

# **INFORME PARA ELABORAR UN CHATBOT PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS (Sector de Agricultura y Manufacturero)**

**Elaborado por  
Ángel Lozano  
Expert Project  
Madrid, 28 de agosto de 2024**

# INFORME SOBRE PREGUNTAS Y RESPUESTA PARA EL CHATBOT

## ***Trabajadores Desplazados*** [Sector Agricultura y Manufacturero]

Elaborado por Ángel Lozano  
Expert Project  
Madrid, 28 de agosto de 2024

### **CATÁLOGO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS GENERALES COMUNES A TODOS LOS PAÍSES SOCIOS DEL PROYECTO**

[Nota: Las cuestiones contenidas en este apartado se consideran "de carácter general" y, por tanto, son de aplicación en cualquiera de los 27 Estados miembros, sin significarse diferencias debido a su condición de "normativa básica" europea. Se han seleccionado un total de 30 preguntas y respuestas que consideramos suficientes para conocer la normativa general sobre posted workers en la Unión Europea.

En algunas de las respuestas incorporamos links sobre aspectos concretos que pueden ayudar a la mejor comprensión de las mismas]

#### **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, tal y como establece el Tribunal de Justicia de la UE (Van der Elst, C-43/93 o Daniel Officine Meccaniche, C-18/17)

En lo que respecta a la coordinación de la seguridad social, estos nacionales de terceros países están cubiertos por el *Reglamento 1231/2010/UE*, siempre que residan y trabajen, legalmente, en el territorio de un Estado miembro y se encuentre en una situación que no se limita, únicamente, a ese 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 fiscal, 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.

## **Desplazamiento de trabajadores por cuenta propia:**

### ***8. ¿Un trabajador por cuenta propia puede considerarse “desplazado” si trabaja durante un período de tiempo en otro Estado miembro?***

En principio sí; cumpliendo con los requisitos y condiciones de comunicación a las autoridades de los países de origen y acogida y a la seguridad social, como hemos visto en el caso del desplazamiento por parte de un empleador o de una ETT. [Para concretar lo máximo posible esta situación, es conveniente que se dirija a la oficina de enlace para los trabajadores desplazados de su país.

### ***9. ¿Qué trámites debe realizar un trabajador por cuenta propia que quiere trabajar en el extranjero durante un período determinado de unos pocos meses?***

Si desea trabajar en otro país de la UE sólo durante unos pocos meses, la mejor opción para usted es **colocarse** a sí mismo en el extranjero. Esto le permite trabajar en el extranjero sin dejar de estar cubierto por el sistema de seguridad social del país donde trabaja habitualmente.

**Para ello, antes de partir** deberá:

- **Solicitar** un [formulario A1](#) (anteriormente E 101). Pregunte a la [oficina de enlace de su](#) país de origen [sobre los trabajadores desplazados](#) cuya autoridad emite estos documentos.

Este formulario prueba que usted y sus dependientes todavía están cubiertos por el sistema de seguridad social de su hogar mientras están en el extranjero, hasta por **2 años**.

Para obtener este formulario, debe demostrar que las actividades que pretende realizar en el extranjero son **similares** a las que realizó en su país de origen. Consulte la [guía de la UE sobre las reglas de publicación](#).

- **Solicitar** el [formulario S1](#) (anteriormente E 106) de la autoridad sanitaria de su país de origen. Esto le dará derecho a usted y a su familia a recibir atención médica durante su estancia.

- Posiblemente haga una **declaración anticipada de** que ejercerá su profesión en el país anfitrión. Para averiguar si es necesario y cómo hacerlo, comuníquese con la [oficina de enlace de su](#) país de origen [para los trabajadores desplazados](#).

Si no necesita residir en el país durante el tiempo que estará trabajando allí (pero solo hará visitas breves), todo lo que necesita es una [Tarjeta Sanitaria Europea](#). Puede obtener uno de la autoridad de atención médica domiciliaria.

**Por último, al llegar** al país de acogida, deberá:

- informarse sobre los [trámites de residencia](#), incluso si solo planea estar una estancia corta.
- enviar su [formulario S1](#) (anteriormente el E 106) a una autoridad sanitaria allí (si corresponde).

***10. Un trabajador por cuenta propia que ha cumplido el período de desplazamiento indicado en su formulario A1, ¿puede extender su publicación si aún no ha terminado su trabajo?***

**Sí**, puede solicitar una extensión si su trabajo dura más de lo estimado originalmente debido a circunstancias imprevistas y si el período de publicación total, incluida la extensión adicional, no supera los 2 años.

Para ello, pregunte en la [oficina de enlace por trabajadores desplazados](#) en el país donde trabaja.

Para obtener esa extensión de su trabajo, debe **demostrar que se hizo necesario el trabajo adicional** debido a circunstancias imprevistas; de lo contrario, la autoridad del país anfitrión puede rechazar la extensión. Si esto sucede, aún puede permanecer en el extranjero, pero su estado cambia a *expatriado*, lo que significa que tendrá que **cambiarse al sistema de seguridad social del país anfitrión** (pagando contribuciones allí y ya no en su país de origen).

***11. Si un trabajador por cuenta propia consigue un proyecto de trabajo para realizar en tres años en otro Estado miembro, ¿podría publicarse en el extranjero aunque el proyecto supere los dos años y seguir cubierto por el sistema de Seguridad Social de su país?***

Cuando esté claro desde el principio que trabajará en el extranjero por un tiempo superior a **2 años**, puede solicitar una **exención de las leyes del país anfitrión** en este campo, lo que le permite permanecer cubierto por la seguridad social de su país durante la duración de su trabajo. extranjero.

Las exenciones de este tipo varían de un caso a otro, requieren el acuerdo de las autoridades de ambos países y son válidas solo por un período definido.

Para obtener más información y solicitar la exención comentada, deberá contactar con la [oficina de enlace del](#) país anfitrión [sobre los trabajadores desplazados](#).

**Desplazamiento de trabajadores por Agencia de Trabajo Temporal:**

***12. ¿Una empresa usuaria puede desplazar a otro Estado miembro a un trabajador que ha sido cedido por una Agencia de Trabajo Temporal?***

**Sí**. En este supuesto, se considera que el trabajador ha sido desplazado por la empresa de trabajo temporal y no por la empresa usuaria (a esto se le denomina "cadena de desplazamientos").



La empresa de trabajo temporal debe de cumplir, en este caso, con toda la normativa de las Directivas sobre posted workers, incluidos los requisitos administrativos de la publicación de los desplazamientos. Para cumplir con estos requisitos, la empresa usuaria deberá informar con la antelación suficiente a la agencia de trabajo temporal de que se va a producir el desplazamiento del trabajador cedido por aquella.

En este supuesto, hay que considerar las normas establecidas por la *Directiva 2018/957/UE* que establece, en su artículo 5), que estas agencias de trabajo temporal deben garantizar, a los trabajadores desplazados, las condiciones de empleo que si hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria.

### **Aspectos relativos a la Seguridad Social:**

#### **13. ¿Cuáles son mis condiciones en materia de Seguridad Social mientras dure mi desplazamiento?**

La normativa comunitaria garantiza la coordinación entre los diferentes sistemas de seguridad social nacionales para evitar sujeciones a dos sistemas a la vez; o que a un trabajador no se le aplique ningún sistema, quedando desprotegido; a la vez que establece qué país es el competente para realizar el pago de las prestaciones.

Para seguir estando cubierto por el sistema de seguridad social de su país de origen, en su condición de trabajador desplazado, su empleador debe [solicitar un formulario PD A1](#) a la institución de seguridad social de su país de origen e informar a las autoridades del país de acogida.

Hay que considerar lo expresado sobre afiliación a la seguridad social de un trabajador para poder ser desplazado en los *Reglamentos 883/2004* y *987/2009*, en los que se establece esa condición para cualquier trabajador que ya esté sujeto a la legislación del Estado miembro que desplaza [tanto la Comisión Administrativa para la coordinación de los sistemas de seguridad social, como la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE -asuntos C-370/17 y 370/18, Vueling- consideran que se cumple ese requisito si el trabajador ha estado afiliado, al menos, un mes antes del inicio del desplazamiento].

Si su publicación dura más de 2 años, puede:

- Cambiar al sistema de seguridad social del país donde está destinado o
- Pedirle a su empleador que solicite la extensión de la validez del período de publicación de su formulario de seguridad social para permanecer cubierto en su país de origen. La prórroga se concederá si se llega a un acuerdo mutuo entre las autoridades de ambos países y es de su interés.

Obtenga más información sobre [su cobertura de la seguridad social mientras realiza un desplazamiento a otro país de la UE](#).



#### **14. ¿Qué documentación en materia de Seguridad Social es necesaria para realizar el desplazamiento de un trabajador a otro Estado?**

En materia de Seguridad Social, la empresa que desplaza a un trabajador a otro Estado miembro debe ponerse en contacto con el organismo competente en esta materia en su Estado, el Estado de origen del trabajador; preferentemente antes de iniciarse el desplazamiento.

Este organismo, entregará al trabajador un **certificado A1** en el que se determina la legislación de Seguridad Social que se aplica al trabajador desplazado durante el tiempo que dure su desplazamiento.

