

# Guía

## Acuerdos bilaterales transnacionales entre la UCF francesa y fondos sectoriales activos en otros países de la UE

*Autor: Frédéric Turlan (IR Share)*

Marzo 2021



## Riesgos o preocupaciones que aborda el acuerdo

Desde principios de la década de 2000, el número de empresas extranjeras que obtienen contratos de construcción públicos o privados en Francia ha ido en aumento. Cinco regiones representan el 70% de los trabajadores desplazados en Francia: Grand-Est (104.000 trabajadores desplazados en 2018) que tiene fronteras con Alemania, Île-de-France (92.000), Auvergne-Rhône Alpes (74.000) que tiene fronteras con Italia, Haut-de-France (65.000) que tiene fronteras con Bélgica y Provenza-Alpes-Costa Azul (77.000) que tiene fronteras con Italia también

En Francia, tres son los sectores de actividad que recurren especialmente a los trabajadores desplazados: la industria, con 80.560 declaraciones y 165.005 trabajadores desplazados declarados; la construcción y las obras públicas, con 52.509 declaraciones y 123.167 trabajadores desplazados; y la agricultura, con 23.981 declaraciones para 74.255 trabajadores desplazados.

Al mismo tiempo, las empresas francesas trabajan cada vez más en los países vecinos, especialmente en Alemania, Bélgica, España, Italia y el Reino Unido.

Estas tendencias han provocado un aumento de la movilidad de los trabajadores, especialmente a través del desplazamiento, con importantes consecuencias para la gestión de las remuneraciones y las nóminas, que pueden ser especialmente complicadas, sobre todo, para las PYME.

De hecho, Francia y países vecinos como Alemania e Italia han desarrollado un sistema de intermediación, de los salarios de los trabajadores de la construcción, mediante fondos sectoriales, pensado para garantizar la estabilidad de los ingresos a pesar de la temporalidad de los contratos, en el sector, o de la interrupción repentina del trabajo debido a condiciones climáticas adversas.

A pesar de algunas diferencias en su organización territorial, el modelo de participación y las prestaciones, estas cajas sectoriales gestionan alrededor del 30% del salario bruto de los trabajadores mediante "cotizaciones" pagadas por el empresario a la caja, que, a su vez, dan derecho a los trabajadores a una serie de prestaciones (por ejemplo, paga de vacaciones, paga por mal tiempo, paga por antigüedad, acceso a la formación profesional, etc.).

Esto significa que, siempre que se envíe a un trabajador al extranjero, el empresario deberá notificarlo a la caja competente del país de origen y del país de acogida para suspender el pago en el primero y cotizar en el segundo.

A su vez, los trabajadores tendrían derecho a prestaciones para los fondos sectoriales extranjeros, que pueden reclamar en el extranjero, de forma efectiva, una vez finalizado el desplazamiento.

Las empresas del sector de la construcción establecidas fuera del territorio francés, cuando vienen a trabajar a Francia, deben adherirse a un fondo de vacaciones francés (Congés intempéries BTP CIBTP), establecido a nivel local, de conformidad con el Código del Trabajo. Estos fondos son controlados y coordinados a nivel nacional por la Unión de Cajas de Francia (UCF). La UCF está gestionada únicamente por la organización patronal representativa del sector de la construcción.

Una excepción a este principio es la celebración de acuerdos bilaterales firmados con algunos Estados miembros de la UE. Por ejemplo: tras un amplio estudio, se reconoció la existencia de

un régimen de permisos equivalente entre Francia y Alemania. En este contexto, el 26 de noviembre de 1997 se firmó un acuerdo de exención entre el CIPTB-UCF y la institución nacional SOKA-BAU.

Este acuerdo se aplica mediante el intercambio de información. En efecto, la caja de vacaciones pagadas competente, comprueba que, en la fecha de desplazamiento, la empresa está regularmente afiliada y que está al corriente de las cotizaciones debidas con respecto al conjunto de los trabajadores declarados. A continuación, la caja elabora un certificado que indica que la empresa está al día en el momento del desplazamiento. La caja del Estado de envío transmite los documentos a la caja competente del Estado de empleo a través de la UCF.

