

DIRECTIVA 2014/67/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**de 15 de mayo de 2014****relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»)****(Texto pertinente a efectos del EEE)**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Prevía transmisión de la propuesta de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ⁽²⁾,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario ⁽³⁾,

Considerando lo siguiente:

- (1) La libertad de circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión que están consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión profundiza en la aplicación de esos principios con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.
- (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 a fin de que presten allí esos servicios. Para desplazar a los trabajadores es necesario diferenciar la libre prestación de servicios de la libre circulación de los trabajadores, que otorga a todos los ciudadanos el derecho a desplazarse libremente a otro Estado miembro para trabajar y residir allí con ese propósito, y los protege contra la discriminación en cuanto a empleo, remuneración y otras condiciones laborales con respecto a los nacionales de ese Estado miembro.
- (3) Con respecto a los trabajadores desplazados temporalmente para trabajar prestando servicios en un Estado miembro distinto de aquel en el que desarrollan habitualmente su actividad, la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁴⁾, establece un conjunto fundamental de condiciones de empleo bien definidas que el prestador de servicios debe cumplir en el Estado miembro donde tiene lugar el desplazamiento, para garantizar una protección mínima a los trabajadores desplazados afectados.
- (4) 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 (PYME), para crear nuevos puestos de trabajo, a la vez que se protege a los trabajadores desplazados.
- (5) A fin de garantizar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sin imponer una carga administrativa innecesaria a los prestadores de servicios, es fundamental considerar como indicativos y no exhaustivos los elementos fácticos a que se refieren las disposiciones de la misma sobre la identificación de los desplazamientos reales y la prevención de abusos y elusiones. En particular, no debe exigirse que concurren todos los elementos en todos los casos de desplazamiento.

⁽¹⁾ DO C 351 de 15.11.2012, p. 61.

⁽²⁾ DO C 17 de 19.1.2013, p. 67.

⁽³⁾ Posición del Parlamento Europeo de 16 de abril de 2014 (no publicada aún en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 13 de mayo de 2014.

⁽⁴⁾ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

- (6) No obstante el hecho de que la evaluación de los elementos fácticos indicativos deba adaptarse a cada caso específico y tener en cuenta las características específicas de la situación, las situaciones que presenten los mismos elementos fácticos no deben ser objeto de una evaluación o apreciación jurídica distinta por parte de las autoridades competentes de distintos Estados miembros.
- (7) Para impedir, evitar y combatir cualquier abuso o cualquier elusión de las normas aplicables por parte de las empresas que sacan un provecho indebido o fraudulento de la libre prestación de servicios consagrada en el TFUE o por la aplicación de la Directiva 96/71/CE, conviene mejorar la implementación y el seguimiento del concepto de desplazamiento, así como introducir, a escala de la Unión, elementos más uniformes, que faciliten una interpretación común.
- (8) Por tanto, es preciso que la autoridad competente del Estado miembro de acogida y, en su caso, en estrecha cooperación con el Estado miembro de establecimiento, estudie los elementos fácticos constitutivos que caracterizan la temporalidad inherente al concepto de desplazamiento, así como el requisito de que el empleador debe estar auténticamente establecido en el Estado miembro desde el que tiene lugar el desplazamiento.
- (9) Al analizar la volumen de negocios de una empresa en el Estado miembro de establecimiento al objeto de determinar si esa empresa realiza verdaderamente actividades sustantivas y no puramente de gestión interna o administrativas, las autoridades competentes deben tener en cuenta las diferencias de poder adquisitivo de las monedas.
- (10) Los elementos de la presente Directiva en relación con la implementación y el seguimiento del desplazamiento también pueden ayudar a las autoridades competentes a identificar a los trabajadores que estén declarados falsamente como autónomos. Con arreglo a la Directiva 96/71/CE, el concepto pertinente de trabajador es el que sea aplicable conforme al Derecho del Estado miembro en cuyo territorio está desplazado el trabajador. Una mayor aclaración y un mejor seguimiento del desplazamiento por parte de las autoridades competentes potenciaría la seguridad jurídica y aportaría una herramienta útil para contribuir a luchar contra los falsos autónomos con eficacia y para garantizar que no se declare falsamente como autónomos a los trabajadores desplazados, ayudando así a impedir, evitar y combatir la elusión de las normas aplicables.
- (11) Cuando no exista una situación de desplazamiento real y surja un conflicto de leyes, deben tenerse debidamente en cuenta las disposiciones del Reglamento (CE) n° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁾ («Roma I») o del Convenio de Roma ⁽²⁾, dirigidas a garantizar que los trabajadores no se vean privados de la protección que les proporcionen disposiciones que no puedan excluirse mediante acuerdo o que solo puedan excluirse en su beneficio. Los Estados miembros deben asegurar que se dicten las disposiciones oportunas para que los trabajadores que no estén realmente desplazados gocen de la protección adecuada.
- (12) La falta de certificado relativo a la legislación aplicable en materia de seguridad social que contempla el Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽³⁾ puede ser un indicio de que la situación no debe caracterizarse como un desplazamiento temporal a un Estado miembro distinto de aquel en el que el trabajador de que se trate trabaje habitualmente en el marco de la prestación de servicios.
- (13) Como ocurre con la Directiva 96/71/CE, la presente Directiva no debe ser óbice para la aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004 y del Reglamento (CE) n° 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁴⁾.
- (14) El TFUE reconoce explícitamente el respeto de la diversidad de sistemas nacionales de relaciones laborales y la autonomía de los interlocutores sociales.
- (15) En muchos Estados miembros, los interlocutores sociales desempeñan un papel importante en el contexto del desplazamiento de trabajadores para la prestación de servicios, pues pueden determinar, de acuerdo con el Derecho y las prácticas nacionales, los distintos niveles, alternativa o simultáneamente, de las cuantías de salario mínimo aplicables. Los interlocutores sociales deben comunicar dichas cuantías y facilitar información al respecto.

⁽¹⁾ Reglamento (CE) n° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DO L 177 de 4.7.2008, p. 6).

⁽²⁾ Convenio de Roma, de 19 de junio de 1980, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (80/934/CEE) (DO L 266 de 9.10.1980, p. 1).

⁽³⁾ Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

⁽⁴⁾ Reglamento (CE) n° 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 284 de 30.10.2009, p. 1).

- (16) Una implementación y una garantía de cumplimiento adecuadas y eficaces son elementos clave para la protección de los derechos de los trabajadores desplazados y para garantizar la igualdad de condiciones para los prestadores de servicios, mientras que si el cumplimiento no se garantiza adecuadamente se debilita la eficacia de las disposiciones de la Unión aplicables en este ámbito. Por eso es esencial que la Comisión y los Estados miembros y, cuando corresponda, las autoridades regionales y locales cooperen estrechamente, sin olvidar el importante papel de las inspecciones de trabajo y de los interlocutores sociales a este respecto. También son esenciales a este respecto la confianza mutua, el espíritu de cooperación, el diálogo continuo y el entendimiento recíproco.
- (17) Para garantizar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE y de la presente Directiva es esencial que en los Estados miembros existan procedimientos de control eficaces y, por ello, deben establecerse en toda la Unión.
- (18) Las dificultades existentes para acceder a la información sobre las condiciones de empleo son, muy a menudo, el motivo por el cual los prestadores de servicios no aplican las normas vigentes. Por consiguiente, los Estados miembros deben velar por que dicha información esté públicamente disponible, sea gratuita y se facilite un acceso efectivo a la misma, no solo a los prestadores de servicios de otros Estados miembros, sino también a los trabajadores desplazados afectados.
- (19) Cuando las condiciones de empleo se especifiquen en convenios colectivos declarados de aplicación universal, los Estados miembros, respetando la autonomía de los interlocutores sociales, deben asegurarse de que dichos convenios están a disposición del público general de forma accesible y transparente.
- (20) Con objeto de mejorar la accesibilidad de la información, debe establecerse una única fuente de información en los Estados miembros. Cada Estado miembro debe disponer la creación de un sitio web oficial único a escala nacional, de acuerdo con las normas de accesibilidad en la web, así como otros canales de comunicación adecuados. Dicho sitio web oficial único a escala nacional debe adoptar, como mínimo, la forma de portal web, y debe servir de puerta o punto principal de entrada y facilitar de forma clara y precisa enlaces a las fuentes de información pertinentes e indicaciones breves sobre el contenido de los sitios de internet y los enlaces mencionados. Tales sitios web deben incluir, en particular, los establecidos conforme a la legislación de la Unión con el fin de promover la actividad empresarial y de desarrollar la prestación de servicios transfronterizos. Los Estados miembros de acogida deben facilitar información sobre los períodos que establezca su Derecho interno durante los cuales los prestadores de servicios tengan que retener documentos tras el período de desplazamiento.
- (21) Los trabajadores desplazados deben tener derecho a que el Estado miembro de acogida les facilite información general sobre el Derecho y las prácticas nacionales que les son aplicables.
- (22) La cooperación administrativa y la asistencia mutua entre los Estados miembros deben cumplir las normas relativas a la protección de los datos personales previstas en la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁾ y las disposiciones nacionales en materia de protección de datos por las que se transpone la legislación de la Unión. En lo que respecta a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (IMI), debe cumplirse también lo dispuesto en el Reglamento (CE) n° 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽²⁾ y el Reglamento (UE) n° 1024/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽³⁾.
- (23) A fin de garantizar la correcta aplicación y de hacer un seguimiento del cumplimiento de las normas esenciales sobre las condiciones de empleo que deben respetarse en relación con los trabajadores desplazados, los Estados miembros deben aplicar únicamente determinadas formalidades administrativas y medidas de control a las empresas que desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios. Con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, tales requisitos y medidas puede estar justificado por razones imperiosas de interés general, entre ellas la protección eficaz de los derechos de los trabajadores, siempre que sean adecuados para garantizar la consecución del objetivo perseguido y que no excedan de lo que es necesario para alcanzarlo. Tales requisitos y medidas solo pueden imponerse si las autoridades competentes no pueden desempeñar eficazmente sus tareas de supervisión sin la información solicitada o en caso de que unas medidas menos restrictivas no garanticen la consecución de los objetivos de las medidas de control nacionales que se consideren necesarias.