Durante el desplazamiento, el trabajador tiene derecho al seguro médico (recibir atención) en el país de acogida, para lo cual deberá disponer de: La Tarjeta Sanitaria Europea, y el Formulario A<sub>1</sub> de la Seguridad Social, acreditativo de estar asegurado en el país de origen. Es importante conocer estos dos documentos:

- El **Formulario A1**, que es el certificado de la legislación aplicable y que sirve para demostrar que se cotiza a la Seguridad Social en otro país de UE
- El **Formulario S1**, que es el certificado que establece el derecho a prestaciones sanitarias si no se vive en el país donde se está asegurado

**El Reglamento (CE) N°. 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social** establece en su artículo 12, las normas particulares en esta materia:

*1. La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona.*

*2. La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia en un Estado miembro y que vaya a realizar una actividad similar en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de esa actividad no exceda de veinticuatro meses.*

Por su parte, en el artículo 13 se regula el ejercicio de actividades en dos o más Estados miembros, en los siguientes términos:

*1. La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros estará sujeta a:*

*a) la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro o si depende de varias empresas o de varios empresarios que tengan su sede o su domicilio en diferentes Estados miembros,*

*b) o la legislación del Estado miembro en el que la empresa o el empresario que la ocupa principalmente tenga su sede o su domicilio, siempre que dicha persona no ejerza una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de residencia.*

*2. La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia en dos o más Estados miembros estará sujeta a:*

*a) la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro,*

*b) o la legislación del Estado miembro en el que se encuentra el centro de interés de sus actividades, si no reside en uno de los Estados miembros en los que ejerce una parte sustancial de su actividad.*

*3. La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena y una actividad por cuenta propia en diferentes Estados miembros estará sujeta a la legislación del Estado miembro en el que ejerza una actividad por cuenta ajena o, si ejerce dicha actividad en dos o más Estados miembros, a la legislación determinada de conformidad con el apartado 1.*

*4. La persona empleada como funcionario en un Estado miembro y que ejerza una actividad por cuenta ajena y/o por cuenta propia en otro u otros Estados miembros estará sujeta a la legislación del Estado miembro a la que esté sujeta la Administración que le emplea.*

*5. Las personas a que se refieren los apartados 1 a 4 serán tratadas, a efectos de la legislación determinada de conformidad con estas disposiciones, como si ejercieran la totalidad de sus actividades por cuenta ajena o propia y percibieran la totalidad de sus ingresos en el Estado miembro de que se trate.*

**15. ¿Cuál es mi situación de cobertura sanitaria y de seguridad social si tengo un accidente durante mi desplazamiento en otro Estado miembro?**

**Su cobertura en estas materias se extiende durante 2 años (independientemente de si su empleador lo asigna o, si trabaja por cuenta propia, y hace usted mismo la publicación).**

Para recibir tratamiento médico localmente, necesitará 2 documentos: Una [tarjeta sanitaria europea](#) y un [formulario A1](#) (que prueba que está cubierto por su país de origen).

**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.

## **Duración del desplazamiento:**

### ***18. ¿Cuánto tiempo puede durar mi desplazamiento?***

La duración máxima del desplazamiento es de **12 meses**.

Este período puede ampliarse por un período máximo de seis más, tras una notificación motivada del empleador. Cumplido este tiempo máximo de 18 meses, el trabajador dejará de ser considerado desplazado.

### ***19. ¿Cuánto tiempo puede durar mi desplazamiento si sustituyo a otro trabajador desplazado?***

La duración de un trabajador desplazado para sustituir a otro desplazado será por el tiempo que quede para alcanzar la duración máxima del desplazamiento. Por tanto, la suma de los períodos de desplazamiento de ambos trabajadores no podrá superar los 12 meses de duración.

### ***20. ¿Cuál es la duración máxima de la publicación de mi desplazamiento y cuáles son mis condiciones laborales?***

Si está destinado durante más de 12 meses (o 18 meses si su empleador envía una notificación motivada a las autoridades nacionales de su país de acogida) se aplicarán todos los términos y condiciones de empleo pertinentes de su país de acogida, a excepción de los relacionados con la terminación del contrato, contratos y pensiones complementarias de trabajo.

La Directiva 2018/957 establece que los Estados miembros deberán ampliar el período de 12 a 18 meses cuando el prestador del servicio presente esa *notificación motivada*, si bien, el Estado miembro puede solicitar que se justifiquen los motivos de la ampliación.

## **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.

### **Condiciones durante el desplazamiento: Pago de gastos:**

#### ***24. ¿El empleador tiene la obligación de pagar o reembolsar los gastos de viaje de un trabajador desplazado?***

Sí. El empleador debe asumir los costes vinculados al desplazamiento de su trabajador hasta el Estado miembro de acogida.

Es la Directiva 2018/957 la que establece que el empleador debe pagar o reembolsar todos los gastos de viaje, alojamiento y manutención del posted worker, de acuerdo con las prácticas nacionales o la legislación del Estado de origen.

Estos importes no forman parte de la remuneración, por tanto, no se tienen en cuenta a la hora de comparar los importes realmente pagados al trabajador y los importes debidos, de acuerdo con la legislación del Estado miembro de acogida.

### **Retribuciones salariales durante el desplazamiento:**

#### ***25. ¿Cuáles son las Retribuciones mínimas que debo percibir mientras dure mi desplazamiento?***

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.

**Tasas e impuestos:**

**28. ¿Dónde pago los impuestos sobre mi renta del trabajo?**

No existe una normativa concreta por lo que se establece en los acuerdos fiscales entre los respectivos Estados, o en la regulación fiscal interna de cada Estado.

En los desplazamientos por un período inferior a seis meses, el trabajador desplazado, no está obligado a pagar el impuesto sobre la renta en el país de acogida.

**Información y asesoramiento en mi desplazamiento:**

**29. ¿Dónde me informo de mis derechos como trabajador desplazado en el país de acogida?**

El primer lugar al que se puede acudir para acceder a informaciones sobre el desplazamiento es el sitio web oficial único a escala nacional desarrollado por el Estado miembro de acogida.



Los Estados miembros tienen la obligación de crear y mantener actualizado un sitio Web único a escala nacional que contenga información sobre las condiciones de trabajo y empleo que se aplicarán a los trabajadores desplazados a su territorio; y es una de las informaciones que deben proporcionar al trabajador.

Los Estados miembros deben incluir información sobre qué convenios colectivos son aplicables; a quién se les aplica; y qué condiciones de trabajo y empleo deben aplicar los proveedores de servicio de otros Estados miembros. No existe obligación de que el texto del convenio se incluya en la página web nacional, pero sí de que ese sitio web permita a los proveedores de servicios transfronterizos identificar, con facilidad, qué convenios colectivos son aplicables.

Además, en la mayoría de los casos, la empresa que tiene previsto el desplazamiento tiene un punto de contacto en el Estado miembro de acogida: la empresa con la que se ha firmado el contrato de servicios, la empresa del mismo grupo establecida en el Estado miembro de acogida o la empresa usuaria.

Los Sindicatos también tienen competencias en materia de información; por lo que puedes acudir a ellos.

Se puede acceder a la información nacional existente sobre la normativa de los trabajadores desplazados en cada Estado miembro, en la página web **Your Europe**, a través de un acceso rápido y cómodo:

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_en.htm#national-websites](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm#national-websites)

Y en los siguientes accesos para cada uno de los países socios del proyecto:

- **Denmark:** <https://workplacedenmark.dk/regulations-on-posting/your-rights-as-a-posted-worker/>
- **Germany:** [https://www.zoll.de/EN/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment\\_node.html](https://www.zoll.de/EN/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html)

Puede encontrar información sobre su situación como trabajador desplazado en el sitio web oficial del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS): <https://www.bmas.de/EN/Home/home.html>

La Agencia Federal de Empleo es el principal organismo responsable de las políticas del mercado laboral, las prestaciones por desempleo y los servicios de colocación laboral en Alemania. Sitio web: [Agencia Federal de Empleo](#)

O, en el portal de información jurídica ([Gesetze en Internet](#)) que proporciona acceso a los textos completos de las leyes alemanas, incluidas las relacionadas con el empleo y la seguridad social.

- **Netherlands:** <https://english.postedworkers.nl/>

Para obtener más información sobre trabajadores desplazados por organizaciones de apoyo, puede encontrar el sitio web de la ONG La Strada International (<https://www.lastradainternational.org/posted-in-the-netherlands/>). Si tiene preguntas sobre los derechos laborales aplicables en general, puede visitar el sitio web de la ONG FairWork (<https://www.fairwork.nu/en/workers-rights/>).

- **Norway:** <https://www.arbeidstilsynet.no/en/safety-and-health/posting-employees-to-norway/>
- **Poland:** <https://www.biznes.gov.pl/en/portal/02176>
- **Portugal:** <https://portal.act.gov.pt/Pages/destacamento-trabalhadores.aspx>  
En materia de Seguridad Social: <https://www.seg-social.pt/destacamento-de-trabalhadores>
- **Spain:** [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/debes\\_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm)

España dispone de otra serie de páginas Webs en las que puede accederse a más información sobre aspectos concretos, además de esta página principal:

Información general y reducida en la siguiente dirección: [http://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/debes\\_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento/index.htm](http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento/index.htm), disponible en idiomas: Español, Inglés, Francés, Alemán, Portugués, Italiano, Rumano, Polaco y Búlgaro.

*Portal de Acceso* para ciudadanos por la que se accede a cuestiones laborales y de Seguridad Social relacionadas con los *desplazamientos*, en inglés y español, en la siguiente dirección WEB:

[https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/empleados/desplazados/laboral.html](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/empleados/desplazados/laboral.html)

Órgano Competente es la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma en la que se va a desarrollar el trabajo durante el desplazamiento; a la que puede accederse en la siguiente dirección electrónica:

[https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/empleados/desplazados/laboral.html#-33177ceae7ca](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/empleados/desplazados/laboral.html#-33177ceae7ca)

### **30. ¿Dónde, o a quién, acudo ante una situación de discriminación o abuso por parte de mi empleador en el país de acogida?**

Si un trabajador siente lesionados sus derechos; es discriminado o abusado por el empresario; o no percibe el salario que le corresponde, entre otras situaciones, puede dirigirse a la **Inspección Laboral (de trabajo)** del país donde se encuentre desplazado, quien analizará la situación y aplicará la regulación correspondiente en la materia laboral objeto de la denuncia.

La Inspección de Trabajo pondrá en conocimiento de los órganos competentes las infracciones administrativas cometidas en su país por las empresas con ocasión del desplazamiento de sus trabajadores.

También puede acudir a los **Sindicatos**, ya que la Directiva 2014/67, les otorga capacidad para actuar en la vigilancia de las condiciones de trabajo y la posibilidad de defender al trabajador en procedimientos administrativos y judiciales.

