocupaciones expuestas en los dictámenes motivados de los Parlamentos nacionales en los que se objeta la propuesta de la Comisión por razones de subsidiariedad.*

### **Enmienda 40**

**Anthea McIntyre, Arne Gericke, Richard Sulík**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Visto 4**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***Visto*** el dictamen del Comité Económico y Social Europeo<sup>5</sup>,

***Vistos*** el dictamen y ***la enmienda a la totalidad*** del Comité Económico y Social Europeo<sup>5</sup>,

---

<sup>5</sup> DO C., p..

---

<sup>5</sup> DO C., p..

Or. en

### **Enmienda 41**

**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Mircea Diaconu**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Visto 4**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**Visto** el dictamen del Comité Económico y Social Europeo<sup>5</sup>,

---

<sup>5</sup> DO C., p..

**Vistos** el dictamen del Comité Económico y Social Europeo<sup>5</sup> y **su enmienda a la totalidad**,

---

<sup>5</sup> DO C., p..

Or. en

#### **Enmienda 42**

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Richard Sulík, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Krzysztof Hetman, Janusz Lewandowski**

#### **Propuesta de Directiva**

##### **Visto 4**

###### *Texto de la Comisión*

**Visto** el dictamen del Comité Económico y Social Europeo<sup>5</sup>,

---

<sup>5</sup> DO C., p..

###### *Enmienda*

**Vistos** el dictamen del Comité Económico y Social Europeo y **la enmienda a la totalidad**,

---

<sup>5</sup> DO C., p..

Or. en

#### **Enmienda 43**

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Richard Sulík, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Gunnar Hökmark, Christofer Fjellner, Krišjānis Kariņš, Krzysztof Hetman, Janusz Lewandowski**

#### **Propuesta de Directiva**

##### **Visto 4 bis (nuevo)**

###### *Texto de la Comisión*

###### *Enmienda*

**Vistos los dictámenes motivados de los Parlamentos nacionales de once Estados miembros en los que se objeta la propuesta de la Comisión por razones de subsidiariedad**,

Or. en

#### **Enmienda 44**

**Ádám Kósa, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Pál Csáky**

#### **Propuesta de Directiva**

**Visto 4 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***Vistos los dictámenes motivados de los Parlamentos nacionales de once Estados miembros en los que se objeta la propuesta de la Comisión por razones de subsidiariedad,***

Or. en

#### *Justificación*

*Dado el gran número de Estados miembros que han manifestado su preocupación ante el objetivo principal de la propuesta de la Comisión, así como los medios que pretende emplear y su justificación, los argumentos de estos once Estados miembros no se pueden pasar por alto y la propuesta debe fundamentarse debidamente en hechos sólidos y en la jurisprudencia y no en supuestos y en una interpretación vaga.*

#### **Enmienda 45**

**João Pimenta Lopes**

#### **Propuesta de Directiva**

**Considerando 1**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los***

***suprimido***

*trabajadores.*

Or. pt

#### **Enmienda 46**

**Dominique Martin, Joëlle Mélin, Mara Bizzotto**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 1**

##### *Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). ***La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.***

##### *Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

Or. fr

#### **Enmienda 47**

**Ádám Kósa, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Pál Csáky**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 1**

##### *Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los

##### *Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de ***reforzar la cohesión social entre los Estados miembros*** y garantizar la igualdad

derechos de los trabajadores.

de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores. ***Ni los salarios ni el acceso al capital por sí solos se pueden considerar competencia desleal.***

Or. en

## **Enmienda 48**

**Terry Reintke, Karima Delli**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 1**

##### *Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

##### *Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) ***y, por tanto, deben constituir conjuntamente la base jurídica para la presente Directiva.*** La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y ***luchar contra la competencia desleal, y de garantizar*** el respeto de los derechos de los trabajadores ***y la mejora del entorno de trabajo y de las condiciones laborales.***

Or. en

##### *Justificación*

*El doble fundamento jurídico confirma que esta Directiva se ha de interpretar no solo como un instrumento para el mercado interior, sino también como un instrumento para la protección de los trabajadores.*

## **Enmienda 49**

**Sven Schulze, Thomas Mann, Dieter-Lebrecht Koch, Markus Ferber, Markus Pieper**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 1**

*Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

*Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) **y son esenciales para el funcionamiento del mercado interior**. La Unión desarrolla estos principios en profundidad **para fomentar la cohesión social entre los Estados miembros** con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Or. de

**Enmienda 50**  
**Michaela Šojdrová, Heinz K. Becker**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 1**

*Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

*Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas **y luchar contra las prácticas ilícitas, así como garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y la mejora de las condiciones laborales**.

Or. en

## Justificación

*El concepto de dumping social no es aplicable al mercado único y solo se puede usar como argumento para determinados Estados miembros. En su lugar, debería disponerse claramente la lucha contra todas las formas de competencia ilícita como una de las metas, ya que, a diferencia del dumping social, este término incluye todas las formas de elusión. Además, la mejora de las condiciones laborales también debería ser una de las metas directas en lugar de un pretexto para limitar las ventajas competitivas de determinados Estados miembros.*

### Enmienda 51

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Krzysztof Hetman, Janusz Lewandowski**

#### Propuesta de Directiva

##### Considerando 1

###### *Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

###### *Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de ***reforzar la cohesión social entre los Estados miembros*** y garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Or. en

### Enmienda 52

**Rina Ronja Kari, Thomas Händel, Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, Tania González Peñas, Lynn Boylan**

#### Propuesta de Directiva

##### Considerando 1

###### *Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento

###### *Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento

y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar **la igualdad de condiciones para todas las empresas** y el respeto de los derechos de los trabajadores.

y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar **un entorno empresarial justo, así como** el respeto de los derechos de los trabajadores **y la mejora de las condiciones laborales**.

Or. en

### **Enmienda 53** **Csaba Sógor**

#### **Propuesta de Directiva** **Considerando 1**

##### *Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

##### *Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de **luchar contra la competencia ilícita** y garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Or. en

##### *Justificación*

*La finalidad de todo acto jurídico relativo a la libertad de prestación de servicios debería ser la lucha contra la competencia ilícita y no la disminución de la competitividad de determinados proveedores de servicios.*

### **Enmienda 54** **Eduard Kukan**



**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 1**

*Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

*Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas, ***luchar contra las prácticas ilícitas y garantizar*** el respeto de los derechos de los trabajadores.

Or. en

**Enmienda 55**  
**Arne Gericke**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 1**

*Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y ***el respeto de los derechos de los trabajadores.***

*Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y ***la lucha contra la competencia desleal.***

Or. de

**Enmienda 56**  
**Siôn Simon, Alex Mayer**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 1**

*Texto de la Comisión*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

*Enmienda*

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores. ***Se necesitan esfuerzos encaminados a la coordinación y la convergencia al alza de las normas sociales.***

Or. en

**Enmienda 57**  
**Terry Reintke, Karima Delli**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 1 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(1 bis) La libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión ha de estar garantizada y conllevar la supresión de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros con respecto al empleo, la remuneración y otras condiciones de empleo y trabajo.***

Or. en

*Justificación*

*El objetivo de la Directiva es lograr un equilibrio entre la libre circulación de servicios y los derechos de los trabajadores que se desplazan para prestar estos servicios. Por tanto, parece*

*importante citar el artículo 45 del TFUE sobre la libre circulación de trabajadores.*

**Enmienda 58**

**Ádám Kósa, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Pál Csáky**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 1 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(1 bis) A la hora de calcular la duración del desplazamiento, el mismo desplazamiento dentro del mismo contrato celebrado por la empresa a que se hace referencia en el artículo 1, apartado 1, debe identificarse como un desplazamiento.*

Or. en

**Enmienda 59**

**Sven Schulze, Thomas Mann, Dieter-Lebrecht Koch, Markus Ferber, Markus Pieper**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 1 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(1 bis) El artículo 153, apartado 5, del TFUE excluye disposiciones relativas a las remuneraciones por parte de la Unión.*

Or. de

**Enmienda 60**

**Ádám Kósa, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Pál Csáky**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 1 ter (nuevo)**

*(1 ter) A la hora de evaluar el lugar de trabajo a efectos de la duración del desplazamiento en relación con la sustitución, el lugar de trabajo ha de considerarse como el mismo lugar de trabajo al que se haya desplazado al trabajador para ocupar el mismo puesto de trabajo y desempeñar las mismas funciones.*

Or. en

**Enmienda 61**

**Sven Schulze, Thomas Mann, Dieter-Lebrecht Koch, Markus Ferber, Markus Pieper**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 1 ter (nuevo)**

*(1 ter) El artículo 62 del TFUE en relación con el artículo 53, apartado 1, del TFUE prevé un sistema claramente definido con límites precisos en el marco del reparto de competencias en la política social.*

Or. de

**Enmienda 62**

**Dominique Martin, Joëlle Mélin, Mara Bizzotto**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 2**

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, *al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin.*

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro *sin que ello dé lugar a competencia desleal, dumping social o explotación de los trabajadores.*

**Enmienda 63**  
**Agnieszka Kozłowska-Rajewicz**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 2**

*Texto de la Comisión*

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin.

*Enmienda*

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin. ***No se puede considerar competencia desleal la fijación de precios más bajos de los servicios, si estos se derivan en términos generales de costes, remuneraciones y cuantías de salario mínimo más bajos en un Estado miembro donde el trabajador desplazado trabaja habitualmente y gana menos que otros trabajadores en dicho Estado miembro.***

Or. pl

**Enmienda 64**  
**Ádám Kósa, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tőkés, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Pál Csáky**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 2**

*Texto de la Comisión*

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin.

*Enmienda*

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin, ***y la diferencia de salarios nunca se ha considerado como «competencia desleal» en la Unión ni en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.***

*El Tratado dispone que las restricciones a la libre prestación de servicios quedan prohibidas.*

Or. en

### Enmienda 65

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Eduard Kukan, Richard Sulík, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Gunnar Hökmark, Christofer Fjellner, Krišjānis Kariņš, Krzysztof Hetman, Janusz Lewandowski**

#### Propuesta de Directiva Considerando 2

##### *Texto de la Comisión*

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin.

##### *Enmienda*

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin. *El Tratado dispone que las restricciones a la libre prestación de servicios quedan prohibidas.*

Or. en

### Enmienda 66

**Anthea McIntyre, Arne Gericke, Anders Primdahl Vistisen, Helga Stevens**

#### Propuesta de Directiva Considerando 3

##### *Texto de la Comisión*

(3) De conformidad con el artículo 3 del TUE, la Unión ha de fomentar la justicia y la protección sociales. El artículo 9 del TFUE *también encomienda* a la Unión *la tarea de promover* un nivel de empleo elevado, *garantizar* una protección social adecuada y *luchar* contra la exclusión social.

##### *Enmienda*

(3) De conformidad con el artículo 3 del TUE, la Unión ha de fomentar la justicia y la protección sociales. El artículo 9 del TFUE *exige* a la Unión *tener en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de* un nivel de empleo elevado, *con la garantía de* una protección social adecuada, *con la lucha* contra la exclusión social y *con un nivel elevado de educación, formación y protección de la*

*salud humana.*

Or. en

### **Enmienda 67**

**Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 3**

##### *Texto de la Comisión*

(3) De conformidad con el artículo 3 del TUE, la Unión ha de fomentar la justicia y la protección sociales. El **artículo 9 del** TFUE también encomienda a la Unión la tarea de promover un nivel de empleo elevado, garantizar una protección social adecuada y luchar contra la exclusión social.