(1) Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DO L 281 de 23.11.1995, p. 31).

(2) Reglamento (CE) n° 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos (DO L 8 de 12.1.2001, p. 1).

(3) Reglamento (UE) n° 1024/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior y por el que se deroga la Decisión 2008/49/CE de la Comisión («Reglamento IMI») (DO L 316 de 14.11.2012, p. 1).

- (24) El prestador de servicios debe asegurar que las autoridades competentes puedan verificar durante todo el período de desplazamiento la identidad de los trabajadores desplazados incluidos en la declaración efectuada por él mismo para permitir los controles materiales en el lugar de trabajo.
- (25) El prestador de servicios establecido en otro Estado miembro debe informar, sin demora injustificada, a las autoridades competentes en el Estado miembro de acogida sobre cualquier cambio importante en la información incluida en la declaración efectuada por el prestador de servicios, a fin de que puedan practicarse controles materiales en el lugar de trabajo.
- (26) La obligación de comunicar a la Comisión los requisitos administrativos y las medidas de control no debe constituir un proceso de autorización *ex ante*.
- (27) Para garantizar una aplicación mejor y más uniforme de la Directiva 96/71/CE y hacer que se cumpla en la práctica, así como para reducir en lo posible las diferencias en el grado de aplicación y de cumplimiento en toda la Unión, los Estados miembros deben garantizar que se lleven a cabo en su territorio inspecciones eficaces y adecuadas, contribuyendo así a, entre otras cosas, la lucha contra el trabajo no declarado en el contexto del desplazamiento, teniendo también en cuenta otras iniciativas legales destinadas a abordar mejor esta cuestión.
- (28) Los Estados miembros deben facilitar a la empresa objeto de inspección, cuando proceda, y de conformidad con su normativa y prácticas nacionales, un documento posterior a la inspección o al control que incluya toda la información pertinente.
- (29) Los Estados miembros deben garantizar que se disponga de personal suficiente con las competencias y cualificaciones necesarias para realizar inspecciones con eficacia y para responder sin retrasos indebidos a las peticiones de información del Estado miembro de acogida o del Estado miembro de establecimiento contempladas por la presente Directiva.
- (30) Las inspecciones de trabajo, los interlocutores sociales y otros organismos de seguimiento tienen una importancia primordial a este respecto y deben seguir desempeñando un papel crucial.
- (31) A fin de abordar con flexibilidad la diversidad de mercados de trabajo y de sistemas de relaciones laborales, los interlocutores sociales u otros agentes u organismos pueden excepcionalmente encargarse del seguimiento de las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados, a condición de que ofrezcan a las personas afectadas un grado de protección equivalente y de que realicen su actividad de seguimiento de una forma no discriminatoria y objetiva.
- (32) Las autoridades de inspección y otros organismos de seguimiento y garantía de cumplimiento pertinentes de los Estados miembros deben recurrir a la cooperación y al intercambio de información establecidos en la normativa aplicable, a fin de verificar si se han respetado las normas aplicables a los trabajadores desplazados.
- (33) Se anima especialmente a los Estados miembros a que adopten un enfoque más integrado de las inspecciones de trabajo. Igualmente debe estudiarse la necesidad de desarrollar normas comunes para establecer métodos y prácticas comparables y estándares mínimos a escala de la Unión. No obstante, el desarrollo de unas normas comunes no debe socavar los esfuerzos emprendidos por los Estados miembros para luchar eficazmente contra el trabajo no declarado.
- (34) Para facilitar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE y garantizar una aplicación más eficaz de la misma, deben existir mecanismos eficaces de reclamación por medio de los cuales los trabajadores desplazados puedan presentar reclamaciones o iniciar acciones procesales, ya sea directamente, con su aprobación, o a través de terceros designados al respecto, como son sindicatos u otras asociaciones, así como instituciones comunes de los interlocutores sociales. Esto se entiende sin perjuicio de las normas procesales nacionales en materia de representación y defensa ante los tribunales y de las competencias y demás derechos que los sindicatos y otros representantes de los trabajadores tengan con arreglo al Derecho y las prácticas nacionales.
- (35) Para garantizar la correcta remuneración del trabajador desplazado, los complementos específicos por desplazamiento, siempre que puedan considerarse parte de las cuantías del salario mínimo, solo deben descontarse de la remuneración si la normativa, los convenios colectivos y las prácticas nacionales del Estado miembro de acogida así lo establecen.

- (36) El cumplimiento en la práctica de las normas aplicables en el ámbito del desplazamiento y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores al respecto es un asunto de particular importancia en las cadenas de subcontratación y debe garantizarse mediante medidas adecuadas con arreglo a la normativa y las prácticas nacionales y con arreglo al Derecho de la Unión. Dichas medidas pueden incluir la introducción con carácter voluntario, tras consultar a los interlocutores sociales pertinentes, de un mecanismo de responsabilidad directa del subcontratista, además o en lugar de la responsabilidad del empleador, respecto a cualquier remuneración neta pendiente de pago que corresponda a las cuantías del salario mínimo o a las cotizaciones debidas a fondos o instituciones comunes de los interlocutores sociales que se regulen por ley o por convenios colectivos, en la medida en que les sea aplicable el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71/CE. Sin embargo, los Estados miembros conservan la potestad de establecer normas de responsabilidad más estrictas con arreglo al Derecho interno o ir más allá en su normativa nacional sobre una base no discriminatoria y proporcionada.
- (37) Los Estados miembros que hayan establecido medidas para garantizar el cumplimiento de las normas aplicables en las cadenas de subcontratación deben poder eximir de responsabilidad a un contratista o subcontratista en circunstancias específicas, o limitar su responsabilidad en caso de que haya actuado con la diligencia debida. Dichas medidas han de definirse en la normativa nacional, teniendo en cuenta las circunstancias específicas del Estado miembro de que se trate, y pueden incluir, entre otras cosas, medidas adoptadas por el contratista en relación con la documentación que prueba el cumplimiento de los requisitos administrativos y medidas de control para garantizar la supervisión efectiva del cumplimiento de las normas aplicables al desplazamiento de trabajadores.
- (38) Es preocupante que los Estados miembros se sigan enfrentando a numerosas dificultades para cobrar sanciones y multas administrativas transfronterizas y, por tanto, es necesario abordar el reconocimiento mutuo de las sanciones y multas administrativas.
- (39) Las disparidades entre los sistemas de los Estados miembros para ejecutar sanciones y multas administrativas impuestas en situaciones transfronterizas son perjudiciales para el correcto funcionamiento del mercado interior y pueden hacer muy difícil, si no imposible, el garantizar que los trabajadores desplazados gocen de un nivel equivalente de protección en toda la Unión.
- (40) El cumplimiento efectivo de las normas fundamentales que rigen el desplazamiento de trabajadores para la prestación de servicios debe garantizarse con medidas específicas que se centren en la ejecución transfronteriza de las sanciones y multas administrativas pecuniarias impuestas. La aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en este ámbito es, pues, un requisito previo esencial para conseguir un nivel de protección más elevado, equivalente y comparable, necesario de cara al correcto funcionamiento del mercado interior.
- (41) Es de esperar que la adopción de normas mínimas comunes para la ayuda y el apoyo mutuos en relación con las medidas de garantía de cumplimiento y los costes asociados, así como la adopción de requisitos uniformes para la notificación de las decisiones relativas a las sanciones y multas administrativas impuestas por el incumplimiento de la Directiva 96/71/CE, así como de la presente Directiva, resuelvan una serie de problemas de orden práctico relacionados con la ejecución transfronteriza y garanticen una mejor notificación y una mejor ejecución de tales decisiones emanadas de otro Estado miembro.
- (42) Si se da el caso de que, en efecto, el prestador de servicios no esté establecido en el Estado miembro de establecimiento o la dirección o los datos de la empresa sean falsos, las autoridades competentes no deben dar por concluido el procedimiento por razones de forma, sino que deben continuar investigando el asunto para identificar a la persona física o jurídica responsable del desplazamiento.
- (43) El reconocimiento de las decisiones que impongan sanciones y multas administrativas y de las peticiones de cobro de las mismas debe basarse en el principio de la confianza mutua. Para ello, los motivos de no reconocimiento o denegación de cobro de una sanción y/o multa administrativa deben limitarse al mínimo necesario.
- (44) El establecimiento de normas más uniformes con respecto a la ejecución transfronteriza de las sanciones y las multas administrativas y la necesidad de criterios más comunes para dotar de mayor eficacia a los procedimientos de seguimiento en caso de impago no deben afectar a las competencias de los Estados miembros para determinar sus sistemas de penalización, multa y sanción o las medidas de cobro que establezcan sus ordenamientos jurídicos internos. Por lo tanto, el instrumento que permita la garantía del cumplimiento o la ejecución de tales sanciones y multas puede, en su caso, y teniendo en cuenta la normativa y las prácticas nacionales del Estado miembro receptor de la petición, ser completado, acompañado o sustituido por un título que permita garantizar su cumplimiento o ejecución en dicho Estado miembro.