## **CATÁLOGO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS ESPECÍFICAS DE LOS PAÍSES SOCIOS DEL PROYECTO SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE SUS TRABAJADORES (Especial incidencia en los Sectores de Agricultura y Manufactura)**

[Nota: Las cuestiones contenidas en este segundo apartado se refieren a determinados aspectos sobre el desplazamiento de trabajadores, "de carácter específico" para los países socios del proyecto: Alemania, Dinamarca, España, Noruega, Países Bajos Polonia y Portugal <sup>1</sup>.

Hemos agrupado las cuestiones planteadas en seis bloques de temas: 1) Asesoramiento, ayuda y defensa de intereses; 2) Condiciones laborales 3) Retribuciones, alojamiento y manutención; 4) Seguridad social y asistencia médica; 5) Impuestos y tasas y 6) Trabajadores desplazados a través de una Agencia de Trabajo Temporal; con las siguientes peculiaridades:

- El orden de respuestas por países se ha realizado por orden alfabético de países, considerando su denominación en el idioma español, por tanto: Alemania, Dinamarca, España, Noruega, Países Bajos, Polonia y Portugal.
- En algunas de las respuestas incorporamos links sobre aspectos concretos que pueden ayudar a la mejor comprensión de las mismas.
- Si en algunos de los temas planteados, no se establece ninguna respuesta para alguno de los países socios, el motivo es la ausencia de esa información por parte de los expertos que han elaborado los correspondientes *Informes*]

### **1) Asesoramiento, ayuda y defensa de intereses (denuncias)**

**¿Existe alguna organización (asociación o sindicato) que brinde apoyo a los trabajadores desplazados en el país de acogida?**

**Alemania:** Los trabajadores desplazados pueden solicitar ayuda a las autoridades aduaneras alemanas (Zoll), a la Oficina Federal de Trabajo (Bundesagentur für Arbeit) o a los sindicatos. También pueden buscar asesoramiento legal de abogados de derecho laboral.

Además, existen varias organizaciones brindan apoyo a los trabajadores desplazados, incluidos sindicatos, organizaciones no gubernamentales (ONG) y grupos de defensa de los trabajadores. La Autoridad Laboral Europea (ELA) también ofrece asistencia.

---

<sup>1</sup> Los expertos que han participado en la elaboración de informes sobre estos contenidos son: Natasha Shresth (Alemania); Ana Vieru (Dinamarca); Ángel Lozano (España); Eefjie de Volder (Países Bajos); Arthur Kubik (Noruega); Aleksandra Idzikowska (Polonia) y Pedro Lynce (Portugal)

**Dinamarca:** Puede comenzar comunicándose con Workplace Denmark (<https://workplacedenmark.dk/>) para obtener orientación y soporte. Workplace Denmark, el sitio web nacional de Dinamarca que proporciona información para trabajadores desplazados y empleadores extranjeros.

**España:** En España hay diversas organizaciones, tanto públicas como privadas, que brindan apoyo y asesoramiento a los trabajadores desplazados.

Independientemente del apoyo informativo que se brinda a través de las páginas web nacionales del gobierno en diferentes materias: Trabajadores desplazados; seguridad social, impuestos, personas migrantes, etc., existen ONGs o Cáritas españolas, entre otras, que también se ocupan de esta atención.

Además, los sindicatos en España con representación suficiente, disponen de oficinas de asesoramiento a trabajadores en cuestiones relacionadas con las condiciones de empleo. Estos sindicatos tienen reconocida la condición de coadyuvantes en los procesos judiciales, por lo que pueden asistir a un trabajador durante el procedimiento judicial y velar por sus derechos e intereses.

**Noruega:** Puede encontrar información sobre el desplazamiento de trabajadores en el sitio web de la Autoridad Laboral de Noruega. El enlace al sitio web está a continuación: <https://www.arbeidstilsynet.no/es/seguridad-y-salud/posted-workers/>

Además, el sindicato Solidaritet Norge tiene un amplio conocimiento en este ámbito, ya que incluye entre sus miembros a muchos trabajadores migrantes y desplazados. El enlace a su sitio web está a continuación: [www.solidaritetnorge.no](http://www.solidaritetnorge.no)

**Países Bajos:** Puedes comunicarte con La Strada International ([info@lastradainternational.org](mailto:info@lastradainternational.org)), una ONG que te apoya con las preguntas que puedas tener. También puede comunicarse con , puede comunicarse con la ONG FairWork (<https://www.fairwork.nu/en/contact-2/>). Trabajan con mediadores culturales de muchos países. También puede comunicarse con un sindicato si tiene alguna pregunta.

**Polonia:** Hay instituciones en Polonia con las que puedes ponerte en contacto si sientes que estás siendo explotado en el trabajo o que tu trabajo puede no ser legal. Esta es la Inspección Nacional del Trabajo (Państwowa inspección Pracy – PIP), que tiene sucursales en las principales ciudades polacas.

También hay organizaciones que asocian a empleadores y agencias de empleo a las que puede contactar si tiene preguntas (por ejemplo, la Convención Nacional de Agencias de Empleo - Ogólnopolski Konwent Agencja práctica <https://okap.org.pl/>). También puedes contar con la filial polaca de la organización La Strada <https://www.lastradainternational.org/la-strada-poland/>

**Portugal:** Para conocer su derechos puede contactar con distintas organizaciones en función de su sector de actividad profesional. Algunas de estas organizaciones son:

Para el sector de la industria, puede contactar con Fiequimetal a través de su Sitio ([www.fiequimetal.pt](http://www.fiequimetal.pt)) o en el teléfono (+351) 218 818 500

Si pertenece al sector de la agricultura, puede contactar con FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, através do seu Site ([www.sindicatos.cgtp.pt/fesaht/](http://www.sindicatos.cgtp.pt/fesaht/)); o con SINTAB – Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentación, bebidas y tabacos de Portugal, en el telefono (+351) 218 855 070.

### a) Afiliación a Sindicatos

#### Un trabajador desplazado, ¿puede afiliarse a un sindicato?

**Alemania:** Sí, los trabajadores temporeros pueden afiliarse anualmente al sindicato correspondiente IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). La membresía comienza con el pago de las contribuciones y tiene una duración de 12 meses, renovándose automáticamente a menos que se cancele. La cuota anual es de 150,60 euros. IG BAU apoya a sus miembros en conflictos salariales o despidos injustificados. También se pueden reconocer las afiliaciones sindicales existentes en el país de origen del trabajador. Para obtener más información y consultas sobre membresía, comuníquese con IG BAU por teléfono o visite su sitio web.

En el caso de los trabajadores desplazados en el sector manufacturero en Alemania, pueden afiliarse a IG Metall, uno de los sindicatos más grandes de Alemania, que representa a los empleados de las industrias manufacturera, metalúrgica y eléctrica. El sindicato brinda apoyo, asesoramiento legal y servicios de negociación colectiva.

**Dinamarca:** Sí, como trabajador desplazado a Dinamarca, independientemente del sector y la duración del empleo, puede afiliarse a un sindicato. Encuentre más información en: <https://workplacedenmark.dk/working-conditions/freedom-of-association-in-the-labour-market>.

Puede elegir entre diferentes sindicatos. Puede encontrar una lista de sindicatos y sus tarifas mensuales en: <https://allefagforeninger.dk/>. Recuerde comunicarse con el sindicato individual para obtener información actualizada.

**España:** Sí, en España todas las personas trabajadoras pueden estar afiliadas a un sindicato que les represente y que vele y defienda sus derechos e intereses laborales, asesorándoles y defendiéndoles en procesos judiciales si fuese el caso.

Uno de los socios españoles en este proyecto tiene esa condición de sindicato independiente y profesional con estas capacidades de información asesoramiento y, en su caso, defensa de los intereses de los trabajadores desplazados. Puede accederse a su página web en el siguiente enlace: <https://www.csit.es/>



**Noruega:** Sí, los trabajadores temporeros pueden afiliarse al sindicato. Para obtener más información y consultas sobre afiliación, comuníquese con los sindicatos directamente por teléfono o visite su sitio web, feks: [www.solidaritetnorge.no](http://www.solidaritetnorge.no)

**Países Bajos:** Cualquier persona que trabaje en los Países Bajos puede afiliarse a un sindicato. Incluso si trabaja en los Países Bajos y no vive en los Países Bajos de forma permanente.

Para obtener más información sobre la membresía, visite el sitio web de la FNV [<https://www.fnv.nl/service-contact/contributie#/>] o CNV [ <https://www.cnv.nl/lid-woorden/#:~:text=Tijdelijk%20betaal%20je%20in%20totaal,in%20totaal%20maar%20%E2%82%AC%2024> .]

Si ya es miembro de un sindicato en su propio país y ese sindicato está afiliado a la CES (Federación Sindical Europea), también puede recibir apoyo de los sindicatos holandeses si trabaja temporalmente en los Países Bajos.

**Polonia:**

**Portugal:** Los sindicatos pueden operar a nivel de empresa y/o sector profesional, así como en contextos locales, regionales y nacionales. Confederación de Agricultores de Portugal: [https:// www.cap.pt/](https://www.cap.pt/) Comisiones de trabajadores: Algunos de los sindicatos y asociaciones empresariales más importantes son los siguientes:

Confederación General de [http:// www.cgtp.pt/](http://www.cgtp.pt/) (iii) portugués Federación Intersindical de Industrias Metalúrgica, Química, Eléctrica, Farmacéutica, de Celulosa, Papel, Imprenta, Prensa, Energía y Minería: <https://www.fiequimetal.pt/>.

Los trabajadores también pueden formar comités de trabajadores, que los representen dentro de la empresa.

## b) Defensa de derechos: Denuncias y quejas

**¿Dónde puede buscar ayuda un trabajador desplazado si se violan sus derechos en el país de acogida? ¿Dónde puede denunciar actuaciones de abuso por parte de su empleador?**

**Alemania:** Un trabajador en Alemania puede denunciar un comportamiento abusivo por parte de su empleador a la [Arbeitsschutzbehörde](https://www.arbeitsschutzbehoerde.de/) (Autoridad de Salud y Seguridad Ocupacional) local según los estados en los que trabaja o a Gewerbeaufsichtsamt (Oficina de Supervisión Comercial). Estas autoridades supervisan la seguridad y las condiciones laborales en el lugar de trabajo.

