

Trabajadores desplazados, mano de obra barata en Europa

Rafael Viruela¹

Recibido 06-03-2020; Aceptado 20-06-2020

Resumen. El artículo analiza la movilidad intraeuropea de los trabajadores que, en virtud del principio de libre circulación de servicios, van de un país (origen) a otro/s (destino/s) para realizar una actividad durante un periodo de tiempo determinado. Aborda las tendencias recientes de esta migración temporal, los factores que la impulsan y su distribución geográfica, y las condiciones laborales de los trabajadores desplazados. La información utilizada procede de los informes y datos publicados por la Comisión Europea y de los resultados de investigaciones que diversos autores han llevado a cabo en diferentes países. La movilidad geográfica aumenta de forma acelerada en toda Europa, lo que se debe, entre otros factores, a la normativa que regula el desplazamiento de trabajadores, a la ampliación de la Unión Europea hacia el Este y a la crisis económica iniciada en 2008. La mayor parte de los trayectos cubren distancias cortas y tienen lugar entre países occidentales, donde se concentra la oferta de empleo. No obstante, la demanda aumenta con mayor intensidad en los países de la periferia sur y oriental, que destacan como exportadores de mano de obra.

Palabras clave: trabajador desplazado; Europa; movilidad geográfica; precariedad laboral; dumping.

[en] Posting workers, cheap labor in Europe

Abstract. This article analyzes the intra-European mobility of workers who, by virtue of the principle of free movement of services, moves from one country (origin) to another/s (destination/s) to carry out an activity during a certain period of time. This research addresses recent trends in this temporary migration, the factors behind it and its geographic distribution, and the working conditions of displaced workers. The information used comes from the reports and data published by the European Commission and from the results of investigations that various authors have carried out in different countries. Geographical mobility is increasing rapidly throughout Europe, which is due, among other factors, to the regulations governing the posting of workers, to the enlargement of the European Union to the East and to the economic crisis that started in 2008. The greatest part of the journeys covers short distances and take place between western countries, where the job offer is concentrated. However, demand increases with greater intensity in the countries of the southern and eastern periphery, which stand out as exporters of labor.

Keywords: displaced worker; Europe; geographic mobility; job insecurity; dumping.

Sumario: 1. Introducción. 2. Fuentes de información. 3. Aspectos geográficos. 3.1. Sectores de actividad. 3.2. Orientación geográfica de los desplazamientos. 4. Factores que contribuyen al desplazamiento de trabajadores. 5. Consecuencias: mano de obra barata y flexible. 6. Conclusión. Bibliografía.

Nota biográfica: Doctor en Geografía por la Universitat de València, 1988. Profesor del Departamento de Geografía de la misma universidad. Entre las líneas de investigación que ha desarrollado en los últimos años destaca la inmigración, en particular el estudio de los flujos procedentes de Europa del Este, trabajos en los que se interesa por el contexto en origen, la distribución territorial de los migrantes y la movilidad geográfica y laboral.

Cómo citar: Viruela, R. Trabajadores desplazados, mano de obra barata en Europa. *Sociología del Trabajo*, n°96 (2020), 97-109.

A los extranjeros se les prohibía el asentamiento permanente, pero se les admitía como temporeros (Max Weber).

¹ Universitat de València-Estudi General, Departament de Geografia.
E-mail: raviruel@uv.es

1. Introducción

Desde mediados de los años 1990 se desarrolla en Europa una modalidad de migración temporal, la del trabajador desplazado, propiciada por las normativas comunitarias. La Directiva 96/71/CE constituye el marco legal sobre el desplazamiento de trabajadores y define el trabajador desplazado como la persona “que, durante un periodo limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente” (art. 2.1)². Esto significa que la empresa ubicada en un país puede poner a uno o varios de sus empleados a disposición de una empresa u organismo público de otro país durante el tiempo de ejecución de la tarea que motiva el desplazamiento. La normativa se aplica a tres modalidades de trabajo transfronterizo (art. 1.3): el contrato de prestación de servicio entre la empresa empleadora del trabajador y la empresa destinataria de otro Estado; el desplazamiento de trabajadores entre establecimientos de la propia empresa; y el suministro de mano de obra por parte de una empresa de trabajo temporal.

El estatus de trabajador desplazado plantea la cuestión de si se le aplican las normas laborales del país de origen o las del país de acogida, o bien una combinación de ambas. La Directiva establece (art. 3.1) que la empresa madre debe garantizar las condiciones de trabajo y empleo relativas al salario mínimo, el tiempo de trabajo y el de descanso, las vacaciones, o las de seguridad, salud e higiene en el trabajo que rigen en el país de destino. Sin embargo, según los reglamentos sobre coordinación de los sistemas de seguridad social³, el trabajador desplazado sigue afiliado durante 24 meses a la seguridad social del país de procedencia (CE/883/2004, art. 12), donde su empleador debe ejercer una actividad (CE/987/2009, art. 14.2).

La movilidad del trabajador desplazado tiene lugar en el marco de la libre circulación de servicios y por ello no comparte los mismos derechos laborales y beneficios que un trabajador local o un migrante que haya cruzado la frontera en virtud de la libre circulación de trabajadores. Mientras a éste se le aplica la legislación laboral del país de destino, el trabajador que se desplaza en el marco de la libre circulación de servicios mantiene una relación laboral en dos contextos nacionales. Por un lado, el desplazado se equipara al trabajador local en las condiciones mínimas de trabajo vigentes en el país de acogida. Por otro lado, el desplazado sigue afiliado a la seguridad social de su país de origen, donde tiene su residencia principal y donde trabaja de forma habitual.

La normativa sobre el desplazamiento de trabajadores surgió cuando la Comunidad Europea contaba con 15 Estados, en la actualidad se aplica a los 28 países miembros de la UE y a los 4 de la EFTA⁴. La ampliación de la UE hacia el Este (en 2004 y 2007) se recibió con preocupación en Europa occidental porque suponía la incorporación de países con costes laborales más bajos y con sistemas fiscales y de la seguridad social más ventajosos para las empresas. Desde entonces, el desplazamiento de trabajadores aumenta de forma extraordinaria. De los cerca de tres millones de desplazamientos registrados en 2018, la práctica totalidad tenían como destino alguno de los países occidentales de la Unión Europea (UE-15), pero el 43% los trabajadores salen de Europa del Este (De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020). La Directiva regula la movilidad entre los países miembros (UE+EFTA), pero los empleados pueden ser ciudadanos de países terceros.

La Directiva trata de garantizar la competencia leal entre las empresas y la protección de los trabajadores. Pero, muchos empleadores han aprovechado la ampliación de la UE hacia el Este para reclutar mano de obra barata y flexible en los nuevos países socios, lo que les permite una sustancial reducción de costes (Fernandes, 2017). Sentencias del Tribunal de Justicia de la UE, en las que los derechos de los trabajadores quedan supeditados al principio de libre circulación de servicios, y la política de la Comisión Europea han restado eficacia a la normativa de desplazamiento (Cremers, 2011; Escribano, 2009). El sistema ha sido muy criticado porque propicia la competencia desleal entre empresas y Estados y por las precarias condiciones que soportan los trabajadores (Caro et al., 2015; Cour de Comptes, 2019; Isidro, 2017; Wagner, 2015). En estas circunstancias, teniendo en cuenta además la escasa coordinación entre los Estados y los escasos instrumentos de control, en mayo de 2014 se aprobó una directiva complementaria, la 2014/67/UE⁵, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las reglas, esto

² 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. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, de 21 de enero de 1997, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=ES> [consulta 27 de noviembre de 2019].

³ Reglamento (CE) 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril, sobre la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social. Diario Oficial de la Unión Europea, de 30 de abril, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20140101&from=ES> [consulta 15 de diciembre de 2019].

Reglamento (CE) 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. Diario Oficial de la Unión Europea, de 30 de octubre, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009R0987&from=EL> [consulta 15 de diciembre de 2019].

