

LEGAL NEWSLETTER

## INTERNACIONAL JUNIO 2018

### PORTUGAL: TRASLADO DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

#### 1. REFERENCIAS NORMATIVAS DE TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA

En Portugal, el traslado transfronterizo de trabajadores para prestaciones de servicios se rige por lo dispuesto en la Ley 29/2017, de 30 de mayo, por la que se transpone la Directiva CE 2014/67, en la que se prevén todos los supuestos en los que un trabajador de un Estado miembro tenga que llevar a cabo sus actividades en Portugal, o en aquellos supuestos en los que una empresa portuguesa desplace a uno de sus empleados para llevar a cabo sus actividades laborales en otro País, como en los casos de suministros o de adjudicaciones.

#### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La ley 29/2017 se aplica a las empresas establecidas en otro Estado miembro de la Unión Europea que, en el marco de una prestación de servicios, desplacen a Portugal uno o más de sus trabajadores, a favor de una empresa incluso perteneciente a su mismo grupo, a de otra unidad productiva, o de otro destinatario, siempre a condición de que durante el período en que se prolongue este desplazamiento, siga existiendo una relación laboral con el trabajador desplazado.

El régimen normativo es igualmente de aplicación a los prestadores de servicios establecidos en Portugal que desplacen a sus propios empleados a otro Estado miembro.

El régimen de desplazamiento en territorio portugués no es de aplicación al personal de navegación de la marina mercante.

#### CONDICIONES LABORALES Y DE OCUPACIÓN QUE SE HAN DE APLICAR Y GARANTIZAR AL TRABAJADOR DESPLAZADO

El trabajador desplazado, salvo ante mejores condiciones laborales legal o contractualmente previstas, tiene derecho, durante el tiempo que se prolongue su desplazamiento, a las mismas condiciones laborales y de ocupación previstas para los trabajadores portugueses que realicen prestaciones laborales por cuenta ajena análogas en el lugar en el que se produzca el desplazamiento en materia de:

- a. Protección y garantía del puesto de trabajo;
- b. Duración mínima de la jornada laboral;
- c. Período mínimo de descanso;

## INTERNATIONAL JUNE 2018

### PORTUGAL: POSTING OF WORKERS WITHIN A PROVISION OF SERVICES

#### 1. REGULATORY REFERENCES FOR THE DIRECTIVE TRANSPOSITION

In Portugal, cross-border posting of workers for provision of services is governed by that set forth in Act 29/2017, of 30 May, transposing Directive EC 2014/67, which provides for all cases in which any worker of a Member State must carry out his/her activities in Portugal or in such cases in which the Portuguese company may post any of its employees to carry out its labour activities in another country, as in the cases of supplies or contract awards.

#### 2. APPLICATION SCOPE

Act 29/2017 is applied to companies established in another Member State of the European Union which, within a provision of services, may post to Portugal one or more of their workers, in favour of a company even belonging to the same group, other production unit or other recipient, provided that during the term of such posting, a labour relationship still exists with the posted workers.

The regulatory regime is also applicable to service providers established in Portugal which may post their own employees to another Member State.

The posting regime in the Portuguese territory is not applicable to Merchant Shipping seagoing personnel.

#### LABOUR AND OCCUPATIONAL CONDITIONS TO BE APPLIED AND GUARANTEED TO POSTED WORKERS

Posted workers, unless in better labour conditions legally or contractually set forth, are entitled to, during the term of their posting, the same labour and occupational conditions provided for Portuguese workers carrying out analogous labour services as an employee in the place where the posting takes place in terms of:

- a. Protection and guarantee of the job;
- b. Minimum working time;
- c. Minimum rest period;

- d. Vacaciones;
- e. Retribución mínima y trabajo adicional;
- f. Cesión de trabajadores por parte de empresas de trabajo temporal;
- g. Cesión ocasional de trabajadores;
- h. Seguridad, higiene y sanidad;
- i. Protección en caso de maternidad o de paternidad;
- j. Protección de los trabajadores menores de edad;
- k. Igualdad de trato y no discriminación.

No obstante lo anterior, las vacaciones, las disposiciones normativas y contractuales en materia de duración mínima de las vacaciones retribuidas anuales y del sueldo mínimo, incluidos los incrementos por trabajos adicionales, no son de aplicación para trabajos de empresas suministradoras de bienes para la ejecución de su montaje inicial o de primera instalación de un bien, previstos en un contrato de suministro de los bienes, indispensables para poner en funcionamiento el bien así suministrador, y ejecutados por trabajadores cualificados o especializados de la empresa de suministro, cuando la duración de tales trabajos, en relación con los cuales se haya dispuesto el desplazamiento, no sea superior a ocho (8) días, excluidas las actividades del sector de la construcción en el ámbito de reparación, mantenimiento, modificación o eliminación de construcciones o de edificios y, en particular:

1. Excavaciones;
2. Ordenación;
3. Construcción;
4. Montaje y desmontaje de elementos prefabricados;
5. Estructuras o utillaje;
6. Transformación;
7. Renovación;
8. Reparación;
9. Desmantelamiento;
10. Demolición;
11. Mantenimiento;
12. Mantenimiento, trabajos de pintura y de limpieza;
13. Saneamiento

## **OBLIGACIONES POR CUENTA DE LA EMPRESA QUE DESPLAZA**

El prestador de servicios (es decir, la empresa establecida en otro Estado miembro o en un Estado tercero, o una empresa de trabajo temporal establecida en un Estado miembro) que desplace trabajadores a Portugal viene obligada a comunicar con antelación al desplazamiento a las autoridades portuguesas responsables del control de las condiciones laborales, la ACT (que depende del Ministerio de Trabajo) una serie de datos relativos al desplazamiento.