## Objetivos

La principal característica de este acuerdo es poner a disposición de las empresas acogidas al régimen de permisos retribuidos en el sector de la construcción, un procedimiento simplificado, garantizando al mismo tiempo el cumplimiento de la normativa nacional en materia de pago de cotizaciones.

Los acuerdos persiguen los siguientes objetivos:

- a) evitar el desplazamiento de trabajadores para trabajar como factor de dumping social
- b) proteger a los trabajadores de la construcción garantizando la continuidad de la afiliación a sus cajas sectoriales, el acceso a las prestaciones correspondientes y una remuneración global comparable a la aplicable en el país de acogida
- c) facilitar a las empresas de la construcción la prestación de sus servicios en el extranjero
- d) compartir información entre los interlocutores sociales y los fondos sectoriales de los países implicados sobre las condiciones de empleo que se dan en los distintos países, especialmente en lo que se refiere a la estructura de la remuneración y al papel de los fondos sectoriales
- e) abordar el trabajo no declarado y supervisar la correcta aplicación de las disposiciones de la negociación colectiva.

## “Caso de Estudio” para la adopción del acuerdo desde el punto de vista de las partes interesadas

<b>Trabajadores</b>	En ausencia de los convenios, los trabajadores desplazados verían fragmentadas sus cotizaciones en diferentes fondos, arriesgándose a perder algunos elementos salariales en el país de acogida o a perder la continuidad necesaria para acumular derechos en el país de origen.
<b>Empresas</b>	Los acuerdos evitan los riesgos de doble pago al tiempo que reducen la carga administrativa para los empresarios, que sólo interactúan con su fondo en el país de envío y en su propio idioma. Un formulario estándar que debe rellenarse y enviarse a la institución nacional, que enviará la información pertinente a la institución del país de acogida.
<b>Sindicatos:</b>	Siempre que los costes laborales globales, entre los países implicados, sean similares, los sindicatos se benefician de una herramienta que incentiva el cumplimiento de los convenios colectivos por parte de las empresas de construcción.

<b>Organizaciones patronales</b>	Las organizaciones empresariales se benefician de una herramienta que simplifica los requisitos administrativos en caso de desplazamiento para sus empresas, garantiza la posibilidad de que las empresas rectifiquen posibles errores y asegura la igualdad de condiciones para las empresas a nivel internacional. Una vez más, la similitud de los niveles de remuneración en los países cubiertos es una condición previa fundamental para que la simplificación vaya de la mano de la competencia leal.
<b>Fondos sectoriales</b>	Los fondos se benefician de una herramienta sencilla para garantizar la afiliación y el pago continuado por parte de las empresas, al tiempo que ofrecen un servicio apreciado por sus afiliados <sup>1</sup> .
<b>Actores institucionales</b>	Las instituciones públicas (especialmente las de seguridad social) se benefician de una mayor certeza sobre la regularidad de los compromisos, especialmente cuando existen acuerdos paralelos para compartir información con los fondos sectoriales. A este respecto, cabe señalar que, en comparación con el formulario A1, en la parte superior de la afiliación en el país de envío, los fondos certifican también la regularidad con los pagos de las cotizaciones antes y durante el período de desplazamiento, condición que no se exige, en cambio, en el marco de los procedimientos de certificación de la correcta afiliación de los trabajadores desplazados a la institución de seguridad social del país de envío en virtud del artículo 12 del Reglamento CE 883/2004.

## Características principales

El acuerdo permite a la empresa de envío contribuir al fondo sectorial del país de envío en lugar de al de los países de acogida para los trabajadores desplazados. Para ello, la empresa debe preparar una declaración, disponible en la página web de ambas instituciones nacionales en sus propias lenguas, que incluya: número de registro o código de identificación, lugar de desplazamiento, tipo de actividad, nombre del cliente, fecha de inicio y finalización del desplazamiento y trabajadores a desplazar.