Otros enlaces: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html>



## Asistencia en caso de discriminación en el lugar de trabajo - Preguntas frecuentes y sugerencias para los afectados

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

La jurisdicción de los trabajadores desplazados en Alemania está regulada por la Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) (Ley de trabajadores desplazados). Los conflictos laborales, incluidos los que involucran a trabajadores desplazados, son tramitados por el Arbeitsgericht (Tribunal Laboral). Los siguientes pasos describen el proceso para manejar disputas y cuestiones que involucran a trabajadores desplazados que debe asegurarse de que los derechos de los trabajadores desplazados se alineen con la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores de la UE y la ley Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) de Alemania. Obtenga más información sobre el salario mínimo, las horas máximas de trabajo y los estándares de salud y seguridad.

#### Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

[https://www.zoll.de/ES/Private-individuals/Work/work\\_node.html](https://www.zoll.de/ES/Private-individuals/Work/work_node.html)

Además, puede acudir a los sindicatos para obtener asesoramiento y apoyo jurídico.

En el caso de querer denunciar un accidente de trabajo, debe informar a su empleador de inmediato y asegurarse de que esté documentado. Informe también a la [Berufsgenossenschaft \(BG\)](#), que es la asociación legal de seguros contra accidentes responsable de su sector. Se encargan de reclamaciones y seguros por accidentes laborales.

**Dinamarca:** Puede comenzar comunicándose con Workplace Denmark (<https://workplacedenmark.dk/>) para obtener orientación y soporte. Workplace Denmark, el sitio web nacional de Dinamarca que proporciona información para trabajadores desplazados y empleadores extranjeros.

Si cree o sospecha que se ha violado la normativa sobre el entorno laboral, puede presentar una queja ante la Autoridad Danesa del Entorno Laboral (Arbejdstilsynet). También puede presentar una queja si sospecha de violaciones de las normas relativas a la seguridad y la salud en una instalación en alta mar, así como si usted u otras personas están expuestas a actos abusivos, incluido el acoso o la intimidación sexual en el lugar de trabajo. Encuentre más en: <https://at.dk/selvbetjening/>

La Ley sobre la prohibición de las diferencias de trato en el mercado laboral prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de raza, color de piel, religión o creencias, afiliación política, orientación sexual, edad, discapacidad u origen nacional, social o étnico. Si sospecha de un caso de discriminación, puede presentar una queja ante la Junta de Igualdad de Trato: <https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet/hvis-du-vil-klage-til-ligebehandlingsnaevnet>

Para informar de un accidente laboral, independientemente del sector, consulte <https://workplacedenmark.dk/health-and-safety/report-a-work-accident/>

**España:** Puede acudir a cualquier sindicato que le asesore y actúe protegiendo sus derechos, como uno de los socios de este proyecto en España, CSIT UNIÓN PROFESIONAL en la siguiente dirección: <https://www.csit.es/>

O puede acudir, directamente, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de su zona geográfica para interponer la correspondiente denuncia sobre los derechos que han sido violados o los incumplimientos por parte de su empleador.

Existen modelos de denuncias (en idioma español, inglés, ucraniano, búlgaro, rumano y francés) que solo es necesario cumplimentar para ser presentadas, en la siguiente dirección:

[https://www.mites.gob.es/itss/web/atencion\\_al\\_ciudadano/FORMULARIOS/index.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/FORMULARIOS/index.html)

Cualquier otra información relacionada con denuncias que quiera presentar un trabajador puede encontrarse en la siguiente dirección:

[https://www.mites.gob.es/itss/web/atencion\\_al\\_ciudadano/COMO\\_DENUNCIAR\\_ITS\\_S.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITS_S.html)

En las denuncias que se quieran presentar se deben incluir una serie de datos básicos: datos de identificación personal del denunciante y su firma; los hechos presuntamente constitutivos de infracción; fecha y lugar de su acaecimiento; identificación de los presuntamente responsables; y demás circunstancias relevantes.

La denuncia puede presentarse de forma:

1. Presencial: Personándose en las oficinas de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.
2. Telemática: A través de la sede electrónica.
3. Vía postal: Dirigiéndola a la oficina correspondiente de la Inspección Provincial de Trabajo y S.S.

Por último, es necesario señalar que los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de cuantas cuestiones litigiosas se susciten en aplicación de la Ley 45/1999 cuando el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España.

Para denunciar un accidente de trabajo, se debe acudir a la Inspección laboral y de la Seguridad Social, pudiendo realizarse de manera presencial, telemática o vía postal dirigiéndola a la oficina de la Inspección de la provincia donde se haya producido el accidente. Se puede acceder a toda la información sobre este tema y a modelos de formularios de denuncia en la siguiente dirección web:

[https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/empleados/seguridad-social/inspeccion.html](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/empleados/seguridad-social/inspeccion.html)

**Noruega:** Los trabajadores desplazados pueden ponerse en contacto con las autoridades laborales reales de Noruega o con los sindicatos para obtener ayuda. También pueden buscar asesoramiento legal de abogados de derecho laboral

En Noruega, cualquier tipo de queja relacionada con la actividad laboral (incluidas las relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo) o la actividad profesional de un trabajador, ya sea trabajador desplazado, migrante o nacional, se presenta a través de la Autoridad Laboral de Noruega y los sindicatos. .

En muchos casos, también es posible demandar al empleador ante los tribunales noruegos. Para obtener información más detallada, póngase en contacto con sus sindicatos, f.eks. sindicato Solidaritet Norge, página web: [www.solidaritetnorge.no](http://www.solidaritetnorge.no)

Para denunciar un accidente de trabajo se debe informar a: el empleador, NAV, la compañía de seguros con la que el empleador está asegurado obligatoriamente y los sindicatos.

**Países Bajos:** Puede denunciar condiciones de trabajo injustas, inseguras e insalubres o explotación laboral a la inspección del trabajo. Puede llamarlos (0800 5151 cuando llama desde los Países Bajos y +31 70 333 56 78 cuando llama desde el extranjero) o rellenar un formulario: [https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/klachtenformulier\\_English](https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/klachtenformulier_English) .

El formulario también está disponible en búlgaro, rumano, polaco, español, portugués y checo. Cuando estés en peligro grave llama al número de emergencias 112.

Si no desea hablar inmediatamente con las autoridades, puede comunicarse con FairWork, una ONG, que se ocupará de su caso de forma confidencial. Trabajan con mediadores culturales de muchos países ( <https://www.fairwork.nu/contact/> )

En el caso de querer denunciar un accidente de trabajo, según la Ley sobre las condiciones de trabajo, los accidentes de trabajo deben ser notificados directamente por el empleador a la Inspección del Trabajo holandesa. Llame al 0800-5151 o complete el formulario de denuncia en línea (<https://portaal.nlarbeidsinspectie.nl/ongeval> ).

**Polonia:** Puede informar a la Inspección Nacional de Trabajo de todos los problemas en Polonia relacionados con su trabajo relacionados con falta de pago, sospecha de empleo ilegal, muy pocas o demasiadas horas. <https://www.pip.gov.pl/es>

En caso de accidente de trabajo: Después del accidente, si el estado de salud del empleado lo permite, éste deberá notificar inmediatamente al empleador sobre el suceso, y el empleador deberá proporcionar primeros auxilios a la persona lesionada. También puede informar a la Inspección Nacional del Trabajo (Państwowa inspekcja pracy): <https://www.pip.gov.pl/en/for-employers/how-to-report-an-accident>

**Portugal:** Los trabajadores desplazados tienen la opción de protegerse de la violación de cualquiera de sus derechos presentando una denuncia ante las Autoridades de Condiciones de Trabajo o recurriendo a los tribunales.

La autoridad de inspección puede evaluar la responsabilidad por infracciones administrativas de la empresa y sus representantes, pero también tiene la facultad de determinar medidas de conformidad con la ley. De surgir un conflicto, los tribunales

laborales son los únicos responsables de resolver los conflictos laborales individuales o colectivos.

Estos tribunales se dividen según los criterios establecidos por la ley, en particular según la materia, el territorio, el valor del asunto y la jerarquía. 6. Legislación aplicable a los trabajadores desplazados: Jurisdicción judicial Los trabajadores pueden estar representados por abogados de su elección, por el Ministerio Público o por un empleador oficial (si tienen acceso a asistencia jurídica, que esté relacionada con la situación financiera del trabajador)

## 2) Condiciones Laborales

[Nota: Las condiciones laborales se extenderían a un amplio número de situaciones, imposibles de abordar en un informe de estas características. Para poder tener una visión de lo existente en los países socios del proyecto, hemos analizado cinco de estas situaciones que tienen traslación en la mayoría de estos países: Existencia de convenio colectivo o norma reguladora; horas extraordinarias; jornada ordinaria de trabajo; descanso diario y/o semanal; vacaciones (licencias y permisos, en su caso); y seguridad y salud en el lugar de trabajo]

### a) **Existencia de Convenio Colectivo o normas donde se regulan las condiciones de trabajo**

**Alemania:** Los trabajadores desplazados tienen derecho a las mismas condiciones laborales que los trabajadores locales, incluido el salario mínimo, el horario máximo de trabajo, los períodos mínimos de descanso, la salud y seguridad en el trabajo y la igualdad de trato.

Para conocer el convenio colectivo que se aplica a su sector de actividad y acceder a él, Identificando su Sector y Convenio Colectivo relevante, pudiendo ponerse en contacto con:

- Sindicatos (Gewerkschaften): Representan a trabajadores de sectores específicos y pueden proporcionar información sobre los convenios colectivos aplicables.

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-center/trade-unions>

- Asociaciones de empleadores (Arbeitgeberverbände): estas organizaciones representan a los empleadores y a menudo tienen copias de los convenios colectivos pertinentes.