⁴ En el momento de redactar estas páginas, el Reino Unido todavía formaba parte de la Unión Europea. Oficialmente, la salida se produce el 31 de enero de 2020. Esto y el hecho de que los últimos datos disponibles sean de 2018, aconsejan tomar la UE-28 como marco espacial de referencia, integrada por 28 Estados. Italia, Francia, Alemania, Luxemburgo, Bélgica y Países Bajos constituyen el núcleo original (la Comunidad Económica Europea de 1957), al que se han ido sumando el Reino Unido, Irlanda y Dinamarca (1973), Grecia (1981), España y Portugal (1986), Finlandia, Austria y Suecia (1995). Todos ellos conforman la que se conoce como UE-15. La mayor ampliación se produjo en 2004 con la incorporación de ocho países poscomunistas: Estonia, Letonia, Lituania, Eslovenia, Chequia, Eslovaquia, Hungría y Polonia, además de Chipre y Malta. Rumania y Bulgaria se unieron en 2007, y Croacia en 2013. Noruega, Islandia, Suiza y Liechtenstein integran la EFTA (Asociación Europea de Libre Comercio).

⁵ 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. Diario Oficial de la Unión Europea, de 28 de mayo, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj?locale=es> [consulta 4 de junio de 2020].

es, proteger los derechos de los trabajadores desplazados, garantizar la competencia leal y establecer mecanismos para luchar contra el fraude, para lo que propone mayor información y coordinación entre las administraciones de diferentes países, reforzar el control y la inspección de las condiciones de empleo o la ejecución transfronteriza de sanciones y multas.

En junio de 2015, los países receptores, con Francia a la cabeza, propusieron la revisión de la Directiva, que los países emisores trataron de evitar porque el desplazamiento brinda oportunidades a sus trabajadores (Compte, 2019). En marzo de 2016, la Comisión Europea propuso la modificación de la normativa sobre el desplazamiento, que aprobó el Parlamento Europeo en junio de 2018. La Directiva UE/2018/957⁶, que entrará en vigor en julio de 2020, aunque no se aplicará al sector de los transportes, pretende garantizar la competencia justa entre las empresas y la equiparación salarial entre los trabajadores desplazados y los locales. A partir de ahora, las normas de remuneración que se aplican a los trabajadores locales también rigen para los desplazados. El principio básico es que el salario sea el mismo en el mismo sector y lugar, independientemente de que el operario sea o no un trabajador desplazado. Para ello, sustituye el término “salario” por el de “remuneración”, un concepto más amplio que incluye primas y bonificaciones (paga de Navidad, antigüedad, entre otros elementos). La duración máxima del desplazamiento, que en la directiva 96/71/CE se extendía a 24 meses, se fija ahora en 12 meses, prorrogables otros seis. Por último, para luchar de forma eficaz contra el fraude y las irregularidades, aboga por el intercambio de información y la cooperación internacional, que hasta el momento ha sido escasa y poco eficaz.

El artículo se estructura en seis apartados. Tras esta introducción, en el segundo apartado se comentan las fuentes de información utilizadas. El texto se apoya en los datos e informes publicados por la Comisión Europea y en estudios realizados por investigadores de diversos países. La reciente evolución de estos desplazamientos transnacionales y su distribución geográfica, se analizan en el apartado tercero. En el cuarto se exponen los factores que han contribuido al rápido aumento de los flujos y en el quinto se muestran las precarias condiciones de los desplazados. El artículo finaliza con un apartado de conclusiones.

2. Fuentes de información

El trabajador o su empresa, antes del desplazamiento, debe dirigir a la seguridad social del país de acogida una solicitud (el impreso A1) en la que declara que continua en la seguridad social del país de procedencia. Estos impresos son los que se utilizan en los informes anuales de la Comisión Europea. Los resultados deben analizarse con precaución. Hay que tener en cuenta que la estadística no se refiere a personas sino a movimientos y que un mismo trabajador puede desplazarse varias veces al año, por lo que habría que reducir el número de trabajadores aproximadamente a la mitad de los desplazamientos registrados (De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020). Varios autores consideran que el fenómeno está subestimado, ya que no todos los trabajadores cumplimentan las solicitudes (Lends, Mussche y Marx, 2019; Morsa, 2016). Por ejemplo, en 2014, Bélgica registró 50.000 trabajadores más que los reportados por la base de datos de la Comisión Europea (Riesco, García y Maira, 2018).

De acuerdo con el Reglamento CE/883/2004, los informes de la Comisión distinguen entre dos colectivos de trabajadores, el de los que trabajan en otro Estado (art. 12) y el de los que lo hacen en dos o más Estados (art. 13)⁷. El informe proporciona datos del origen y el destino de los trabajadores que se desplazan en virtud del artículo 12, y solo del país de salida de los que trabajan en dos o más Estados⁸. No todos los países aportan información de los sectores de actividad y de la duración de la estancia de trabajo. Así pues, el cuadro sobre trabajadores desplazados esta incompleto. La propia Comisión Europea reconoce que la información disponible no es exhaustiva, pero permite analizar las tendencias y las diferencias entre países (De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020).

La estadística proporciona datos incompletos y no arroja luz sobre los motivos de los desplazamientos, de ahí la importancia de los estudios cualitativos. La investigación sobre los trabajadores desplazados aumenta a medida que lo hace esta modalidad de migración temporal. Los estudios relacionan el fenómeno con la creciente desregulación del mercado del trabajo, la transformación estructural del empleo, la flexibilidad, la externalización/subcontratación y la informalización, y con la precariedad de las migraciones (Danaj, 2018; Perocco, 2018). El recurso a los trabajadores desplazados se ha investigado en diferentes países y sectores de actividad, en la agricultura, en diversas industrias, en los transportes y, sobre todo, en el sector de la construcción, que se caracteriza por las largas y complejas cadenas de subcontratación y en el que es más probable encontrar trabajadores desplazados (Cremers, 2011; Thoemmes, 2014; Danaj y Sippola, 2015a). Los autores entrevistan a trabajadores e informantes clave, empleadores, miembros de sindicatos y de la inspección de trabajo, etc. Los temas abordados en las entrevistas indagan en la experiencia de los trabajadores, los motivos del desplazamiento y las condiciones de vida y de trabajo (jornada laboral, salarios, salud, etc.).

⁶ Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 junio del 2018 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Diario Oficial de la Unión Europea, de 9 de julio, <https://www.boe.es/doue/2018/173/L00016-00024.pdf> [consulta 27 de noviembre de 2019].

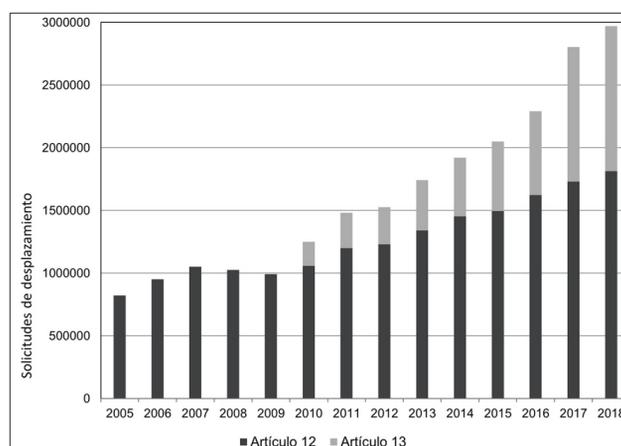
⁷ Los informes también se refieren a otras modalidades, entre las que destacan los funcionarios. En 2018, la categoría “otros”, registró algo más de 55.000 solicitudes, el 1,8% del total.

⁸ Noruega, Reino Unido y Suiza tampoco especifican el destino de los trabajadores acogidos al artículo 12 del Reglamento.

3. Aspectos geográficos

Los desplazamientos por motivos de trabajo están profundamente enraizados en la historia económica del continente europeo (Bade, 2003), pero es en las últimas décadas cuando aumentan de forma acelerada. En 2018, los trabajadores que se mueven en virtud de la libre circulación de servicios realizaron cerca de tres millones de desplazamientos, tres veces más que hace diez años (figura 1). El aumento ha sido extraordinario y se debe fundamentalmente a los trabajadores que ejercen su actividad en dos o más Estados. No obstante, los que trabajan temporalmente en otro Estado (artículo 12) realizan la mayor parte de los traslados (el 61%, en 2018). Entre uno y otro colectivo hay diferencias de consideración. La principal es que, según el caso, el trabajo se ejerce en otro o en dos o más Estados. El periodo de trabajo en el extranjero de las personas acogidas al artículo 12 es más corto, 91 días de media en 2018, frente a los 300 días de los del artículo 13. Mientras estos trabajan durante un año completo en dos o más países, los otros realizan dos desplazamientos anuales por término medio.