##### *Enmienda*

(3) De conformidad con el artículo 3 del TUE, la Unión ha de fomentar la justicia y la protección sociales. El TFUE también encomienda a la Unión la tarea de promover un nivel de empleo elevado, garantizar una protección social adecuada, luchar contra la exclusión social y ***respaldar y completar la acción de los Estados miembros para mejorar el entorno de trabajo y proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y sus condiciones de trabajo.***

Or. it

### **Enmienda 68**

**Robert Rochefort, Enrique Calvet Chambon**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 3 bis (nuevo)**

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

***(3 bis) Para garantizar la observancia de lo dispuesto en la presente Directiva y garantizar así una protección efectiva de los trabajadores, se debe reforzar la coordinación entre los servicios de inspección del trabajo de los Estados miembros, así como la cooperación europea en materia de lucha contra los fraudes en relación con el desplazamiento.***

**Enmienda 69****Dominique Martin, Joëlle Mélin, Mara Bizzotto****Propuesta de Directiva****Considerando 4***Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, *es necesario determinar si* la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores *sigue logrando* el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

*Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, *parece que* la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores *no ha logrado* el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados. *Al contrario, parece que dicha Directiva facilita, a través de las agencias de trabajo temporal o mediante la triangulación entre países y sociedades ficticias, un aumento de la competencia desleal y el dumping social.*

Or. fr

**Enmienda 70****Rina Ronja Kari, Thomas Händel, João Pimenta Lopes, Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, Tania González Peñas, Lynn Boylan****Propuesta de Directiva****Considerando 4***Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario *determinar si* la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores *sigue* logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de *fomentar la libre prestación de servicios* y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

*Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario *revisar* la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores *a fin de garantizar que está* logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de *garantizar un entorno empresarial justo* y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

Or. en



## Enmienda 71

Elisabeth Morin-Chartier, Anne Sander, Jérôme Lavrilleux

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 4

##### *Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario **determinar si** la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores **sigue logrando** el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

##### *Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción y **habida cuenta de los casos comprobados de fraude y dumping social**, es necesario **constatar que** la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores **no consigue del todo establecer** el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria y **adecuada** de los derechos de los trabajadores desplazados. **En este contexto competitivo desequilibrado y desleal para las empresas, es urgente actuar en aras de una mayor legibilidad de la reglamentación, una heterogeneidad en la aplicación de las normas y una verdadera convergencia social.**

Or. fr

## Enmienda 72

Ádám Kósa, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tőkés, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, Pál Csáky

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 4

##### *Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario **determinar si** la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

##### *Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario **aplicar efectivamente las normas y confirmar que** la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados, **así como**

*examinar si, en el marco de la revisión de la actual legislación pertinente para los trabajadores desplazados, existe la posibilidad de reintroducir derechos de importación de forma temporal, aunque con una duración limitada, en algunas regiones o zonas que están experimentando unos niveles elevados de desempleo, sobre la base del interés general desde el punto de vista de la protección social de los trabajadores a raíz de la competencia desleal provocada por los productos y los servicios importados, que anteriormente se producían o proporcionaban a escala local.*

Or. en

#### *Justificación*

*En Hungría, entre 1990 y 1993, aproximadamente 700 000 personas perdieron su empleo debido a la importación de productos y servicios más competitivos, una cifra que fue igual al 50 % de la de todos los trabajadores desplazados en la Unión Europea. Además, la revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores es prematura debido a la falta de una evaluación jurídica del resultado de la aplicación de la Directiva relativa a la garantía de cumplimiento.*

#### **Enmienda 73**

**Sven Schulze, Thomas Mann, Dieter-Lebrecht Koch, Markus Ferber, Markus Pieper**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 4**

##### *Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

##### *Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados. ***Aparte de la revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, tienen un***

*papel principal tanto el cumplimiento y la transposición del acervo, como la evaluación de las repercusiones.*

Or. de

**Enmienda 74**  
**Georgi Pirinski**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 4**

*Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

*Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados. ***La legislación debe evitar que se abuse de los trabajadores desplazados, entre otros, mediante su participación en toda forma de trabajo no declarado, como la falsa actividad por cuenta propia.***

Or. en

**Enmienda 75**  
**Emilian Pavel, Viorica Dăncilă, Daciana Octavia Sârbu, Victor Negrescu, Maria Grapini, Cătălin Sorin Ivan, Victor Boșținaru, Doru-Claudian Frunzulică, Sorin Moisă, Claudia Țapardel, Claudiu Ciprian Tănăsescu, Dan Nica**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 4**

*Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es ***necesario determinar si*** la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la

*Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es ***importante garantizar que*** la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la

libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados. ***La plena transposición de la Directiva 2014/67/UE es fundamental a efectos de la protección de los derechos de los trabajadores desplazados.***

Or. en

**Enmienda 76**  
**Terry Reintke, Karima Delli**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 4**

*Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores ***sigue*** logrando el equilibrio adecuado entre ***la necesidad de fomentar*** la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

*Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores ***está*** logrando el equilibrio adecuado entre la libre prestación de servicios, ***la libre circulación de los trabajadores*** y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados ***a fin de garantizar la igualdad de condiciones para los trabajadores y las empresas que operan en el mercado interior.***

Or. en

**Enmienda 77**  
**Anthea McIntyre, Arne Gericke, Richard Sulík**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 4**

*Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores ***sigue*** logrando el equilibrio

*Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores ***sigue*** logrando el equilibrio

adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados, *al mismo tiempo que se respetan los principios consagrados en la Unión, el TFUE y el Convenio de Roma de 19 de junio de 1980.*

Or. en

**Enmienda 78**  
**Heinz K. Becker**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 4**

*Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

*Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios *y de garantizar la igualdad de condiciones para las empresas activas en el mercado interior* y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

Or. de

**Enmienda 79**  
**Siôn Simon, Alex Mayer**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 4**

*Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la

*Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la

libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados, *así como si los Estados miembros han transpuesto debidamente dicha directiva.*

Or. en

## Enmienda 80

**Enrique Calvet Chambon, Robert Rochefort, Jasenko Selimovic**

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 4

##### *Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores *sigue logrando el* equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

##### *Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores *ha logrado un* equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados, *sin afectar a la libre competencia entre empresas.*

Or. es

## Enmienda 81

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Eduard Kukan, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Gunnar Hökmark, Christofer Fjellner, Krišjānis Kariņš, Krzysztof Hetman, Janusz Lewandowski**

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 4

##### *Texto de la Comisión*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario *determinar si* la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los

##### *Enmienda*

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario *garantizar el cumplimiento de las normas y confirmar que* la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección

trabajadores desplazados.

necesaria de los derechos de los  
trabajadores desplazados.

Or. en

## **Enmienda 82**

**Enrique Calvet Chambon, Robert Rochefort**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 4 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(4 bis) Parte de los problemas derivados de la aplicación de las Directivas 96/71/CE y 2017/67/UE tienen su origen en el abuso manifiesto o en actividades transnacionales ilegales. El desplazamiento de trabajadores a través de «empresas buzón» o con falso carácter temporal es prueba de ello. La solución a las reivindicaciones proteccionistas de ciertos Estados miembros no puede pasar por cercenar la libre prestación de servicios, sino por incrementar el control del desplazamiento de trabajadores entre Estados a fin de evitar el uso fraudulento de esta figura.*

Or. es

## **Enmienda 83**

**Guillaume Balas, Karima Delli, Patrick Le Hyaric, Edouard Martin**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 4 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(4 bis) La Directiva 96/71/CE prevé que el «núcleo duro» de derechos sociales garantizados a los trabajadores desplazados abarca las normas aplicables en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo. La ausencia de mención*

*explícita a las condiciones de alojamiento colectivo proporcionado por el empleador expone a los trabajadores a unas condiciones de alojamiento inferiores a las normas mínimas del Derecho laboral, incluso indignas, que no pueden tolerarse.*

Or. fr

**Enmienda 84**  
**Deirdre Clune**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 4 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(4 bis) Considera que, en el ámbito de los trabajadores desplazados, siguen faltando unos datos suficientes y precisos, más concretamente en relación con el número de trabajadores desplazados, su sector laboral y el Estado miembro al que han sido desplazados, por lo que estima importante que la Comisión empiece a recabar y hacer un seguimiento de estos datos y lleve a cabo una evaluación de impacto en el ámbito de los trabajadores desplazados.*

Or. en

**Enmienda 85**  
**Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 4 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(4 bis) Es necesario definir mejor el concepto de trabajador desplazado en aras de una mayor certidumbre jurídica y para combatir la elusión.*



**Enmienda 86**

**Enrique Calvet Chambon, Robert Rochefort**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 4 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(4 ter) Mediante la Decisión (UE) 2016/344 la Unión creó una Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado que tiene entre sus objetivos abordar también sus aspectos transfronterizos; tanto este precedente como la Resolución del Parlamento de 14 de enero de 2014 sobre «Inspecciones laborales efectivas como estrategia para mejorar las condiciones de trabajo en Europa» deben llevar a la Comisión a analizar la oportunidad de crear una Inspección de Trabajo europea, formada por un Cuerpo de Inspectores Europeos especializado en la movilidad transfronteriza que apoye técnicamente a los inspectores nacionales en la aplicación de la normativa europea en materia de desplazamiento de trabajadores.*

Or. es

**Enmienda 87**

**Emilian Pavel, Viorica Dăncilă, Daciana Octavia Sârbu, Victor Negrescu, Maria Grapini, Cătălin Sorin Ivan, Victor Boștinăru, Doru-Claudian Frunzuliță, Sorin Moisă, Claudia Țapardel, Claudiu Ciprian Tănăsescu, Dan Nica**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 5**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(5) El principio de igualdad de trato y suprimido**

*la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales. El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria.*

Or. en

#### **Enmienda 88**

**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Mircea Diaconu**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 5**

##### *Texto de la Comisión*

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales. *El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria.*

##### *Enmienda*

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales, *inclusive para las empresas que prestan servicios transfronterizos.*

Or. en

*(Véanse los asuntos del Tribunal de Justicia C-76/90, Manfred Säger contra Dennemeyer &*

*Co. Ltd, [1991] ECR I-4221; C-55/94, Reinhard Gebhard contra Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano, [1995] ECR I-04165; y, por ejemplo, los asuntos acumulados 62 y 63/81. Véase también Seco SA contra Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité, [1982] ECR 223, apartado 8, donde se incluyen la discriminación directa e indirecta).*

## **Enmienda 89**

**Anthea McIntyre, Arne Gericke, Richard Sulík**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 5**

##### *Texto de la Comisión*

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales. ***El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria.***

##### *Enmienda*

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales. ***Se incluyen aquí la prohibición de la discriminación directa y de cualquier otra medida que pueda suponer una discriminación indirecta entre los ciudadanos de un Estado miembro.***

Or. en

## **Enmienda 90**

**Ádám Kósa, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, Pál Csáky**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 5**

##### *Texto de la Comisión*

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados

##### *Enmienda*

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados

fundacionales. El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria.

fundacionales. El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria. ***A tal efecto, se ha de respetar y tener en cuenta la jurisprudencia relacionada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.***

Or. en

### *Justificación*

*Véanse, entre otros, C-341/05, asunto Laval, apartado 60; asunto C-490/04, apartado 19; asuntos acumulados C-49/98, C-50/98, C-52/98 a C-54/98 y C-68/98 a C-71/98.*

## **Enmienda 91**

**Enrique Calvet Chambon, Robert Rochefort**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 5**

#### *Texto de la Comisión*

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales. El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria.

#### *Enmienda*

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales. El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria. ***En cualquier caso, un uso adecuado del desplazamiento de***

*trabajadores no tiene por qué vulnerar dicho principio.*

Or. es

**Enmienda 92**

**Rina Ronja Kari, Thomas Händel, Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, João Pimenta Lopes, Tania González Peñas, Lynn Boylan**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 5 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(5 bis) El objetivo de la presente Directiva es garantizar la protección de los trabajadores y un entorno empresarial justo en toda la Unión salvaguardando el principio de «idéntica remuneración para el mismo trabajo en el mismo lugar».*

Or. en

**Enmienda 93**

**Rina Ronja Kari, Thomas Händel, João Pimenta Lopes, Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Lynn Boylan**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 5 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(5 ter) En caso de no poder identificarse ninguna relación laboral sustancial en el país de establecimiento indicado, las condiciones laborales aplicables deben ser las del Estado miembro de acogida, salvo que sean menos favorables para el trabajador que las del país de establecimiento, en cuyo caso se han de aplicar estas últimas.*

Or. en

#### **Enmienda 94**

**Rina Ronja Kari, Patrick Le Hyaric, Thomas Händel, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes, Tania González Peñas, Lynn Boylan, Kostadinka Kuneva**

#### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 5 quater (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(5 quater) El derecho a la negociación y actuación colectivas, incluido el derecho de huelga, son derechos fundamentales reconocidos a escala de los Estados miembros y de la Unión. La presente Directiva garantiza el ejercicio de estos derechos.*

Or. en

#### **Enmienda 95**

**Emilian Pavel, Viorica Dăncilă, Daciana Octavia Sârbu, Victor Negrescu, Maria Grapini, Cătălin Sorin Ivan, Victor Boștinăru, Doru-Claudian Frunzuliță, Sorin Moisă, Claudia Țapardel, Claudiu Ciprian Tănăsescu, Dan Nica**

#### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 6**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(6) En virtud del Reglamento Roma I, los empresarios y los trabajadores pueden elegir, *en general*, la legislación aplicable al contrato de trabajo. Sin embargo, el trabajador no debe verse privado de la protección de las disposiciones contractuales de la legislación del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, realiza habitualmente su trabajo. A falta de elección, el contrato debe regirse por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, el trabajador realiza habitualmente su trabajo en cumplimiento del contrato.

(6) En virtud del Reglamento Roma I, los empresarios y los trabajadores pueden elegir la legislación aplicable al contrato de trabajo. Sin embargo, el trabajador no debe verse privado de la protección de las disposiciones contractuales de la legislación del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, realiza habitualmente su trabajo. A falta de elección, el contrato debe regirse por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, el trabajador realiza habitualmente su trabajo en cumplimiento del contrato.

Or. en

**Enmienda 96**  
**Anthea McIntyre, Arne Gericke, Richard Sulík**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 6 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(6 bis) La libertad de los empleadores y los trabajadores para elegir la legislación aplicable debe constituir uno de los pilares tanto de la libre circulación de trabajadores como de la libre prestación de servicios.**

Or. en

**Enmienda 97**  
**Anthea McIntyre, Arne Gericke, Richard Sulík**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 6 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(6 ter) Los artículos 3 y 8 del Reglamento Roma I<sup>1 bis</sup> especifican que cada contrato de trabajo podrá regirse por la legislación que escojan las partes afectadas. Tal decisión no podrá privar al empleado de la protección de las normas obligatorias de la legislación del país que, de no ser por la elección de las partes, habrían sido aplicables.**

---

<sup>1 bis</sup> Reglamento (CE) n.º 593/2008.

Or. en

**Enmienda 98**  
**Terry Reintke, Karima Delli**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 7**

*Texto de la Comisión*

(7) Con arreglo al Reglamento Roma I, el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país.

