

ENCUENTRA MÁS INFORMACIÓN

Puedes encontrar más información sobre la regulación que se aplica en los estados miembros de la Unión Europea, webs sobre trabajadores desplazados y contactos relevantes en los siguientes enlaces.

Tu Europa – Trabajadores Desplazados

europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers

Trabajadores de la Construcción – Salarios y derechos en Europa

www.constructionworkers.eu

Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madra

www.efbww.org

Federación de la Industria Europea de la Construcción

www.fiec.eu



Este folleto ha sido confeccionado en el marco del proyecto Post-Lab, financiado por el Programa Europeo de Empleo e Innovación Social (EaSI). El folleto refleja únicamente la visión de los autores y la Comisión no se hará responsable del uso de la información incluida en el mismo.

LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

CNCE - Italia (Coordinador del proyecto)

CNCE es una organización paritaria nacional que coordina los fondos sectoriales 'Casse Edili'. 'Casse Edili' garantiza a los trabajadores de la construcción el pago de muchos elementos del salario tales como el salario vacacional o la paga extra ('salario del mes 13') a través de las contizaciones pagadas por los empresarios.

www.cnce.it



FGB - Italia

Fondazione Giacomo Brodolini es una fundación privada y sin ánimo de lucro que participa en la definición, evaluación y diseminación de políticas de empleo e inclusión social a nivel local, nacional y europeo.

www.fondazionebrodolini.it



Notus - España

Notus es una asociación sin ánimo de lucro que desarrolla investigación aplicada en las áreas del mercado de trabajo, la formación profesional y las políticas sociales.

www.notus-asr.org



Asociatia Latina – Rumanía

Latina es una organización sin ánimo de lucro que tiene por objetivo la provisión de información, consulta y apoyo administrativo a ciudadanos rumanos en Italia y ciudadanos italianos en Rumanía respecto a cuestiones de empleo y seguridad social.



IRShare - Francia

IRShare es una empresa que provee información, consulta y formación sobre relaciones laborales y derecho laboral. IRShare proporciona servicios a empresas y sindicatos a nivel nacional y europeo.

www.irshare.eu



Post-Lab

EL PROYECTO POST-LAB

El proyecto **Post-Lab**, cofinanciado por la Comisión Europea, tiene como objetivo fortalecer la cooperación administrativa entre las autoridades públicas y los agentes sociales en el marco del desplazamiento de trabajadores.

La cooperación administrativa a nivel transnacional y nacional es particularmente relevante en el caso de los trabajadores desplazados teniendo en cuenta la necesidad de controlar y facilitar el cumplimiento de la regulación por parte de las empresas.

Con este objetivo, el proyecto Post-Lab selecciona y analiza **buenas prácticas** a través de actividades de investigación y tres talleres internacionales.

Los resultados son publicados como '**Directrices**' que sugieren posibles alternativas para mejorar el uso y puesta en común de información administrativa en el marco del desplazamiento de trabajadores.

Este folleto proporciona información básica sobre el desplazamiento de trabajadores dirigida a trabajadores y empresas del sector de la construcción.

Puede encontrar más información sobre el proyecto Post-Lab en: www.fondazionebrodolini.it/progetti/post-lab

¿ERES UN TRABAJADOR DESPLAZADO?

Si **normalmente trabajas** en un país de la UE (país de procedencia) y tu empresa te envía a trabajar por un **tiempo limitado** a otro país de la UE (país de destino), eres un trabajador desplazado.

POR EJEMPLO, si la empresa en la que trabajas en Francia ha sido contratada para la construcción de un edificio en Italia, y te envía allí durante el tiempo necesario para la realización del trabajo, eres un trabajador desplazado durante el tiempo que estés trabajando en Italia.

Si eres un trabajador desplazado pero tu empresa no lleva a cabo una actividad sustancial, el desplazamiento puede ser ilegal.

POR EJEMPLO, si la empresa que te ha desplazado desde Francia emplea solo personal administrativo en este país y solo desarrolla trabajos de construcción en otros países, el desplazamiento puede ser ilegal.

