

Documentación sobre el desplazamiento del trabajador:

16. ¿Qué información sobre el desplazamiento de un trabajador, debe tener la empresa a disposición de la autoridad laboral competente?

La Directiva permite que el Estado miembro de acogida exija al empleador:

- Que conserve, ponga a disposición o guarde copias en papel o en formato electrónico del contrato de trabajo, las nóminas, las fichas con los horarios y los comprobantes del pago de salarios, o copias de los documentos equivalentes.
- Que proporcione una traducción de los documentos mencionados anteriormente a la lengua oficial del Estado miembro de acogida o a otra u otras lenguas aceptadas por el Estado miembro de acogida.
- El empleador del trabajador desplazado debe garantizar que el importe pagado al trabajador durante el desplazamiento sea, al menos, equivalente a la remuneración derivada de la aplicación de las normas del Estado miembro de acogida. La comparación entre el importe realmente pagado al trabajador y el importe adeudado con arreglo a dichas normas se basa en la remuneración bruta (es decir, antes de cotizaciones, deducciones e impuestos).

17. ¿Qué información debo recibir de mi empresa antes de iniciar mi desplazamiento temporal a otro Estado miembro?

Como trabajador desplazado tengo derecho a recibir de mi empresa, antes del desplazamiento y por escrito, la siguiente información:

- La remuneración a la que tiene derecho el trabajador con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida (*)
- Los complementos específicos por desplazamiento, en el caso de que existan, y toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención (*)
- Un enlace al sitio web oficial único a escala nacional desarrollado por el Estado miembro de acogida (*)
- La duración prevista del trabajo que va a realizar en el extranjero; - La divisa para el pago de la remuneración;
- Las ventajas en metálico y en especie ligadas a su desplazamiento en el extranjero, si las

hubiere.

- Las condiciones de repatriación del trabajador.
- El país o los países en los que se vaya a realizar el trabajo en el extranjero.

(*).- La información señalada con un (*) es la mínima obligatoria, para los trabajadores desplazados por un período consecutivo de más de cuatro semanas.