Para que se conceda la exención, la empresa deberá estar al corriente de las obligaciones de cotización al fondo sectorial en el país de envío y mantenerse al corriente durante el periodo de desplazamiento.

En concreto, tomando como ejemplo el acuerdo UCF-ULAK<sup>2</sup>, el texto se estructura de la siguiente manera:

- Un preámbulo en el que se recuerda el objetivo de establecer los procedimientos relativos a la exención de las cotizaciones al fondo sectorial en el país de acogida, en caso de desplazamiento..
- Una primera parte sobre la legislación aplicable en Alemania y en Francia con una explicación detallada de la legislación en el momento en que se firmó el acuerdo. Desde su celebración, el acuerdo no se ha actualizado nunca, pero ambas instituciones comprueban periódicamente los cambios que se producen en sus respectivos países e

<sup>1</sup> Sin embargo, SOKA-BAU no se encarga de la solicitud de expedición de la tarjeta de identidad francesa BTP, que debe ser solicitada directamente a la UCF por la empresa alemana que desplaza a sus empleados a Francia.

<sup>2</sup> ULAK es la caja de vacaciones pagadas y de formación profesional creada bajo el paraguas de SOKA BAU (la otra es la caja de pensiones ZVK)

informan a su socio. Ambas instituciones están al corriente de los cambios en los datos y celebran, al menos, una reunión al año.

- Una segunda parte establece el objetivo del acuerdo que se menciona anteriormente.
- Una tercera parte que se centra en las normas de funcionamiento:
  - Da una definición del estado de envío y del estado de acogida;
  - Se acuerda que la UCF sea la única institución francesa que participe en el acuerdo en nombre de las diversas filiales regionales de la UCF en Francia (13 fondos regionales). La UCF se encarga de hacer circular la información dentro de su red de fondos regionales y de centralizar las solicitudes enviadas por estos fondos regionales.
  - Establece que cuando una empresa es registrada por una de las dos instituciones y paga su contribución a la misma (CIBTP-UCF o ULAK), entonces no está obligada a estar afiliada a la institución nacional del país de acogida y no tendrá que pagar ninguna contribución a la misma.
  - Organiza el intercambio de datos y certificados entre las dos instituciones nacionales para garantizar que la empresa que desplaza a los trabajadores paga la cotización a su institución nacional.
  - Describe el proceso a seguir en caso de que, por error, la empresa envíe más trabajadores desplazados que el número mencionado en la declaración enviada a su institución nacional.
  - Incluye una disposición para aclarar la situación de las empresas que están afiliadas a la institución nacional pero que, según sus actividades, no estarían cubiertas por la institución nacional del país de acogida. Por ejemplo, la Autoridad Aduanera en Alemania, encargada del control de los trabajadores desplazados, puede encontrar en un sitio una empresa francesa que no está afiliada al CIBTP-UCF debido a sus actividades, pero que debería estar afiliada en Alemania al ULAK si fuera una empresa alemana.
  - Contiene disposiciones sobre la situación de los trabajadores de cuello blanco. El régimen alemán de fondo de vacaciones sólo cubre a los trabajadores de cuello azul. Si una empresa alemana envía a un trabajador de cuello blanco a Francia, el acuerdo subraya que la empresa tiene que respetar la legislación francesa y los convenios colectivos que se aplican a los trabajadores de cuello blanco.

En un último apartado se menciona que las instituciones tienen que cubrir sus propios costes. Además, se subraya que tanto la versión francesa como la alemana son vinculantes y que el acuerdo se celebra en un plazo ilimitado.



