

## Aspectos Normativos:

### 1. ¿En qué situación debe encontrarse una empresa para poder desplazar a un trabajador a un Estado miembro de la UE?

Para que una empresa establecida en un Estado miembro de la UE, o del Espacio Económico Europeo, pueda desplazar, temporalmente, a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, debe encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

- Tener un contrato de servicios con un destinatario que opera en otro Estado miembro;
- Desplazar a un trabajador a un establecimiento o a una empresa perteneciente al mismo grupo en el territorio de otro Estado miembro;
- Ser una empresa de trabajo temporal o una agencia de colocación y desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de otro Estado miembro.

### 2. ¿Qué condiciones debo cumplir para ser considerado un trabajador desplazado?

El trabajador desplazado es aquel que “durante un período de tiempo limitado, realiza su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que ejerce normalmente su actividad (Art. 2.1 Directiva 96/71)”

Su desplazamiento a otro Estado miembro es temporal, no puede efectuarse para sustituir a otro trabajador que haya finalizado el tiempo máximo de desplazamiento y debe mantenerse una relación laboral (de dependencia) con la empresa durante todo el desplazamiento, sujetándose a los siguientes supuestos:

- Que el desplazamiento sea por cuenta y bajo la dirección de la empresa, ejecutando un contrato celebrado entre ésta y una empresa con sede en el Estado de acogida o que ejerza su actividad en el mismo.
- Que el desplazamiento se realice a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra del mismo grupo.
- Que el desplazamiento sea de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en el Estado miembro de acogida.

### 3. ¿Puede mi empleador enviarme a trabajar temporalmente a otro Estado miembro de la UE? En ese caso, ¿cuáles son mis condiciones y derechos laborales?

Sí, su empleador puede enviarle a trabajar temporalmente en otro país de la UE.

Durante este período, adquirirá la condición de trabajador desplazado y se beneficiará de las mismas condiciones y derechos laborales básicos que los trabajadores en su país de acogida.

Una publicación puede durar tanto como sea necesario para completar una tarea específica. Cuando haya finalizado su envío, debe regresar a su lugar de trabajo en el país de la UE desde el que fue enviado.

Durante ese tiempo, sus condiciones de trabajo se regirán por los términos y condiciones de empleo de su país de acogida si son más ventajosos que los de su país de origen. Estas condiciones y términos de empleo se relacionan con:

- Todos los elementos básicos de la remuneración definidos en la legislación nacional o en los convenios colectivos de aplicación universal.  Subsidios o reembolso de gastos para cubrir los gastos de viaje, manutención y alojamiento en el país anfitrión durante el desplazamiento (si debe viajar durante la asignación del desplazamiento)  Periodos máximos de trabajo
- Periodos mínimos de descanso
- Salud y seguridad en el trabajo
- Condiciones de contratación de trabajadores, en particular a través de agencias que proporcionan personal temporal
- Condiciones de empleo para mujeres embarazadas, mujeres que han dado a luz recientemente y jóvenes (menores de 18 años)  Igualdad de trato para hombres y mujeres y otras normas para prevenir la discriminación
- Alojamiento, si lo proporciona su empleador

Además, mientras está desplazado a otro país de la UE:

- Usted no necesitará un [permiso de trabajo](#) - a menos que esté informado de Croacia a Austria, donde se aplican restricciones en determinados sectores
- Usted no tendrá que tener sus [títulos profesionales](#) reconocidos; sin embargo, es posible que deba realizar una declaración por escrito para algunas profesiones: obtenga más información sobre el [reconocimiento de cualificaciones profesionales](#)
- Que no es necesario para registrarse ante las autoridades de la seguridad social en el país en el que se ha publicado, ya que permanecerá asegurado en el país en el que trabaja normalmente. Por lo tanto, durante su destino no acumula ningún derecho adicional a la seguridad social, como derechos de pensión o derecho a prestaciones por desempleo, en el país donde ha sido destinado.
- Usted debe [registrar su residencia](#) con las autoridades en caso de que su desplazamiento sea más de 3 meses
- Que no se acumule el derecho de [residencia permanente](#) en el país anfitrión.