*Enmienda*

(7) Con arreglo al Reglamento Roma I, el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país. ***El Reglamento Roma I no especifica o define el término «empleado temporalmente», por lo que es fundamental, en el caso de los trabajadores desplazados, que, por definición, llevan a cabo su trabajo en otro Estado miembro durante un período de tiempo limitado, introducir una disposición específica en la presente Directiva a fin de determinar un plazo a partir del que el país de la prestación del servicio pase a considerarse el lugar habitual de empleo.***

Or. en

*Justificación*

*La introducción de un período de tiempo determinado a partir del que el país de la prestación del servicio pase a considerarse el lugar habitual de empleo se entiende sin perjuicio de la duración posible de una prestación temporal de servicios.*

**Enmienda 99**

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Richard Sulík, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Krzysztof Hetman, Janusz Lewandowski**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 7**

*Texto de la Comisión*

(7) ***Con arreglo al*** Reglamento Roma I, el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país.

*Enmienda*

(7) ***El*** Reglamento Roma I ***aclara también la situación de los trabajadores desplazados, ya que dispone que*** el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país.

Or. en



## Enmienda 100

Ádám Kósa, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, Pál Csáky

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 7

##### *Texto de la Comisión*

(7) *Con arreglo al* Reglamento Roma I, el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país.

##### *Enmienda*

(7) *El* Reglamento Roma I *aclara también la situación de los trabajadores desplazados, ya que dispone que* el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país.

Or. en

## Enmienda 101

Anthea McIntyre, Arne Gericke, Richard Sulík

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 7

##### *Texto de la Comisión*

(7) Con arreglo al Reglamento Roma I, el país en el que se considera que el trabajador *realiza* habitualmente *su trabajo* no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país.

##### *Enmienda*

(7) *Asimismo*, con arreglo al Reglamento Roma I<sup>1 bis</sup>, el país en el que se considera que el trabajador *reside* habitualmente no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país.

---

<sup>1 bis</sup> *Reglamento (CE) n.º 593/2008.*

Or. en

## Enmienda 102

Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon, Mircea Diaconu

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 7 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(7 bis) La doctrina del Tribunal de Justicia ha determinado que los trabajadores desplazados en modo alguno obtienen acceso al mercado laboral del país de acogida si regresan a su país de origen una vez concluido el trabajo.***

Or. en

*(Asunto C-113/89, Rush Portuguesa Lda contra Office national d'immigration, [1990] ECRI-1417, sentencia, apartado 15; Raymond Vander Elst contra Office des Migrations Internationales, [1994] ECR I-3803, apartado 21).*

**Enmienda 103**  
**Eduard Kukan**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 7 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(7 bis) La doctrina del Tribunal de Justicia ha determinado que los trabajadores desplazados en modo alguno obtienen acceso al mercado laboral del país de acogida si regresan a su país de origen una vez concluido el trabajo.***

Or. en

**Enmienda 104**  
**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 7 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(7 ter) El Tribunal de Justicia sostiene que el carácter temporal de la prestación de servicios se ha de determinar a la luz***

*de su duración, su frecuencia, su periodicidad y su continuidad. El prestador de servicios, en el sentido del Tratado, puede proveerse en el Estado miembro de acogida de la infraestructura necesaria para los fines de la prestación de los servicios en cuestión.*

Or. en

*(Asunto C-55/94, Reinhard Gebhard contra Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano, [1995] ECR I-04165, apartado 39; asunto C-396/1, Sähköalojen ammattiliitto ry contra Elektrobudowa Spółka Akcyjna [2015] asunto C-396/1).*

**Enmienda 105**  
**Eduard Kukan**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 7 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(7 ter) El objetivo de la Directiva 2014/67/UE es también identificar los desplazamientos reales y prevenir los abusos y las elusiones.*

Or. en

**Enmienda 106**  
**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 7 quater (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(7 quater) El objetivo del artículo 4 de la Directiva 2014/67/UE sobre el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios es identificar los desplazamientos reales y prevenir los*

**Enmienda 107**

**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 8**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

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

***suprimido***

*disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.*

Or. en

**Enmienda 108**  
**Marita Ulvskog**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 8**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin**

**suprimido**

*modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.*

Or. en

**Enmienda 109**  
**Csaba Sógor**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 8**

*Texto de la Comisión*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida *se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad*

*Enmienda*

(8) *El carácter temporal del trabajo desempeñado en el Estado miembro de acogida es una característica indispensable de los desplazamientos reales. En vista de la larga duración de determinados desplazamientos, es necesario verificar esta característica. El artículo 4, apartado 3, de la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento proporciona una lista clara y no exhaustiva de elementos que se han de examinar a la hora de evaluar si un trabajador desplazado está desempeñando temporalmente su trabajo en un Estado miembro distinto de aquel en el que trabaje habitualmente. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia también ofrece aclaraciones sobre el carácter temporal de la actividad de desplazamiento, que se ha de determinar a la luz no solo de la duración de la prestación del servicio, sino también de su frecuencia, periodicidad, naturaleza o continuidad. Por consiguiente, a fin de prevenir los abusos y las elusiones de las normas existentes, es fundamental seguir de cerca el carácter temporal de los desplazamientos.*

*jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.*

Or. en

### *Justificación*

*Es necesario para mantener la situación jurídica vigente en la actualidad. La limitación de la duración de los desplazamientos a veinticuatro meses no se ajusta al artículo 56 del TFUE que garantiza la libre prestación de servicios en el mercado interior.*

### **Enmienda 110**

**Ádám Kósa, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, Pál Csáky**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8**

#### *Texto de la Comisión*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, *es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro*

#### *Enmienda*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos *de conformidad con el considerando 2, es necesario disponer que el desplazamiento queda claramente cubierto por el artículo 8, apartado 2, del Reglamento Roma I. El carácter temporal del desplazamiento (como prestación de servicios), que es un elemento indispensable para determinar el lugar de trabajo habitual, solo se puede establecer de manera individualizada y no depende únicamente de la duración, sino también de otros factores y hechos de la vida personal de cada trabajador. Además, el artículo 2 de la presente Directiva define la naturaleza del desplazamiento indicando que tiene un carácter temporal, por lo que este aspecto constituye una característica fundamental de un desplazamiento real. Por otra parte, la jurisprudencia ofrece la explicación de*

*meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.*

*la noción del carácter temporal de la prestación de servicios, que se ha de determinar según su duración, periodicidad y continuidad.*

Or. en

#### *Justificación*

*The case law of the CJEU has clearly established that "posted workers do not in any way gain access to the host country's labour market if they return to their country of origin after completion of their work". Moreover, "as the Court has emphasized on several occasions, a Member State may not make the provision of services in its territory subject to compliance with all the conditions required for establishment and thereby deprive of all practical effectiveness the provisions whose object is to guarantee the freedom to provide services ( Case C-43/93, para 17, 21 ) see also the judgments in Case C-154/89 Commission v France [1991] ECR I-659, paragraph 12, and in Case C-76/90 Saeger, cited above, paragraph 13)". Case C- 113/89, Rush Portuguesa Lda v Office national d'immigration, [1990] ECR I-1417, judgment, para 15; Raymond Vander Elst v Office des Migrations Internationales, [1994] ECR I-3803, para. 21) see also the Gebhard case, C-55/94 para 27. Moreover, the Rome I regulation is clear about the applicable law in case of the posting of workers to another Member State. The 24 month limitation and the legal consequences attached to that in the proposal, are, however, in collision with the provisions of Article 3 and 8 of Rome I since the proposal would change the applicable law, i.e. a directive would amend an existing regulation which is against the EU legal order.*

#### **Enmienda 111**

**Danuta Jazlowiecka, Marek Plura, Richard Sulík, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Janusz Lewandowski**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 8**



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

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida ***garantizará que las empresas que desplacen a trabajadores a su territorio aseguran los derechos adicionales de los trabajadores desplazados, además de las condiciones de empleo y trabajo a las que tengan derecho de conformidad con el apartado 1.*** Esto debe aplicarse desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración, ***salvo que los dos Estados miembros afectados acuerden una excepción.*** Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. ***A fin de tener en cuenta las características de los distintos sectores, los veinticuatro meses se han de calcular dentro del período de referencia de treinta y seis meses. A efectos del cálculo del período de desplazamiento, se define también claramente el concepto de «mismo trabajo en el mismo lugar», que se debe determinar teniendo en cuenta la naturaleza del servicio prestado y el trabajo que se ha de desempeñar.***

Or. en

#### Justificación

*En aras de la claridad jurídica, se ha de clarificar el modo de calcular la duración del desplazamiento y lo que significa «mismo trabajo en el mismo lugar». Debe eliminarse la noción de la duración prevista del desplazamiento, ya que resulta vaga. La determinación de un único límite temporal no tiene en cuenta a los diferentes sectores, por lo que se necesita un*

*cierto grado de flexibilidad (período de referencia). Asimismo, hay que especificar las consecuencias de aplicar el límite temporal.*

## **Enmienda 112**

**Agnes Jongerius, Jutta Steinruck, Joachim Schuster, Siôn Simon, Alex Mayer, Ole Christensen, Maria Arena, Miapetra Kumpula-Natri, Brando Benifei, Flavio Zanonato, Elena Gentile, Evelyn Regner**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8**

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de **seis** meses, **las condiciones de empleo y trabajo aplicables deben ser las establecidas por el Estado miembro de acogida, sin perjuicio de las condiciones de empleo y trabajo más favorables a las que tenga derecho el trabajador** en virtud de disposiciones que no pueden **ser derogadas por las partes** por acuerdo al amparo de la legislación **nacional que, de otro modo, habría sido aplicable.** Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios.

*particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.*

Or. en

### **Enmienda 113**

**Dominique Martin, Joëlle Mélin**

#### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 8**

##### *Texto de la Comisión*

(8) En vista de la *larga duración* de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de *veinticuatro meses*, el Estado miembro de acogida *se considere el país en el que se realiza el trabajo*. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. *Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar*

##### *Enmienda*

(8) En vista de la *naturaleza* de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de *un mes, las condiciones de empleo y trabajo aplicables deben ser las establecidas por el Estado miembro de acogida, sin perjuicio de las condiciones de empleo y trabajo que sean más favorables para los trabajadores*. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida.

*dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.*

Or. fr

**Enmienda 114**  
**Mara Bizzotto**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 8**

*Texto de la Comisión*

(8) En vista de la *larga duración* de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de *veinticuatro* meses, el Estado miembro de acogida *se considere el país en el que se realiza el trabajo*. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. *Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a*

*Enmienda*

(8) En vista de la *naturaleza* de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de *seis* meses, *las condiciones de empleo y trabajo aplicables sean las establecidas por el Estado miembro de acogida, sin perjuicio de las condiciones de empleo y trabajo que sean más favorables para los trabajadores*. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida.

*una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.*

Or. it

## Enmienda 115

Helga Stevens, Anders Primdahl Vistisen

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 8

##### *Texto de la Comisión*

(8) En vista *de la larga duración de algunos desplazamientos*, es necesario prever que, en caso de que *estos se prolonguen* durante más de *veinticuatro* meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. *Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica*

##### *Enmienda*

(8) En vista *del elevado riesgo de dumping social en algunos sectores, como se define en el anexo, y la necesidad de garantizar la igualdad de condiciones*, es necesario prever que, en caso de que *un desplazamiento se prolongue* durante más de *seis* meses, *en la medida en que afecte a las actividades a las que se hace referencia en el anexo*, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida.

*en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.*

Or. en

## Enmienda 116

Rina Ronja Kari, Thomas Händel, João Pimenta Lopes, Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, Paloma López Bermejo, Lynn Boylan

### Propuesta de Directiva Considerando 8

#### *Texto de la Comisión*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, *en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses*, el Estado miembro de acogida *se considere el país en el que se realiza el trabajo*. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley *de los Estados miembros* de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de *disposiciones que no pueden derogarse por* acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento *cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere*

#### *Enmienda*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que *las condiciones de empleo y trabajo aplicables deben ser las determinadas por* el Estado miembro de acogida *de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, sin perjuicio de las condiciones de empleo y trabajo que sean más favorables para el trabajador*. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley *del Estado miembro* de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de un *acuerdo* al amparo de la legislación *o de acuerdos colectivos* del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento.