**Tabla 1. Tipos de cotización y criterios a 1.01.2021**

Cotizaciones sobre el salario bruto - Francia	Cuota sobre el salario bruto	Cotizaciones sobre el salario bruto - Alemania	Cuota sobre el salario bruto
<i>Pago de vacaciones</i>	19.80%	<i>Pago de vacaciones</i>	15.40% (desde enero 2019)
<i>Cuota de formación profesional</i>		<i>Cuota de formación profesional</i>	Todas las zonas: 2,40%  Excepto en Berlin: 1,65%
<i>Pension de jubilacion</i>		<i>Pension de jubilacion</i>	Alemania occidental 3,0%  Alemania oriental 1,1%  Oeste de Berlin: 3,0%  Este de Berlin: 1,1%
<i>Paga por mal tiempo</i>	0.74 (trabajo de construcción) 0.15% (segunda obra)	<i>Paga por mal tiempo</i>	2%
<i>Salud y seguridad(OPPBTB)</i>	0.11%		
<i>Prestación social (APAS-BTP)</i>	0.40%	<i>Prestación social</i>	Solo en Berlin 5,7%
<i>Trabajo temporal</i>	0.11%		
<i>Contribución profesional en función del convenio colectivo regional</i>	0.10% to 1.17%		
<b>Total</b>	<b>20,67% to 22,33% en función de la naturaleza de las actividades (obra de construcción o gunda obra) y de la ubicación de la sede del empresario.</b>	<b>Total</b>	<b>Oeste de alemania: 22,8 %</b>  <b>Este de Alemania: 20,9%</b>  <b>Oeste de Berlin: 27,75%</b>  <b>Este de Berlin: 25,85%</b>

## Proceso de adopción de los acuerdos y papel de las diferentes partes interesadas

Los requisitos necesarios para la aplicación de los convenios eran (i) el reconocimiento de las cotizaciones a los fondos sectoriales y de otros gravámenes como parte de las tarifas salariales mínimas a las que tienen derecho los trabajadores desplazados; (ii) el reconocimiento de las características similares de las cotizaciones y gravámenes en todos los países cubiertos.

En Francia, las empresas con sede en el extranjero del sector de la construcción y obras públicas deben afiliarse a un fondo de Congés Intempéries (baja temporal) BTP (CIBTP) desde el momento en que desplazan a sus empleados a Francia, de conformidad con las disposiciones de los [artículos L.1262-4 y D.3141-14 del Código del Trabajo](#). Este último indica que el régimen previsto en el apartado del Código de Trabajo relativo al fondo de vacaciones salariales "se aplica también a las empresas no establecidas en Francia".

Por lo tanto, el hecho desencadenante de la obligación de afiliación a los fondos CIBTP, así como las obligaciones resultantes en cuanto a la declaración de los salarios pagados y el pago de las cotizaciones correspondientes, es el hecho de que la empresa desplace a sus empleados al territorio francés.

*Este principio va acompañado de excepciones recogidas en los artículos [D. 3141-26 y D. 3141-27 del Código del Trabajo](#). Es más concretamente sobre la base de este último artículo que se estableció el acuerdo bilateral en cuestión. Por ejemplo, el artículo D. 3141-26 subraya que "las empresas mencionadas en el artículo D. 3141-14, establecidas en otro Estado miembro de la Unión Europea o en uno de los demás Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, pueden quedar exentas de las obligaciones" establecidas en el subapartado centrado en las empresas del sector de la construcción, "si pueden demostrar que sus empleados disfrutaban de sus derechos de vacaciones retribuidas durante el período de desplazamiento en condiciones al menos equivalentes a las previstas por la legislación francesa<sup>3</sup>".*

En Alemania, la legitimidad de los acuerdos se reconoce a través de un convenio colectivo de ámbito sectorial. El artículo 5 n° 3 de la Arbeitnehmer-Entsendegesetz establece lo siguiente "Un convenio colectivo como el mencionado en el artículo 3 puede establecer ... la recaudación de las cotizaciones y la concesión de prestaciones en relación con los derechos de vacaciones según lo establecido en el núm. 2 por un servicio común de las partes del convenio colectivo cuando se garantice que el empresario extranjero no está obligado a cotizar simultáneamente a dicho servicio común y a un servicio comparable en el Estado del establecimiento del empresario y el procedimiento aplicado por el servicio común de las partes del convenio colectivo implique el abono de las prestaciones que el empresario extranjero ya ha concedido a los trabajadores en cumplimiento de su derecho a vacaciones según lo previsto en la ley, el convenio colectivo o el acuerdo individual".