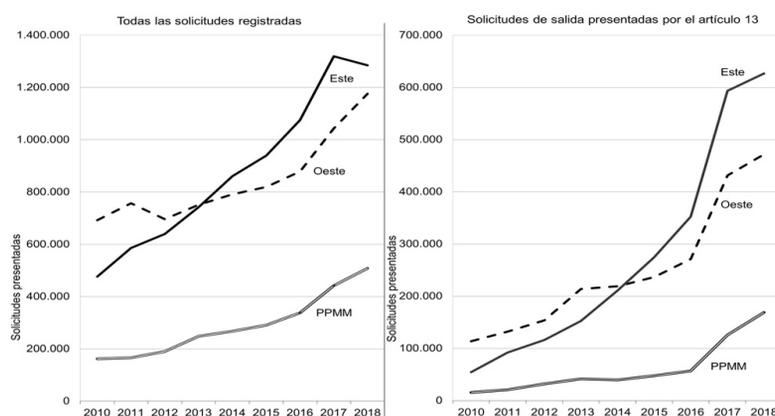
Figura 1. Movimientos de trabajadores desplazados en Europa (2005-2018)

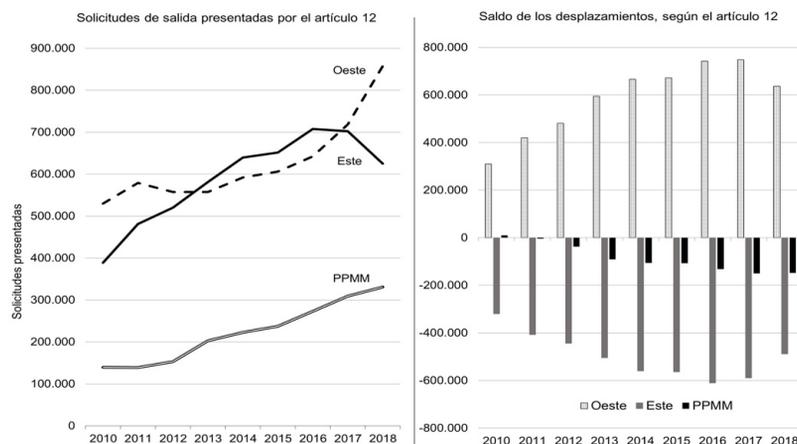


Fuente: Barslund, Busse y De Wispelaere, 2017; De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020. Elaboración propia. Hasta 2009, los valores representan el total de desplazamientos.

El desplazamiento de trabajadores aumenta en toda Europa. Pero, como se puede apreciar en la figura 2, lo hace con mayor intensidad en los países mediterráneos y en los del Este que en 2018 han tramitado, respectivamente, el 17 y el 43% de todas las solicitudes registradas. Esto supone un cambio sustancial con respecto a la distribución de hace unos años, cuando más de la mitad de los flujos salían de Europa occidental. Polonia aporta el mayor número de los trabajadores transfronterizos de Europa del Este, con un destacado protagonismo de los que se desplazan a dos o más Estados (figura 3). En el resto del continente, la movilidad atañe fundamentalmente a los trabajadores que se trasladan temporalmente a otro Estado (artículo 12), la mayor parte sale de Alemania.

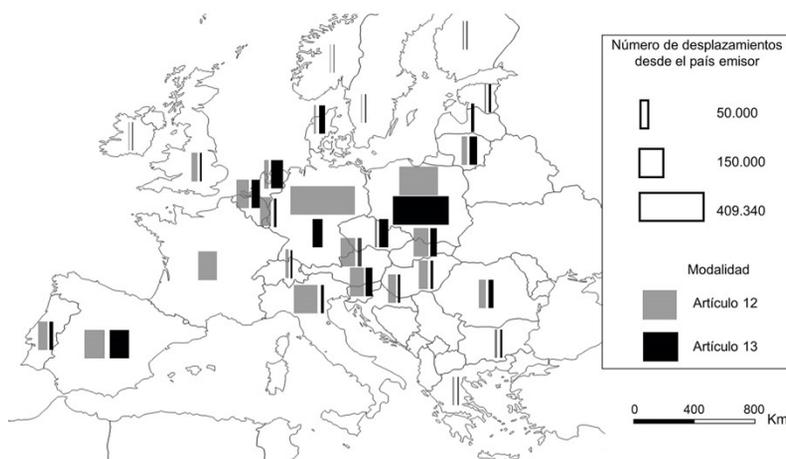
Figura 2. Desplazamiento de trabajadores (2010-2018), por modalidad y región





Fuente: De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020. Elaboración propia. PPMM: países mediterráneos.

Figura 3.- Trabajadores desplazados, por país de salida y modalidad de desplazamiento, en 2018



Fuente: De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020. Elaboración propia.

3.1. Sectores de actividad

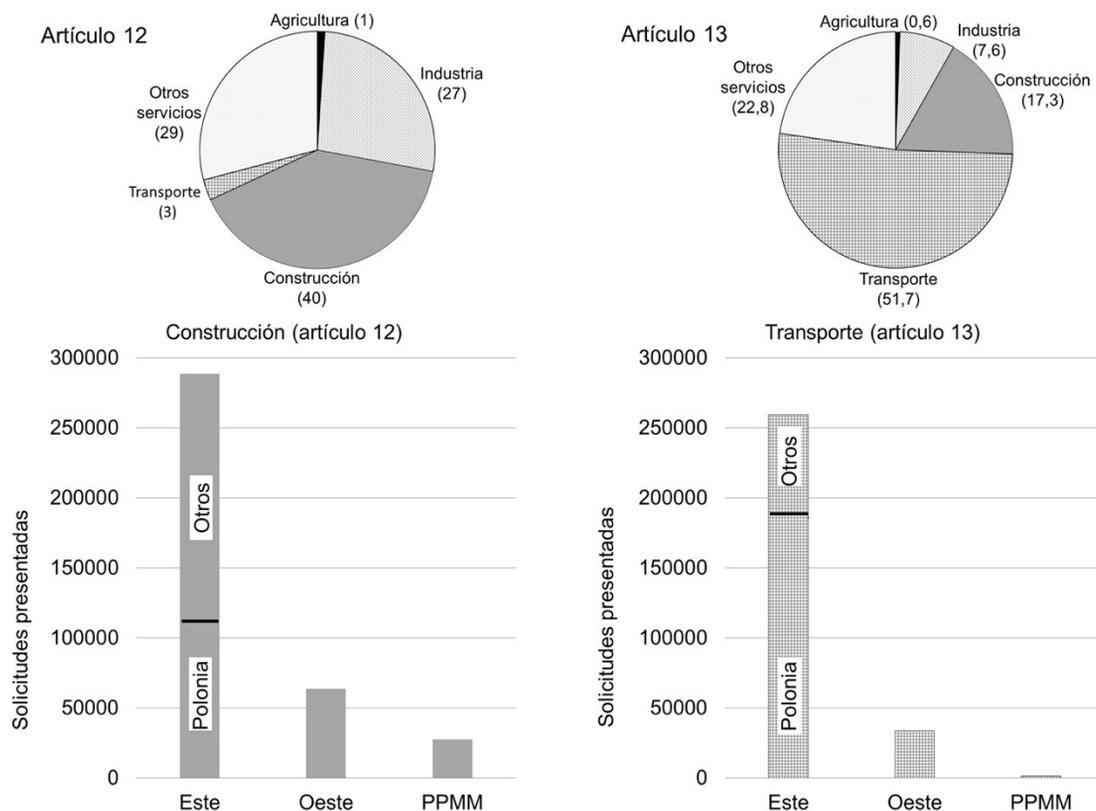
La información sobre la ocupación de los trabajadores desplazados es muy deficiente. De los 32 Estados que conforman el espacio UE-EFTA, solo tenemos datos de 21, lo que equivale al 60% de las solicitudes emitidas por el artículo 12 y a poco más del 50% de las correspondientes al artículo 13 (De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020). Faltan los datos de países tan importantes como Italia, España o Alemania. La información aportada por los de Europa del Este es más completa, salvo en el caso de Bulgaria. A la hora de interpretar los resultados hay que tener en cuenta estas carencias.