- (45) La existencia de normas más uniformes no debe tener por efecto la alteración o modificación de la obligación de respetar los derechos y libertades fundamentales de los demandados y los principios jurídicos fundamentales de la defensa que les son aplicables, obligación consagrada en el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea (TUE), como el derecho a ser oído, el derecho a una tutela judicial efectiva, el derecho a un juez imparcial, o el principio *non bis in idem*.
- (46) La presente Directiva no tiene por objeto establecer normas armonizadas sobre cooperación judicial, competencia judicial o reconocimiento y ejecución de decisiones en materia civil y mercantil, ni ocuparse de la normativa aplicable.
- (47) Los Estados miembros deben tomar las medidas apropiadas en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva, incluidos procedimientos administrativos y judiciales, y deben disponer sanciones eficaces, disuasorias y proporcionadas para las infracciones de tales obligaciones.
- (48) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, concretamente la protección de datos de carácter personal (artículo 8), la libertad profesional y el derecho a trabajar (artículo 15), la libertad de empresa (artículo 16), el derecho de negociación y de acción colectiva (artículo 28), las condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31), el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial (artículo 47), la presunción de inocencia y los derechos de la defensa (artículo 48) y el derecho a no ser juzgado o condenado penalmente dos veces por la misma infracción (*non bis in idem*) (artículo 50), y ha de aplicarse de conformidad con esos derechos y principios.
- (49) Con el fin de facilitar una aplicación mejor y más uniforme de la Directiva 96/71/CE, conviene disponer el establecimiento de un sistema electrónico de intercambio de información que facilite la cooperación administrativa, y que las autoridades competentes utilicen en la medida de lo posible el IMI. Sin embargo, lo anterior no ha de ser obstáculo para que se apliquen los acuerdos o convenios bilaterales, existentes o futuros, en materia de cooperación administrativa y de asistencia mutua.
- (50) Puesto que el objetivo de la presente Directiva, a saber, establecer un marco común de disposiciones, medidas y mecanismos de control apropiados, necesarios para una mejor y más uniforme implementación, aplicación y garantía de cumplimiento en la práctica de la Directiva 96/71/CE, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros sino que, debido a la dimensión y a los efectos de la acción, puede lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.
- (51) Se ha consultado al Supervisor Europeo de Protección de Datos de conformidad con el artículo 28, apartado 2, del Reglamento (CE) nº 45/2001, quien ha emitido dictamen el 19 de julio de 2012 ⁽¹⁾.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

1. La presente Directiva establece un marco común de un conjunto de disposiciones, medidas y mecanismos de control apropiados que son necesarios para una mejor y más uniforme transposición, aplicación y cumplimiento en la práctica de la Directiva 96/71/CE, incluyendo medidas para prevenir y sancionar cualquier abuso y elusión de las normas aplicables y sin perjuicio del ámbito de aplicación de la Directiva 96/71/CE.

⁽¹⁾ DO C 27 de 29.1.2013, p. 4.

La presente Directiva tiene como finalidad garantizar que se respete un nivel apropiado de protección de los derechos de los trabajadores desplazados para la prestación de servicios transfronteriza, en particular que se cumplan las condiciones de empleo aplicables en el Estado miembro donde se vaya a prestar el servicio, de conformidad con el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE, facilitando al mismo tiempo el ejercicio de la libre prestación de servicios a los prestadores de los mismos y promoviendo la competencia leal entre ellos, apoyando así el funcionamiento del mercado interior.

2. La presente Directiva no afectará en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a nivel de la Unión, incluyendo el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros, de acuerdo con el Derecho o las prácticas nacionales. Tampoco afecta al derecho a negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos y adoptar medidas de conflicto colectivo de acuerdo con el Derecho o las prácticas nacionales.

Artículo 2

Definiciones

A los efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- a) «autoridad competente»: la autoridad o el órgano, que puede incluir a los centros de enlace a que se refiere el artículo 4 de la Directiva 96/71/CE, designado por un Estado miembro para el desempeño de las funciones establecidas en la Directiva 96/71/CE y en la presente Directiva;
- b) «autoridad peticionaria»: la autoridad competente de un Estado miembro que realiza la petición de ayuda, información, notificación o cobro de una sanción o una multa según el capítulo VI;
- c) «autoridad receptora de la petición»: la autoridad competente de un Estado miembro a la que se dirige la petición de ayuda, información, notificación o cobro de una sanción o una multa según el capítulo VI.

Artículo 3

Autoridades competentes y centros de enlace

A efectos de la presente Directiva, los Estados miembros designarán, de acuerdo con el Derecho y las prácticas nacionales, una o más autoridades competentes, que podrán incluir los centros de enlace a los que se refiere el artículo 4 de la Directiva 96/71/CE. Al designar a sus autoridades competentes, los Estados miembros tendrán debidamente en cuenta la necesidad de garantizar la protección de los datos contenidos en la información intercambiada y los derechos legales de las personas físicas y jurídicas que pudieran verse afectadas. Los Estados miembros serán responsables en última instancia de salvaguardar la protección de los datos y los derechos legales de las personas afectadas, y a ese efecto establecerán los mecanismos adecuados.

Los Estados miembros comunicarán los datos de contacto de las autoridades competentes a la Comisión y a los demás Estados miembros. La Comisión publicará y actualizará con regularidad la lista de autoridades competentes y centros de enlace.

Los demás Estados miembros y las instituciones de la Unión respetarán la elección de cada Estado miembro en cuanto a sus autoridades competentes.

Artículo 4

Identificación de los desplazamientos reales y prevención de abusos y elusiones

1. Al objeto de implementar, aplicar y garantizar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos que se consideren necesarios, incluidos, en particular, los que figuran en los apartados 2 y 3 del presente artículo. Esos elementos deben ayudar a las autoridades competentes cuando efectúen comprobaciones y controles y en los casos en los que tengan sospechas fundadas de que un trabajador puede no cumplir los requisitos para considerarse desplazado en el sentido de la Directiva 96/71/CE. Dichos elementos constituyen factores indicativos en la evaluación global que debe hacerse y, por consiguiente, no pueden considerarse de forma aislada.

2. A fin de determinar si una empresa lleva a cabo verdaderamente actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos que, teniendo en cuenta un marco temporal amplio, caracterizan las actividades que lleva a cabo la empresa en el Estado miembro de establecimiento y, cuando sea necesario, en el Estado miembro de acogida. Estos elementos podrán incluir, en particular, los siguientes:

- a) el lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos y cotizaciones a la seguridad social y, si procede, posee una licencia profesional o está registrada en las cámaras de comercio o los colegios profesionales pertinentes de acuerdo con la normativa nacional;
- b) el lugar donde se contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que se les desplaza;
- c) el Derecho aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro;
- d) el lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo;
- e) el número de contratos celebrados o la volumen de negocios obtenida en el Estado miembro de establecimiento, o ambos, teniendo en cuenta la situación específica de, entre otras, las empresas y PYME de reciente creación.