La información sobre las obligaciones de los empresarios está disponible en el sitio web de SOKA-BAU en 14 idiomas con explicaciones sobre el ["régimen de fondos de vacaciones para las empresas que desplazan a trabajadores comerciales"](#). La información se facilita a los [empresarios](#) y a los [trabajadores](#). También [hay un folleto disponible](#) en las 14 lenguas con otras informaciones diversas

---

<sup>3</sup> La UCF ofrece en su página web un folleto con los textos [de referencia aplicables](#) al fondo de vacaciones.

## Aspectos jurídicos a nivel de la UE y nacional que facilitan o dificultan el acuerdo

La base jurídica de los acuerdos son los actos nacionales de transposición de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, en particular en lo que se refiere al derecho de los trabajadores desplazados a recibir una remuneración y unas vacaciones anuales mínimas retribuidas de acuerdo con la legislación o las disposiciones de la negociación colectiva vigentes en el país de acogida

Como se explica en el apartado "proceso", en Francia la legitimidad de los convenios se reconoce también en el Código de Trabajo y en los convenios colectivos sectoriales celebrados por los interlocutores sociales representativos.

En Alemania, la legitimidad de los acuerdos se reconoce en el convenio colectivo aplicable que se extiende a todos los empresarios y trabajadores del sector de la construcción.

Las exenciones de la afiliación al fondo sectorial del país de acogida se consideran legítimas siempre que los trabajadores disfruten de un nivel de protección comparable en el país de envío. Los acuerdos entre fondos sectoriales parecen un instrumento especialmente adecuado para identificar estas situaciones, ya que garantizan la comprensión recíproca de la similitud de la protección a través de las fronteras, reduciendo los riesgos de conflicto de leyes. A la vez que conceden una continuidad en las contribuciones a los fondos del país de envío, los acuerdos mantienen todos los elementos salariales considerados como obligatorios a nivel nacional.

## Acciones implementadas para hacer frente a los obstáculos

Las partes firmantes mantienen relaciones constantes para comprobar la situación de las empresas y las declaraciones. Este diálogo cooperativo permite resolver los casos de irregularidades. Tienen al menos una reunión al año e intercambian datos y declaraciones. Sin embargo, el proceso no está totalmente digitalizado, lo que puede provocar algún retraso. SOKA-BAU también ha observado que los fondos no comparten datos sobre determinados empresarios o empleados con las partes interesadas, como los sindicatos o las organizaciones empresariales. Estos datos se consideran datos personales sensibles y, por tanto, entran en el régimen de "protección especial de datos" correspondiente. No obstante, SOKA-BAU tiene acceso a las notificaciones que las empresas remitentes están obligadas a presentar a la autoridad aduanera.

## Resultados del Acuerdo

En 2020 hubo 42 empresarios que enviaron a 354 trabajadores de Francia a Alemania.



## ACERCA DE

Los objetivos del proyecto ISA son promover y reforzar la cooperación transnacional entre las autoridades y las partes interesadas en el desplazamiento de trabajadores en el sector de la construcción, promoviendo el establecimiento de acuerdos de intercambio de información destinados a supervisar y facilitar el desplazamiento de trabajadores.

El proyecto se basa en las prácticas existentes entre los fondos sectoriales de Italia, Alemania, Austria y Francia, donde los agentes sectoriales, con el apoyo de los gobiernos, negociaron y concluyeron con éxito acuerdos que simplifican los procedimientos necesarios para desplazar a los trabajadores al extranjero, al tiempo que garantizan que los empresarios que desplazan a los trabajadores al extranjero cumplen con las obligaciones de pago de salarios debidos (como la paga de vacaciones), y permiten comprobar fácilmente la información pertinente en el país de envío si surge la necesidad.

[www.isa-project.eu](http://www.isa-project.eu)



El proyecto se lleva a cabo con el apoyo financiero de la Comisión Europea.

Las opiniones expresadas en este documento reflejan únicamente el punto de vista de los autores.

La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida.