

# Guía

**Acuerdo relativo a la cooperación bilateral y el intercambio de información entre la Inspección Nacional de Trabajo de la República de Polonia y la Autoridad del Entorno Laboral del Reino de Dinamarca**

*Autor: Jakub Kus (ZZ Budowlani)*

Febrero 2021



## Riesgos o preocupaciones que aborda el acuerdo

La Inspección de Trabajo polaca intenta mantener una estrecha cooperación con las oficinas de enlace de las instituciones pertinentes de otros países de la UE. La Inspección danesa está interesada en cooperar con la Inspección polaca, principalmente debido a las numerosas quejas de los sindicatos daneses sobre el comportamiento de las empresas polacas que desplazan trabajadores a Dinamarca. Las quejas se refieren principalmente al incumplimiento de los convenios colectivos daneses y a la infracción de otras disposiciones de la legislación laboral (incluido el tiempo de trabajo). Las quejas también se refieren a la baja remuneración -según los sindicatos- de los trabajadores desplazados. Los sindicatos afirman que las empresas que infringen la legislación laboral hacen dumping en el mercado de trabajo.

## Objetivos

El acuerdo regula la cooperación y el intercambio de información sobre asuntos relacionados con el trabajo realizado en ambos países sobre la base de contratos celebrados directamente con empresarios daneses o polacos. También cubre el traslado de trabajadores al territorio de las partes a través de agencias de empleo que prestan servicios para empleadores extranjeros.

El principal objetivo del acuerdo es mejorar la cooperación de las instituciones de control encargadas de supervisar el desplazamiento en Polonia y Dinamarca. La cooperación institucional se define en la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE) y en la Directiva de aplicación (Directiva 2014/67/UE). El acuerdo detalla los términos de la cooperación, teniendo en cuenta las diferencias en el funcionamiento del mercado laboral en Dinamarca y Polonia.

El acuerdo abarca tanto el intercambio de información como la cooperación bilateral. El Sistema IMI se utiliza actualmente para el intercambio de información. Además de ser fácil de usar, representa una herramienta segura y eficaz para el intercambio de datos sensibles, tiene una herramienta de traducción automática incorporada y la posibilidad de adjuntar archivos al formular una solicitud. Sin embargo, existen algunas limitaciones, como el número definido de preguntas, que limitan el alcance de la información que puede solicitarse.

Por lo tanto, el acuerdo abarca otras formas de intercambio de información de manera organizada (electrónica y tradicional).

El acuerdo también abarca diversas formas de cooperación directa (reuniones, intercambio de personal, consultas), incluidas las inspecciones en el ámbito de las competencias de las Inspecciones relativas a las empresas de desplazamiento y sus empleados. Los controles pueden realizarse a petición de una de las partes en el país de la otra o incluso conjuntamente.

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

Trabajadores	El acuerdo permite a los trabajadores desplazados tener un mayor acceso a la información sobre las condiciones de desplazamiento a Dinamarca y Polonia. El cuerpo de inspectores polaco (oficina de enlace) ofrece un asesoramiento detallado en este ámbito. El trabajador desplazado también recibe información sobre el procedimiento para presentar reclamaciones a la inspección y las condiciones de su consideración en el país de acogida.
Empresas:	El intercambio actual y detallado de información sobre los cambios en la legislación laboral, los convenios colectivos y sobre empresas concretas que infringen las disposiciones sobre el desplazamiento, dificulta considerablemente la prestación de servicios por parte de estas empresas en el extranjero y restablece los principios de la competencia desleal en el ámbito del desplazamiento. Es importante que este intercambio de información sea de carácter sistémico y no sólo a petición de parte. Las empresas polacas que deseen obtener información sobre las condiciones de empleo en Dinamarca (incluidos los convenios colectivos) pueden solicitar a la inspección polaca que les facilite dicha información.
Sindicatos	Formalmente, los sindicatos pueden sumarse a la implementación del acuerdo proporcionando información actualizada sobre el estado de la negociación colectiva y el contenido de los convenios colectivos. Los sindicatos también pueden presentar denuncias y contar con su tramitación tanto en el país de origen como en el de acogida, utilizando la colaboración de la inspección.
Organizaciones patronales:	No están incluidos en el ámbito de aplicación del acuerdo. Pueden recibir información sobre el desplazamiento en Dinamarca y Polonia en la medida en que la información la proporcionen las inspecciones de trabajo.
Fondos sectoriales:	No Aplica
Actores Institucionales	Otros socios institucionales participan en la aplicación de los objetivos del acuerdo cuando las partes no son competentes para resolver los problemas que se plantean. También se benefician de un acceso más fácil a la información necesaria para supervisar la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores en el ámbito de competencia e intereses de cada institución (seguros, impuestos, etc.) Las partes acordaron indicar las instituciones pertinentes.