3. Para determinar si un trabajador desplazado realiza temporalmente su labor en un Estado miembro distinto de aquel en el que normalmente trabaja, deberán examinarse todos los elementos fácticos que caracterizan esa labor y la situación del trabajador. Estos elementos podrán incluir, en particular, los siguientes:

- a) si el trabajo se realiza durante un período limitado en otro Estado miembro;
- b) la fecha de inicio del desplazamiento;
- c) si el desplazamiento se realiza a un Estado miembro distinto de aquel en el que o desde el que el trabajador desplazado suele desempeñar su labor, de acuerdo con el Reglamento (CE) n° 593/2008 (Roma I) o el Convenio de Roma;
- d) si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar al Estado miembro desde el que se desplaza, una vez terminado el trabajo o prestados los servicios para los que fue desplazado;
- e) la naturaleza de las actividades;
- f) si el empleador proporciona el viaje, la manutención o el alojamiento del trabajador al que desplaza o reembolsa esos gastos, y, de ser así, de qué forma se los proporciona o el método de reembolso;
- g) los períodos previos en que el puesto haya sido ocupado por el mismo o por otro trabajador (desplazado).

4. La ausencia de alguno o varios de los elementos fácticos establecidos en los apartados 2 y 3 no excluye automáticamente la posibilidad de que la situación sea considerada desplazamiento. La valoración de esos elementos deberá adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación.

5. Los elementos a los que se refiere el presente artículo utilizados por las autoridades competentes en la evaluación global de una situación para considerarla desplazamiento real también podrán tenerse en cuenta a los efectos de determinar si una persona entra dentro de la definición aplicable de trabajador de conformidad con el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 96/71/CE. Los Estados miembros deben guiarse, entre otros elementos, por los hechos relacionados con el desempeño del trabajo, la subordinación y la remuneración del trabajador, independientemente de cómo se caracterice la relación en los acuerdos, contractuales o de otro tipo, que hayan pactado las partes.

CAPÍTULO II

ACCESO A LA INFORMACIÓN

Artículo 5

Mejora del acceso a la información

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas oportunas para garantizar que la información sobre las condiciones de empleo a las que se refiere el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE, que los prestadores de servicios deben aplicar y cumplir, se dé a conocer gratuita y públicamente de una manera clara, transparente, inteligible y fácilmente accesible, a distancia y por medios electrónicos, en formatos y conforme a normas web de accesibilidad que garanticen el acceso de las personas con discapacidad, y para que los centros de enlace o las otras instancias nacionales competentes a los que se refiere el artículo 4 de la Directiva 96/71/CE estén en situación de desempeñar sus actividades con eficacia.
2. Para seguir mejorando el acceso a la información, los Estados miembros deberán:
 - a) indicar claramente, en un sitio web oficial único a escala nacional y por otros medios adecuados, de manera detallada y fácil y en un formato accesible, qué condiciones de empleo o qué disposiciones del Derecho nacional o regional se han de aplicar a los trabajadores desplazados en su territorio;
 - b) adoptar las medidas necesarias para dar públicamente a conocer, en el sitio web oficial único a escala nacional y por otros medios adecuados, la información sobre qué convenios colectivos son aplicables y a quién lo son, y sobre qué condiciones de trabajo deben aplicar los prestadores de servicios de otros Estados miembros de acuerdo con la Directiva 96/71/CE, incluyendo, cuando sea posible, enlaces a sitios de internet y otros puntos de contacto existentes, en particular, los interlocutores sociales correspondientes;
 - c) poner esta información a disposición de los trabajadores y de los prestadores de servicios gratuitamente, en la lengua o lenguas oficiales del Estado miembro de acogida y en las lenguas que el Estado miembro de acogida considere más pertinentes teniendo en cuenta las demandas en su mercado de trabajo. Esta información debe estar disponible, a ser posible, en forma de folleto resumido en el que se expongan las principales condiciones de empleo aplicables, incluida la descripción de los procedimientos de reclamación y, si así se solicita, en formatos accesibles para las personas con discapacidad; se pondrá a disposición de una manera sencilla y gratuita más información detallada sobre las condiciones laborales y sociales, también las relativas a la salud y seguridad en el trabajo, aplicables a los trabajadores desplazados;
 - d) mejorar la accesibilidad y la claridad de la respectiva información, en particular, de la proporcionada en el sitio web oficial único a escala nacional contemplado en la letra a);
 - e) indicar una persona de contacto en el centro de enlace encargado de tramitar las solicitudes de información;
 - f) mantener actualizada la información proporcionada en las fichas de país.
3. La Comisión continuará apoyando a los Estados miembros en el ámbito del acceso a la información.
4. Si, de acuerdo con el Derecho, la costumbre y las prácticas nacionales, y respetando la autonomía de los interlocutores sociales, las condiciones de trabajo y empleo a las que se refiere el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE se establecen en convenios colectivos de acuerdo con su artículo 3, apartados 1 y 8, los Estados miembros garantizarán que dichas condiciones se den a conocer a los prestadores de servicios de otros Estados miembros y a los trabajadores desplazados de una manera accesible y transparente, y tratarán de incluir a los interlocutores sociales en esta labor. La información pertinente deberá incluir, en particular, la relativa a las diferentes cuantías de salario mínimo y sus conceptos constitutivos, al método utilizado para calcular la remuneración y, en su caso, a los criterios cualitativos de clasificación en las diferentes categorías salariales.
5. Los Estados miembros indicarán los órganos y las autoridades a los que puedan dirigirse los trabajadores y las empresas para solicitar información general acerca de la normativa y las prácticas nacionales que les son aplicables en relación con sus derechos y obligaciones dentro de su territorio.

CAPÍTULO III

COOPERACIÓN ADMINISTRATIVA

Artículo 6

Asistencia mutua — Principios generales

1. Los Estados miembros cooperarán estrechamente y se prestarán asistencia mutua sin demoras injustificadas para facilitar la implementación, aplicación y garantía de cumplimiento en la práctica de la presente Directiva y de la Directiva 96/71/CE.
2. La cooperación de los Estados miembros consistirá, en particular, en responder a las peticiones motivadas de información que formulen las autoridades competentes y en la comprobación, inspección e investigación en relación con las situaciones de desplazamiento a las que se refiere el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 96/71/CE, incluyendo la investigación del incumplimiento o abuso de las normas aplicables sobre el desplazamiento de trabajadores. Las peticiones de información incluirán la relativa al posible cobro de sanciones y multas administrativas o a la notificación de decisiones que impongan las sanciones y multas previstas en el capítulo VI.
3. La cooperación entre los Estados miembros podrá incluir también el envío y notificación de documentos.
4. Para responder a una petición de asistencia de las autoridades competentes de otro Estado miembro, los Estados miembros garantizarán que los prestadores de servicios establecidos en su territorio comuniquen a sus autoridades competentes toda la información necesaria para la supervisión de sus actividades, de conformidad con sus respectivas normativas nacionales. Los Estados miembros adoptarán las medidas oportunas en caso de que no se facilite dicha información.
5. Si un Estado miembro tiene dificultades para satisfacer una petición de información o realizar las comprobaciones, inspecciones o investigaciones solicitadas, informará sin demora al Estado miembro peticionario para buscar una solución.

En caso de problemas persistentes con el intercambio de información o de un rechazo permanente a facilitar información, la Comisión, tras ser informada, en su caso, a través del IMI, adoptará las medidas oportunas.

6. Los Estados miembros facilitarán la información solicitada por otros Estados miembros o por la Comisión por vía electrónica, dentro de los plazos siguientes:
 - a) en casos urgentes que exijan la consulta de registros, como los relativos a la confirmación del registro del IVA a efectos de comprobar un establecimiento en otro Estado miembro: lo antes posible y hasta un máximo de dos días hábiles a partir de la recepción de la solicitud.

En la misma se indicará claramente el motivo de la urgencia, junto con datos que justifiquen esa urgencia;

- b) en todas las demás solicitudes de información, 25 días hábiles como máximo a partir de la recepción de la petición, salvo que los Estados miembros convengan de común acuerdo un plazo más corto.
7. Los Estados miembros garantizarán que los registros en los que se haya incluido a los prestadores de servicios, y que puedan consultar las autoridades competentes en su territorio, puedan ser consultados asimismo, en las mismas condiciones, por las autoridades competentes equivalentes de los demás Estados miembros, a efectos de aplicación de la presente Directiva y de la Directiva 96/71/CE, siempre que los Estados miembros hayan incluido esos registros en el IMI.
8. Los Estados miembros garantizarán que la información intercambiada con los organismos a los que se refiere el artículo 2, letra a), o que se les transmite se utilice únicamente en relación con los asuntos para los que se haya solicitado.
9. La cooperación y asistencia mutuas a nivel administrativo se prestarán gratuitamente.

