

Retribuciones salariales durante el desplazamiento:

25. ¿Cuáles son las Retribuciones mínimas que debo percibir?

La Directiva 2018/957, establece que la remuneración salarial se compone de: “todos los elementos constitutivos de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales, reglamentarias o los convenios colectivos de aplicación general o los acuerdos colectivos existentes en el Estado miembro de acogida”

Por tanto, en la remuneración se incluyen componentes como el salario base establecido, los complementos, las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, las horas extraordinarias.

A los posted workers se les considera “remuneración”, los conceptos retributivos que se apliquen de manera obligatoria a todos los trabajadores de la zona geográfica o del sector donde preste sus servicios es posted worker, y que así se hayan establecido por la legislación nacional.

Es decir:

- Al trabajador desplazado se le aplicarán la totalidad de normas salariales “obligatorias” existentes en el país de acogida.
- Es el país de acogida quien determina cuáles son esas “remuneraciones obligatorias”; teniendo obligación de publicarlas en el sitio Web oficial. - Al trabajador se le pueden aplicar condiciones “más favorables” en materia retributiva.

26. Si en mi país de acogida como trabajador desplazado, mis compañeros cobran el salario mínimo, ¿también tengo derecho a ello?

Sí, durante todo el tiempo que trabaje allí, su empleador está obligado a cumplir con las normas básicas de ese país sobre protección de los empleados. Estos incluyen el salario mínimo, las horas de trabajo, los períodos mínimos de descanso, etc.

Puede obtener más información sobre sus derechos comunicándose con la [oficina de enlace](#) de ese país para [trabajadores desplazados](#).

27. ¿Qué consideración tienen las “dietas” que percibo por mi desplazamiento a otro país en mis retribuciones?

La nueva Directiva no considera las denominadas “dietas” como una parte del salario.

Por tanto, los gastos de viaje, manutención y alojamiento que puedan producirse por el desplazamiento de un trabajador, correrán a cargo del empleador y deberán reembolsarse al

mismo, de acuerdo con la legislación o prácticas del Estado de envío; es: no podrán descontarse del salario de los trabajadores. Además, el empleador debe garantizar que las condiciones de alojamiento de los desplazados sean dignas y ajustadas a la legislación nacional.