Cuatro de cada diez trabajadores desplazados a otro Estado (art. 12) trabajan en la construcción, mientras que el sector del transporte reúne a más de la mitad de los que trabajan en dos o más Estados (art. 13). En ambos casos, la mayor parte de las solicitudes se han registrado en Europa del Este, lo que se debe fundamentalmente a la aportación de Polonia (figura 4). Estos sectores de actividad tienen mayor importancia relativa en algunos países, como ocurre en Eslovenia, donde seis de cada diez ocupados de la construcción trabajan en el extranjero (De Wispelaere y Pacolet, 2019). En la pequeña Lituania, tres de cada cuatro trabajadores desplazados se dedican al transporte internacional de mercancías (De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020). Pero, la mayor parte de las solicitudes del transporte se tramitan en Polonia (el 60% del total), lo que se relaciona fundamentalmente con el transporte de mercancías por carretera⁹. Los desplazados que salen de países occidentales se ocupan sobre todo en actividades industriales, en el sector financiero y en otros servicios. En los países mediterráneos destaca la construcción, como ocurre en Portugal (Thoemmes, 2014), y también la agricultura, por ejemplo, en España (Décosse y Mesini, 2018). El cuadro ocupacio-

⁹ Según Eurostat, Polonia es el país europeo más importante en el transporte por carretera. Véase “Statistics Explained. Transport Road”, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Category:Road> [consulta 14 de diciembre de 2019].

nal de los trabajadores desplazados está incompleto. Si todos los países aportasen información, la imagen sobre la estructura sectorial sería diferente a la recogida en la figura 4.

Figura 4. Estructura ocupacional de los trabajadores desplazados, en 2018



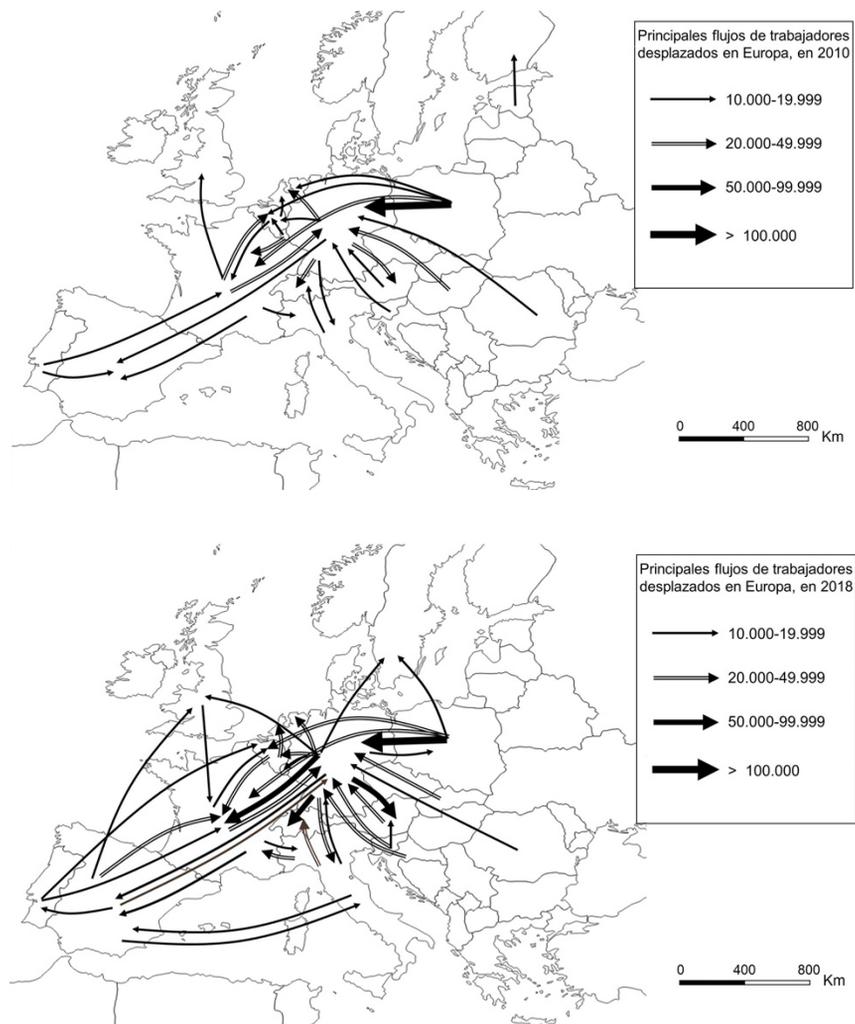
Fuente: Fuente: De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020. Elaboración propia. En los círculos, las cifras entre paréntesis expresan porcentajes. PPMM: países mediterráneos

Los trabajadores desplazados representan una fracción ínfima de la mano de obra europea, poco más del 1% de la población total ocupada (De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020). Pero, revisten una gran importancia en determinados países y sectores; por ejemplo, en la industria cárnica alemana, en la producción de artículos electrónicos en Chequia, en la construcción naval de Finlandia, en las explotaciones agrícolas francesas, y en el transporte por carretera y el sector de la construcción de toda Europa (Cremers, 2011; Lillie, 2012; Thoemmes, 2014; Décosse y Mesini, 2018; Riesco, García y Maira, 2018; Ceccagno y Sacchetto, 2020). En general, los sectores más dependientes de los trabajadores desplazados son intensivos en mano de obra y muchos de ellos no se pueden deslocalizar (Belckacem, 2017; Grosset y Cieutat, 2015; Potot, 2010).

3.2. Orientación geográfica de los desplazamientos

Los datos disponibles solo permiten analizar los flujos (de país emisor a país receptor) de los trabajadores que se desplazan temporalmente a otro Estado (art. 12). No tenemos información del destino de las personas que trabajan en dos o más Estados, lo que deja fuera a cerca del 40% de los desplazamientos y a la mitad de los trabajadores móviles, precisamente los que tienen mayor relevancia en Europa del Este y en el transporte de mercancías.

Figura 5. Principales flujos de trabajadores desplazados (artículo 12), en 2010 y 2018



Fuente: European Commission, 2012; De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020. Elaboración propia.

La mayor parte de los trabajadores desplazados se mueven entre países de Europa occidental, que concentran el 47 % de las salidas y el 82% de las entradas. Como se puede apreciar en los mapas de la figura 5, en los que se han trazado los trayectos que suman 10.000 desplazamientos o más en 2010 y 2018, los de dirección Este-Oeste y Sur-Norte han registrado un aumento extraordinario en los últimos años. Alemania ocupa un destacado primer puesto como país emisor y receptor. Es, con diferencia, el mercado más atractivo para trabajadores de diversa procedencia, sobre todo para los que llegan del Este, en especial de Polonia. Los trabajadores de países poscomunistas suponen el 70% de los desplazados que llegan al mercado de trabajo alemán. Al mismo tiempo, Alemania envía un gran número de trabajadores a países occidentales (Francia, Suiza, Austria). A mucha distancia, se sitúa Francia, que acoge principalmente trabajadores de la UE-15. En general, predominan los trayectos cortos, entre países vecinos. No obstante, algunos trabajadores recorren largas distancias, en particular los que salen de países mediterráneos y poscomunistas. La oferta de empleo para los trabajadores móviles se concentra en Europa occidental, donde el balance entre las entradas y las salidas es muy positivo (véase la figura 2). En cambio, los países mediterráneos y, sobre todo, los del Este destacan como exportadores de mano de obra. Si se pudieran cartografiar los flujos de los trabajadores que se desplazan a dos o más países, las diferencias Este-Oeste se agudizarían ya que la mayor parte de los conductores que trabajan en Alemania, Holanda, Francia, etc., proceden de Europa del Este (EFT, 2012; Riesco, García y Maira, 2018).

La nacionalidad del trabajador no tiene porqué ser la del país de procedencia. Por ejemplo, los países que envían un mayor número de efectivos a Francia son Alemania, Bélgica, España y Portugal, pero la mayor parte son portugueses, polacos, alemanes, rumanos e incluso franceses (La Documentation Française, 2019). Aumenta la presencia de trabajadores de países terceros que entran como desplazados en el espacio UE-EFTA a través de los nuevos socios comunitarios. Así, por ejemplo, los ucranianos acceden al mercado checo o belga a través de Polonia; Eslovenia traslada trabajadores de Macedonia, Serbia o Bosnia (Bogoevski, 2016; Lends, Mussche y Marx, 2019; Trčka, 2018). Inmigrantes filipinos han llegado a Europa a través de Letonia para trabajar en el transporte de mercancías. Empresas ubicadas en Chipre y Liechtenstein contratan conductores para empresas de transporte de países del Benelux (Creemers, 2014). Esto es así porque les resulta más fácil acceder al mercado europeo como trabajadores desplazados que como inmigrantes.