10. La presentación de una solicitud de información no impedirá que las autoridades competentes adopten medidas al amparo del Derecho interno o de la Unión aplicables con el fin de investigar y prevenir presuntas infracciones de la Directiva 96/71/CE o de la presente Directiva.

*Artículo 7***Papel de los Estados miembros en el marco de la cooperación administrativa**

1. Con arreglo a los principios establecidos en los artículos 4 y 5 de la Directiva 96/71/CE, durante el período de desplazamiento de un trabajador a otro Estado miembro, la inspección de las condiciones de empleo que se han de cumplir conforme a la Directiva 96/71/CE es responsabilidad de las autoridades del Estado miembro de acogida en cooperación, cuando sea necesario, con las del Estado miembro de establecimiento.
2. El Estado miembro de establecimiento del prestador de servicios continuará encargándose del seguimiento, control y adopción de las medidas de supervisión o garantía de cumplimiento necesarias con respecto a los trabajadores desplazados a otro Estado miembro, de acuerdo con el Derecho, las prácticas y los procedimientos administrativos nacionales.
3. El Estado miembro en que esté establecido el prestador de servicios ayudará al Estado miembro de desplazamiento a garantizar el cumplimiento de las condiciones aplicables con arreglo a la Directiva 96/71/CE y a la presente Directiva. Esa responsabilidad en ningún caso podrá reducir las posibilidades del Estado miembro al que se desplaza el trabajador en relación con la supervisión, el control o la adopción de cualesquiera medidas de supervisión o de ejecución que sean necesarias con arreglo a la presente Directiva y a la Directiva 96/71/CE.
4. Cuando existan indicios de posibles irregularidades, los Estados miembros comunicarán, por iniciativa propia y sin demora injustificada, toda información pertinente al Estado miembro afectado.
5. Las autoridades competentes del Estado miembro de acogida podrán igualmente pedir a las autoridades competentes del Estado miembro de establecimiento, en relación con cada prestación o con cada prestador de servicios, que les faciliten información acerca de la legalidad del establecimiento del prestador de servicios y de su buena conducta, así como de la ausencia de infracciones de las normas aplicables. Las autoridades competentes del Estado miembro de establecimiento comunicarán esta información con arreglo al artículo 6.
6. La obligación establecida en el presente artículo no implicará que el Estado miembro de establecimiento deba realizar comprobaciones y controles materiales en el territorio del Estado miembro de acogida en el que se preste el servicio. Tales comprobaciones y controles podrán ser realizados por las autoridades del Estado miembro de acogida por iniciativa propia o a petición de las autoridades competentes del Estado miembro de establecimiento, de acuerdo con el artículo 10 y de conformidad con las competencias de supervisión establecidas en el Derecho, las prácticas y los procedimientos administrativos del Estado miembro de acogida, y con arreglo al Derecho de la Unión.

*Artículo 8***Medidas de acompañamiento**

1. Los Estados miembros, con la ayuda de la Comisión, deberán adoptar medidas de acompañamiento para desarrollar, facilitar y promover el intercambio entre los funcionarios encargados de la implementación de la cooperación administrativa y la asistencia mutua, así como del seguimiento de la observancia y del cumplimiento de las normas aplicables. Los Estados miembros podrán adoptar también medidas de acompañamiento para apoyar a las organizaciones que faciliten información a los trabajadores desplazados.
2. La Comisión evaluará la necesidad de apoyo financiero para seguir mejorando la cooperación administrativa y aumentando la confianza mutua a través de proyectos, en especial promoviendo los intercambios de los funcionarios pertinentes y la formación, así como desarrollando, facilitando y fomentando iniciativas de mejores prácticas, en especial, de los interlocutores sociales a nivel de la UE, como son el desarrollo y la actualización de bases de datos o sitios web conjuntos que contengan información general o sectorial sobre las condiciones de empleo que deben respetarse y la recopilación y evaluación de amplios datos específicos del proceso de desplazamiento.

La Comisión, cuando constate la existencia de dicha necesidad, y sin perjuicio de las prerrogativas del Parlamento Europeo y del Consejo en el procedimiento presupuestario, utilizará los instrumentos financieros disponibles al objeto de reforzar la cooperación administrativa.

3. La Comisión y los Estados miembros, respetando la autonomía de los interlocutores sociales, podrán garantizar el apoyo adecuado a las iniciativas correspondientes de los interlocutores sociales a escala nacional y de la Unión destinadas a informar a las empresas y a los trabajadores sobre las condiciones de empleo aplicables que se establecen en la presente Directiva y la Directiva 96/71/CE.

CAPÍTULO IV

SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO

Artículo 9

Requisitos administrativos y medidas de control

1. Los Estados miembros solo podrán imponer los requisitos administrativos y las medidas de control que sean necesarios para garantizar la supervisión efectiva del cumplimiento de las obligaciones que contemplan la presente Directiva y la Directiva 96/71/CE, siempre que estén justificados y sean proporcionados de conformidad con el Derecho de la Unión.

Para ello, los Estados miembros podrán imponer, en particular, las medidas siguientes:

- a) la obligación del prestador de servicios establecido en otro Estado miembro de presentar una declaración simple a las autoridades nacionales competentes responsables, a más tardar cuando comience la prestación de servicios, en la lengua o una de las lenguas oficiales del Estado miembro de acogida, o en otra u otras lenguas aceptadas por el Estado miembro de acogida, que contenga la información pertinente necesaria para posibilitar los controles materiales en el lugar de trabajo, en particular:
 - i) la identidad del prestador de servicios,
 - ii) el número previsto de trabajadores desplazados claramente identificables,
 - iii) las personas a las que hacen referencia las letras e) y f),
 - iv) la duración previsible y las fechas previstas del comienzo y de la finalización del desplazamiento,
 - v) la dirección o direcciones del lugar de trabajo, y
 - vi) la naturaleza de los servicios que justifican el desplazamiento;
 - b) la obligación de conservar o poner a disposición o de guardar copias en papel o en formato electrónico del contrato de trabajo o un documento equivalente a tenor de la Directiva 91/533/CEE del Consejo ⁽¹⁾, incluida, cuando sea adecuado o pertinente, la información adicional a la que se refiere el artículo 4 de esa Directiva, las nóminas, las fichas con los horarios que indiquen el comienzo, el final y la duración del trabajo diario y los comprobantes del pago de salarios, o copias de los documentos equivalentes, durante el período de desplazamiento, en un lugar accesible y claramente identificado de su territorio, como puede ser el lugar de trabajo, a pie de obra o, en el caso de los trabajadores móviles del sector del transporte, la base de operaciones o el vehículo en el que se presta el servicio;
 - c) la obligación de entregar, en un plazo razonable, los documentos que contempla la letra b), una vez concluido el desplazamiento, a petición de las autoridades del Estado miembro de acogida;
 - d) la obligación de proporcionar una traducción de los documentos mencionados en la letra b) a la lengua o una de las lenguas oficiales del Estado miembro de acogida o a otra u otras lenguas aceptadas por el Estado miembro de acogida;
 - e) la obligación de designar una persona para que sirva de enlace con las autoridades competentes del Estado miembro de acogida en que se presten los servicios y para que envíe y reciba documentos o notificaciones, de ser necesario;
 - f) la obligación de designar una persona de contacto, si es necesario, que actúe como representante a través de la cual los interlocutores sociales pertinentes puedan intentar que el prestador de servicios participe en negociaciones colectivas en el Estado miembro de acogida, de acuerdo con el Derecho y las prácticas nacionales, durante el período en el que se presten los servicios. Esta persona podrá ser distinta de las personas a que hace referencia la letra e), y no tendrá que estar presente en el Estado miembro de acogida, aunque tiene que estar disponible previa solicitud razonable y justificada.
2. Los Estados miembros podrán imponer otros requisitos administrativos y medidas de control cuando surjan situaciones o nuevos elementos que permitan suponer que los requisitos administrativos y medidas de control existentes resultan insuficientes o ineficaces para garantizar la supervisión efectiva del cumplimiento de las obligaciones que contemplan la Directiva 96/71/CE y la presente Directiva, siempre que estén justificados y sean proporcionados.

⁽¹⁾ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288 de 18.10.1991, p. 32).