<https://www.deutschland.de/en/topic/business/globalization-world-trade/employers-associations>

Alemania dispone de "Tarifregister", que es una base de datos en línea gestionada por el Instituto Federal Alemán de Seguridad y Salud en el Trabajo (BAuA) que permite buscar convenios colectivos.

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/Tarifregister/tarifregister.html>

Además, El BMAS (Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales) proporciona información sobre las leyes laborales y puede ofrecer recursos o enlaces a convenios colectivos.

Enlace:

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html>  
[Condiciones de empleo establecidas en los convenios colectivos y disposiciones legales](#)

No son obligatorios los convenios colectivos en el sector agrícola/industrial en Alemania; si bien, los trabajadores agrícolas estacionales están sujetos a regulaciones específicas con respecto a su empleo, incluidos los términos del contrato, las condiciones laborales y el acceso a los beneficios de la seguridad social. Los empleadores deben cumplir con estas regulaciones para garantizar los derechos y el bienestar de los trabajadores temporeros.

Puede accederse a las condiciones de trabajo en el sector de la agricultura en los siguientes enlaces:

[Ministerio Alemán de Trabajo y Asuntos Sociales \(BMAS\)](#)

[Portal Hágalo en Alemania](#)

[Oficinas locales de trabajo \(Arbeitsagentur\) '](#)

[https://www.zoll.de/DE/Home/home\\_node.html](https://www.zoll.de/DE/Home/home_node.html)

[Trabajador temporal](#)

**Dinamarca:** En Dinamarca, ni las empresas danesas ni las extranjeras están obligadas legalmente a cumplir o adherirse a un convenio colectivo.

No obstante, es posible que los sindicatos daneses ya se hayan puesto en contacto con su empleador para celebrar un acuerdo para los trabajadores desplazados a Dinamarca, por lo que es necesario consultar con el empleador si forman parte de un convenio colectivo. De lo contrario, puede ponerse en contacto con uno de los sindicatos de Dinamarca, por ejemplo, la Confederación de Sindicatos Daneses, para informarse sobre las condiciones salariales según el principal convenio colectivo dentro del sector de su interés.

**España:** En España todos los trabajadores (nacionales, desplazados y migrantes) están incluidos en algún Convenio Colectivo que regula sus condiciones de trabajo.

Ahora bien, la negociación colectiva en España tiene un diseño de su estructura que permite que existan convenios colectivos en diversos ámbitos: Estatal-sectorial; Regional (en España, las Regiones se denominan *Comunidades Autónomas*, existiendo 17); Provincial; de un Grupo de empresas; y de Empresa, de manera individualizada. Los convenios colectivos de ámbito inferior desarrollan las condiciones pactadas en el ámbito superior y las mejora, en ningún caso puede empeorar esas condiciones ya pactadas.

Tal es así que, por ejemplo, en el sector de la agricultura existen, sólo en el ámbito provincial, 668 convenios y, 398 en el ámbito de empresa.

Para poder acceder al convenio colectivo que le es de aplicación en su sector de actividad, España dispone de un sistema centralizado de registro de convenios colectivos donde se alojan la totalidad de convenios existentes en sus ámbitos sectorial estatal, regional, provincial o de empresa. En la WEB del Ministerio de Trabajo se incluye un **buscador de convenios colectivos** que permite acceder a cualquier convenio publicado:

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/buscadorCodigosConvenioSector>



Por tanto, las condiciones de trabajo de un trabajador desplazado se sujetan al convenio colectivo que le sea de aplicación. El artículo 3 de la Ley 45/1999, establece que los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española. Ello se entiende sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores desplazados de condiciones de trabajo 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.

**Noruega:** Existe un convenio colectivo que cubre el trabajo agrícola y hortícola, los centros de jardinería, el trabajo en viveros y el trabajo en almacenes/terminales, así como todas las profesiones dentro de los campos de la agricultura, la gestión de la naturaleza y la gestión ambiental que se desempeñan naturalmente dentro de la industria.

Este convenio podrá aplicarse como convenio colectivo en agencias de empleo que tengan empleados contratados y realicen trabajos bajo el alcance del convenio colectivo.

El convenio colectivo no perjudicará el salario ni las condiciones de trabajo de ningún trabajador actualmente empleado.

**Países Bajos:** En los Países Bajos, el 80% de los trabajadores están cubiertos por un convenio colectivo. Se pueden concluir convenios colectivos entre el sindicato y una empresa o grupo de empresas específico en un sector particular, que luego el gobierno puede determinar que son aplicables a todo el sector (“algemeen verbindend verklarend”). Para determinar si existe un convenio colectivo aplicable a su sector o actividad, puede consultar el sitio web de la Dirección de Tareas de Implementación de la Legislación sobre las Condiciones de Empleo (UAW). La UAW es responsable de la implementación de la legislación sobre relaciones laborales en la medida en que su implementación está asignada al Ministro de Asuntos Sociales y Empleo. <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite16.scherm1168?mSelod=512816&mSels=&mOpl=&mNch=hkieg3c5e9>

Si existe un convenio colectivo de trabajo aplicable en el sector en el que será trabajador el trabajador desplazado, también se aplica a los trabajadores desplazados.

En los Países Bajos existen tres convenios laborales colectivos en la agricultura (y la horticultura):

- [horticultura de invernadero](https://loonwijzer.nl/arbeidsvoorwaarden/caowijzer/nieuws/8975/nieuwe-tekst-cao-glasiuinbouw-01-01-2024-2013-31) [hipervínculo: <https://loonwijzer.nl/arbeidsvoorwaarden/caowijzer/nieuws/8975/nieuwe-tekst-cao-glasiuinbouw-01-01-2024-2013-31>];
- [Cultivos abiertos](https://loonwijzer.nl/arbeidsvoorwaarden/caowijzer/nieuws/8645/nieuwe-versie-cao-open-teelten-01-03-2023-30-06) (cultivos herbáceos, cultivo de hortalizas en campo abierto, cultivo de frutas, cultivo de tres cultivos, cultivo de bulbos) [hipervínculo: <https://loonwijzer.nl/arbeidsvoorwaarden/caowijzer/nieuws/8645/nieuwe-versie-cao-open-teelten-01-03-2023-30-06>] y



- [Ganadería orientada a la producción](https://loonwijzer.nl/arbeidsvoorwaarden/caowijzer/nieuws/8903/nieuwe-tekst-cao-productiegericht-dierhouderij-01) (ganadería lechera, porcina, cría de cerdos, avicultura y criaderos) [hiperénlace: <https://loonwijzer.nl/arbeidsvoorwaarden/caowijzer/nieuws/8903/nieuwe-tekst-cao-productiegericht-dierhouderij-01>]

Actualmente no existe ningún convenio colectivo de trabajo para el cultivo de hongos. Esto significa que para el cultivo de hongos se aplican las condiciones laborales mínimas, incluido el salario mínimo. El nivel real del salario mínimo en los Países Bajos se puede consultar [aquí](https://www.government.nl/topics/minimum-wage) [hipervínculo: <https://www.government.nl/topics/minimum-wage>].

Sólo para el trabajo de temporada existe un permiso de trabajo de temporada, que permite contratar NTP directamente durante 24 meses (más información: <https://ind.nl/nl/verblijfsvergunningen/werken/verblijfsvergunning-seizoensarbeid>).

Para todos los demás trabajos en la agricultura, según la ley de migración holandesa no existe la posibilidad de contratar NTP directamente para estos trabajos, a menos que sean personal altamente calificado (esquema nacional de migración altamente calificada “[kennismigrantenregeling](#)”), lo cual es poco probable en este sector. La única manera de trabajar con nacionales de terceros países es si tienen derecho a permanecer (y trabajar) en los Países Bajos por derecho propio, o cuando tienen derecho a permanecer y trabajar en otro Estado miembro de la UE y están asignados temporalmente a su empresa para un trabajo temporal.

Dado que la industria manufacturera es una categoría amplia, existen muchos convenios colectivos de trabajo diferentes aplicables. Si desea saber si existe alguno aplicable en su sector, consulte: <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite16.scherm1168?mSelod=512975&mSels=&mOpl=&mNch=929jhet2ex>

**Polonia:** En Polonia no existe ninguna normativa legal que establezca una categoría separada de acuerdos industriales.

Desde 1995, en Polonia existe una división en convenios laborales colectivos de empresa y multiempresa. El acuerdo de empresa se concluye a nivel de planta. Un acuerdo multiempresa puede abarcar cualquier número de lugares de trabajo diferentes, por ejemplo, escuelas, minas, acérías u otras empresas. En un acuerdo multiempresa, se establecen reglas de trabajo uniformes que se aplican a los empleados que realizan trabajos en todas las entidades cubiertas por un acuerdo multiempresa determinado.

Se puede aplicar un acuerdo multiempresa a plantas que operen en la misma zona económica, por ejemplo, centrales eléctricas, pero la ley no prohíbe celebrar acuerdos multiempresa para empresas de diferentes industrias. Los convenios colectivos de trabajo entre empresas se aplican únicamente a aquellas empresas que han expresado su voluntad de celebrar el convenio.

Sin embargo, no existe la obligación de celebrar acuerdos supraempresariales para todas las empresas que operan en un determinado ámbito de la economía. Ninguna

empresa está obligada a adherirse a ningún convenio laboral colectivo entre empresas, esto se aplica tanto a las empresas existentes como a las de nueva creación o a las que ingresan al mercado polaco con sus actividades.

Los acuerdos de empresa los celebran el empleador y la organización sindical de la empresa (sindicatos) que representan a los empleados de un lugar de trabajo determinado. Los acuerdos supraempresariales los celebran las organizaciones de empleadores que representan a los empresarios que desean ser incluidos en un acuerdo determinado y los sindicatos supraempresariales que actúan en nombre de los empleados empleados en establecimientos cubiertos por un convenio colectivo supraempresarial.