4. Factores que contribuyen al desplazamiento de trabajadores

El control y las sanciones impuestas por los principales países receptores a las empresas que incumplen las normas básicas han contribuido a visibilizar movimientos que hasta hace poco permanecían ocultos (De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020; La Documentation Française, 2019). En el aumento de la movilidad intraeuropea confluyen varios factores. Los estudios de casos se refieren a la proximidad geográfica y/o cultural, a la segmentación del mercado de trabajo en los países de acogida; al desarrollo y abaratamiento de los medios de transporte y comunicación o al papel de las redes sociales; a las diferentes oportunidades económico-laborales y a las diferencias de salario entre el lugar de origen y el de destino o al elevado coste (económico y emocional) que supone emigrar de forma permanente o por tiempo prolongado (Alho y Helander, 2016; Sanz, Iudicone y Biletta, 2017, entre otros).

El aumento de los desplazamientos se relaciona fundamentalmente con las recientes ampliaciones de la UE y con la crisis económica iniciada en 2008 (Belkacem *et al.*, 2017; Grosset y Cieutat, 2015; Picard y Pochet, 2018). Cuando los países poscomunistas se incorporaron a la UE, los antiguos socios, salvo unas pocas excepciones, aplicaron moratorias a la libre circulación de trabajadores porque tenían una avalancha de inmigrantes procedentes de países con salarios y niveles de renta mucho más bajos (Koikkalainen, 2011; Kahanec, Pitliková y Zimmermann, 2016). Pero, no adoptaron ninguna medida transitoria contra la libre circulación de servicios, lo que permitió la movilidad de los europeos del Este como trabajadores desplazados desde el mismo día de la adhesión de sus países a la UE (Comte, 2019; Dølvik y Eldring, 2006). Así, mientras los Estados imponían moratorias a la libre circulación de trabajadores, las empresas los reclutaban al amparo de la Directiva. Es, precisamente, en Europa del Este donde más ha aumentado esta modalidad de migración temporal, como ya se ha comentado. Tras un breve paréntesis en los primeros años de la crisis, la movilidad aumenta en unos momentos en que las empresas tratan de mantenerse en el mercado reduciendo los costes de producción. Esto explica el notable aumento de las salidas en los países mediterráneos, los más afectados por la recesión. España, donde el sector de la construcción ofreció empleo a un gran número de trabajadores desplazados en los primeros años del siglo XXI (Cremers, 2011), se ha convertido con la crisis en país emisor. En 2018, las solicitudes de trabajadores (muchos de ellos inmigrantes) que buscan oportunidades en otros países europeos duplicaron a las entradas (Décosse y Mesini, 2018; De Wispelaere, De Smedt y Pacolet, 2020).

Las empresas recurren a la mano de obra móvil para conseguir especialistas (habilidades concretas) de los que carecen o para compensar el déficit de trabajadores en momentos puntuales. La agricultura ofrece múltiples ejemplos al respecto, en particular en época de recolección, como ha sido tradicional en este sector (Décosse y Mesini, 2018; Potot, 2010; Weber, 1991). También es una estrategia habitual en la construcción, en diversas actividades industriales y en los servicios (Cremers, 2011; Kall y Lillie, 2017). Así, por ejemplo, en el centro logístico que Amazon tiene en Bad Hersfeld (Alemania), solo una pequeña parte de los empleados procede del mercado de trabajo local. Los trabajadores temporales son reclutados en diferentes países europeos para los periodos de mayor demanda (Wagner, 2015). La mitad de los 10.000 operarios de la factoría que la empresa china Foxconn (productos electrónicos) tiene en Chequia son contratados a través de empresas de empleo temporal (ETT) ubicadas en diferentes países, con un elevado nivel de rotación anual (Andrijasevic y Sacchetto, 2016; Ceccagno, Sacchetto, 2020).

La mayor parte de los estudiosos coinciden en destacar que el principal objetivo es conseguir mano de obra barata y reducir los costes. Esto ocurre en todos los países y en diversos sectores de actividad (Cremers, Dølvik y Bosch, 2007). En el Reino Unido, España o Francia, es más barato contratar un fontanero polaco, un jornalero rumano o un albañil portugués que un trabajador local. Para ello, la Directiva ofrece tres vías: la transferencia de trabajadores entre establecimientos de la misma empresa, la subcontratación o los servicios de las ETT. En cualquier caso, la empresa que proporciona la mano de obra se localiza en un país distinto al de la empresa usuaria. El desplazamiento implica que hay un contrato firmado en el país de procedencia entre el trabajador y la empresa que le envía al extranjero y entre ésta y la empresa usuaria (el cliente) en el país de acogida. Pero, en contra de lo que exigen las normas, no siempre hay contrato y en muchos casos la empresa de servicios no tiene actividad real, es una simple dirección postal (empresa buzón) cuya función consiste en reclutar trabajadores en países donde los salarios y las cotizaciones a la seguridad social son inferiores a los del país de acogida, donde trabajarán por el salario mínimo (Cremers, 2014; Lillie y Wagner, 2015). Aún en el caso de que el salario del trabajador desplazado fuese el mismo que el del trabajador local, las diferencias entre los sistemas fiscales y las contribuciones a la seguridad social, que deben pagarse en el país de origen y no en el de destino, reducen los costes globales de la empresa usuaria (Cremers, 2011; La Documentation Française, 2019).

Las ETT tienen cada vez más importancia en la contratación de trabajadores desplazados. Los empleadores recurren a empresas de servicios para adaptar las plantillas a la demanda y reducir los costes de producción. El margen de beneficios aumenta cuanto más barato es el servicio, por eso el empleador final prefiere las agencias de Europa del Este y de países con sistemas fiscales más ventajosos, como Chipre, Liechtenstein, Irlanda o Luxemburgo. Atlanco Rimec, una destacada agencia transnacional de empleo, con sede en Irlanda, contrata trabajadores de Europa del Este y Portugal, a los que ofrece contratos chipriotas, para trabajar en la construcción en Finlandia, Suecia, Dinamarca, Holanda, Francia, etc. (Danaj y Sippola, 2015a; Maslauskaite, 2014). A menudo, empresas de países occidentales trasladan (deslocalizan) sus actividades a países donde las normas laborales y sociales son menos exigentes o abren allí oficinas sin ningún tipo de actividad económica real para desplazar trabajadores a toda Europa, como ocurre en el sector de la construcción y en los transportes (Riesco, García y Maira, 2018; Sitran y Pastori, 2017). Estas estra-

tegias han contribuido al notable aumento de los flujos de trabajadores transfronterizos de dirección Este-Oeste en los últimos años.

Algunas empresas emplean como trabajadores contratados a personas que ya se encuentran residiendo en el país, son los falsos trabajadores desplazados (Cremers, 2011; Sanz, Iudicone, y Biletta, 2017). Por ejemplo, trabajadores residentes en Lorena (Francia) se inscriben en ETT de Luxemburgo que dan servicio a empresas usuarias ubicadas en Lorena. En este caso, la estrategia resulta ventajosa para la empresa usuaria y el trabajador. Éste obtiene un salario más elevado, mejores prestaciones sociales y los beneficios de una fiscalidad más ventajosa en Luxemburgo que en Francia. Las empresas reducen los costes laborales porque son más elevados en Francia que en el Gran Ducado, sobre todo en los sectores que, como la construcción, recurren con frecuencia a trabajadores temporales (Belkacem *et al.*, 2017).

Aunque hay indicios de que las empresas aprovechan el trabajo desplazado para abaratar costes, no siempre es así. Los datos analizados en el apartado anterior revelan que muchos flujos son entre países de la UE-15 y que, como ya se ha comentado, Alemania ocupa un puesto destacado (la segunda posición por detrás de Polonia) como país emisor de trabajadores móviles. Buena parte de estos desplazamientos se relacionan más con la movilidad de mano de obra cualificada (especializada) y con el elevado nivel de integración alcanzado en países occidentales que con el bajo coste asociado al dumping social (Lends *et al.*, 2019).