*los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.*

Or. en

#### **Enmienda 117**

**Emilian Pavel, Viorica Dăncilă, Daciana Octavia Sârbu, Victor Negrescu, Maria Grapini, Cătălin Sorin Ivan, Victor Boștinăru, Doru-Claudian Frunzuliță, Claudia Țapardel, Claudiu Ciprian Tănăsescu, Dan Nica**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 8**

##### *Texto de la Comisión*

(8) En *vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen* durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida *se considere* el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de

##### *Enmienda*

(8) En caso de que *un desplazamiento se prolongue* durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida *pasa a ser* el país en el que se realiza el trabajo, *con la posibilidad de ampliar este período previa petición presentada ante la autoridad competente del Estado miembro cuya legislación la persona afectada desea que se le aplique y sobre la base de un acuerdo entre los dos Estados miembros (de acogida y emisor)*. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los

ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

Or. en

## **Enmienda 118**

**Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Krzysztof Hetman**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8**

#### *Texto de la Comisión*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el *inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el*

#### *Enmienda*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración, *salvo que los*



primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. ***El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.***

***dos Estados miembros afectados acuerden una excepción.*** Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. ***A fin de tener en cuenta las características de los distintos sectores, los veinticuatro meses se han de calcular dentro del período de referencia de treinta y seis meses. A efectos del cálculo del período de desplazamiento, se define también claramente el concepto de «mismo trabajo en el mismo lugar», que se debe determinar teniendo también en cuenta la naturaleza del servicio prestado y el trabajo que se ha de desempeñar.***

Or. en

#### *Justificación*

*For the purpose of legal clarity, it has to be clarified how the duration of posting is being calculated. The notion of anticipated duration of posting should be deleted as it is not clear enough. It may also, to a wide extent, depend on circumstances independent from the service provider such as weather conditions therefore it substitutes a barrier to free provision of services. For the purpose of legal clarity the notion of “the same task at the same place” has to be clarified. Putting a single time-limit with regards to posting does not take into account different features of various sectors. Therefore a degree of flexibility is needed such as reference period as well as possibility for MSs to agree to refrain from applying time-limit in certain cases.*

#### **Enmienda 119** **Georgi Pirinski**

#### **Propuesta de Directiva** **Considerando 8**

##### *Texto de la Comisión*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se

##### *Enmienda*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se

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

considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. *Se podrá exceder este período en hasta treinta y seis meses en caso de que el desplazamiento esté relacionado con la ejecución de un proyecto específico según un programa previamente fijado y siempre y cuando tales hechos se mencionen y justifiquen explícitamente en el desplazamiento.* Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

Or. en

**Enmienda 120**  
**Anthea McIntyre**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 8**

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

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo, **salvo que el empleador haya obtenido una exención de la administración nacional de seguridad social de conformidad con el Reglamento 883/2004/CE**. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

Or. en

## Justificación

*Long-term mobility – beyond 24 months – are commonly used by companies when posting their employees either in the frame of intra-corporate transfer (e.g. for career development, or the opening of a new plant abroad) or major contracts of provision of services which require the employees to stay abroad for long periods. In these cases, companies may obtain from their social security administrations the possibility to keep their employees affiliated to the country of origin for periods which can go up to 60 months. In order not to hamper the mobility of these workers and to facilitate the life of companies, a similar provision should be foreseen in the field of labour law, e.g. under the 96/71 directive. This would bring coherence to the posting device.*

### Enmienda 121

**Terry Reintke, Karima Delli**

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 8

#### *Texto de la Comisión*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de **veinticuatro** meses, el Estado miembro de acogida se considere el país **en el que se realiza el trabajo**. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de

#### *Enmienda*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de **doce** meses, el Estado miembro de acogida se considere el país **de trabajo habitual, sin perjuicio de cualquier condición de empleo y trabajo que sea más favorable para el trabajador**. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores

servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es *simplemente* generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

Or. en

## **Enmienda 122** **Agnieszka Kozłowska-Rajewicz**

### **Propuesta de Directiva** **Considerando 8**

#### *Texto de la Comisión*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde *el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración*. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores

#### *Enmienda*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los

al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

Or. pl

## **Enmienda 123** **Eduard Kukan**

### **Propuesta de Directiva** **Considerando 8**

#### *Texto de la Comisión*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad

#### *Enmienda*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses ***ininterrumpidos***, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses ***ininterrumpidos*** y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses ***ininterrumpidos*** cuando se supere

de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses *ininterrumpidos*. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

Or. en

## **Enmienda 124** **Georges Bach, Claude Rolin**

### **Propuesta de Directiva** **Considerando 8**

#### *Texto de la Comisión*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de **veinticuatro** meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a **veinticuatro** meses y desde el primer día posterior a los **veinticuatro**

#### *Enmienda*

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de **seis** meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a **seis** meses y desde el primer día posterior a los **seis** meses cuando se supere

meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los **veinticuatro** meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los **seis** meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

Or. en

**Enmienda 125**  
**Sergio Gutiérrez Prieto**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(8 bis) Considerando la necesidad de fomentar una movilidad justa y evitar la competencia desleal, las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores desplazados se deberán abonar a un fondo público común creado para tales efectos a nivel de la UE, gestionado conforme a las disposiciones establecidas en el Reglamento 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo del 29 de abril sobre la coordinación de sistemas de la Seguridad Social. La cotización que deben realizar las empresas por cada trabajador desplazado que contraten debe ser la media de las cotizaciones a la seguridad social en la UE, siempre y cuando esta cantidad sea superior a la cotización media que, en el momento de la contratación, haya en el Estado miembro en el que se realice la obra o el servicio para el que el trabajador desplazado fue***



*contratado.*

Or. es

**Enmienda 126**

**Georges Bach**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) La duración efectiva del desplazamiento se debe computar de manera continua con respecto a cada período de desplazamiento para cada trabajador. La suspensión del trabajo durante el período de desplazamiento por cualquier motivo (vacaciones, enfermedad, formación en la empresa que efectúa el desplazamiento, etc.) no debe constituir un motivo para justificar la ampliación del período de desplazamiento por un período equivalente. Por consiguiente, el desplazamiento ha de finalizar exactamente en el momento en el que expire el período previsto, con independencia del número y la duración de los acontecimientos que hayan motivado la suspensión de la actividad.*

Or. en

**Enmienda 127**

**Terry Reintke, Karima Delli**

en nombre del Grupo Verts/ALE

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) En caso de constatarse que el desplazamiento no es real, las condiciones de empleo y trabajo aplicables deben ser,*

*a fin de proteger al trabajador, las determinadas por el Estado miembro a cuyo territorio haya sido desplazado el trabajador, sin perjuicio de las condiciones de empleo y trabajo que sean más favorables para el trabajador.*

Or. en

*Justificación*

*Este considerando se corresponde con el artículo en el que se especifica la legislación aplicable en las situaciones en las que no haya un desplazamiento real.*

**Enmienda 128**

**Martina Dlabajová, Renate Weber, Enrique Calvet Chambon, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) Corresponde a las autoridades nacionales competentes evaluar si la actividad profesional efectuada en el marco de la prestación de servicios es real y si las disposiciones de la presente Directiva son aplicables en cada caso concreto de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 2014/67/UE.*

Or. en

**Enmienda 129**

**Deirdre Clune**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) Es necesario que quede a discreción de los Estados miembros la posibilidad de ampliar el plazo máximo*

*para los trabajadores desplazados debido a circunstancias imprevistas, como en el caso de que la compleción de un proyecto requiera más tiempo del previsto.*

Or. en

**Enmienda 130**

**Elisabeth Morin-Chartier, Anne Sander, Jérôme Lavrilleux**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) A fin de prevenir cualquier riesgo de elusión de la ley mediante desplazamientos cortos para una misma misión, se debe tener en cuenta la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de los trabajadores.*

Or. fr

**Enmienda 131**

**Dominique Martin, Joëlle Mélin**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) Desde el primer día de desplazamiento del trabajador desplazado se aplicará el Derecho laboral más favorable (entre el del Estado miembro de acogida y el de origen).*

Or. fr

**Enmienda 132**

**Czesław Hoc, Kosma Złotowski, Zdzisław Krasnodębski, Richard Sulik, Roberts Zile, Angel Dzhambazki, Zigmantas Balčytis, Sandra Kalniete, Ryszard Czarnecki, Bolesław**

**G. Piecha, Marian-Jean Marinescu, Ramona Nicole Mănescu, Beata Gosiewska, Zbigniew Kuźmiuk, Tomasz Piotr Poręba, Stanisław Ożóg, Andor Deli, Anna Elżbieta Fotyga, Edward Czesak, Urszula Krupa, Jadwiga Wiśniewska, Sławomir Kłosowski**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) A la hora de calcular la duración del desplazamiento, solo se deben tener en cuenta los desplazamientos dentro del mismo contrato celebrado por la empresa a que se hace referencia en el artículo 1, apartado 1.*

Or. en

**Enmienda 133**

**Czesław Hoc, Richard Sulík, Kosma Złotowski, Zdzisław Krasnodębski, Roberts Zīle, Angel Dzhambazki, Zigmantas Balčytis, Urszula Krupa, Edward Czesak, Jadwiga Wiśniewska, Sandra Kalniete, Tomasz Piotr Poręba, Anna Elżbieta Fotyga, Ramona Nicole Mănescu, Bolesław G. Piecha, Sławomir Kłosowski, Beata Gosiewska, Zbigniew Kuźmiuk, Stanisław Ożóg, Ryszard Czarnecki**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 8 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 ter) A la hora de evaluar el lugar de trabajo a efectos de la duración del desplazamiento en relación con la sustitución, se ha de entender el lugar de trabajo como el mismo lugar de trabajo al que se haya desplazado al trabajador para ocupar el mismo puesto de trabajo y desempeñar las mismas funciones.*

Or. en

**Enmienda 134**

**Czesław Hoc, Richard Sulík, Kosma Złotowski, Zdzisław Krasnodębski, Roberts Zīle, Angel Dzhambazki, Zigmantas Balčytis, Sandra Kalniete, Ryszard Czarnecki, Bolesław G. Piecha, Marian-Jean Marinescu, Ramona Nicole Mănescu, Beata Gosiewska,**

Zbigniew Kuźmiuk, Tomasz Piotr Poręba, Stanisław Ożóg, Edward Czesak, Anna Elżbieta Fotyga, Urszula Krupa, Jadwiga Wiśniewska, Sławomir Klosowski, Pavel Svoboda

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 8 quater (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 quater) A efectos del cálculo de la remuneración en el sentido de la presente Directiva, se han de tener en cuenta las cuantías del salario mínimo y otros elementos obligatorios, dispuestos en la legislación o en convenios colectivos o laudos arbitrales de aplicación general, siempre y cuando estos elementos no alteren la relación entre el servicio prestado por un trabajador y la consideración que recibe el trabajador a cambio. Los elementos obligatorios son los elementos que se aplican a todos los trabajadores y que no son opcionales ni dependen de determinados acontecimientos o factores. Conviene que los Estados miembros especifiquen de forma transparente los diferentes elementos de la remuneración aplicables en su territorio. Los trabajadores desplazados han de tener derecho a la cuantía bruta de la remuneración que no tiene que cumplir todos los elementos obligatorios sino la cuantía requerida.*

Or. en

**Enmienda 135**  
**Dominique Martin, Joëlle Mélin, Mara Bizzotto**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 9**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están

justificadas por razones imperiosas de interés general y que deben ser proporcionadas y necesarias.

justificadas por razones imperiosas de interés general y que deben ser proporcionadas y necesarias. ***Los Estados miembros estarán facultados para efectuar todos los controles necesarios a fin de combatir el uso fraudulento de la Directiva 96/71/CE. Cuando se considere necesario para impedir el dumping, la explotación de los trabajadores o cualquier otro fenómeno que afecte de forma negativa a la competitividad de un sector, los Estados miembros podrán adoptar las medidas que estimen pertinentes para prevenir abusos de la Directiva 96/71/CE, incluso suspender su aplicación en su territorio nacional.***

Or. fr

#### **Enmienda 136**

**Rina Ronja Kari, Thomas Händel, Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes, Lynn Boylan**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 9**

##### *Texto de la Comisión*

(9) Es jurisprudencia consolidada que ***las restricciones a*** la libre prestación de servicios ***solo son admisibles si están justificadas*** por razones imperiosas de interés general y que ***deben ser proporcionadas y necesarias***.

##### *Enmienda*

(9) Es jurisprudencia consolidada que la libre prestación de servicios ***puede restringirse*** por razones imperiosas de interés general y que ***la protección de los trabajadores constituye una de estas razones imperiosas de interés general, incluidas las cláusulas de pago en la contratación pública.***

Or. en

#### **Enmienda 137**

**Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 9**

*Texto de la Comisión*

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas *de* interés general y que deben ser proporcionadas y necesarias.

*Enmienda*

(9) ***El artículo 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) exige suprimir cualquier restricción a la libre prestación de servicios, aunque se aplique indistintamente a los prestadores de servicios nacionales y a los de los demás Estados miembros, cuando pueda prohibir, obstaculizar o hacer menos interesantes las actividades del prestador establecido en otro Estado miembro, en el que presta legalmente servicios análogos.*** Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas ***relacionadas con el*** interés general y que deben ser ***apropiadas***, proporcionadas y necesarias.

Or. en

**Enmienda 138**  
**Maria Arena**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 9**

*Texto de la Comisión*

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas de interés general y que deben ser proporcionadas y necesarias.

*Enmienda*

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas de interés general y que deben ser proporcionadas y necesarias, ***tal como recordó el TJUE en su sentencia C-60/03 de 12 de octubre de 2004, Wolff & Müller GmbH & Co. KG/José Filipe Pereira Félix, en la que reconoce en particular que el principio de fianza es válido con arreglo al Derecho europeo.***

Or. fr

### Enmienda 139

Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Krzysztof Hetman, Janusz Lewandowski

#### Propuesta de Directiva

##### Considerando 9

###### *Texto de la Comisión*

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas de interés general y que deben ser proporcionadas y necesarias.