3. Nada de lo dispuesto en el presente artículo afectará a las demás obligaciones derivadas de la legislación de la Unión, incluidas las derivadas de la Directiva 89/391/CEE del Consejo ⁽¹⁾ y del Reglamento (CE) n° 883/2004, o de las derivadas del Derecho nacional respecto de la protección o empleo de los trabajadores, siempre que estas últimas sean igualmente aplicables a las empresas establecidas en el Estado miembro de que se trate y estén justificadas y sean proporcionadas.

4. Los Estados miembros garantizarán que las empresas puedan cumplir de forma sencilla y, en la medida de lo posible, a distancia y por medios electrónicos, los procedimientos y formalidades relacionados con el desplazamiento de trabajadores con arreglo al presente artículo.

5. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión e informarán a los prestadores de servicios, de las medidas contemplada en los apartados 1 y 2 que apliquen o que hayan aplicado. La Comisión comunicará esas medidas a los demás Estados miembros. La información destinada a los prestadores de servicios se pondrá a disposición pública en un único sitio web nacional, en la lengua o lenguas que cada Estado miembro considere más relevantes.

La Comisión controlará atentamente la aplicación de las medidas a que se refieren los apartados 1 y 2, evaluará su conformidad con la legislación de la Unión y, cuando corresponda, adoptará las medidas necesarias con arreglo a las competencias que le otorga el TFUE.

La Comisión informará regularmente al Consejo de las medidas comunicadas por los Estados miembros y, cuando corresponda, de la situación en que se encuentran sus propios análisis y evaluaciones.

Artículo 10

Inspecciones

1. Los Estados miembros garantizarán que en su territorio se prevean, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, mecanismos de comprobación y seguimiento adecuados y eficaces y que las autoridades designadas conforme al Derecho nacional realicen inspecciones eficaces y apropiadas para efectuar el control y el seguimiento de la observancia de las disposiciones y normas establecidas en la Directiva 96/71/CE, teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de la presente Directiva, y garantizando de este modo que se apliquen y cumplan correctamente. No obstante la posibilidad de que se realicen comprobaciones aleatorias, las inspecciones se basarán principalmente en una evaluación de riesgos que deberán realizar las autoridades competentes. En la evaluación de riesgos se podrán detectar los sectores de actividad de su territorio en los que se concentra el empleo de trabajadores desplazados para la prestación de servicios. Al efectuar esa evaluación de riesgos, podrán tenerse en cuenta especialmente factores como la realización de grandes proyectos de infraestructuras, la existencia de largas cadenas de subcontratación, la proximidad geográfica, los problemas y las necesidades especiales de sectores concretos, el historial de infracciones y la vulnerabilidad de determinados grupos de trabajadores.

2. Los Estados miembros velarán por que las inspecciones y los controles del cumplimiento en virtud del presente artículo no sean discriminatorios ni desproporcionados, teniendo a la vez en cuenta las disposiciones pertinentes de la presente Directiva.

3. Si, en el transcurso de las inspecciones, y habida cuenta del artículo 4, hiciera falta alguna información, el Estado miembro de acogida y el Estado miembro de establecimiento actuarán de conformidad con las normas sobre cooperación administrativa. En particular, las autoridades competentes cooperarán con arreglo a las normas y los principios establecidos en los artículos 6 y 7.

4. En los Estados miembros en los que, de acuerdo con el Derecho y las prácticas nacionales, la fijación de las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados a las que se refiere el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE, en particular las cuantías de salario mínimo, incluido el tiempo de trabajo, se encomiende a los interlocutores sociales, estos podrán también, al nivel apropiado y con arreglo a las condiciones impuestas por los Estados miembros, hacer un seguimiento de la aplicación de las condiciones de empleo pertinentes de los trabajadores desplazados, siempre que se garantice un nivel adecuado de protección equivalente al que garantizan la Directiva 96/71/CE y la presente Directiva.

5. Los Estados miembros en los que las inspecciones de trabajo no tengan competencias en el control y el seguimiento de las condiciones de trabajo o de las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados pueden, con arreglo al Derecho y las prácticas nacionales, establecer, modificar o mantener disposiciones, procedimientos y mecanismos que garanticen el respeto de tales condiciones de trabajo y empleo, siempre que esas disposiciones ofrezcan a las personas afectadas un grado adecuado de protección equivalente al que resulta de la Directiva 96/71/CE y de la presente Directiva.

⁽¹⁾ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

CAPÍTULO V

GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO

Artículo 11

Defensa de los derechos — Facilitación de las denuncias — Pago de atrasos

1. Con objeto de garantizar el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Directiva 96/71/CE, en particular su artículo 6, y por la presente Directiva, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores desplazados que consideren haber sufrido daños o pérdidas como consecuencia del incumplimiento de las normas aplicables dispongan, incluso después de que haya finalizado la relación en la que se alegue que se ha producido el incumplimiento, de mecanismos eficaces para presentar directamente denuncias contra sus empleadores, y tengan derecho a iniciar procedimientos judiciales o administrativos también en el Estado miembro en cuyo territorio estén o hayan estado desplazados.
2. El apartado 1 se aplicará sin perjuicio de la jurisdicción de los tribunales de los Estados miembros establecida, en particular, en los instrumentos del Derecho de la Unión o los convenios internacionales pertinentes.
3. Los Estados miembros garantizarán que los sindicatos y otras terceras partes, como asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de la presente Directiva y de la Directiva 96/71/CE, puedan iniciar, en nombre o en apoyo de los trabajadores desplazados o de sus empleadores, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo con el fin de implementar la presente Directiva y la Directiva 96/71/CE y garantizar el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de ambas normas.
4. Los apartados 1 y 3 se aplicarán sin perjuicio de:
 - a) las normas nacionales sobre los plazos de prescripción o sobre los plazos para incoar acciones similares, siempre que no se considere que pueden hacer prácticamente imposible o dificultar en exceso el ejercicio de dichos derechos;
 - b) las demás competencias y derechos colectivos de los interlocutores sociales, y de los representantes de los trabajadores y de los empresarios que contemplen el Derecho o las prácticas nacionales;
 - c) las normas nacionales de procedimiento relativas a la representación y la defensa ante los tribunales.
5. Los trabajadores desplazados que inicien procedimientos judiciales o administrativos en el sentido del apartado 1 estarán protegidos frente a cualquier trato desfavorable por parte del empleador.
6. Los Estados miembros garantizarán que el empleador del trabajador desplazado responda de todo derecho resultante de la relación contractual entre el empleador y el trabajador desplazado.

Los Estados miembros garantizarán, en particular, que se disponga de los mecanismos necesarios para que los trabajadores desplazados puedan recibir:

- a) toda remuneración neta pendiente que se les adeude conforme a las condiciones de empleo aplicables según el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE;
- b) todos los atrasos o los reembolsos de impuestos o cotizaciones a la seguridad social retenidos indebidamente de sus salarios;
- c) el reembolso de los costes excesivos, en relación con la remuneración neta o con la calidad del alojamiento, retenidos o deducidos de los salarios en concepto del alojamiento proporcionado por el empleador;
- d) en su caso, las cotizaciones del empleador adeudadas a fondos o instituciones comunes de los interlocutores sociales retenidas indebidamente de sus salarios.

El presente apartado se aplicará también en los casos en que los trabajadores desplazados hayan regresado del Estado miembro en el que tuvo lugar el desplazamiento.

Artículo 12

Responsabilidad en la subcontratación

1. Para combatir los abusos y fraudes, los Estados miembros podrán, previa consulta con los interlocutores sociales correspondientes, con arreglo al Derecho o las prácticas nacionales, adoptar medidas adicionales sobre una base no discriminatoria y proporcionada, con objeto de garantizar que, en las cadenas de subcontratación, el trabajador desplazado pueda hacer responsable al contratista del que sea subcontratista directo el empleador o prestador de servicios contemplado en el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 96/71/CE, además de al empleador o en su lugar, respecto a cualquier remuneración neta pendiente correspondiente a las cuantías de salario mínimo o a las cotizaciones adeudadas a fondos o instituciones comunes de los interlocutores sociales en la medida en que les sea aplicable el artículo 3, de la Directiva 96/71/CE.

2. En lo que respecta a las actividades mencionadas en el anexo de la Directiva 96/71/CE, los Estados miembros establecerán medidas que garanticen que, en las cadenas de subcontratación, los trabajadores desplazados puedan hacer responsable del respeto de sus derechos, contemplados en el apartado 1 del presente artículo, al contratista del que el empleador sea subcontratista directo, además de al empleador o en su lugar.

3. La responsabilidad a la que se refieren los apartados 1 y 2 se limitará a los derechos de los trabajadores adquiridos en el marco de la relación contractual entre el contratista y su subcontratista.