5. Consecuencias: mano de obra barata y flexible

Muchas empresas reclutan trabajadores desplazados para eludir las obligaciones a la seguridad social y las normas laborales nacionales más exigentes, con frecuencia comenten abusos e irregularidades y, en consecuencia, miles de trabajadores viven y trabajan en Europa en condiciones precarias. Las faltas más simples y frecuentes consisten en incumplir las condiciones contempladas en la Directiva 96/71. En diversos países y sectores de actividad, la jornada laboral se prolonga más de lo habitual, no se respetan los tiempos de descanso, y los empleados cobran tarde y menos de lo esperado, ya que no perciben la parte correspondiente a las horas extra y del salario les deducen diversos gastos: transporte, alojamiento, material de trabajo, etc. (Andrijasevic y Sacchetto, 2016; Broussolle, 2016; Knaebel, 2016; Lillie y Wagner, 2015). En algunas regiones y sectores, estos gastos llegan a representar el 40% de los ingresos de los trabajadores (Picard y Pochet, 2018). Las infracciones suponen una competencia desleal para las empresas que no ocupan trabajadores desplazados, ya que sus costes son más elevados y ello les expulsa del mercado.

En muchos casos, las condiciones laborales y de vida de los trabajadores se asemejan a la trata de seres humanos y al trabajo esclavo (Cremers, 2014). Los empleados son explotados y maltratados, no tienen seguro médico y ni siquiera reciben información sobre las normas de seguridad e higiene en el trabajo, lo que implica graves riesgos para la salud (Cour de Comptes, 2019; Danaj y Sippola, 2015a; Danaj, 2018). A veces, se enfrentan a situaciones terribles cuando sufren graves lesiones en accidentes laborales y son repatriados sin posibilidad de obtener compensación alguna (Bogoevski, 2016; Danaj, 2018). Los empleadores no admiten quejas y mantienen a los trabajadores aislados, hacinados en alojamientos alejados del centro de trabajo y aislados de la comunidad local, lo que deriva en un proceso de segregación socioespacial e invisibilidad (Caro *et al.*, 2015; Danaj, 2018; Perocco, 2018)¹⁰. Las condiciones de vida y de trabajo son particularmente difíciles e indignas cuando los trabajadores proceden de países terceros, algunos de ellos en situación de irregularidad administrativa (Bogoevski, 2016; Trčka *et al.*, 2018). El empleador proporciona el alojamiento, que pierde el trabajador en caso de despido. De esta forma, la vivienda se convierte en un instrumento de control de la mano de obra (Čaněk *et al.*, 2016; Alh y Helander, 2016).

El desplazado trabaja mucho, hasta 12 y 14 horas diarias, incluso durante el fin de semana, por un salario considerablemente inferior al del trabajador local. Se estima que en el sector de la construcción francés la diferencia es de un 50% (Thoemmes, 2014). La brecha salarial puede ser incluso mayor en países sin salario mínimo legal, como ocurría hasta hace poco en la industria cárnica alemana (Lillie y Wagner, 2015)¹¹. Estas diferencias contribuyen a consolidar el mercado de trabajo dual en los países de acogida (Wagner, 2015). Hay indicios de que los trabajadores *low cost* desplazan a los locales y de que su presencia presiona los salarios a la baja (Lends, *et al.*, 2019; Schöll-Mazurek *et al.*, 2016).

Los trabajadores aceptan la situación como parte de una realidad en la que apenas hay alternativas para ellos y porque es mejor que la que ofrece el país de origen, y lo soportan por el carácter temporal del desplazamiento y porque necesitan ganar dinero, sobre todo cuando hay deudas que pagar (Belkacem *et al.*, 2017; Kall y Lillie, 2017). Los trabajadores desplazados no tienen información adecuada sobre sus derechos laborales. El desconocimiento del idioma es, en este sentido, un obstáculo. Por ejemplo, los rumanos y polacos ocupados en la construcción de la cen-

¹⁰ La empresa irlandesa Atlanco Rimec impone condiciones draconianas a los trabajadores. Varias empresas de comunicación han producido documentales sobre esta agencia transnacional de empleo, que se pueden visionar en:

TV danesa: <https://www.youtube.com/watch?v=fB91yFUpMzI> [consulta 22 de diciembre de 2019].

TV irlandesa: <https://www.rte.ie/news/player/2014/1106/20677365-the-treatment-of-foreign-workers-by-irish-firms/> [consulta 22 de diciembre de 2019].

TV holandesa: https://www.youtube.com/watch?v=HctuiVm_BhI [consulta 22 de diciembre de 2019].

¹¹ En 2015, Alemania introdujo el salario mínimo de 8,5 euros brutos por hora a raíz de una queja interpuesta por Bélgica ante las autoridades europeas por entender que la ausencia de salario mínimo suponía una competencia desleal (Cour de Comptes, 2019).

tral nuclear de Flamanville (Francia) han firmado un contrato en griego, idioma que no entienden¹². Los empleadores se aprovechan de esta circunstancia para imponer unas condiciones deplorables. En muchos casos, los trabajadores no tienen a quien expresar su malestar porque desconocen realmente para quién trabajan y, aunque lo tuvieran, no se atreven a denunciar sus precarias condiciones de vida y trabajo por temor a perder el empleo (Danaj y Sippola, 2015a). Tampoco manifiestan interés por la movilización y la participación en las organizaciones sindicales. A éstas les resulta difícil ganarse la confianza de trabajadores móviles, con contratos cortos y estancias breves (Danaj y Sippola, 2015b; Lillie, 2012). Por lo demás, la posibilidad de deslocalizar la producción a países con menores costes laborales, caso de la construcción naval en Finlandia o la fabricación de productos electrónicos en Chequia, refuerza la posición de los empleadores y fomenta la tolerancia de una parte de la sociedad de acogida (Andrijasevic y Sacchetto, 2016; Caro *et al.*, 2015).

Es difícil detectar las irregularidades que se cometen ya que los empleadores dan la imagen de cumplir con la legalidad, aunque realmente no lo hagan (Lillie y Wagner, 2015). La capacidad de maniobra de las autoridades locales es muy limitada y disponen de pocos recursos para detectar y combatir el fraude. Es muy difícil que el país de acogida pueda comprobar si la empresa del país de origen es real o ficticia, o verificar que las condiciones de trabajo se adaptan a la reglamentación. La cooperación entre los países europeos es escasa y complicada en un contexto de hipermovilidad¹³ (Cremers, 2014; Sanz, Iudicone y Biletta, 2017). Pese a que se han dado pasos importantes, los procedimientos son lentos y las sanciones que se imponen no disuaden a las empresas (Cremers, 2011).

6. Conclusión

El emigrante que reside y trabaja en un país distinto al de nacimiento constituye la principal modalidad de movilidad laboral en Europa. Pero, mientras ésta se estanca, la movilidad circular y flexible, que no implica cambio de residencia principal, aumenta rápidamente. Una parte sustancial de los flujos intraeuropeos corresponde a los trabajadores que, en virtud de la libre circulación de servicios, se trasladan temporalmente al extranjero para realizar una actividad determinada y, cuando terminan, regresan al país donde residen y trabajan de forma habitual. En un corto periodo de tiempo, estos desplazamientos se han triplicado, contabilizándose cerca de tres millones en la actualidad. La cifra es modesta ya que representa poco más del 1% de la población ocupada. Sin embargo, el trabajador desplazado reviste gran importancia a escala estatal y sectorial. La distribución geográfica de los flujos muestra importantes diferencias regionales. Los trayectos más importantes tienen lugar entre países de Europa occidental, donde se concentra la oferta de empleo (Alemania y Francia, principalmente). Los países mediterráneos y del Este participan como proveedores de mano de obra (sobre todo, Polonia), es aquí donde más aumenta la demanda, lo que se debe a la mayor incidencia y persistencia de la crisis iniciada en 2008 y a las grandes disparidades económico-laborales entre países del continente. A la movilidad de los ciudadanos del espacio integrado por la UE y la EFTA se añade la de los nacionales de países terceros que o bien circulan entre el país de origen (el de residencia), el de recepción/intermediación (contrato) y el de acogida (trabajo) o bien han perdido el empleo en el Estado de la UE-EFTA al que han emigrado y están dispuestos a buscar nuevas oportunidades en otros países europeos.