En concreto, la empresa debe remitir antes de que comience la prestación laboral del empleado desplazado, una serie de informaciones como, por ejemplo:

- d. Holidays;
- e. Minimum remuneration and additional work;
- f. Assignment of workers by temporary work agencies;
- g. Occasional assignment of workers;
- h. Safety, hygiene and health;
- i. Protection in the event of maternity or paternity;
- j. Protection of minor workers;
- k. Equal treatment and non-discrimination.

Without prejudice to the foregoing, holidays, regulatory and contractual provisions on minimum annual remunerated holidays and minimum wage, including the increases for additional works, are not applicable to works of good suppliers for the execution of their initial assembly or first installation of goods set forth in a supply of goods agreement and which are indispensable to put the good into operation so supplied and executed by qualified or specialist workers of the supply company, when the duration of such works, in relation to which the posting has been scheduled, does not exceed eight (8) days, excluding the activities of the construction sector within the scope of repair, maintenance, modification or removal of constructions or buildings, and particularly:

1. Excavations;
2. Planning;
3. Construction;
4. Assembly and disassembly of pre-manufactured elements;
5. Structures or tools;
6. Transformation;
7. Renovation;
8. Repair;
9. Dismantling;
10. Demolition;
11. Maintenance;
12. Maintenance, painting and cleaning works;
13. Sanitation.

## **OBLIGATIONS BY THE POSTING COMPANY**

The service provider (i.e., the company established in another Member State or a third State or a temporary employment agency established in a Member State) that may post workers to Portugal is obliged to report in advance to the Portuguese authorities in charge of the labour conditions control, the ACT (dependent on the Ministry of Labour) a series of information relating to the posting.

Particularly, the company must send before the work of the posted worker may start, certain information such as, for example:

- Datos identificativos de la empresa que desplaza;
  - Número y carácter de los empleados desplazados;
  - Identificación de una persona que actúe como referencia y punto de contacto con la ACT para el envío y la recepción de documentos o para negociar con las partes sociales;
  - Fecha de inicio, de terminación y duración del desplazamiento;
  - Lugar de ejecución de la prestación de servicios;
  - Tipología de los servicios.
- Identifying details of the posting company;
  - Number and nature of the workers posted;
  - Identification of a reference and contact person with the ACT for the delivery and receipt of documents or to negotiate with the social parties;
  - Starting, termination date and duration of the posting;
  - Place where the provision of services will be executed;
  - Typology of services.

La comunicación de los datos antes indicados deberá realizarse cumplimentando un formulario específico de la ACT, que está disponible en la página web de la ACT:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/Formularios/Documents/Formulario\\_destacamento.doc](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/Formularios/Documents/Formulario_destacamento.doc)

Además de la comunicación anterior al desplazamiento, la entidad que desplace debe mantener, en soporte informático y en papel, copia del contrato laboral, nóminas, registros de los tiempos de trabajo y comprobantes del pago de los sueldos.

Estos documentos deberán conservarse y aportarse a la ACT a requerimiento de ésta hasta transcurrido un (1) año a contar desde la terminación de la situación de desplazamiento.

En caso de que se requirieran los mismos, estos deberán presentarse en portugués o acompañados de su traducción jurada.

Procede señalar que, durante el período de desplazamiento, estos documentos habrán de conservarse en territorio portugués, en un lugar accesible, y que resulten rápidamente disponibles, como por ejemplo en el lugar de trabajo declarado en el impreso de desplazamiento, en la obra o en la base de operaciones o en el vehículo en que se lleve a cabo la prestación laboral.

## SANCIONES

En caso de desplazamiento simulado, el trabajador tendrá la consideración, a todos los efectos, como dependiente del sujeto que hubiera disfrutado de la prestación. Independientemente del hecho de que el desplazamiento sea cierto, quien hubiera utilizado la prestación (subcontratante) será solidariamente responsable junto con el empleador original de cualquier retribución neta mínima contractualmente garantizada y que no se hubiera abonado.

En caso de incumplimiento de las normas en materia de notificación previa al inicio del desplazamiento, como el impreso de la ACT, o en caso de indisponibilidad de los

Reporting of such data shall be made by fulfilling the specific form of the ACT, available on the ACT web:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/Formularios/Documents/Formulario\\_destacamento.doc](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/Formularios/Documents/Formulario_destacamento.doc)

In addition to the communication prior to the posting, the posting company must have, in soft and hard copy, a copy of the work contract, payrolls, registers of working time and receipts of wage payments.