###### *Enmienda*

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas de interés general y que deben ser proporcionadas y necesarias. ***Las razones imperiosas relacionadas con el interés general que han sido reconocidas por el Tribunal incluyen la protección de los trabajadores y, en concreto, la protección social de los trabajadores en el sector de la construcción.***

Or. en

### Enmienda 140

Ádám Kósa, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, Pál Csáky

#### Propuesta de Directiva

##### Considerando 9 bis (nuevo)

###### *Texto de la Comisión*

###### *Enmienda*

***(9 bis) La Directiva 2014/67/CE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE incluye una serie de disposiciones para garantizar que todos los prestadores de servicios cumplen y obedecen las normas sobre el desplazamiento de trabajadores. El artículo 4 de la Directiva relativa a la garantía de cumplimiento dispone una lista clara de los elementos que se deben evaluar a fin de identificar los desplazamientos reales y prevenir los***



**Enmienda 141**

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Eduard Kukan, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Krzysztof Hetman, Janusz Lewandowski**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 9 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(9 bis) La Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE incluye una serie de disposiciones para garantizar que todos los prestadores de servicios cumplen y respetan las normas sobre el desplazamiento de trabajadores. El artículo 4 de la Directiva relativa a la garantía de cumplimiento dispone una lista de los elementos que se deben evaluar a fin de identificar los desplazamientos reales y prevenir los abusos y las elusiones.***

*Justificación*

*Es importante recordar que en la Directiva 96/71/CE, así como en la presente propuesta de revisión, se disponen normas sobre el desplazamiento y se regula el desplazamiento legal. El Parlamento Europeo y el Consejo han adoptado recientemente la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento para prevenir los abusos y las elusiones de la legislación existente y abordar los casos de desplazamientos ilícitos, como en el caso de la falsa actividad por cuenta propia o la gestión de «empresas buzón».*

**Enmienda 142**

**Karima Delli, Terry Reintke**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 9 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(9 bis) A fin de mejorar el cumplimiento de la presente Directiva y poner fin a las elusiones, es de máxima importancia que los Estados miembros hagan un mejor uso del artículo 5 de manera que se garantice el pleno respeto de la Directiva. En caso de incumplimiento, deben aplicarse inmediatamente unas sanciones eficaces, disuasorias y proporcionadas.***

Or. en

**Enmienda 143**

**Tom Vandenkendelaere, Ivo Belet**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 9 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(9 bis) Es jurisprudencia consolidada que los Estados miembros pueden emplear medios personales para la identificación visual por sector a fin de verificar el registro con anterioridad al desplazamiento (C-315/13 - N. V. Thermotec).***

Or. en

**Enmienda 144**

**Thomas Händel, Rina Ronja Kari, Patrick Le Hyaric, Gabriele Zimmer**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 9 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(9 bis) La carrera de mínimos solo en relación con los precios socavaría y destruiría los sistemas de negociación colectiva.***

**Enmienda 145**  
**Dominique Martin, Joëlle Mélin**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 10**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.*

*suprimido*

Or. fr

**Enmienda 146**  
**Guillaume Balas, Karima Delli, Patrick Le Hyaric, Edouard Martin, Christine Revault D'Allonnes Bonnefoy**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 10**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través*

*suprimido*

*de una legislación sectorial específica  
junto con otras iniciativas de la UE  
dirigidas a mejorar el funcionamiento del  
mercado interior del transporte por  
carretera.*

Or. fr

**Enmienda 147**  
**Terry Reintke, Karima Delli**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 10**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(10) Debido a la elevada movilidad del  
trabajo en el transporte internacional por  
carretera, la aplicación de la Directiva  
sobre el desplazamiento de trabajadores  
plantea problemas y dificultades de  
carácter jurídico, especialmente si el  
vínculo con el Estado miembro de que se  
trate es insuficiente. Sería más adecuado  
que estos problemas se abordasen a través  
de una legislación sectorial específica  
junto con otras iniciativas de la UE  
dirigidas a mejorar el funcionamiento del  
mercado interior del transporte por  
carretera.*

*suprimido*

Or. en

*Justificación*

*El ámbito de aplicación de la presente Directiva se extiende a todas las empresas que presten servicios transnacionales. Las exclusiones sectoriales interferirían en gran medida en el objetivo de la Directiva de equilibrar la prestación de servicios y la protección de los trabajadores.*

**Enmienda 148**  
**Jutta Steinruck**

**Propuesta de Directiva**

## Considerando 10

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.**

**suprimido**

Or. en

## Enmienda 149

**Georges Bach, Claude Rolin, Ivo Belet, Jeroen Lenaers, Elmar Brok**

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 10

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.**

**suprimido**

Or. en

## Enmienda 150

Michaela Šojdrová, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Eduard Kukan

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 10

##### *Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, **la aplicación de la Directiva sobre** el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y **dificultades** de carácter jurídico, **especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.**

##### *Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, el desplazamiento de trabajadores plantea problemas de carácter jurídico **que deben abordarse a través de una legislación sectorial específica. En consecuencia, la presente Directiva debe aplicarse al transporte internacional por carretera de tal manera que no obstaculice el mercado interior del transporte por carretera ni comprometa los principios de cooperación sincera y solidaridad entre los Estados miembros, mientras que algunas categorías del transporte internacional por carretera no relacionadas con el desplazamiento, como el transporte internacional de mercancías, el tránsito o el cabotaje vinculado, deben considerarse fuera del ámbito de aplicación de la Directiva. Asimismo, los Estados miembros están obligados a abstenerse de imponer requisitos excesivos a los transportistas en las situaciones de desplazamiento, especialmente en cuanto a los requisitos que puedan hacer que el desplazamiento resulte inseguro desde el punto de vista jurídico para los trabajadores desplazados y las empresas y, por tanto, comprometa la protección de los trabajadores.**

Or. en

## Enmienda 151

Ádám Kósa, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Pál Csáky

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 10

*Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, **la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.**

*Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, **la presente Directiva no debe aplicarse a las empresas de transporte, que están excluidas de su ámbito de aplicación.**

Or. en

*Justificación*

*El transporte no entra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva, por lo que este considerando es redundante e irrelevante, además de que la Comisión TRAN tampoco ha proporcionado un dictamen sobre la propuesta.*

**Enmienda 152**  
**Heinz K. Becker**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 10**

*Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, **la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen** a través de una legislación sectorial específica **junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del**

*Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, **que se deben abordar** a través de una legislación sectorial específica.

*mercado interior del transporte por carretera.*

Or. de

**Enmienda 153**  
**Robert Rochefort**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 10**

*Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, *especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.*

*Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico *que deberían precisarse en una legislación sectorial específica.*

Or. fr

**Enmienda 154**  
**Agnes Jongerius, Jutta Steinruck, Joachim Schuster, Siôn Simon, Alex Mayer, Ole Christensen, Maria Arena, Miapetra Kumpula-Natri, Marita Ulvskog, Brando Benifei, Flavio Zanonato, Elena Gentile, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 10**

*Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, *la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de*

*Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, el desplazamiento de trabajadores *en este sector, que está contemplado en la presente Directiva,*



carácter jurídico, *especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen* a través de una legislación sectorial específica *junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.*

*plantea* problemas *específicos* de carácter jurídico *que deben suplirse* a través de una legislación sectorial específica.

Or. en

#### Enmienda 155

Czesław Hoc, Richard Sulík, Kosma Złotowski, Roberts Zile, Zdzisław Krasnodębski, Anna Elżbieta Fotyga, Angel Dzhambazki, Zigmantas Balčytis, Sandra Kalniete, Ryszard Czarnecki, Bolesław G. Piecha, Marian-Jean Marinescu, Ramona Nicole Mănescu, Beata Gosiewska, Zbigniew Kuźmiuk, Tomasz Piotr Poręba, Stanisław Ożóg, Edward Czesak, Urszula Krupa, Jadwiga Wiśniewska, Sławomir Kłosowski, Andor Deli

#### Propuesta de Directiva Considerando 10

##### *Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, *la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen* a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

##### *Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, sería más adecuado *abordar esta cuestión* a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

Or. en

#### Enmienda 156 Csaba Sógor

#### Propuesta de Directiva Considerando 10

*Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. ***Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.***

*Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente, ***y no debe aplicarse a este sector.***

Or. en

*Justificación*

*Debido a la elevada movilidad de los servicios de transporte, determinadas operaciones de transporte deben regularse mediante disposiciones sectoriales específicas a fin de proporcionar claridad jurídica.*

**Enmienda 157**

**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 10**

*Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. ***Sería más adecuado que estos problemas se abordasen*** a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a

*Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. ***Por tanto, servicios de transporte como el tránsito, el transporte internacional y el cabotaje vinculado quedan excluidos del ámbito de aplicación***

mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

*de la presente Directiva y deben abordarse* a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

Or. en

### **Enmienda 158**

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Richard Sulík, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Romana Tomc, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Krzysztof Hetman, Janusz Lewandowski**

### **Propuesta de Directiva Considerando 10**

#### *Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. ***Sería más adecuado que estos problemas se aborasen*** a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

#### *Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. ***Por tanto, servicios de transporte como el tránsito, el transporte internacional y el cabotaje vinculado quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente Directiva y deben abordarse*** a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

Or. en

#### *Justificación*

*Se necesitan disposiciones sectoriales específicas a fin de proporcionar claridad jurídica. La Comisión Europea ya ha afirmado claramente que el tránsito no debe tratarse como un desplazamiento. Según el informe del Grupo de Alto Nivel sobre el desarrollo del mercado del transporte de mercancías por carretera de la UE, el cabotaje vinculado debe considerarse una operación internacional. En consecuencia, el transporte internacional y el*

*cabotaje vinculado no han de estar sujetos al registro previo ni a la Directiva 96/71/CE.*

#### **Enmienda 159**

**Rina Ronja Kari, Thomas Händel, João Pimenta Lopes, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Lynn Boylan**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 10**

##### *Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte ***internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre*** el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, ***especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente.*** Sería más adecuado que estos problemas se ***abordasen*** a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el ***funcionamiento del mercado interior*** del transporte ***por carretera.***

##### *Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el ***sector del*** transporte, el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico. Sería más adecuado que estos problemas se ***supliesen*** a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el ***entorno y las condiciones de trabajo en el sector*** del transporte.

Or. en

#### **Enmienda 160**

**Helga Stevens, Anders Primdahl Vistisen**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 10**

##### *Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. ***Sería más adecuado que*** estos problemas ***se abordasen*** a través de una legislación sectorial específica

##### *Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Estos problemas ***deben abordarse*** a través de una legislación sectorial específica. ***Sin***

*junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.*

*embargo, mientras no se disponga de una legislación sectorial específica, se aplicarán plenamente las normas de la presente Directiva.*

Or. en

**Enmienda 161**  
**Deirdre Clune**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 10**

*Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

*Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera. ***Le preocupa que el retraso a la hora de proporcionar una legislación específica para el transporte pueda dejar a los trabajadores del sector sin protección jurídica.***

Or. en

**Enmienda 162**  
**Agnieszka Kozłowska-Rajewicz**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 10**

*Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del

*Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del

trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

*Cuando un período corto de desplazamiento abarca a varios Estados miembros y, por tanto, diferentes cuantías, una estructura salarial distinta, distintas duraciones de las vacaciones, tipos y cuantías de las primas y distintas lenguas en las que están disponibles estas informaciones, el cálculo de los salarios resulta muy complicado. Para la mayoría de las microempresas del sector del transporte internacional por carretera, las nuevas obligaciones introducidas en virtud de la presente Directiva en la Directiva 96/71/CE pueden resultar imposibles de cumplir. Existe, además, el riesgo de despido de los trabajadores tras veinticuatro meses de desplazamiento, dado que el siguiente proceso de cálculo de los salarios, al superar los veinticuatro meses, es complicado y costoso. Por ello, algunos cambios de la Directiva 96/71/CE introducidos en virtud de la presente Directiva no deben tener aplicación en el sector del transporte internacional por carretera.*

Or. pl

**Enmienda 163**  
**Herbert Dorfmann, Heinz K. Becker**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 10**

*Texto de la Comisión*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

*Enmienda*

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica, ***que debería adoptarse sin demora***, junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

Or. en

**Enmienda 164**

**Ádám Kósa, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tőkés, Andrea Bocskor, Pál Csáky**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 10 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(10 bis) Al aplicar la actual Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, se ha de garantizar su pleno cumplimiento y al mismo se ha de erradicar la práctica ilícita del trabajo no declarado mediante la intensificación de los esfuerzos por parte de la Comisión Europea en todos los ámbitos pertinentes con el objetivo de defender los derechos y las oportunidades de los trabajadores desplazados.***

Or. en

**Enmienda 165**

**Thomas Händel, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric, Gabriele Zimmer**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 10 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(10 bis)** *Dado que el desplazamiento de trabajadores es, por naturaleza, transnacional y transfronterizo, los Estados miembros deben crear un sistema europeo de servicios de inspección e inspecciones de trabajo. Como mínimo, deberá establecerse el intercambio de información sobre empresas que desplazan a trabajadores, así como recogerse los casos de fraude y abuso.*

Or. en

**Enmienda 166**

**Rina Ronja Kari, João Pimenta Lopes, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 11**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(11)** *En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.*

*suprimido*

Or. en

**Enmienda 167**

**Dominique Martin, Joëlle Mélin, Mara Bizzotto**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 11**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*



(11) En un mercado interior **competitivo**, los proveedores de servicios compiten **no solo** sobre la base de **los costes salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.**

(11) En un **contexto transnacional como es el** mercado interior, **caracterizado por la participación de sistemas nacionales muy heterogéneos en términos sociales, económicos y normativos**, los proveedores de servicios **de los sectores con gran intensidad de mano de obra** compiten **principalmente** sobre la base de **la mano de obra y provocan peligrosos fenómenos de «labour shopping» y dumping social para sustituir la mano de obra nacional por otra más barata.**