#### **4. ¿Si realizo un desplazamiento profesional para acudir a un evento concreto, como una conferencia, reunión o una feria (lo que se denominan "viajes de negocios"), se me considera trabajador desplazado?**

NO. Los trabajadores enviados temporalmente a trabajar en otro Estado miembro, pero que no prestan servicios en él, no son trabajadores desplazados, y no están cubiertos por la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y, en consecuencia, no les son aplicables los requisitos, medidas de control y derechos que se aplican a los trabajadores desplazados.

#### **5. ¿Puede desplazarse a un Nacional de un tercer País a un Estado miembro?**

Sí. Un nacional de un tercer país que reside y trabaja legalmente en un Estado miembro, puede ser desplazado por su empleador a otro Estado miembro, en las mismas condiciones que un ciudadano de la UE.

El Tribunal de Justicia de la UE ha dejado claro en una serie de asuntos, entre ellos: Van der Elst (C-43/93) o Danieli Officine Meccaniche (C-18/17), que los Estados miembros de acogida no tienen derecho a exigir una obra. permiso para nacionales de terceros países desplazados por una empresa establecida en otro Estado miembro.

En lo que respecta a la coordinación de la seguridad social en la UE, los nacionales de terceros países están cubiertos por el Reglamento 1231/2010/UE, siempre que residan legalmente (residen y trabajen legalmente) en el territorio de un Estado miembro y se encuentren en una situación que no se limita en todos sus aspectos a un único Estado miembro.

#### **6. ¿Qué diferencias existen entre trabajador desplazado y trabajador migrante?**

El trabajador desplazado es aquel que es enviado temporalmente por su empleador para desempeñar su trabajo en otro territorio de un Estado miembro, con las condiciones de trabajo y derechos laborales básicos del país al que se desplaza.

El trabajador desplazado no necesita un permiso de trabajo (\*); ni necesita que le sean reconocidos sus títulos profesionales (\*\*); ni debe registrarse ante la seguridad social del país al que se desplaza; y solo puede desplazarse a otro Estado miembro de la UE.

El trabajador migrante puede desarrollar su actividad laboral en cualquier Estado (sea miembro o no de la UE) de acuerdo con la libre circulación de mercancías, personas y capitales y la libre circulación de trabajadores, cumplimiento con los requisitos de empleo exigidos en el país donde pretenda desarrollar su actividad laboral.

(\*).- Excepto en Croacia y Austria para determinados sectores profesionales (\*\*).- Aunque en algún país se puede exigir una declaración por escrito para algunas profesiones sobre la cualificación profesional que se tiene

## 7. ¿Cómo se comunica mi desplazamiento, como trabajador, al país de acogida? ¿Que información es necesario aportar por parte del empleador?

La empresa, comunicará a la Autoridad Laboral del país de acogida, el desplazamiento de un trabajador, antes del inicio de dicho desplazamiento, haciendo constar:

- La identificación (domicilio, NIF...) de la empresa que desplaza al trabajador.
- Los datos personales y profesionales del trabajador, o trabajadores, desplazado/s.
- La identificación de la empresa y centro de trabajo, donde prestará servicios el trabajador desplazado.
- La fecha de inicio y duración prevista del desplazamiento.  La determinación del trabajo que va a desempeñar en el Estado de acogida e indicación del tipo de desplazamiento.
- La identificación del representante designado por la empresa, en el país de acogida, como enlace con las autoridades competentes, para el envío y recepción de documentos, y como interlocutor en los procedimientos de información, consulta y negociación colectiva de los posted workers.

Esta comunicación no será necesaria si el desplazamiento es inferior a ocho días, excepto para ETTs, que deberán de comunicar, además de lo señalado:

- Acreditar que reúne los requisitos legales de su país para ceder al trabajador.
- Precisar las necesidades temporales de la empresa usuaria para ser cubiertas por el contrato de puesta a disposición.