

## La libre circulación de trabajadores y su desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacional

*En esta nueva información del proyecto financiado con fondos de la Unión Europea, "Cooperación como elemento clave para superar los retos en materia de desplazamiento de trabajadores de los sectores asistencial, construcción, transporte y agricultura", queremos destacar las diferencias que existen entre la libre circulación de trabajadores y el desplazamiento de éstos en el marco de una prestación de servicios transnacional.*

Entre las Libertades Fundamentales que configuran el **mercado único europeo** (libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales y libertad de establecimiento), **la libre prestación de servicios** (Art. 56 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, TFUE**) y **la libre circulación de personas**, constituyen el marco en el que se encuadra el fenómeno transnacional del desplazamiento temporal de trabajadores en la Unión Europea.



¿Qué entendemos por **trabajador desplazado**? Para establecerlo, tenemos que acudir a la definición establecida por la **Directiva 96/71/CE**, que considera que un trabajador se encuentra desplazado cuando: "**...durante un período de tiempo limitado, realiza su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que ejerce normalmente su actividad**" (Art. 2.1 Directiva 96/71). Esta definición establece una clara diferenciación entre lo que se considera **trabajador desplazado** con los que son trabajadores migrantes; con los que son producto de nuevas contrataciones, o los que prestan sus servicios en base a otra fórmula como pueden ser las "comisiones de servicio". Además, al hilo de la citada Directiva, **solo podemos entender por trabajador desplazado al que lo está en el ámbito de un Estado miembro y procede de otro Estado miembro.**

Para que exista **desplazamiento de trabajadores** tienen que darse **4 características**:

- Que el desplazamiento sea temporal: Máximo 12 meses (prorrogables a 18 meses).
- Que el desplazamiento no se efectúe para sustituir a otro trabajador que ya haya llegado a ese período máximo de desplazamiento.
- Que haya una relación de dependencia (*vínculo orgánico*) del trabajador con la empresa de envío durante todo el período del desplazamiento.
- Y que el trabajo se realice por cuenta y en interés de la empresa de envío y en un centro de la empresa o de su grupo empresarial.

En consecuencia, tenemos que **diferenciar, claramente, cuando nos referimos a personas trabajadoras migrantes de las que se encuentran realizando una prestación de servicios transnacional en el marco de un desplazamiento.**