Or. fr

### **Enmienda 168** **Csaba Sógor**

#### **Propuesta de Directiva** **Considerando 11**

##### *Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten **no solo** sobre la base de los costes **salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o** la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

##### *Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten sobre la base de los costes, la calidad y la innovación de sus productos y servicios, **así como su productividad y eficiencia.**

Or. en

##### *Justificación*

*Desde el punto de vista de un mercado interior, todos los factores de competitividad son de igual valor.*

### **Enmienda 169** **Heinz K. Becker**

#### **Propuesta de Directiva** **Considerando 11**

*Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten **no solo** sobre la base de **los costes salariales sino también de** factores como la productividad y la eficiencia, **o** la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

*Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten sobre la base de factores como la productividad, la eficiencia, y la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Or. de

**Enmienda 170**

**Terry Reintke, Karima Delli**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 11**

*Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior **competitivo**, los proveedores de servicios **compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de** factores como la productividad y la eficiencia, **o** la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

*Enmienda*

(11) En un mercado interior **realmente integrado, idealmente en condiciones de igualdad**, los proveedores de servicios **deben poder competir con respecto a** factores como la productividad y la eficiencia, **así como** la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Or. en

**Enmienda 171**

**Claudiu Ciprian Tănăsescu**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 11**

*Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de **factores como** la productividad y la eficiencia, **o** la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

*Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de la productividad, **el rendimiento**, la eficiencia, la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

**Enmienda 172**

**Ádám Kósa, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Pál Csáky**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 11**

*Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

*Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, ***así como los niveles de remuneración, las primas y las bonificaciones, que se basan siempre en una serie de parámetros como la experiencia, el perfil, el nivel de responsabilidad o las condiciones del mercado laboral, o factores como*** la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Or. en

*Justificación*

*De acuerdo con la respuesta proporcionada por Oettinger en nombre de la Comisión (E-008821/2016, de 25 de enero de 2017), en las instituciones de la Unión, al igual que en cualquier organización, la remuneración se basa en una serie de parámetros, como la experiencia, el perfil, el nivel de responsabilidad, las condiciones del mercado laboral, etc.*

**Enmienda 173**

**Marita Ulvskog**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 11**

*Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten ***no solo*** sobre la base de ***los***

*Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten sobre la base de factores como la

*costes salariales sino también de* factores como la productividad y la eficiencia, *o* la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

productividad y la eficiencia, *así como* la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Or. en

#### **Enmienda 174**

**Emilian Pavel, Viorica Dăncilă, Daciana Octavia Sârbu, Victor Negrescu, Maria Grapini, Cătălin Sorin Ivan, Victor Boștinăru, Doru-Claudian Frunzulică, Sorin Moisă, Claudia Țapardel, Dan Nica**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 11**

##### *Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten *no solo* sobre la base de *los costes salariales sino también de* factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

##### *Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten sobre la base de factores como *los costes*, la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Or. en

#### **Enmienda 175**

**Enrique Calvet Chambon, Jasenko Selimovic**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 11**

##### *Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten *no solo* sobre la base de los costes *salariales sino también de* factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

##### *Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten sobre la base de los costes *laborales, además de otros* factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Or. es

## Enmienda 176

Thomas Händel, Patrick Le Hyaric, Gabriele Zimmer

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 11

##### *Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior **competitivo**, los proveedores de servicios compiten **no solo** sobre la base de **los costes salariales sino también de** factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

##### *Enmienda*

(11) En un mercado interior, los proveedores de servicios compiten sobre la base de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios, **pero no deben competir sobre la base de los costes salariales.**

Or. en

## Enmienda 177

Elisabeth Morin-Chartier, Anne Sander, Jérôme Lavrilleux

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 11

##### *Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

##### *Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales, **lo que da lugar a un auténtico dumping social que pone en peligro la competitividad de las empresas, en especial de las pymes**, sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Or. fr

## Enmienda 178

Anthea McIntyre, Arne Gericke, Richard Sulík

### Propuesta de Directiva

## Considerando 11

### *Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

### *Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes ***internos, entre otros, los costes*** salariales, sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios, ***así como según el coste altamente variable de la prestación de servicios en otro Estado miembro.***

Or. en

## Enmienda 179

Deirdre Clune

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 11

### *Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, ***o*** la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

### *Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, ***los niveles de educación y capacidades de la mano de obra*** y la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Or. en

## Enmienda 180

Jasenko Selimovic

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 11

### *Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior

### *Enmienda*

(11) En un mercado interior

competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes *salariales* sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes sino también de factores como *la oferta de capacidades*, la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Or. en

### **Enmienda 181**

**Martina Dlabajová, Renate Weber, Mircea Diaconu**

#### **Propuesta de Directiva**

##### **Considerando 11**

###### *Texto de la Comisión*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes *salariales* sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

###### *Enmienda*

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Or. en

### **Enmienda 182**

**Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon**

#### **Propuesta de Directiva**

##### **Considerando 11 bis (nuevo)**

###### *Texto de la Comisión*

###### *Enmienda*

**(11 bis) El TFUE reconoce explícitamente el respeto de la diversidad de sistemas nacionales de relaciones laborales y la autonomía de los interlocutores sociales.**

Or. en

**Enmienda 183**  
**Marita Ulvskog**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con *su* legislación y *sus* prácticas. ***No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.***

*Enmienda*

(12) Compete ***exclusivamente*** a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con ***la*** legislación y ***las*** prácticas ***nacionales***.

Or. en

**Enmienda 184**  
**Terry Reintke, Karima Delli**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con *su* legislación y *sus* prácticas. ***No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.***

*Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con ***la*** legislación y ***las*** prácticas ***nacionales***.

Or. en

**Enmienda 185**  
**Helga Stevens, Anders Primdahl Vistisen**



**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con *su* legislación y *sus* prácticas. ***No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.***

*Enmienda*

(12) Compete ***exclusivamente*** a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con ***la*** legislación y/o ***las*** prácticas ***nacionales***.

Or. en

**Enmienda 186**  
**Maria Arena**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. ***No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.***

*Enmienda*

(12) ***Como destaca el TJUE en el fallo de la sentencia Sähköalojen ammattiliitto ry (C-396/13), compete de forma exclusiva*** a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas.

Or. fr

**Enmienda 187**  
**Rina Ronja Kari, Thomas Händel, João Pimenta Lopes, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Lynn Boylan**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con *su* legislación y *sus* prácticas. ***No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.***

*Enmienda*

(12) Compete ***exclusivamente*** a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración, ***así como su definición***, de conformidad con ***la*** legislación y/o ***las*** prácticas ***nacionales***.

Or. en

**Enmienda 188**

**Dominique Martin, Joëlle Mélin**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. ***No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.***

*Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación, sus prácticas, ***sus convenios colectivos y sus acuerdos sociales, y ninguna disposición europea podrá socavar esta competencia de los Estados miembros.***

Or. fr

**Enmienda 189**

**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre **remuneración** de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales **en materia de remuneración** a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir **de forma desproporcionada** la prestación transfronteriza de servicios.

*Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre **salario** de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales a los trabajadores desplazados debe **ser proporcionada y justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir la prestación transfronteriza de servicios. Las medidas nacionales no deben ser las responsables de que se obstaculice o se haga menos atractivo el ejercicio de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado, no deben aplicarse de manera discriminatoria, han de estar justificadas por razones imperiosas de interés general, deben ser adecuadas para asegurar la consecución del objetivo que persiguen y no han de excederse de lo necesario para lograr tal objetivo.**

Or. en

*(GEBHARD contra CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI E PROCURATORI DI MILANO, apartado 39).*

**Enmienda 190**

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Richard Sulík, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Gunnar Hökmark, Christofer Fjellner, Krišjānis Kariņš, Janusz Lewandowski**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre **remuneración** de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales **en materia de remuneración** a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

*Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre **las cuantías de salario mínimo y las primas y las bonificaciones** de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de **estas** normas nacionales a los trabajadores desplazados debe **ser proporcionada y no discriminatoria y justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma**

desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios. **Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que los trabajadores desplazados a su territorio tienen derecho a las cuantías de salario mínimo, así como a categorías específicas de primas y bonificaciones según lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1, letra c).**

Or. en

### Enmienda 191

Ádám Kósa, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Pál Csáky

### Propuesta de Directiva Considerando 12

#### *Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre **remuneración** de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales **en materia de remuneración** a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

#### *Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre **las cuantías de salario mínimo y las primas y las bonificaciones** de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de **estas** normas nacionales a los trabajadores desplazados debe **ser proporcionada** y justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios. **Así pues, los Estados miembros deben garantizar que los trabajadores desplazados a su territorio tienen derecho a las cuantías de salario mínimo, así como a categorías específicas de primas y bonificaciones según lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1, letra c).**

Or. en

#### *Justificación*

*La legislación debe ser clara y no contener ambigüedades. La noción de la remuneración parece ser vaga y, además, no está consolidada por la jurisprudencia. Según se indica en la*

*jurisprudencia consolidada, las cuantías de salario mínimo, las primas y las bonificaciones son, en efecto, competencia de los Estados miembros, pero nunca serán el único factor que se contemple en relación con una posible restricción de la prestación transfronteriza de servicios. Esta disposición no se puede explicar jurídicamente en el marco de la Unión y, en concreto, en relación con las normas del mercado interior.*

## **Enmienda 192**

**Enrique Calvet Chambon, Robert Rochefort**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 12**

##### *Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

##### *Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios. ***La Unión Europea debe apoyar con acciones contundentes de control, el uso abusivo de estas restricciones por parte de ciertos Estados miembros.***

Or. es

## **Enmienda 193**

**Jasenko Selimovic**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 12**

##### *Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la

##### *Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. ***Cada Estado miembro puede decidir qué elementos de la remuneración aplicar a los trabajadores desplazados.*** No obstante, la aplicación de normas

necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

nacionales en materia de remuneración, **en caso de que existan**, a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Or. en

**Enmienda 194**  
**Mara Bizzotto**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no **debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios**.

*Enmienda*

(12) Compete **de forma exclusiva** a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas, **y ninguna disposición europea deberá interferir con esta competencia de los Estados miembros**. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, **limitar los fenómenos de distorsión de la competencia** y no **crear cargas excesivas para las empresas**.

Or. it

**Enmienda 195**  
**Michaela Šojdrová, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus

*Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus

prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

prácticas y *en cumplimiento del artículo 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Or. en

## **Enmienda 196** **Csaba Sógor**

### **Propuesta de Directiva** **Considerando 12**

#### *Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre **remuneración** de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

#### *Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre **las cuantías de salario mínimo, así como sobre las primas y las bonificaciones obligatorias**, de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, **debe ser proporcionada** y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Or. en

#### *Justificación*

*La noción de «remuneración» carece de claridad jurídica tanto para las empresas que desplazan a trabajadores como para los propios trabajadores.*

## **Enmienda 197**

**Emilian Pavel, Viorica Dăncilă, Daciana Octavia Sârbu, Victor Negrescu, Maria Grapini, Cătălin Sorin Ivan, Claudia Țapardel, Victor Boștinăru, Doru-Claudian**

Frunzuliță, Claudiu Ciprian Tănăsescu, Dan Nica

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre **remuneración** de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de **remuneración** a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir **de forma desproporcionada** la prestación transfronteriza de servicios.

*Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre **niveles de remuneración** de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de **niveles de remuneración** a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir la prestación transfronteriza de servicios **propiciando la competencia desleal**.

Or. en

**Enmienda 198**

**Anthea McIntyre, Arne Gericke, Richard Sulík**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. **No obstante**, la aplicación de normas **nacionales en materia de remuneración** a los trabajadores desplazados debe **justificarse por la necesidad de protegerlos**, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

*Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. La aplicación de normas a los trabajadores desplazados debe **ser conforme al Reglamento Roma I** y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Or. en

**Enmienda 199**

**Georgi Pirinski**



**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir *de forma desproporcionada* la prestación transfronteriza de servicios.

*Enmienda*

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir la prestación transfronteriza de servicios.