Such documents shall be preserved and be submitted to the ACT at the request of the latter up to one (1) year counted from the termination of the posting situation.

If such documents are required, they shall be submitted in Portuguese or together with its Official Translation.

It must be mentioned that, during the term of the posting, such documents shall be preserved in the Portuguese territory, in an accessible location, and rapidly available, such as, for example, the work place declared in the posting form, in the site or in the base of operations or in the vehicle in which the work is carried out.

## PENALTIES

In the event of simulated posting, the worker shall be considered, for all purposes, as reliant on the subject that would have benefited from the provision of services. Irrespective of the fact that the posting may be true, anyone who may have used the (subcontracting) provision shall be jointly and severally liable with the original employer for any minimum net remuneration contractually guaranteed and which may have not been paid.

In the event of breach of the standards on notice before starting the posting, such as the ACT form, or in the event of non-availability of the necessary and mandatory documents

documentos necesarios y obligatorios durante el período del desplazamiento en los lugares señalados y/o su rápida presentación, o en caso de ausencia de su traducción al portugués, se aplicará una sanción grave.

El importe de las sanciones en el ámbito del Derecho Laboral viene determinado por el órgano de control (la ACT) entre un mínimo y un máximo fijados por la ley, variando este importe en función de tres (3) criterios:

- Gravedad (leve, grave o muy grave)
- Grado de culpa (negligencia o dolo)
- Tamaño de la empresa (microempresas, empresas pequeñas, medianas o grandes) y/o de su volumen de facturación

En los supuestos de sanciones graves y en función del volumen de negocio/facturación y del grado de culpa, estas sanciones pecuniarias pueden oscilar entre un mínimo de 6 UC **612,00 €** hasta un máximo de 95 UC **9.690,00 €** (la UC es una unidad de referencia que actualmente equivale a 102,00 euros).

## OBSERVACIONES

Procede señalar que la persona de referencia y de contacto con la ACT que hay que identificar en el formulario de notificación del desplazamiento, si bien no está expresamente prohibido, susceptible de ser una persona facultada para posibles negociaciones con la contraparte social (los sindicatos), no podrá ser el empleado en cuestión sino otra persona (tanto empleada como asesora) de la empresa que desplaza.

*\*Con la colaboración del despacho Paolo Pozzan Advogados – Paolo Pozzan*

during the term of the posting in the relevant places and/or their diligent submission, or in the event of lack of translation into Portuguese, a serious penalty shall be applied.

The amount of the penalties within the Labour Law is determined by the control authority (the ACT) between a minimum and a maximum legally established, which varies according to three (3) criteria:

- Seriousness (minor, serious or very serious)
- Degree of culpability (negligence or wilful misconduct)
- Size of the company (micro-companies, small medium or large-sized businesses) and/or their turnover

In cases of serious penalties and according to the turnover/invoicing and the degree of culpability, such pecuniary penalties may range from a minimum of 6 CU **612.00 €** to a maximum of 95 CU **9,690.00 €** (the CU is the reference unit that currently is equivalent to 102.00 Euros).

## REMARKS

It must be said that the reference and contact person of the ACT to be identified in the posting notice form, although it is not expressly forbidden, but could be a person authorised for possible negotiations with the social partner (unions), may not be the employee in question but another person (both employee and advisor) of the posting company.

*\*With the collaboration of the firm Paolo Pozzan Advogados – Paolo Pozzan*

---

Legal Newsletter se publica para clientes y amigos de la firma. Los artículos publicados no constituyen asesoramiento legal. Si tiene comentarios o preguntas relacionadas con el contenido de la presente Newsletter, le agradecemos contacte con nosotros por e-mail: [newsletter@bartolomebriones.com](mailto:newsletter@bartolomebriones.com)  
Para más información y artículos, por favor consulte nuestra página web: [www.bartolomebriones.com](http://www.bartolomebriones.com)

Legal Newsletter is published for clients and friends of the firm. The published articles do not constitute a legal opinion. If you have any comments or questions regarding the content of this Newsletter, we would appreciate contact us by e-mail: [newsletter@bartolomebriones.com](mailto:newsletter@bartolomebriones.com)  
For more information and articles, please see our website: [www.bartolomebriones.com](http://www.bartolomebriones.com)

©2018 Bartolome & Briones, SLP. Derechos Reservados



[www.bartolomebriones.com](http://www.bartolomebriones.com) / [newsletter@bartolomebriones.com](mailto:newsletter@bartolomebriones.com) / 

BARCELONA: Balmes 243, 7º 08006 Barcelona. Tel. +34 93 292 20 20 [barcelona@bartolomebriones.com](mailto:barcelona@bartolomebriones.com)

MADRID: Jorge Juan 30, 4º 28001 Madrid. Tel. +34 91 577 47 47 [madrid@bartolomebriones.com](mailto:madrid@bartolomebriones.com)