4. Asimismo, los Estados miembros podrán, de conformidad con el Derecho de la Unión, establecer igualmente en la normativa nacional, de manera no discriminatoria y proporcionada, normas más estrictas sobre el ámbito y el alcance de la responsabilidad en la subcontratación. Además, ateniéndose al Derecho de la Unión, podrán regular esa responsabilidad en sectores distintos de los indicados en el anexo de la Directiva 96/71/CE.

5. Los Estados miembros podrán eximir de responsabilidad, en los casos a que se refieren los apartados 1, 2 y 4, al contratista que haya actuado con la diligencia debida conforme al Derecho nacional.

6. En lugar de las normas sobre responsabilidad contempladas en el apartado 2, los Estados miembros podrán adoptar otras medidas de garantía del cumplimiento adecuadas, de conformidad con el Derecho de la Unión y el Derecho o las prácticas nacionales, que permitan que, en una relación de subcontratación directa, se apliquen al contratista sanciones efectivas y proporcionadas para combatir el fraude y los abusos en aquellas situaciones en que los trabajadores tengan dificultades para hacer valer sus derechos.

7. Los Estados miembros informarán a la Comisión de las medidas que adopten a tenor del presente artículo y pondrán a disposición pública la información correspondiente en la lengua o lenguas que cada Estado miembro considere más pertinentes.

En el caso al que se refiere el apartado 2, la información facilitada a la Comisión incluirá elementos que establezcan la responsabilidad en las cadenas de subcontratación.

En el caso al que se refiere el apartado 6, la información facilitada a la Comisión deberá incluir elementos que describan la eficacia de las medidas nacionales alternativas en relación con las normas sobre responsabilidad a las que se refiere el apartado 2.

La Comisión pondrá esta información a disposición de los demás Estados miembros.

8. La Comisión controlará atentamente la aplicación del presente artículo.

CAPÍTULO VI

EJECUCIÓN TRANSFRONTERIZA DE LAS SANCIONES Y MULTAS ADMINISTRATIVAS

Artículo 13

Ámbito de aplicación

1. Sin perjuicio de los medios que estén previstos en el resto de la legislación de la Unión o puedan estarlo, los principios de la asistencia y el reconocimiento mutuos, así como las medidas y los procedimientos establecidos en el presente capítulo, se aplicarán a la ejecución transfronteriza de las sanciones pecuniarias y multas administrativas impuestas a un prestador de servicios establecido en un Estado miembro por el incumplimiento de las normas aplicables en materia de desplazamiento de trabajadores en otro Estado miembro.

2. El presente capítulo se aplicará a las sanciones pecuniarias o multas administrativas, incluidas tasas y recargos, que impongan las autoridades competentes o confirmen los órganos administrativos o jurisdiccionales o, en su caso, emanen de la jurisdicción social, relacionadas con el incumplimiento de la Directiva 96/71/CE o de la presente Directiva.

El presente capítulo no se aplicará a la ejecución de sanciones que entren dentro del ámbito de aplicación de la Decisión marco 2005/214/JAI del Consejo ⁽¹⁾, el Reglamento (CE) n° 44/2001 del Consejo ⁽²⁾, o la Decisión 2006/325/CE del Consejo ⁽³⁾.

Artículo 14

Designación de las autoridades competentes

Cada Estado miembro informará a la Comisión a través del IMI de la autoridad o autoridades, con arreglo al Derecho nacional, que son competentes a efectos del presente capítulo. Cada Estado miembro podrá designar, si es necesario como consecuencia de su organización administrativa interna, a una o más autoridades centrales responsables de la transmisión y recepción administrativas de las peticiones y de ayudar a otras autoridades pertinentes.

Artículo 15

Principios generales — Asistencia y reconocimiento mutuos

1. Previa petición de la autoridad peticionaria, la autoridad receptora de la petición, en las condiciones de los artículos 16 y 17:

a) cobrará las sanciones y multas administrativas que no sean susceptibles de recurso y que hayan sido impuestas, de conformidad con la normativa y los procedimientos del Estado miembro peticionario, por una autoridad competente o confirmadas por un órgano administrativo o jurisdiccional, o, de existir, por órganos jurisdiccionales especializados en materia laboral, o

b) notificará la resolución en la que se impone esa sanción o multa.

Además, la autoridad receptora de la petición notificará cualquier otro documento pertinente relativo al cobro de esas sanciones y multas, incluida la sentencia o resolución firmes, o una copia compulsada de la misma, que constituya el fundamento jurídico y título ejecutivo de la petición de cobro.

⁽¹⁾ Decisión marco 2005/214/JAI del Consejo, de 24 de febrero de 2005, relativa a la aplicación del principio de reconocimiento mutuo de sanciones pecuniarias (DO L 76 de 22.3.2005, p. 16).

⁽²⁾ Reglamento (CE) n° 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO L 12 de 16.1.2001, p. 1).

⁽³⁾ Decisión del Consejo, de 27 de abril de 2006, relativa a la celebración del Acuerdo entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO L 120 de 5.5.2006, p. 22).

2. La autoridad peticionaria se asegurará de que la petición de cobro de una sanción administrativa o de una multa o de la notificación de la resolución en la que se impone tal sanción o multa se cursa conforme a las leyes, los reglamentos y las prácticas administrativas vigentes en ese Estado miembro.

Esa petición se cursará únicamente cuando la autoridad peticionaria se vea en la imposibilidad de efectuar el cobro o la notificación con arreglo a sus leyes, reglamentos y prácticas administrativas.

La autoridad peticionaria no formulará una petición de cobro de una sanción administrativa o de una multa o de notificación de una resolución en la que se impone tal sanción o multa si esta, así como la demanda subyacente o el instrumento que permite que se ejecute en el Estado miembro peticionario, se han impugnado o recurrido en dicho Estado miembro.

3. La autoridad competente receptora de la petición a la que se haya solicitado el cobro de una sanción o multa administrativa o la notificación de la resolución en la que se imponen esas sanciones o multas, que se haya transmitido de conformidad con el presente capítulo y el artículo 21, la reconocerán sin más formalidad y tomarán inmediatamente todas las medidas necesarias para su ejecución, salvo que la autoridad receptora de la petición decida invocar uno de los motivos de denegación previstos en el artículo 17.

4. A efectos del cobro de una sanción administrativa o de una multa o de la notificación de la resolución en la que se impone dicha sanción o multa, la autoridad receptora de la petición actuará de conformidad con las leyes, los reglamentos y las prácticas administrativas nacionales vigentes en su Estado miembro aplicables a las mismas infracciones o resoluciones o, a falta de estas, a las similares.

De conformidad con las leyes, los reglamentos y las prácticas administrativas nacionales del Estado miembro receptor de la petición, se considerará que la notificación por parte de la autoridad receptora de una resolución por la que se impone una sanción administrativa o una multa, así como la petición de cobro, tienen el mismo efecto que si las hubiera efectuado el Estado miembro peticionario.

Artículo 16

Petición de cobro o notificación

1. La autoridad peticionaria presentará la petición de cobro de una sanción o de una multa administrativa, así como la petición de notificación de una resolución sobre tal sanción o multa, sin demoras injustificadas, mediante un instrumento uniforme, indicando como mínimo lo siguiente:

- a) el nombre y la dirección conocida del destinatario, y cualquier otro dato o información pertinente que permita identificarlo;
- b) un resumen de los hechos y las circunstancias de la infracción, de la naturaleza de la infracción y de las normas aplicables;
- c) el instrumento que permita la ejecución en el Estado miembro peticionario y cualquier otra información o documentación pertinente, incluida la de carácter judicial, relativa a la reclamación o demanda o a la sanción o multa administrativas subyacentes, y
- d) el nombre, la dirección y otros datos de contacto de la autoridad competente responsable de evaluar la sanción o multa administrativas y, si es distinto, del organismo competente del que puede obtenerse más información acerca de la sanción o multa o de las posibilidades de impugnar la obligación de pago o la resolución que la impone.

2. Además de lo dispuesto en el apartado 1, en la petición se indicará lo siguiente:

- a) cuando se trate de la notificación de una resolución, el objeto de la notificación y el plazo en que deberá efectuarse;
- b) cuando se trate de una petición de cobro, la fecha en la que la sentencia o resolución haya adquirido carácter firme o ejecutivo, una descripción de la naturaleza del importe de la sanción o multa administrativas, toda fecha pertinente para el procedimiento de ejecución, indicando si la sentencia o resolución se notificó al demandado o responsable y, de ser así, de qué forma, o si se dictó en rebeldía, así como la confirmación de la autoridad peticionaria de que la sanción o multa ya no es susceptible de recurso y la demanda subyacente con respecto a la cual se formula la petición, y sus distintos elementos.