Puede encontrar más información sobre los convenios colectivos aquí:  
<https://www.gov.pl/web/social-dialogue/collective-bargaining-agreements>

**Portugal:** Los convenios colectivos de trabajo, cuando existen, determinan, entre otras materias, las tablas salariales aplicables a los distintos sectores de actividad. Sin embargo, estos deben ser objeto de una ordenanza de extensión, ya que estos acuerdos sólo son aplicables a los trabajadores afiliados a los sindicatos que los otorgan y que son empleados de los empleadores firmantes (o que son miembros de la asociación de empleadores que los otorga).

La ley portuguesa garantiza la igualdad de derechos y prohíbe la discriminación, en cualquier forma, por lo tanto, en caso de trato discriminatorio o impedimento de acceso a los derechos consagrados en la ley (Constitución portuguesa – artículo 15, entre otras leyes) existen vías para que el trabajador reclame el goce de estos derechos.

Los convenios colectivos determinan, por regla general, las tablas salariales aplicables a los distintos sectores de actividad. Sin embargo, a menos que sean objeto de un decreto de prórroga, los convenios sólo son aplicables a los trabajadores afiliados a los sindicatos que los otorgan y que están empleados por los empleadores firmantes (o que son miembros de la asociación de empleadores que los otorga).

Los decretos de prórroga permiten ampliar el ámbito subjetivo de aplicación de los convenios colectivos, haciéndolos aplicables a trabajadores y empleadores que no sean miembros de las asociaciones otorgantes. Los trabajadores desplazados a Portugal tendrán derecho, en este caso, en relación con las materias a que se refiere el artículo 7 del Código del Trabajo, a las condiciones más favorables contenidas en los convenios colectivos que hayan sido objeto de prórroga.

En cuanto a los convenios colectivos celebrados en Portugal, pueden consultarse en el Boletín de Trabajo y Empleo: <https://bte.gep.msess.gov.pt/>

## b) **Horas Extraordinarias**

**Alemania:** Alemania no tiene ningún mandato legal sobre la compensación de horas extras . Sin embargo, las regulaciones exigen que los empleadores documenten todas

las horas extras de los empleados, así como las horas trabajadas en días festivos y domingos. Más información: [https://www.zoll.de/ES/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of-employment/Overtime-premiums/overtime-premiums\\_node.html](https://www.zoll.de/ES/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of-employment/Overtime-premiums/overtime-premiums_node.html)

Las horas extras se compensan mediante pago adicional (normalmente un 25% más que la tarifa horaria normal) o tiempo libre en su lugar. Los detalles pueden depender de la política de la empresa y de los convenios colectivos.

**Dinamarca:** Las horas extras pueden dar lugar a una licencia compensatoria o pueden pagarse como parte de su salario. La compensación por las horas extras está regulada por el convenio colectivo específico al que haya adherido su empleador. Dado que ser parte de un convenio colectivo no es obligatorio en Dinamarca, asegúrese de que su contrato de trabajo contenga disposiciones claras sobre el pago y la compensación de horas extras.

**España:** Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria cuya prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.

Se prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en los supuestos de jornadas especiales ampliadas reglamentariamente o cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente se prohíbe su realización a menores de 18 años.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Además, hay una regulación sobre las horas extraordinarias de obligada realización:

- Son las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, como el riesgo de pérdida de materias primas.
- Es obligatoria su realización por el trabajador.
- No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.
- Se compensarán como horas extraordinarias.

Ambos tipos de horas extraordinarias son retribuidas, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se abonarán económicamente o se compensarán con descanso por pacto individual o colectivo.

- La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. .
- El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- El número máximo de horas extraordinarias que pueden realizar los trabajadores con jornada de cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.
- No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador.

**Noruega:** El término jornada de trabajo se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador. Como empleador, usted es responsable de asegurarse de que las horas de trabajo no sean perjudiciales para la salud o la seguridad del empleado.

Entre otras cosas, las normas y reglamentos noruegos han definido límites para las horas de trabajo diarias y semanales, así como requisitos para los descansos y el tiempo no laboral diario y semanal. También se exige una prima de al menos el 40 % por las horas extraordinarias (overtidsarbeid).

En Noruega, el pago de horas extras y otras asignaciones están regulados detalladamente por convenios colectivos.

En el sector agrícola, para el trabajo a tiempo parcial, se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan la jornada laboral regular acordada por el empleado a tiempo parcial, pero que estén dentro de la jornada laboral general.

**Países Bajos:** El hecho de que le paguen horas extras en los Países Bajos depende de los acuerdos celebrados con su empleador. Su convenio colectivo, reglamento de empresa o contrato de trabajo pueden contener acuerdos sobre compensación de horas extras o tiempo por tiempo (es decir, días libres por las horas extras trabajadas).

**Polonia:** Por las horas extraordinarias, además de la remuneración normal, se tiene derecho a una asignación por el importe de:

- 1) 100% de la remuneración - por horas extraordinarias - por:
  - a) por la noche,
  - b) los domingos y festivos que no sean días hábiles para el empleado, de acuerdo con su horario de trabajo,
  - c) en un día libre concedido al trabajador a cambio de trabajar los domingos o días festivos, de conformidad con la normativa aplicable a la distribución del tiempo de trabajo;

2) 50% de la remuneración – por horas extraordinarias realizadas en cualquier día distinto del especificado en el punto 1.

Salvo que el convenio colectivo de trabajo de empresa disponga lo contrario.

<https://g.infor.pl/p/ files/38055000/czas-pracy-free-38054812.pdf>

**Portugal:**

### c) **Jornada ordinaria de trabajo**

**Alemania:** La jornada laboral estándar es generalmente de 35 a 40 horas semanales, repartidas en cinco días. Es posible que sea necesario trabajar por turnos, incluidos turnos nocturnos y fines de semana, según el programa de producción.

**Dinamarca:** Normalmente, las horas de trabajo se rigen por convenios colectivos, que suelen fijar la semana laboral estándar en 37 horas. Esta norma también ha sido adoptada en muchos sectores que no cuentan con convenios colectivos.

En el sector agrícola, se pueden adaptar las normas sobre los períodos de descanso diario y dos días libres consecutivos por semana. El período de descanso diario puede reducirse a 8 horas durante un máximo de 30 días al año, y los dos días libres pueden posponerse o reprogramarse. Obtenga más información en: <https://workplacedenmark.dk/working-conditions/pay-and-working-hours>

**España:** La duración de la jornada es la estipulada en el contrato de trabajo. La duración firmada tendrá que respetar el límite establecido en el Convenio Colectivo y, en todo caso, el límite máximo de 40 horas semanales en cómputo anual que establece el Estatuto de los Trabajadores de España.

Diariamente el trabajador no puede tener una jornada superior a 9 horas, a no ser que por Convenio Colectivo o por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores se acuerde otra y que respete los descansos.

Además, existen jornadas de trabajo especiales en determinados sectores profesionales, como la Agricultura, la construcción o los cuidados asistenciales. Se consideran jornadas especiales de trabajo, aquellas que se cumplen en horarios o turnos diferentes a la jornada ordinaria; y se regulan mediante Real Decreto, el 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (modificado el 20.07.2020). Pueden consultarse estas situaciones accediendo al siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-21346>

**Noruega:** La jornada laboral estándar es generalmente de 37,5 a 40 horas semanales, repartidas en cinco días. Es posible que sea necesario trabajar por turnos, incluidos los turnos de noche y los fines de semana, según el programa de producción.

Para el sector agrícola, esta jornada se establece en convenio en un promedio de 37,5 horas semanales durante el año y no excederá de 9 horas diarias. Se reducirá la jornada general de trabajo en supuestos como, por ejemplo: la jornada laboral general

no deberá exceder un promedio de 35,5 horas semanales durante el año para trabajos que requieran que el trabajador individual trabaje al menos cada tercer domingo.

En el sector manufacturero y en el marco del acuerdo, las partes a nivel local podrán acordar horarios de trabajo flexibles para todos los empleados o para grupos de empleados de la empresa. El acuerdo debe incluir disposiciones sobre el tiempo marco, el tiempo central y el tiempo flexible. El tiempo central debe ser el mismo todos los días.

**Países Bajos:** Podrás trabajar un máximo de 12 horas por turno y un máximo de 60 horas semanales. Se aplican normas distintas a los jóvenes menores de 18 años, a las mujeres embarazadas y a las mujeres que hayan dado a luz recientemente. Su convenio colectivo puede contener reglas diferentes.

La Ley de Horas de Trabajo establece que no se puede trabajar un máximo de 60 horas por semana. Para un período más largo, se aplica lo siguiente:

Durante un período de 4 semanas, puede trabajar un promedio de 55 horas por semana. Un convenio colectivo o un reglamento de la empresa pueden apartarse de esto, pero nunca se puede trabajar más de 60 horas por semana. Durante un período de 16 semanas, puede trabajar un máximo de 48 horas por semana en promedio. Una semana laboral se extiende a partir del lunes a las 00.00 hrs. a domingo 24.00 hrs.

Para algunas profesiones, existen reglas separadas, incluidas las del transporte, la minería y otros sectores relevantes para la manufactura. Consulte la lista en el sitio web del gobierno holandés:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/brochures-arbeidstijdenwet-en-arbeidstijdenbesluit>

**Polonia:** La jornada laboral no podrá exceder de 8 horas diarias y una media de 40 horas en una semana laboral media de cinco días.

Se establece un horario nocturno que abarca 8 horas entre las 21:00 y las 07:00 horas.

**Portugal:** El límite máximo (norma) a la jornada normal de trabajo es de 40 horas semanales y ocho horas diarias, sin perjuicio de los regímenes de flexibilidad horaria. La duración media del trabajo semanal, incluidas las horas extraordinarias, no puede exceder las 48 horas. Los límites máximos para el trabajo de horas extraordinarias son: dos horas en jornada normal de trabajo, 175 horas anuales para micro o pequeñas empresas y 150 horas anuales para medianas y grandes empresas, un número de horas igual al período normal de trabajo diario en el descanso semanal. día o feriado.

#### d) **Pausa (descanso) diario en la jornada de trabajo**

**Alemania:** Los trabajadores deben recibir un descanso predeterminado que dure

- al menos 30 minutos si trabajan más de seis horas, y



- al menos 45 minutos si trabajan más de nueve horas.