## Características principales

### Formas de cooperación

Las autoridades nacionales participantes se comprometen a ayudarse mutuamente en el marco de las competencias que les confiere la legislación nacional, en particular mediante:

1. El control del cumplimiento de las disposiciones sobre el desplazamiento de trabajadores especificadas por la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE en los países de las partes, y, si así lo acuerdan ambas partes, la realización de controles conjuntos en materia de relaciones laborales transfronterizas;
2. Cooperación en el desarrollo, implementación y distribución de actividades de información y medidas preventivas, en particular, el intercambio de materiales informativos y educativos relacionados con las áreas de intervención de las partes, dirigidos a los trabajadores desplazados o migrantes por motivos laborales a los territorios de las partes, así como, a los empleadores y otras personas interesadas;
3. Tomar medidas, de acuerdo con sus competencias, en asuntos relacionados con las personas que realizan un trabajo remunerado en el territorio de la parte, en particular sobre la base de las quejas recibidas y otros indicios sobre irregularidades con el trabajo, y en los casos en que la parte no tiene derecho a actuar - informar sobre el incidente de la autoridad competente;
4. Intercambio de información sobre el grado de ejecución de las medidas adoptadas por la parte en un caso determinado a petición de la otra parte, siempre que sea necesario;
5. Información mutua sobre los accidentes laborales graves, mortales y conflictos colectivos en los que estén implicados nacionales de alguna de las partes, ocurridos en el marco de trabajos realizados en su territorio, en caso de tener conocimiento de dicho suceso;
6. Proporcionar información, a petición de una de las partes, según el conocimiento que se posea, sobre: convenios colectivos de sectores específicos en los países de las partes, por ejemplo, a través del sitio web nacional sobre desplazamiento al que se refiere la Directiva 2014/67/UE, y las organizaciones de trabajadores;
7. Compartir, a petición de una de las partes, la información sobre los cambios en la reglamentación de la legislación vigente en el territorio de la parte en relación con los asuntos cubiertos por el presente Acuerdo;
8. Intercambio de información disponible sobre las estructuras, funciones y competencias de la institución que controla y supervisa las condiciones de trabajo, sus métodos de trabajo y la realización de actividades de supervisión, para una mejor comprensión de los principios y tradiciones que caracterizan a los respectivos mercados de trabajo;
9. Organizar, si es necesario, reuniones conjuntas a nivel de expertos, con el objetivo de debatir los temas de actualidad que abarca la cooperación y la participación en reuniones y seminarios, conferencias y otros eventos organizados por las partes, así como por otros organismos nacionales y extranjeros según corresponda.



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

El acuerdo con el cuerpo de inspectores danés se celebró a finales de 2017. El 9 de septiembre de 2019 se firmó un acuerdo similar con el cuerpo de inspectores eslovaco. La pandemia ha limitado un contacto directo más estrecho. El informe del cuerpo de inspectores polaco para 2019 muestra que el contacto se mantenía antes de la pandemia. Los sindicatos polacos recibieron información sobre el acuerdo bastante tarde.

Se celebraron otros ocho acuerdos con: Bélgica, Lituania, Noruega, Países Bajos, Luxemburgo, Bulgaria, Estonia y España, todos ellos sobre cuestiones similares relativas al desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios.

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

No hay ninguna influencia directa de la UE o del nivel nacional en la aplicación del acuerdo.

La Directiva 96/71/CE prevé en su artículo 4 la posibilidad de dirigirse a las oficinas de enlace de otros Estados miembros con solicitudes de desplazamiento de trabajadores, pero hasta la transposición de la Directiva de Ejecución 2014/67/UE y la introducción del Sistema de Información del Mercado Interior (IMI), no había normas claras y uniformes sobre el alcance y el modo de intercambio de información con respecto a los trabajadores desplazados. Con la transposición de la Directiva de Ejecución, el IMI fue designado como único medio oficial de intercambio de información.

La cooperación ampliada de las inspecciones de trabajo es posible sobre la base de las directivas, está permitida por la legislación nacional e incluso recomendada por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo.

## **Acciones implementadas para hacer frente a los obstáculos**

No se dispone de mucha información sobre estos aspectos. De todos modos, no se realizaron inspecciones conjuntas.

## **Resultados del Acuerdo**

En el marco de la aplicación del acuerdo de cooperación bilateral con la Autoridad del Entorno Laboral del Reino de Dinamarca, la delegación de la PIP realizó una visita a Copenhague en 2019, donde se trató el tema del desplazamiento de trabajadores para trabajar en el territorio de ambos países y la cooperación de las instituciones de enlace. A su vez, la inspección polaca recibió a una delegación del Grupo de Trabajo para la Responsabilidad Social Corporativa, que opera dentro de las estructuras de las autoridades de Copenhague, cuyo objetivo es garantizar salarios y condiciones de trabajo justos para todos los empleados que participan en proyectos ejecutados para la ciudad. La información sobre los accidentes laborales de los trabajadores desplazados se intercambia de forma permanente.

## 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.