Or. en

**Enmienda 200**

**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(12 bis) *La jurisprudencia del Tribunal de Justicia dispone que la protección social de los trabajadores puede constituir una razón imperiosa que justifique la imposición de obligaciones que puedan constituir restricciones a la libre prestación de servicios; sin embargo, no es este el caso si los trabajadores empleados por el empresario realizan obras temporalmente en el Estado miembro de acogida y disfrutan de la misma protección, o de una protección esencialmente similar, en virtud de obligaciones a las que está sujeto el empresario en su Estado miembro de establecimiento. Esto es especialmente importante a la hora de prevenir obligaciones adicionales a las que las empresas ya estén sujetas para los mismos períodos de actividad en su Estado***

*miembro de establecimiento. Asimismo, el Tribunal de Justicia ha excluido la legalidad de las disposiciones nacionales que hagan que resulte más costoso prestar servicios para empresas de otros Estados miembros que para las establecidas en el territorio nacional y obstaculicen con ello la libre circulación de servicios.*

Or. en

*(Arblade, asuntos acumulados 369/96 y 376/96 (apartado 51) Seco, asuntos acumulados 62 y 63/81, Seco SA contra Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité y Raymond Vander Elst contra Office des Migrations Internationales, asunto C-43/93).*

**Enmienda 201**  
**Deirdre Clune**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(12 bis) En el caso de los trabajadores desplazados a un país cuyo idioma nativo no sea su lengua materna, los Estados miembros y las autoridades pertinentes deben garantizar que los trabajadores desplazados reciben los contratos y cualquier otro documento administrativo en un formato que sea claramente comprensible para ellos, proporcionándoles servicios de interpretación y traducción según proceda.*

Or. en

**Enmienda 202**  
**Sven Schulze, Thomas Mann, Dieter-Lebrecht Koch, Markus Ferber, Markus Pieper**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(12 bis)** *La determinación de los salarios es competencia exclusiva de los Estados miembros y los interlocutores sociales; debe prestarse especial atención a que no se interfiera en la libertad de negociación colectiva y la libertad contractual y a que los salarios se sigan estableciendo de forma autónoma e independiente.*

Or. de

**Enmienda 203**

**Martina Dlabajová, Jasenko Selimovic, Renate Weber, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 12 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(12 ter)** *Además, el Tribunal de Justicia ha aclarado que las disposiciones que resulten de convenios colectivos no pueden constituir por sí mismas una excepción de orden público en el sentido del artículo 3, apartado 10, de la Directiva 96/71.*

Or. en

*(C-319/06, Comisión de las Comunidades Europeas contra Gran Ducado de Luxemburgo, apartado 64).*

**Enmienda 204**

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Richard Sulík, Romana Tomc, Michaela Šojdrová, Gunnar Hökmark, Christofer Fjellner, Krišjānis Kariņš, Janusz Lewandowski**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 13**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(13)** *Los elementos de remuneración*

**(13)** *La información sobre las cuantías*

con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables **deben** ser **claros y transparentes** para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar **los elementos integrantes de la remuneración** en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

**de salario mínimo y las primas y las bonificaciones aplicables** con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables **debe estar actualizada** y ser **clara y transparente** para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar **esta información** en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento. **A fin de proporcionar mayor transparencia y claridad, los convenios colectivos universalmente aplicables también han de ir acompañados de información clara sobre las cuantías de salario mínimo, las primas y las bonificaciones aplicables y su método de cálculo. Los interlocutores sociales también están obligados a publicar todos los acuerdos colectivos, que son aplicables de conformidad con la presente Directiva. De manera similar, los subcontratistas extranjeros deben ser informados por escrito de las condiciones de empleo y trabajo que han de aplicar a los trabajadores desplazados.**

Or. en

**Enmienda 205**  
**Claudiu Ciprian Tănăsescu**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13**

*Texto de la Comisión*

(13) Los elementos **de remuneración** con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser **claros y transparentes** para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos **integrantes de la remuneración** en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la

*Enmienda*

(13) Los elementos **salariales** con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser transparentes **y explícitos** para todos los prestadores de servicios, **así como para todos los trabajadores desplazados**. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos **salariales** en el sitio

Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento, *ya que el acceso a la información es importante para los prestadores de servicios. Esta información debe respetar la legislación, de conformidad con la legislación interna y las prácticas nacionales.*

Or. ro

## Enmienda 206

**Martina Dlabajová, Jasenko Selimovic, Renate Weber, Mircea Diaconu**

### Propuesta de Directiva Considerando 13

#### *Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de *remuneración* con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables *deben* ser *claros y transparentes* para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar *los elementos integrantes de la remuneración* en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

#### *Enmienda*

(13) *La información sobre* los elementos de *las cuantías de salario mínimo* con arreglo a la ley o a convenios colectivos *o laudos arbitrales declarados* universalmente aplicables *en el sentido del artículo 3, apartado 8, debe* ser *clara, transparente y públicamente accesible* para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar *las obligaciones que se derivan del artículo 3, apartado 1, de la Directiva* en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

Or. en

## Enmienda 207

**Emilian Pavel, Viorica Dăncilă, Daciana Octavia Sârbu, Victor Negrescu, Maria Grapini, Cătălin Sorin Ivan, Victor Boștinăru, Doru-Claudian Frunzulică, Sorin Moisă, Claudia Țapardel, Dan Nica**

### Propuesta de Directiva Considerando 13

*Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de **remuneración** con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, **por tanto**, imponer a los Estados miembros la **obligación de publicar** los elementos integrantes **de la remuneración** en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

*Enmienda*

(13) Los elementos de **los niveles de remuneración** con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado imponer a los Estados miembros, **y, por tanto, debe ser obligatorio para ellos**, la **publicación de los elementos integrantes de los niveles de remuneración, incluidas todas las primas y las bonificaciones de conformidad con la letra c)**, en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

Or. en

**Enmienda 208**

**Ádám Kósa, Kinga Gál, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Pál Csáky**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 13**

*Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de **remuneración** con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, **por tanto**, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de **la remuneración** en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

*Enmienda*

(13) Los elementos de **salario mínimo, primas y bonificaciones** con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, **por tanto**, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de **las cuantías de salario mínimo, las primas y las bonificaciones** en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

Or. en

**Enmienda 209**

Csaba Sógor

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13**

*Texto de la Comisión*

(13) *Los elementos de remuneración* con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables *deben* ser *claros y transparentes* para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar *los elementos integrantes de la remuneración* en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

*Enmienda*

(13) *La información sobre las cuantías de salario mínimo y las primas y las bonificaciones obligatorias* con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables *debe* ser *clara y transparente* para todos los prestadores de servicios *y los trabajadores desplazados*. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar *esta información* en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

Or. en

*Justificación*

*La noción de «remuneración» carece de claridad jurídica tanto para las empresas que desplazan a trabajadores como para los propios trabajadores.*

**Enmienda 210**

**Agnes Jongerius, Jutta Steinruck, Joachim Schuster, Guillaume Balas, Alex Mayer, Ole Christensen, Maria Arena, Siôn Simon, Miapetra Kumpula-Natri, Marita Ulvskog, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13**

*Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración *con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables* deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la

*Enmienda*

(13) Los elementos de remuneración deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios *y trabajadores desplazados*. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la

remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

Directiva sobre la garantía de cumplimiento, *ya que la transparencia y el acceso a la información son elementos fundamentales para los prestadores de servicios y los trabajadores desplazados. El suministro de información en el sitio web único debe ser conforme a la legislación y las prácticas nacionales y respetar la autonomía de los interlocutores sociales. La Comisión Europea debe verificar periódicamente si la información contenida en estos sitios web es exhaustiva y de fácil acceso y está actualizada.*

Or. en

### Enmienda 211

**Elisabeth Morin-Chartier, David Casa, Sofia Ribeiro, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Heinz K. Becker, Georges Bach, Anne Sander, Jérôme Lavrilleux, Deirdre Clune, Jeroen Lenaers, Romana Tomc, Claude Rolin, Tom Vandenkendelaere**

### Propuesta de Directiva Considerando 13

#### *Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración *con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables* deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

#### *Enmienda*

(13) Los elementos de remuneración deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios y *trabajadores desplazados*. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración, *según se definan en la legislación nacional y en los acuerdos colectivos aplicables*, en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento, *ya que la transparencia y el acceso a la información son elementos fundamentales para los prestadores de servicios. El suministro de información en el sitio web único debe ser conforme a la legislación y las prácticas nacionales y respetar la autonomía de los interlocutores sociales.*



**Enmienda 212****Mara Bizzotto****Propuesta de Directiva****Considerando 13***Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, **imponer a** los Estados miembros **la obligación de** publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

*Enmienda*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, **que todos** los Estados miembros **deban** publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento. **El cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva no deberá ocasionar ningún aumento injustificado de la carga burocrática y administrativa de las empresas de los Estados miembros.**

Or. it

**Enmienda 213****Terry Reintke, Karima Delli****Propuesta de Directiva****Considerando 13***Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración **con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables** deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la

*Enmienda*

(13) Los elementos de remuneración deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios **y trabajadores desplazados**. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la

remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

Directiva sobre la garantía de cumplimiento, *ya que la transparencia y el acceso a la información son fundamentales a efectos de la seguridad jurídica y del funcionamiento y el cumplimiento adecuados de la ley.*

Or. en

#### Enmienda 214

**Rina Ronja Kari, Thomas Händel, João Pimenta Lopes, Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, Paloma López Bermejo, Tania González Peñas, Lynn Boylan**

#### Propuesta de Directiva Considerando 13

##### *Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos ***universalmente aplicables*** deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

##### *Enmienda*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley y/o a convenios colectivos deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios ***y los trabajadores desplazados***. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar, ***de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales***, los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

Or. en

#### Enmienda 215

**Michaela Šojdrová, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Heinz K. Becker**

#### Propuesta de Directiva Considerando 13

##### *Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración ***con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables*** deben ser claros y transparentes para todos

##### *Enmienda*

(13) Los elementos ***jurídicos*** de remuneración deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios ***y trabajadores desplazados***. Está

los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos **jurídicos** integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento, **ya que la transparencia y el acceso a la información son elementos fundamentales para los prestadores de servicios.**

Or. en

### *Justificación*

*Además de los elementos jurídicos, la remuneración se calcula de acuerdo con el perfil del candidato y los salarios aplicados en un sector específico, por lo que los Estados miembros nunca podrán dar una respuesta correcta en relación con los elementos no jurídicos de la remuneración.*

## **Enmienda 216**

**Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Krzysztof Hetman**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 13**

#### *Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

#### *Enmienda*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento. **Los elementos de la remuneración en virtud de la legislación nacional o de los acuerdos colectivos de aplicación general deben estar actualizados y ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de**

*publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento. A fin de proporcionar más transparencia y claridad, los convenios colectivos universalmente aplicables también han de ir acompañados de información clara sobre los elementos aplicables de la remuneración. Asimismo, los interlocutores sociales están obligados a publicar todos los acuerdos colectivos, que son aplicables de conformidad con la presente Directiva. De manera similar, los subcontratistas extranjeros deben ser informados por escrito de las condiciones de empleo y trabajo, incluida la remuneración, que han de aplicar a los trabajadores desplazados.*

Or. en

**Enmienda 217**  
**Eduard Kukan**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13**

*Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

*Enmienda*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios **y los trabajadores desplazados**. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento, **ya que la transparencia y el acceso a la información son indispensables tanto para los prestadores de servicios como para los trabajadores desplazados. Se ha de ofrecer información sobre la legislación nacional del ámbito**

*laboral pertinente para las empresas que desplacen a trabajadores a través de un punto único de información creado por el Estado miembro. Este punto único de información estará listo para prestar su ayuda por correo electrónico o de forma presencial en varios idiomas de la Unión a fin de apoyar y fomentar la libre circulación de servicios en toda la Unión.*

Or. en

**Enmienda 218**  
**Heinz K. Becker**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13**

*Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

*Enmienda*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios *y trabajadores desplazados*. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento, *ya que la transparencia y el acceso a la información son elementos fundamentales para los prestadores de servicios. El suministro de información en el sitio web único debe ser conforme a la legislación y las prácticas nacionales y respetar la autonomía de los interlocutores sociales.*

Or. de

**Enmienda 219**  
**Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Danuta Jazłowiecka, Krzysztof Hetman**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13**

*Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

*Enmienda*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento. ***Es importante que los Estados miembros garanticen el correcto funcionamiento y la actualización periódica de dicho sitio web. La Comisión debe garantizar una fuente de información relativa a las direcciones y la frecuencia de actualización de estos sitios web.***

Or. pl

**Enmienda 220**  
**Tom Vandenkendelaere, Ivo Belet**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13**

*Texto de la Comisión*

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

*Enmienda*

(13) Los elementos de remuneración, ***el método empleado para calcular la remuneración debida y, según corresponda, los criterios de admisibilidad para la clasificación en las diferentes categorías salariales*** con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva

sobre la garantía de cumplimiento.