Este descanso se puede tomar en forma de descansos múltiples que sumen la duración total establecida anteriormente; cada descanso individual deberá durar al menos 15 minutos. [Los detalles del tiempo de trabajo se pueden ver aquí.](#)

**Dinamarca:** Las pausas para el almuerzo son de 30 minutos a 1 hora por día. En determinados lugares de trabajo, la pausa para el almuerzo se paga como parte del horario laboral general, mientras que en otros la pagan los propios empleados.

**España:** Se establece los siguientes períodos mínimos de descanso:

- durante la jornada laboral de 20 minutos;
- de 12 horas entre una jornada y la siguiente y
- de un descanso semanal continuado de 1 día y medio.

Se establece la adaptación de esta jornada laboral en función de diversas situaciones como: Cuidado de hijo menor o persona mayor, de persona con discapacidad y para conciliar vida laboral y familiar.

Todos estos descansos tienen la consideración de ser retribuidos por el empleador.

**Noruega:** Las pausas para el almuerzo suelen ser de 30 minutos no remuneradas y dos pausas remuneradas de 15 minutos cada una. Muchas empresas cuentan con comedores que los empleados pueden utilizar. Sin embargo, la mayoría de los empleados llevan sus propias comidas al trabajo o utilizan bares o restaurantes locales que ofrecen entrega a domicilio. Todo depende de la ubicación de la empresa donde trabajas. Si el empleador no proporciona un lugar donde pueda comer, el empleador debe cubrir los costos de la comida

**Países Bajos:** En los Países Bajos existen reglas para sus pausas y períodos de Descanso, estableciéndose un descanso mínimo de 30 minutos si trabaja más de 5,5 horas. Su convenio colectivo puede contener reglas diferentes, por ejemplo sobre la continuación del pago durante su descanso.

Si trabaja más de 5,5 horas, por ley tiene derecho a un descanso de al menos 30 minutos, que puede dividirse en 2 períodos de 15 minutos.

Si trabaja más de 10 horas, tiene derecho por ley a 45 minutos de descanso. Podrás dividir el descanso en más descansos de al menos 15 minutos.

No se podrá iniciar ni finalizar una jornada laboral con un descanso. Una pausa tiene por objeto una interrupción del tiempo de trabajo.

Sólo en 2 casos se podrá trabajar sin tomar descanso:

- Trabaja solo y no tener contacto directo con ningún colega que realice un trabajo similar.
- Si la naturaleza del trabajo hace imposible tomar un descanso.



Estas situaciones deben estar indicadas en el convenio colectivo o en el reglamento de la empresa. O su empleador debe tener acuerdos escritos al respecto con el comité de empresa o la representación de los trabajadores.

La Ley de Horas de Trabajo no dice nada sobre el pago continuo durante los descansos. Durante las pausas no estás trabajando y no tienes derecho a recibir salario. Su contrato de trabajo o CAO pueden contener acuerdos sobre pago continuo durante los descansos.

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/wettelijke-regels-pauzes-tijdens-werk#:~:text=Hoe%20lang%20en%20hoe%20vaak%20pauze&text=Als%20u%20langer%20dan%205%2C5%20uur%20werkt%2C%20heeft%20u,pauzes%20van%20minimaal%20een%20kwartier>.

En cuanto al almuerzo, generalmente lo prepara el propio trabajador ya sea que lo lleve desde casa o que haya un comedor en el lugar de trabajo donde puedas comprar algo de comida. No hay obligación de proporcionarte alimentos durante una jornada laboral.

**Polonia:** Las pausas para el almuerzo suelen durar entre 30 minutos y una hora, según la empresa, de 13 a 14 horas. Muchas empresas tienen comedores que los empleados pueden utilizar. Sin embargo, la mayoría de los empleados traen sus propias comidas al trabajo o utilizan bares o restaurantes locales que ofrecen entrega a domicilio. Todo depende de la ubicación de la empresa donde trabajas.

**Portugal:** Se concede a los trabajadores un intervalo de descanso diario de duración no inferior a una hora ni superior a dos horas, de modo que el trabajador no realice más de cinco horas de trabajo consecutivo, o de seis horas de trabajo consecutivo si dicho período es superior a 10 horas. Entre jornadas de trabajo, el trabajador tiene derecho a un período de descanso diario de al menos 11 horas consecutivas. El trabajador tiene derecho a al menos un día de descanso por semana, al que deberá sumarse un descanso diario de 11 horas, haciendo un total de al menos 35 horas consecutivas de descanso

### e) **Vacaciones (licencias y permisos, en su caso)**

**Alemania:** Según la Ley Federal de Vacaciones (Bundesurlaubsgesetz - BUrlG), el derecho a vacaciones anuales retribuidas asciende al menos a 24 días laborables al año, basados en una semana laboral de seis días. Los convenios colectivos no podrán apartarse de este derecho en perjuicio de los empleados.

En diversos sectores industriales, los convenios colectivos establecen un derecho más elevado a vacaciones anuales de conformidad con los artículos 3 y siguientes. de la Ley de trabajadores desplazados (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG). El monto del derecho de un empleado puede depender de ciertos criterios como la edad, la duración del servicio u otros.

Para los trabajadores desplazados, el derecho a vacaciones se calculará basándose únicamente en el período de desplazamiento. [Duración de las vacaciones](#)

**Dinamarca:** Como trabajador desplazado en Dinamarca, está cubierto por las normas sobre vacaciones que se aplican en su país de origen. Sin embargo, la duración de las vacaciones y el pago de las vacaciones están determinados por la Ley de vacaciones danesa si las disposiciones danesas son más favorables. Encuentre más información en: <https://workplacedenmark.dk/working-conditions/holiday-regulations-for-posted-workers/>

**España:** Las vacaciones anuales pueden ser pactadas de forma individual o colectiva, sin que su duración anual pueda ser inferior a 30 días con sábados y domingos incluidos.

Existen además otra serie de permisos considerados mínimos y que pueden ser ampliados a través de la negociación en los convenios colectivos; por ejemplo: 12 días festivos nacionales y dos locales por año. También se tiene derecho a 15 días por matrimonio, y a 16 semanas ininterrumpidas en caso de maternidad, adopción o acogimiento familiar (dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples). El padre puede disfrutar de parte de este período si los dos trabajan. Asimismo, en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

**Noruega:** Los trabajadores desplazados tienen derecho a vacaciones y a pago de vacaciones según la legislación noruega. Si un empleado trabaja durante 12 meses, tiene derecho a 5 semanas de vacaciones.

Los trabajadores desplazados tienen derecho a ausentarse de su trabajo por un período limitado. La licencia puede ser totalmente remunerada, parcialmente remunerada o no remunerada. El derecho a licencia incluye, entre otras cosas, la licencia en relación con el embarazo, el parto y la enfermedad infantil.

Excepciones para algunas asignaciones de menos de nueve días: Para asignaciones más cortas que no excedan los ocho días, la empresa de envío no necesariamente está obligada a proporcionar vacaciones o pagar vacaciones o horas extras de acuerdo con las reglas noruegas. La excepción se aplica si:

- El trabajador está empleado como trabajador calificado o especializado.
- El trabajo se realiza como un montaje o instalación inicial que forma parte de un contrato de entrega de bienes.
- El trabajo es necesario para que la mercancía sea operativa.

La excepción no se aplica a los trabajadores desplazados que realicen los siguientes trabajos dentro de la industria de la construcción: Erección, Reparar, Mantenimiento, Remodelación y Demolición de edificios

Si la empresa ha desplazado a otros trabajadores para el mismo trabajo en los últimos 12 meses, estos períodos también deberán incluirse en el cómputo de la duración del desplazamiento.

En el sector de manufactura se establecen otras licencias como: fallecimiento de familiar, citas médicas, acompañar al hijo al colegio o guardería en su primer día, lactancia, etc.

**Países Bajos:** Todo empleado tiene derecho a 4 semanas laborales de vacaciones al año. Por ejemplo: si trabaja 28 horas semanales, tiene derecho a, al menos, 112 horas de vacaciones al año (4 veces 28).

[https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/schadeclaims-vakantiedagen/vraag-en-antwoord/schadeclaims-vakantiedagen-vraag-6#:~:text=ledere%20werknemer%20heeft%20recht%20op,jaar%20\(4%20maal%2028\).](https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/schadeclaims-vakantiedagen/vraag-en-antwoord/schadeclaims-vakantiedagen-vraag-6#:~:text=ledere%20werknemer%20heeft%20recht%20op,jaar%20(4%20maal%2028).)

Además, en los Países Bajos hay días festivos que pueden consultarse en: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/officie-feestdagen>.

Si bien, no existe ninguna ley que establezca el derecho a disfrutar de vacaciones públicas, ni a estar libre los días festivos. El convenio colectivo de trabajo o contrato de trabajo establece la libranza de estos días festivos, en cuyo caso el empleador deberá de abonarlos: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/officie-feestdagen>.

**Portugal:** La duración mínima anual de las vacaciones retribuidas es de al menos 22 días hábiles. El disfrute de las vacaciones vencidas no podrá ser sustituido por el pago de las mismas, salvo extinción del contrato

#### **f) Seguridad y Salud en el lugar de trabajo. Protección de riesgos específicos del sector agrícola y manufacturero**

**Alemania:** Los empleadores del sector agrícola deben implementar medidas para proteger a los trabajadores del estrés por calor y otros peligros relacionados con el clima, como lo estipula la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Arbeitsschutzgesetz). Estas medidas pueden incluir brindar acceso a la sombra, hidratación adecuada y descansos durante condiciones de clima cálido.

Las prácticas de agricultura orgánica en Alemania deben cumplir con las regulaciones descritas en el Reglamento de Agricultura Orgánica de la UE (Reglamento (UE) 2018/848); por los que los trabajadores desplazados deben cumplir con los estándares de certificación orgánica, que incluyen restricciones sobre pesticidas y fertilizantes sintéticos, así como requisitos para la salud del suelo y la conservación de la biodiversidad. El uso de pesticidas agrícolas se rige por la Ley de Protección Vegetal (Pflanzenschutzgesetz) en Alemania. Los trabajadores deben seguir las medidas de seguridad descritas en la Ordenanza sobre sustancias peligrosas

(Gefahrstoffverordnung), incluido el uso de equipos de protección personal (EPP) y el cumplimiento de las pautas de aplicación.

