

## Condiciones de empleo durante el desplazamiento:

### 21. ¿Cuáles son mis condiciones de trabajo mínimas que debe respetar mi empleador?

La empresa garantizará las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral del país de acogida (\*), tanto las de la legislación, como las de los convenios colectivos aplicables, relativas a:

- Períodos máximos de trabajo y mínimos de descanso.
- Duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas.
- La remuneración, incluido el incremento por horas extraordinarias, pero no los complementos por jubilación.
- Las condiciones de desplazamiento de trabajadores; en particular, a través de ETTs.
- La Salud y la Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz recientemente, niños y jóvenes.
- La igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.
- Las condiciones de alojamiento de los trabajadores, cuando les sean proporcionadas por el empresario.
- Los complementos o reembolsos en concepto de viaje, alojamiento y manutención para los trabajadores desplazados

Estas condiciones de trabajo respetarán otras más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo.

(\*).- Cuando el desplazamiento es considerado de “corta duración” (no excede de ocho días), se aplica, igualmente, la directiva sobre desplazamiento de trabajadores, pero no todas sus disposiciones que estarían sujetas a las regulaciones de los Estados miembros de acogida.

En los desplazamientos de “larga duración” no se aplican las normas sobre los regímenes complementarios de jubilación.

En materia de Seguridad Social, la cobertura del Estado miembro de origen, de envío, no se extiende más allá de los 24 meses.

### 22. ¿Cuáles son mis condiciones de trabajo mínimas si soy un trabajador cedido por una Empresa de Trabajo Temporal?

La ETT debe garantizar al trabajador, al menos, las mismas condiciones básicas de trabajo y empleo que si el trabajador hubiese sido contratado directamente por la empresa usuaria (incluido el convenio colectivo de empresa, en su caso).

Para ello, la empresa usuaria, informará a la ETT de esas condiciones de empleo y salariales.

### **23. ¿Se me puede aplicar el convenio colectivo del Sector existente en el país de acogida?**

Sí, de esta manera los trabajadores desplazados se beneficiarán de todas las condiciones que ya disfrutaban los trabajadores locales.

Además, la directiva sobre trabajadores desplazados establece la posibilidad de que los sindicatos del Estado miembro de acogida se dirijan al proveedor de servicios para iniciar una negociación colectiva sobre las materias establecidas en el artículo 3 de la Directiva.

En cualquier caso, corresponde al Estado miembro de acogida identificar los convenios colectivos que cumplen con dos criterios: los que sean de aplicación universal y los que son aplicables a un ámbito sectorial o geográfico dentro del espacio nacional del país de que se trate. Además, e independientemente de la existencia de convenios, los Estados miembros tienen la obligación de publicar la información sobre las condiciones de empleo aplicables a los posted workers.