Or. en

**Enmienda 221**

**Sven Schulze, Thomas Mann, Dieter-Lebrecht Koch, Markus Ferber, Markus Pieper**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 13 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(13 bis) La puesta en práctica de un sitio web oficial único a escala nacional a que se refiere el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE debe acelerarse considerablemente en los Estados miembros; debe prestarse especial atención a que su utilización esté orientada a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas.**

Or. de

**Enmienda 222**

**Marita Ulvskog**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 13 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(13 bis) La presente Directiva establece para los trabajadores desplazados un marco de protección no discriminatorio, transparente y proporcionado, a la vez que respetuoso con la diversidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales. No impedirá la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores.**

Or. en

**Enmienda 223**  
**Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(13 bis) Todas las medidas aplicadas con arreglo a la presente Directiva deben estar justificadas y ser proporcionadas, de modo que no se generen cargas administrativas ni se limite el potencial de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas (pymes), para crear nuevos puestos de trabajo, a la vez que se protege a los trabajadores desplazados.*

Or. en

**Enmienda 224**  
**Deirdre Clune**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(13 bis) Debe haber una labor de inspección suficiente en los Estados miembros para supervisar las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados y garantizar que, en virtud de la legislación, no tienen lugar desplazamientos y contrataciones fraudulentos ni falsas actividades por cuenta propia.*

Or. en

**Enmienda 225**  
**Rina Ronja Kari, Paloma López Bermejo, Thomas Händel, João Pimenta Lopes,**



**Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, Tania González Peñas, Lynn Boylan**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(13 bis)** *De conformidad con la Recomendación n.º 198 de la OIT sobre la relación de trabajo, la determinación de la existencia de tal relación debe basarse principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.*

Or. en

**Enmienda 226**  
**Heinz K. Becker**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(13 bis)** *La presente Directiva tampoco debe afectar al derecho a negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos y a tomar medidas de conflicto colectivo de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales.*

Or. de

**Enmienda 227**  
**Ivo Belet, Claude Rolin, Georges Bach, Elmar Brok, Jeroen Lenaers**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(13 bis) En caso de que un desplazamiento no sea real de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Directiva 2014/67/UE, el trabajador desplazado se ha de considerar empleado en el país al que haya sido desplazado.*

Or. en

#### **Enmienda 228**

**Elisabeth Morin-Chartier, Anne Sander, Jérôme Lavrilleux**

#### **Propuesta de Directiva Considerando 14**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.*

*suprimido*

Or. fr

#### **Enmienda 229**

**Czesław Hoc, Richard Sulík, Stanisław Ożóg, Andor Deli, Edward Czesak, Jadwiga Wiśniewska, Sławomir Kłosowski, Zdzisław Krasnodębski, Kosma Złotowski, Roberts Zīle, Angel Dzhambazki, Zigmantas Balčytis, Ryszard Czarnecki, Bolesław G. Piecha, Sandra Kalniete, Marian-Jean Marinescu, Ramona Nicole Mănescu, Zbigniew Kuźmiuk, Beata Gosiewska, Tomasz Piotr Poręba, Anna Elżbieta Fotyga, Urszula Krupa**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 14**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.*

*suprimido*

Or. en

**Enmienda 230**

**Danuta Jazłowiecka, Marek Plura, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Romana Tomc, Krzysztof Hetman, Janusz Lewandowski**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 14**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de*

*(14) Los Estados miembros son libres de establecer en su territorio medidas apropiadas aplicables a los proveedores de servicios locales y extranjeros a fin de garantizar el cumplimiento de las normas aplicables en relación con el desplazamiento en los casos de cadenas de subcontratación. En lo que respecta al sector de la construcción, los Estados miembros están obligados, en virtud de la Directiva 2014/67/UE, a introducir medidas de responsabilidad apropiadas a*

*manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.*

*fin de garantizar la competencia leal y los derechos de los trabajadores. Por consiguiente, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que se apliquen en los Estados miembros o los convenios colectivos de aplicación universal pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir las normas destinadas a garantizar determinadas condiciones de trabajo y empleo.*

Or. en

### *Justificación*

*La noción de «remuneración» parece carecer de claridad jurídica para las empresas que desplazan a trabajadores. Por tanto, habría que sustituirla por la de «cuantías de salario mínimo» (un concepto que ahora resulta bien conocido y que ha sido aclarado en la jurisprudencia existente), así como una serie de categorías de primas y bonificaciones. Esta solución no afecta al principio de subsidiariedad y ofrece más claridad sobre el tipo de primas y bonificaciones que pueden ser aplicables.*

### **Enmienda 231**

**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Mircea Diaconu**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 14**

#### *Texto de la Comisión*

(14) *Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera*

#### *Enmienda*

(14) Los Estados miembros *son libres de establecer y ejecutar en su territorio medidas apropiadas aplicables a los proveedores de servicios locales y extranjeros a fin de garantizar el cumplimiento de las normas aplicables a las cadenas de subcontratación.*

*desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.*

Or. en

### **Enmienda 232**

**Ádám Kósa, Ildikó Gáll-Pelcz, András Gyürk, György Schöpflin, József Szájer, László Tóké, Andrea Bocskor, Andor Deli, Tamás Deutsch, Kinga Gál, Pál Csáky**

#### **Propuesta de Directiva**

##### **Considerando 14**

###### *Texto de la Comisión*

(14) *Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración.* En la medida en que tales normas en materia de **remuneración** existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

###### *Enmienda*

(14) *A través de su legislación nacional, los Estados miembros son libres de establecer en su territorio medidas apropiadas aplicables a los proveedores de servicios locales y extranjeros a fin de garantizar el cumplimiento de las normas aplicables en relación con el desplazamiento en los casos de cadenas de subcontratación.* En la medida en que tales normas en materia de **salarios, primas y bonificaciones** existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Or. en

### **Enmienda 233**

**Csaba Sógor**

#### **Propuesta de Directiva**

##### **Considerando 14**

###### *Texto de la Comisión*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos **que se apliquen** en

###### *Enmienda*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos **de aplicación general**

los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir **determinadas** normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo **en relación con la remuneración**. **En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.**

en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir **las** normas destinadas a garantizar **determinadas** condiciones de trabajo y empleo.

Or. en

### *Justificación*

*La noción de «remuneración» carece de claridad jurídica tanto para las empresas que desplazan a trabajadores como para los propios trabajadores.*

### **Enmienda 234**

**Rina Ronja Kari, João Pimenta Lopes, Kostadinka Kuneva, Patrick Le Hyaric, Paloma López Bermejo**

### **Propuesta de Directiva Considerando 14**

#### *Texto de la Comisión*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir **determinadas** normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas **de manera no discriminatoria** a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, **siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la**

#### *Enmienda*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir **las** normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio.

**Enmienda 235**

**Dominique Martin, Joëlle Mélin**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 14**

*Texto de la Comisión*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, *siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.*

*Enmienda*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio.

**Enmienda 236**

**Helga Stevens, Anders Primdahl Vistisen**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 14**

*Texto de la Comisión*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de

*Enmienda*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de

trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, **en lo que respecta a las actividades a que se hace referencia en el anexo**, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Or. en

### **Enmienda 237**

**Terry Reintke, Karima Delli**

#### **Propuesta de Directiva**

##### **Considerando 14**

###### *Texto de la Comisión*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros **pueden** evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro **podrá** aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, **siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.**

###### *Enmienda*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros **deben** evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro **debe** aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio.

Or. en

### **Enmienda 238**

**Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli**

#### **Propuesta de Directiva**



## Considerando 14

### *Texto de la Comisión*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

### *Enmienda*

(14) Las disposiciones legales y reglamentarias y **las prácticas nacionales, como las disposiciones** administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros, pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Or. it

## Enmienda 239

**Emilian Pavel, Viorica Dăncilă, Daciana Octavia Sârbu, Victor Negrescu, Maria Grapini, Cătălin Sorin Ivan, Victor Boștinăru, Doru-Claudian Frunzuliță, Sorin Moisă, Claudia Țapardel, Claudiu Ciprian Tănăsescu, Dan Nica**

## Propuesta de Directiva

### Considerando 14

### *Texto de la Comisión*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con **la remuneración**. En la medida en que tales normas en materia de **remuneración** existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que

### *Enmienda*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con **los niveles de remuneración**. En la medida en que tales normas en materia de **niveles de remuneración** existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas

desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Or. en

#### **Enmienda 240**

**Paloma López Bermejo, Thomas Händel**

#### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 14**

##### *Texto de la Comisión*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros *pueden* evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir *determinadas* normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas *de manera no discriminatoria* a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

##### *Enmienda*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros *evitarán* que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir *las* normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Or. en

#### **Enmienda 241**

**Georgi Pirinski**

#### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 14**

##### *Texto de la Comisión*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los

##### *Enmienda*

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los

Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan *de manera desproporcionada* la prestación transfronteriza de servicios.

Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan la prestación transfronteriza de servicios.

Or. en

#### **Enmienda 242**

**Agnes Jongerius, Joachim Schuster, Jutta Steinruck, Guillaume Balas, Siôn Simon, Alex Mayer, Ole Christensen, Edouard Martin, Javi López, Maria Arena, Miapetra Kumpula-Natri, Marita Ulvskog, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner**

#### **Propuesta de Directiva**

#### **Considerando 14 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(14 bis) Se deben prevenir los abusos y la inseguridad jurídica en los casos de desplazamientos en cadena y los desplazamientos que impliquen a varias jurisdicciones. Por tanto, en los casos en los que una situación de desplazamiento esté sujeta a más de dos jurisdicciones nacionales, las condiciones de empleo y trabajo aplicables deben ser las determinadas por el Estado miembro en el que se preste el servicio, sin perjuicio de las condiciones de empleo y trabajo más favorables a las que tenga derecho el trabajador en virtud de disposiciones que no pueden ser derogadas por las partes por acuerdo al amparo de la legislación nacional que, de otro modo, habría sido aplicable.**

Or. en

**Enmienda 243**  
**Paloma López Bermejo, Thomas Händel**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 14 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(14 bis)** *Se aplicarán mecanismos de responsabilidad solidaria en todos los sectores en los que tenga lugar un desplazamiento. El contratista principal será responsable del cumplimiento de las condiciones de empleo y trabajo y las obligaciones en materia de seguridad social por parte de todos los subcontratistas.*

Or. en

**Enmienda 244**  
**Marita Ulvskog**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 14 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(14 bis)** *Para abordar los abusos en la subcontratación y a fin de proteger los derechos de los trabajadores desplazados, los Estados miembros deberán velar, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, por que los trabajadores desplazados disfruten de todos los derechos que les correspondan.*

Or. en

**Enmienda 245**  
**Georges Bach**

**Propuesta de Directiva**

**Considerando 14 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(14 bis)** *Los trabajadores desplazados de uno o más subcontratistas deben disfrutar de las mismas condiciones de empleo y trabajo en relación con la remuneración que las aplicables a los trabajadores del contratista que se impongan a todos los subcontratistas nacionales.*

Or. en

**Enmienda 246**  
**Arne Gericke**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 14 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(14 bis)** *Para abordar los abusos en la subcontratación y a fin de proteger los derechos de los trabajadores desplazados, los Estados miembros deberán cumplir de forma más estricta las normas y disposiciones existentes.*

Or. de

**Enmienda 247**  
**Sven Schulze, Thomas Mann, Dieter-Lebrecht Koch, Markus Ferber, Markus Pieper**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 14 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(14 bis)** *Los Estados miembros deberán cumplir las normas y disposiciones existentes relativas a la subcontratación de forma consecuyente y coherente.*

**Enmienda 248**  
**Mara Bizzotto**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 15**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores desplazados a otro Estado miembro.**

**suprimido**

Or. it

**Enmienda 249**  
**João Pimenta Lopes**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 15**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de**

**suprimido**

*trabajadores desplazados a otro Estado miembro.*

Or. pt

**Enmienda 250**

**Martina Dlabajová, Renate Weber, Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon, Mircea Diaconu**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 15**

*Texto de la Comisión*

(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone *que* las condiciones *esenciales* de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal *deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores desplazados a otro Estado miembro.*

*Enmienda*

(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone las condiciones de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal

Or. en

**Enmienda 251**

**Terry Reintke, Karima Delli**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 15**

*Texto de la Comisión*

(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos

*Enmienda*

(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos

trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores desplazados a otro Estado miembro.

trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores desplazados a otro Estado miembro. ***Los Estados miembros deben garantizar como mínimo la igualdad de trato entre los trabajadores desplazados que sean cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores contratados nacionalmente que sean cedidos por empresas de trabajo temporal.***

Or. en

## **Enmienda 252** **Georgi Pirinski**

### **Propuesta de Directiva** **Considerando 15**

#### *Texto de la Comisión*

(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores desplazados a otro Estado miembro.

#### *Enmienda*

(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores desplazados a otro Estado miembro. ***Por tanto, está justificado introducir determinadas restricciones en lo que respecta al desplazamiento de trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal.***

Or. en



## Enmienda 253

**Emilian Pavel, Viorica Dăncilă, Daciana Octavia Sârbu, Victor Negrescu, Maria Grapini, Cătălin Sorin Ivan, Victor Boștinăru, Doru-Claudian Frunzuliță, Sorin Moisă, Claudia Țapardel, Claudiu Ciprian Tănăsescu, Dan Nica**

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 16

##### *Texto de la Comisión*

(16) De conformidad con la Declaración política conjunta, de 28 de septiembre de 2011, de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos<sup>6</sup>, los Estados miembros se han comprometido a acompañar, *en casos justificados*, la notificación de sus medidas de transposición con uno o varios documentos que expliquen la relación entre los elementos de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de tales documentos está justificada.

---

<sup>6</sup> DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

##### *Enmienda*

(16) De conformidad con la Declaración política conjunta, de 28 de septiembre de 2011, de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos<sup>6</sup>, los Estados miembros se han comprometido a acompañar la notificación de sus medidas de transposición con uno o varios documentos que expliquen la relación entre los elementos de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de tales documentos está justificada.

---

<sup>6</sup> DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

Or. en

## Enmienda 254

**Jutta Steinruck**

### Propuesta de Directiva

#### Considerando 16 bis (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

**(16 bis) A diferencia de la libre prestación de servicios y la libre circulación, la característica fundamental del desplazamiento de trabajadores es la naturaleza temporal. Por tanto, es responsabilidad del Estado miembro de acogida en el que se presta el servicio garantizar el respeto de este principio**

*fundamental relativo al desplazamiento de trabajadores.*

Or. en

**Enmienda 255**  
**Georges Bach**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 16 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(16 bis) Las condiciones de viaje proporcionadas o dispuestas por un empleador para los trabajadores desplazados deben ser adecuadas y equivalentes a las condiciones de viaje para los trabajadores móviles locales garantizadas por la legislación o las prácticas nacionales.*

Or. en