La normativa sobre el desplazamiento de trabajadores permite que cualquier empresa pueda ofrecer sus servicios y trasladar trabajadores a otro país. Estos flujos laborales no tienen por qué identificarse con estrategias ilegales de contratación y no implican necesariamente que las condiciones laborales sean precarias. La movilidad tiene efectos positivos, ya que reduce el déficit de mano de obra en sectores específicos y garantiza el equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. Para el trabajador es una oportunidad que le permite salir de la situación de desempleo y/o conseguir un salario superior al que obtendría en el país de origen. Allí aumentan los ingresos por las transferencias de los migrantes y las cotizaciones a la seguridad social y otros impuestos, que se perderían de limitarse la movilidad. Es más, en el caso de que el mercado local no pudiera absorber a estos trabajadores, el gasto aumentaría por el incremento del desempleo.

La figura del trabajador desplazado, regulada por la Directiva 96/71/CE, se ha aprovechado para contratar trabajadores temporales que pudieran moverse por el territorio europeo sin ningún tipo de restricción, con la ventaja añadida de que proporcionan mano de obra barata. Al amparo de la normativa, empresas de diferentes sectores reclutan trabajadores en países con bajas cargas sociales, dispuestos a trabajar por el salario mínimo en el país de acogida. Éste es, sin duda, el factor que más ha contribuido al aumento de los flujos. Los informes de organismos nacionales e internacionales y diversos estudios coinciden en destacar que las condiciones laborales del trabajador desplazado son muy precarias, con jornadas que se alargan más de lo permitido por el derecho laboral a cambio de salarios muy bajos.

La norma que regula el trabajo desplazado data de 1996, cuando la diferencia de salario entre los países miembros de la UE-15 era de 1 a 3. La brecha ha aumentado tras la incorporación de los países ex comunistas, situándose en una

¹² La empresa ha sido condenada por ocupar de forma irregular a centenares de trabajadores polacos y rumanos en la construcción de la central nuclear de Flamanville. Véase Renard, J. D. "EPR de Flamanville: Bouygues TP condamné dans l'affaire du travail au noir", Sud Ouest, 20 de marzo de 2017 <https://www.sudouest.fr/2017/03/20/epr-de-flamanville-bouygues-tp-condamne-dans-l-affaire-du-travail-au-noir-3293216-705.php> [consulta 3 de enero de 2020].

¹³ La UE ha financiado proyectos con el objetivo de mejorar la cooperación transnacional y el intercambio de información sobre el desplazamiento de trabajadores. Véase: ENACTING Project: <http://www.adapt.it/enacting/>, y EURODETACHEMENT project: http://www.eurodetachment-travail.eu/Default.asp?rub=&lang=_en [consulta 5 de enero de 2020].

relación de 1 a 10. El debate sobre la modificación de la Directiva 96/71/CE ha enfrentado a los países de acogida, más ricos y con elevados costes laborales, con los países emisores de la periferia, donde los costes son menores. Tras más de dos años de discusiones, el Parlamento europeo, en junio de 2018, aprobó la Directiva 2018/957, que se ha decantado por las tesis de los países de acogida, que han tenido mayor capacidad de negociación. La nueva Directiva, que entrará en vigor en julio de 2020, aunque no se aplicará al sector de los transportes, trata de evitar el dumping social y fomentar la competencia justa entre las empresas, garantizando la equiparación salarial entre los trabajadores desplazados y los locales. El principio básico es que, a igual trabajo, igual remuneración. A este respecto, considera que los gastos relacionados con el desplazamiento, transporte, manutención y alojamiento, no se pueden deducir del salario. Por otra parte, limita la duración del desplazamiento a 12 meses, prorrogables otros 6, frente a los 24 meses de la directiva anterior. Para alcanzar estos objetivos se requiere una mayor cooperación entre los Estados en tareas de control e inspección y la creación de una Autoridad Laboral Europea que proporcione información sobre los derechos y obligaciones de empresas y trabajadores y que vigile el cumplimiento de las reglas del juego.

Bibliografía

- Alho, R. y Helander, M. (2016). "Foreign seasonal farm workers' strategies at the margins of the Finnish welfare state", *Nordic Journal of Migration Research*, 6(3), 148-157.
- Andrijasevic, R. y Sacchetto, D. (2016). "From labour migration to labour mobility? The return of the multinational worker in Europe", *Transfer*, 22(2), 219-231.
- Bade, K. J. (2003). *Europa en movimiento. Las migraciones desde finales del siglo XVIII hasta nuestros días*, Crítica, Barcelona.
- Barslund, M., Busse, M. y De Wispelaere, F. (2017). "Posted workers – for some it matters", Policy Insights CEPS. Bruselas, <https://www.ceps.eu/ceps-publications/posted-workers-for-some-it-matters/> [consulta 14 de enero de 2020].
- Belkacem, R. (2017). "Le recours au travail détaché semble relever de la même problématique que les délocalisations d'entreprises", Société de Géographie <https://socgeo.com/2017/11/16/rachid-belkacem-le-recours-au-travail-detache-semble-relever-de-la-meme-problematique-que-les-delocalisations-dentreprises/> 16-11-2017 [consulta 25 de noviembre de 2019].
- Belkacem, R., Kornig, C., Michon, F., Nosbonne, C. y Scalvinoni, B. (2017). "Les Détachements transfrontaliers d'intérimaires du Luxembourg vers la Lorraine", *La Revue de l'Ires*, 93(3), 51-78.
- Bogoevski, V. (2016). "Posting of workers – strengthening labour rights while securing free movement of services?", <https://migrationonline.cz/en/posting-of-workers-strengthening-labour-rights-while-securing-free-movement-services> [consulta 5 de febrero de 2020].
- Broussolle, D. (2016). "Le détachement des travailleurs dans l'Union européenne: A travail égal, salaire égal?", *Bulletin de l'Observatoire des politiques économiques en Europe*, 34, 19-25.
- Čaněk, M., Qubaiová, A., Kučera, P. y Voslár, V. (2016). "Subcontracting and EU mobile workers in the Czech Republic: Exploitation, liability and institutional gaps", https://migrationonline.cz/czech_republic_country_report.pdf [consulta 5 de febrero de 2020].
- Caro, E., Berntsen, L., Lillie, N. y Wagner, I. (2015). "Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), 1600–1620.
- Ceccagno, A. y Sacchetto, D. (2020). "The mobility of workers living at work in Europe", *Current Sociology*, 68(3), 299-315.
- Cheuvreux, M. y Mathieu, R. (2016). "Concurrence sociale des travailleurs détachés en France: fausses évidences et réalités", *Trésor-Éco*, 171, <https://static.mediapart.fr/files/2016/12/30/tresor-detaches.pdf> [consulta 9 de diciembre de 2019].
- Comte, E. (2019). "Promising more to give less: international disputes between core and periphery around European posted labor, 1955–2018", *Labor History*, 60(6), 749-764.
- COUR DE COMPTES (2019). "La lutte contre la fraude au travail détaché: un cadre juridique renforcé, des lacunes dans les sanctions" *Rapport public annuel 2019*, <https://www.ccomptes.fr/system/files/2019-02/RPA2019-synthese-Tome-1.pdf> [consulta 22 de diciembre de 2019].
- Cremers, J., Dølvik, J. E. y Bosch, G. (2007). "Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU", *Industrial Relations Journal*, 38(6), 524–541.
- Cremers, J. (2011). "À la recherche de main d'oeuvre bon marché en Europe. Conditions de travail et de vie des travailleurs détachés", European Institute for Construction Labour Research. CLR Studies, Bruselas. http://www.eurodetachment-travail.eu/synthese/doc/JC_CLR6.pdf [consulta 4 de noviembre de 2019].
- Cremers, J. (2014). "Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping" Policy Brief 5/2014. ETUI, Bruselas. <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/> [consulta 15 de noviembre de 2019].
- Danaj, S. (2018). "Posted Work and Occupational Safety and Health: A Literature Review", *Dve Domovini*, 48, 37-54.
- Danaj, S. y Sippola, M. (2015a). "Organizing posted workers in the construction sector", en Drahoukoupil, J. (ed.). *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, ETUI, Bruselas, 217-235.
- Danaj, S. y Sippola, M. (2015b). "Organising hyper-mobile transnational construction workers" Policy Brief, 11. 2015. ETUI, Bruselas.
- Décosse, F. y Mesini, B. (2018). "Trabajadores temporales y desplazados extracomunitarios en la agricultura provenzal: movilidad laboral, externalización y dumping social", en Sánchez, M. J., Torres, F. y Serra, I. (coord.). *Transformaciones pro-*