Cuando estás desplazado, permaneces cubierto por los sistemas de seguridad social de tu país. Esto significa que tu empleador continúa pagando las cotizaciones a la seguridad social (por ejemplo, las cotizaciones relativas a la pensión) en el país donde trabajas normalmente, en el cual tienes derecho a solicitar los beneficios asociados a dicha cotización.

Sin embargo, las condiciones de trabajo y empleo relativas a ciertas materias clave, deberán alinearse con aquellos que se aplican en el país en el cual estás desplazado.

Por favor, ten en cuenta que las condiciones de trabajo y empleo que rigen en el país en el que estás desplazado solo se te aplicarán si son más favorables que las vigentes en el país en el cual normalmente trabajas.

Si crees que has sido desplazado de forma irregular o que tus derechos como trabajador desplazado no están siendo respetados, te sugerimos que se lo comuniques a un sindicato o inspector de trabajo y seguridad social para que comprueben si tienes derecho a que se te apliquen las condiciones de trabajo y empleo vigentes en el país que trabajas y por la empresa para la que trabajas o deben de aplicársete condiciones de trabajo y empleo más favorables.



CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO QUE SE APLICAN A LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

De acuerdo con la Directiva 96/71/EC, los estados deben garantizar a los trabajadores desplazados las condiciones de trabajo y empleo establecidas por disposiciones legales, y/o convenios colectivos relativas a las materias siguientes: **periodos máximos de trabajo**, generalmente incluyendo un máximo de 48 horas semanales; **periodos mínimos de descanso**, como el descanso semanal y la duración de los periodos de descanso durante la jornada; la **duración mínima de las vacaciones anuales** retribuidas, nunca inferiores a 4 semanas; las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias y los gastos del viaje, comida y alojamiento; las **condiciones de suministro de mano de obra**, en particular por parte de agencias de trabajo temporal; las **medidas sobre la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo**, tales como la obligación del empresario de proporcionar equipo de protección (casco, guantes de protección...); las **medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes**; la **igualdad de trato** entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de **no discriminación**.

¿ERES UNA EMPRESA QUE DESPLAZA TRABAJADORES?

Si eres una empresa **establecida en un país de la UE** (país de procedencia) y quieres enviar trabajadores que están normalmente empleados en el mismo país a otro país o compañía de tu mismo grupo empresarial situada en otro país de la UE (país de destino) por un **periodo limitado**, se te aplicarán las provisiones relativas a los trabajadores desplazados.

Las condiciones de trabajo y empleo del trabajador desplazado deberán alinearse con aquellas vigentes en el país de destino respecto a ciertas materias, solo si estas condiciones son más favorables que las que existen en el país de procedencia.

Antes de desplazar al trabajador, recuerda cumplimentar y enviar la **notificación previa** para las autoridades del país de destino. En algunos países debes registrar al trabajador desplazado en un **fondo sectorial** y pagar las cotizaciones asociadas al mismo durante el tiempo que dure el desplazamiento. Estos fondos gestionan algunos elementos del salario que forman parte de las cuantías de salario mínimo, como el salario vacacional.

Los fondos sectoriales que existen en Austria (BUAK), Francia (UCF CIBTP), Alemania (ULAK – Soka Baul) e Italia (Casse Edili) están cubiertos por acuerdos bilaterales que te permiten solicitar la **desgravación** de los pagos por las cotizaciones en el país de procedencia. Para más información puedes contactar con los fondos sectoriales.

Con relación a la **seguridad social**, el trabajador desplazado permanece cubierto por las instituciones de seguridad social del país de procedencia, siempre y cuando: (i) la duración programada no exceda los 24 meses; y (ii) el trabajador no remplace a otro trabajador desplazado. Para ello, deberás solicitar el certificado A1 a las instituciones de seguridad social en las cuales el trabajador desplazado está asegurado.

Si necesitas más información puedes contactar con los puntos de contacto indicados en las webs nacionales sobre trabajadores desplazados, tu organización empresarial o los fondos sectoriales.