3. La autoridad receptora de la petición adoptará todas las medidas necesarias para notificar al prestador de servicios la petición de cobro o la resolución en la que se impone una sanción o multa administrativa, así como la documentación correspondiente, de ser necesaria, de conformidad con su Derecho y prácticas nacionales, lo antes posible y, como máximo, en el plazo de un mes desde la recepción de la petición.

La autoridad receptora de la petición informará lo antes posible a la autoridad peticionaria de:

- a) el curso dado a su petición de cobro y notificación y, más concretamente, de la fecha en la que se notificó al destinatario;
- b) los motivos por los que, en su caso, deniega la ejecución de la petición de cobro de la sanción o multa administrativa o de notificación de la resolución en la que se impone la sanción o multa administrativa, de conformidad con el artículo 17.

Artículo 17

Motivos de denegación

Las autoridades competentes receptoras de la petición no estarán obligadas a ejecutar las peticiones de cobro o de notificación de resoluciones, si la petición no contiene la información prevista en el artículo 16, apartados 1 y 2, está incompleta o no corresponde manifiestamente a la resolución subyacente.

Además, las autoridades receptoras de la petición podrán denegar la ejecución de una petición de cobro en las circunstancias siguientes:

- a) si la investigación efectuada por la autoridad destinataria de la petición demuestra claramente que los costes o recursos necesarios para el cobro de la sanción administrativa o la multa son desproporcionados en relación con el importe que deba cobrarse o van a suponer dificultades desproporcionadas;
- b) si el total de la sanción pecuniaria o de la multa, o ambos, es inferior a 350 EUR o al importe equivalente;
- c) en caso de vulneración de los derechos y libertades fundamentales de los demandados y de los principios jurídicos que les son aplicables, con arreglo a la Constitución del Estado miembro receptor de la petición.

Artículo 18

Suspensión del procedimiento

1. Si, durante el procedimiento de cobro o notificación, el prestador de servicios afectado o una parte interesada impugnan o recurren la sanción administrativa o la multa o la demanda subyacente, se suspenderá el procedimiento de ejecución transfronteriza de la sanción o multa impuesta, a la espera de la decisión de la autoridad u órgano competente del Estado miembro petionario en relación con la materia.

Toda impugnación o recurso se presentará ante el órgano o autoridad competente en el Estado miembro petionario.

La autoridad peticionaria deberá notificar sin demora la impugnación a la autoridad receptora de la petición.

2. Los litigios referentes a las medidas de ejecución adoptadas en el Estado miembro receptor de la petición o a la validez de una notificación efectuada por una autoridad receptora de la petición se someterán al organismo competente o la autoridad judicial de ese Estado miembro, con arreglo a sus disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 19

Costes

1. Los importes cobrados en relación con las sanciones y multas mencionadas en el presente capítulo se devengarán a favor de la autoridad receptora de la petición.

La autoridad receptora de la petición cobrará las sumas debidas en la moneda nacional de su Estado miembro, de conformidad con las leyes, reglamentos y procedimientos o prácticas administrativos aplicables en dicho Estado miembro a demandas similares.

De ser necesario, la autoridad receptora de la petición, de conformidad con su Derecho y prácticas nacionales, convertirá el importe de la sanción o multa a la moneda del Estado receptor de la petición, al tipo de cambio aplicable en la fecha en que se impuso la sanción o multa.

2. Los Estados miembros no se reclamarán entre sí el reembolso de los gastos que resulten de la asistencia mutua que se presten en cumplimiento de la presente Directiva, o que se deriven de su aplicación.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20

Sanciones

Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable en caso de infracción de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación y cumplimiento. Las sanciones establecidas serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión, a más tardar, el 18 de junio de 2016. Asimismo, notificarán sin demora toda modificación posterior de las mismas.

Artículo 21

Sistema de Información del Mercado Interior

1. La cooperación administrativa y la asistencia mutua entre las autoridades competentes de los Estados miembros que se establecen en los artículos 6 y 7, el artículo 10, apartado 3, y los artículos 14 a 18 se pondrán en práctica a través del Sistema de Información del Mercado Interior (IMI), creado por el Reglamento (UE) nº 1024/2012.

2. Los Estados miembros podrán aplicar acuerdos o convenios bilaterales de cooperación administrativa y de asistencia mutua entre sus autoridades competentes con respecto a la aplicación y el seguimiento de las condiciones de empleo aplicables a los trabajadores desplazados a las que se refiere el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE, en la medida en que tales acuerdos o convenios no afecten desfavorablemente a los derechos y las obligaciones de los trabajadores y las empresas afectados.

Los Estados miembros informarán a la Comisión de todo acuerdo o convenio bilateral que apliquen y pondrán a disposición pública el texto de esos acuerdos bilaterales.

3. En el contexto de los acuerdos o convenios bilaterales a los que se refiere el apartado 2, las autoridades competentes de los Estados miembros utilizarán, en la medida de lo posible, el IMI. En cualquier caso, cuando una autoridad competente de uno de los Estados miembros en cuestión haya utilizado el IMI, este deberá utilizarse en lo sucesivo, en la medida de lo posible, para todo seguimiento que fuera necesario.

Artículo 22

Modificación del Reglamento (UE) nº 1024/2012

En el anexo del Reglamento (UE) nº 1024/2012 se añaden los puntos siguientes:

- «6. Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (*): artículo 4.
7. Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) nº 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») (**): artículos 6 y 7, artículo 10, apartado 3, y artículos 14 a 18.

(*) DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

(**) DO L 159 de 28.5.2014, p. 11».

*Artículo 23***Transposición**

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 18 de junio de 2016. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales medidas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

*Artículo 24***Revisión**

1. La Comisión revisará la aplicación y la implementación de la presente Directiva.

A más tardar el 18 de junio de 2019, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo un informe sobre su aplicación e implementación y propondrá, en su caso, las enmiendas y modificaciones necesarias.

2. En su revisión, la Comisión, tras consultar a los Estados miembros y, cuando corresponda, a los interlocutores sociales a nivel de la Unión, evaluará en particular:

- a) la necesidad y procedencia de los elementos fácticos identificativos de los desplazamientos reales, incluidas las posibilidades de modificar elementos existentes o definir posibles elementos nuevos a tener en cuenta para determinar si la empresa es real y si el trabajador desplazado realiza su trabajo temporalmente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 4;
- b) la adecuación de los datos disponibles en relación con el proceso de desplazamiento;
- c) la procedencia y adecuación de la aplicación de medidas de control nacionales, a la luz de la experiencia adquirida y de la eficacia del sistema de cooperación administrativa e intercambio de información, la elaboración de documentos normalizados más uniformes, el establecimiento de normas o principios comunes para las inspecciones en el ámbito del desplazamiento de trabajadores y los avances tecnológicos, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9;
- d) las medidas relativas a la responsabilidad o la ejecución que se hayan introducido para garantizar el cumplimiento de las normas aplicables y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en las cadenas de subcontratación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 12;
- e) la aplicación de las disposiciones en materia de ejecución transfronteriza de las sanciones pecuniarias o multas administrativas, en particular, a la luz de la experiencia adquirida y de la eficacia del sistema, de conformidad con el capítulo VI;
- f) el empleo de acuerdos o convenios bilaterales en relación con el IMI, teniendo en cuenta, en su caso, el informe contemplado en el artículo 25, apartado 1, del Reglamento (UE) nº 1024/2012;
- g) la posibilidad de ajustar los plazos establecidos en el artículo 6, apartado 6, para facilitar la información solicitada por los Estados miembros o la Comisión con el objetivo de reducirlos, teniendo en cuenta los avances logrados en el funcionamiento y el uso del IMI.

*Artículo 25***Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

*Artículo 26***Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, 15 de mayo de 2014.

Por el Parlamento Europeo

El Presidente

M. SCHULZ

Por el Consejo

El Presidente

D. KOURKOULAS

Declaración conjunta del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión en relación con el artículo 4, apartado 3. letra g)

El hecho de que el puesto al que el trabajador desplazado sea temporalmente asignado para desempeñar su labor en el marco de una prestación de servicios hubiera estado ocupado por ese mismo u otro trabajador desplazado durante períodos anteriores constituye solo uno de los posibles elementos que deberán tenerse en cuenta cuando se realice una evaluación global de la situación de hecho en caso de duda.

La mera circunstancia de que pudiera constituir uno de los elementos no debería interpretarse en modo alguno como la imposición de una prohibición de la posible sustitución de un trabajador desplazado por otro trabajador desplazado o como una traba a la posibilidad de dicha sustitución, que puede ser inherente en particular a servicios prestados de forma estacional, cíclica o repetitiva.