- ductivas, inmigración y cambios sociales en zonas vitivinícolas globalizadas*, Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Sociales y El Colegio de la Frontera Norte, México, 245-275.
- De Wispelaere, F. y Pacolet, J. (2019). "Posting of workers Report on A1 Portable Documents issued in 2017", European Commission, Bruselas.
- De Wispelaere, F., De Smedt, L. y Pacolet, J. (2020). "Posting of workers Report on A1 Portable Documents issued in 2018", European Commission, Bruselas.
- DIRECTIVA (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 junio del 2018 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Diario Oficial de la Unión Europea, de 9 de julio, <https://www.boe.es/doue/2018/173/L00016-00024.pdf>. [consulta 27 de noviembre de 2019].
- 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. Diario Oficial de la Unión Europea, de 28 de mayo, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj?locale=es> [consulta 4 de junio de 2020].
- 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. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, de 21 de enero de 1997, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=ES> [consulta 27 de noviembre de 2019].
- Dølvik, J. E. y Eldring, L. (2006). "Éditorial: La mobilité des services et le détachement des travailleurs dans l'Europe élargie; défis pour la réglementation du marché du travail", *Transfer*, 2, 142-147.
- EFT (2012). "Esclavage moderne dans une Europe moderne?", <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-brochure-Modern-slavery-in-modern-Europe-FR.pdf> [consulta 7 de noviembre de 2019].
- Escribano, J. (2009). "Derecho de huelga y libre prestación de servicios en el ámbito comunitario", *Temas Laborales*, 101, 243-253.
- European Commission (2012). "Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011", Employment, Social Affairs and Inclusion DG, Bruselas.
- EUROSTAT (2019). "Statistics Explained. Transport Road", <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Category:Road> [consulta 14 de diciembre de 2019].
- Fernandes, S. (2017). "Travailleurs détachés: comment garantir une mobilité équitable?", Institut Jacques Delors, Paris. <https://institutdelors.eu/wp-content/uploads/2017/11/travailleursdtachs-tribune-fernandes-oct17.pdf>, 20-10-2017 [consulta 14 de octubre de 2019].
- Grosset, M. J. y Cieutat, M. B. (2015). "Les travailleurs détachés", http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2015/2015_24_travailleurs_detaches.pdf, septiembre de 2015 [consulta 24 de enero de 2020].
- Isidro, L. (2017). "Travailleurs détachés, travailleurs délaissés", *Plein Droit*, 113, 3-6.
- Kahanec, M., Pytlíková, M. y Zimmermann, K. (2016). "The Free Movement of Workers in an Enlarged European Union: Institutional Underpinnings of Economic Adjustment", en Kahanec, M. y Zimmermann, K. (eds.). *Labor Migration, EU Enlargement and the Great Recession*, Springer-Verlag, Berlin-Heidelberg, pp. 1-34.
- Kall, K. y Lillie, N. (2017). "Protection of Posted Workers in the European Union: Findings and Policy Recommendations based on existing research" PROMO Briefing Paper. University of Jyväskylä, Jyväskylä.
- Knaebel, R. (2016). "Posted workers: You always have to fight to get paid", http://pspm.com.pl/media/Aktualnosci/Hesamag_13_EN_23-25-1.pdf [consulta 22 noviembre 2019].
- Koikkalainen, S. (2011). "Free Movement in Europe: Past and Present". 21.4.2011. MPI, Bruselas.
- LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, "Le travail détaché en France et dans l'Union européenne" <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/pages-europe/pe000099-le-travail-detache-en-france-et-dans-l-union-europeenne>, 01-04-2019 [consulta 20 de noviembre de 2019].
- Lends, D., Mussche, N. y Marx, I. (2019). "Europe's ever expanding mobility patterns-posting, third-country nationals and the single European labour market" Working Paper, No. 19.08. Herman Deleeck Centre for Social Policy. University of Antwerp, Amberes.
- Lillie, N. (2012). "Subcontracting, posted migrants and labour market segmentation in Finland", *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 148-167.
- Lillie, N. y Wagner, I. (2015). "Subcontracting, insecurity and posted workers: evidence from construction, meat processing, and ship building", en Drahokoupil, J. (ed.). *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks* ETUI. Bruselas, 157-174.
- Maslauskaitė, K. (2014). "Travailleurs détachés dans l'UE: État des lieux et évolution réglementaire", Institut Jacques Delors, Paris. <http://www.institutdelors.eu/wp-content/uploads/2018/01/travailleursdtachs-maslauskaitė-ne-ij-d-mar14.pdf> 24-03-2014 [consulta 14 de octubre de 2019].
- Morsa, M. (2016). "Le travail détaché dans l'Union Européenne: enjeux juridiques et économiques", *Informations Sociales*, 194(3), 82-94.
- Perocco, F. (2018). "Precarizzazione strutturale del lavoro e precarizzazione globale delle migrazioni. L'esempio dei lavoratori in distacco intracomunitario", *Economia e Società Regionale*, 36(3), 132-153.
- Picard, S. y Pochet, P. (2018). "La saga du détachement des travailleurs: un concentré d'enjeux de l'Europe sociale" Policy Brief N° 6/2018, ETUI, Bruselas.

- Potot, S. (2010). “La précarité sous toutes ses formes: concurrence entre travailleurs étrangers dans l’agriculture française, en Morice, A. y Potot, S. (eds.). *De l’ouvrier sans-papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Editions Karthala, Paris, pp. 201-223.
- REGLAMENTO (CE) 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril, sobre la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social. Diario Oficial de la Unión Europea, de 30 de abril, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20140101&from=ES> [consulta 15 de diciembre de 2019].
- REGLAMENTO (CE) 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) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. Diario Oficial de la Unión Europea, de 30 de octubre, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009R0987&from=EL> [consulta 15 de diciembre de 2019].
- Riesco, A., García, J. y Maira, M. M. (2018). *Desplazamiento de trabajadores en la Unión Europea. El caso del transporte por carretera*, editorial Bormazo, Albacete.
- Sanz de Miguel, P., Iudicone, F. y Biletta, I. (2017). “Fraudulent contracting of work: Abusing the posting of workers (Belgium, Finland and Italy)” Key Workplace Documents, Eurofound, Dublin.
- Schöll-Mazurek, K., Schulz, A., Faib, L. y Heyenn, H. (2016). “Social dumping by subcontracting: how German employers in construction and meat processing evade EU labour”, https://migrationonline.cz/germany_country_report.pdf [consulta 22 de diciembre de 2019].
- Sitran, A. y Pastori, E. (2017). “Conditions Sociales et de travail des transporteurs routiers de marchandises”, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/495855/IPOL-TRAN_ET\(2013\)495855_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/495855/IPOL-TRAN_ET(2013)495855_FR.pdf), [consulta 17 de enero de 2020].
- Thoemmes, J. (2014). “Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France”, *Les Mondes du Travail*, 14, 39-55.
- Trčka, M. (2018). “Modern European Guest Workers? Problematic aspects of posting workers and the new Posted Workers Directive”, <https://migrationonline.cz/en/e-library/modern-european-guest-workers-problematic-aspects-of-posting-workers-and-the-new-posted-workers-directive> [consulta 3 de enero de 2020].
- Trčka, M., Moskvina, Y., Leontiyeva, Y., Lupták, M. y Jirka, L. (2018). “Employment of Ukrainian Workers with Polish Visas in the Czech Republic: From the Main Patterns of Labour” http://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/000/841/original/Employment_of_Ukrainian_Workers_through_Polish_visas.pdf?1542195590 [consulta 3 de enero de 2020].
- Wagner, I. (2015). “Posted Work and Deterritorialization in the European Union. A study of the German Construction and Meat Industry”, <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/45494>, 27-03-2015 [consulta 13 de diciembre de 2019].
- Weber, M. (1991). *Estudios políticos*, Alianza Editorial, Madrid.