En Alemania, las normas laborales y de salud y seguridad pueden exigir que usted se someta a pruebas médicas específicas dependiendo de la naturaleza de su trabajo. Estas pruebas están diseñadas para garantizar su salud y seguridad en el lugar de trabajo y pueden incluir:

1. Controles de salud previos al empleo: evaluación de su aptitud para el trabajo.
2. Exámenes de salud periódicos: controles de salud periódicos para controlar su bienestar.
3. Exámenes de Salud Especiales: Para trabajos de alto riesgo que impliquen exposición a sustancias o ambientes peligrosos.

Estas pruebas deben ser realizadas en Alemania por profesionales médicos autorizados.

#### **Dinamarca:**

**España:** La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber del empresario de protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales. Puede consultarse la ley en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Esta ley regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados del derecho básico de los trabajadores a la protección de los riesgos de su trabajo, y en particular, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia; estableciendo como principios generales: la eliminación y disminución de los riesgos derivados del trabajo, la prevención de riesgos profesionales y el derecho a contar con la información, formación y el derecho a consulta por parte de los trabajadores en referente a materia preventiva dentro del ámbito laboral.

El empresario tiene la obligación de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales en su empresa, detectando los distintos riesgos que pueden producirse, analizando los que pueden eliminarse o cómo reducirlos y aplicando medidas preventivas que permitan esa eliminación o reducción de los riesgos en el lugar de trabajo; además, establece la obligatoriedad de realizar al trabajador, al menos, una revisión médica anual sobre sus condiciones de salud.

Por tanto, el conocimiento de la protección específica de riesgos laborales en cada uno de los sectores objeto de este proyecto debe vincularse al plan de prevención de riesgos laborales en las empresas de esos sectores de actividad.

En España para proteger a los empleados que trabajan al aire libre del estrés por calor y otros peligros relacionados con el clima [ámbito específico del sector de la agricultura] existe una primera norma que regula las condiciones ambientales en los lugares de trabajo: el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; dedicando

varios apartados al trabajo realizado en el exterior del centro de trabajo, a la que puede accederse en el siguiente enlace:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669#:~:text=Ayuda-Real%20Decreto%20486%2F1997%2C%20de%2014%20de%20abril%2C%20por,d e%2023%2F04%2F1997.>

Además, el Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo, establece nuevas obligaciones para las empresas respecto de sus trabajadores, esta vez para mejorar su protección frente a los riesgos laborales, con medidas que responden a una realidad climática que obedece a dos fenómenos diferentes, aunque ambos relacionados con la misma realidad, el cambio climático: la sequía y la subida anormal de temperaturas. Esta norma adopta medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas; siendo, uno de sus objetivos es, pues, la “prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

Esta norma se aplica de manera obligatoria en todas las empresas en las que “se desarrollen trabajos al aire libre”, así como a aquellas cuyos lugares de trabajo “por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados”, estableciéndose medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Puede accederse a esta norma en el siguiente enlace:  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-11187>

### **Noruega:**

**Países Bajos:** Los equipos de trabajo incluyen todas las herramientas utilizadas en el trabajo, desde herramientas simples hasta máquinas y componentes de plantas de proceso. Para trabajar de forma segura y saludable, los equipos de trabajo deben estar en buenas condiciones y utilizarse correctamente. El cumplimiento de la normativa sobre equipos de trabajo es una obligación tanto de los empresarios como de los trabajadores. Puede accederse a más información en:

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbeidsmiddelen>

**Polonia:** En Polonia, los exámenes médicos preventivos se llevan a cabo sobre la base de una remisión en la que el empleador indica no sólo el puesto de trabajo del empleado, sino también información sobre la presencia de factores peligrosos perjudiciales para la salud o factores graves y otros factores resultantes de la forma de trabajar. se realiza en esta posición.

Por lo tanto, un empleador que desplace a un empleado a Polonia debe demostrar que cualquier certificado médico del país de destino fue emitido sobre la base de una remisión que contiene los mismos datos que los que se incluirían en una remisión polaca para el examen de un empleado en el mismo puesto.

La normativa polaca especifica el número mínimo de horas de formación inicial y su programa. Por lo tanto, un empleador que envía a un empleado a Polonia debe demostrar que el programa de formación inicial que el empleado completó en otro país es consistente con los requisitos de la ley polaca.

Según la Inspección Nacional del Trabajo de Polonia, la formación en el puesto de trabajo debe realizarse en el puesto en el que realmente trabajará el empleado. Por tanto, sólo podrá realizarse en el país en el que esté desplazado el empleado.

**Portugal:** A los trabajadores desplazados se les deben garantizar las mismas condiciones de salud y seguridad aplicables a los respectivos trabajadores de la empresa de acogida, de acuerdo con las condiciones de trabajo y otras especificidades

Las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo se encuentran actualmente reguladas a través de la Ley núm. 102/2009, de 10 de septiembre, por la que se establece el régimen jurídico para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, además de estar dispersas en diversas legislaciones únicas;

El empresario deberá garantizar, de forma continua y permanente, que la actividad se realiza en condiciones de seguridad y salud para el trabajador, teniendo en cuenta los siguientes principios generales de prevención: a) Evitar riesgos; b) Planificar la prevención como un sistema coherente que integre la evolución técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales; c) Identificar los riesgos predecibles en todas las actividades de la empresa, establecimiento o servicio, en el diseño o construcción de instalaciones, lugares y procesos de trabajo, así como en la selección de equipos, sustancias y productos, con vistas a su eliminación o, cuando esto sea inviable, reducir sus efectos.

Al aplicar las medidas de prevención, el empresario deberá organizar servicios adecuados, internos o externos a la empresa, establecimiento o servicio, movilizand los recursos necesarios, especialmente en los ámbitos de las actividades técnicas de prevención, formación e información, así como los equipos de seguridad que se conviertan. necesario utilizar.

El empresario deberá establecer, en materia de primeros auxilios, extinción de incendios y evacuación, las medidas que deberán adoptarse y la identificación de los trabajadores responsables de su aplicación, así como asegurar los contactos necesarios con las entidades externas competentes para realizar dichas operaciones y los servicios médicos. Emergencias.



### 3) Retribuciones, alojamiento y manutención

**¿Cuáles son las retribuciones a las que tiene derecho un empleado en su condición de trabajador desplazado? ¿Existe la obligación de abonar situaciones específicas como las vacaciones, durante el desplazamiento?**

**Alemania:** El salario mínimo en Alemania está sujeto a cambios y puede variar según el sector. A partir de 2024 el salario mínimo general será de 12,41€ la hora y a partir del 1 de enero de 2025 el salario mínimo aumentará a 12€. 82 por hora. Sectores específicos pueden tener salarios mínimos más altos

Según la Ley Federal de Vacaciones (Bundesurlaubsgesetz - BUrlG), el derecho a vacaciones anuales retribuidas asciende al menos a 24 días laborables al año. Los convenios colectivos no podrán apartarse de este derecho en perjuicio de los empleados. En diversos sectores industriales, los convenios colectivos establecen un derecho más elevado a vacaciones anuales de conformidad con los artículos 3 y siguientes. de la Ley de trabajadores desplazados (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG). El monto del derecho de un empleado puede depender de ciertos criterios como la edad, la duración del servicio u otros.

Para los trabajadores desplazados, el derecho a vacaciones se calculará basándose únicamente en el período de desplazamiento: [Duración del desplazamiento](#)

Varios sitios web oficiales proporcionan información sobre la remuneración según las normas. Alguna información se puede obtener a continuación:

[Salario mínimo de conformidad con la Ley de salario mínimo](#)

[Salario mínimo según la AEntG, salario mínimo según la AÜG](#)

[la Ley del Salario Mínimo en el transporte transfronterizo de pasajeros y mercancías por carretera](#)

**Dinamarca:** En Dinamarca no existe un salario mínimo obligatorio, ni para los trabajadores nacionales ni para los desplazados. La remuneración suele regirse por convenios colectivos para diferentes tipos de trabajo o contratos laborales individuales entre empleadores y empleados.

Puede consultar los niveles salariales en sectores seleccionados aquí: <https://workplacedenmark.dk/working-conditions/pay-levels-sectors/> o ponerse en contacto con un sindicato en Dinamarca.

**España:** En España, se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo. Su valor se fija cada año por Real Decreto.

Para el año 2024, el SMI se ha establecido mediante el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero (BOE 07/02/2024), en 1.134 €/mes, distribuidos en 14 pagas o en 1.323 euros brutos mensuales, distribuidos entre los 12 meses del año; lo que supone un Salario Mínimo Interprofesional anual en 2024 de 15.876€/año.

El artículo 4 de la Ley 45/1999, obliga a las empresas a retribuir a sus trabajadores desplazados con las cuantías existentes en los convenios colectivos de nuestro país. Por tanto, sus retribuciones salariales se fijan en función de lo establecido en su Convenio Colectivo y son las mismas que las del resto de trabajadores nacionales pertenecientes al mismo convenio colectivo.

Por tanto, las retribuciones se establecen en función del sector de actividad, del Municipio o Región donde va a estar ubicado su puesto de trabajo y de su categoría profesional, entre otros elementos.

Además, los días de vacaciones u otros permisos establecidos en el convenio colectivo son remunerados.

En concreto, se establece que la empresa estará obligada a pagar el importe de las horas trabajadas en festivo incrementadas en un 75% sobre el precio pagado por hora. Además, el Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho del trabajador a disfrutar de los días festivos. Los días festivos se pagan, aunque no trabajes y estos no son recuperables. Sin embargo, en situaciones que requieran trabajar festivos, será necesario que los empleados realicen sus labores durante dichos periodos, con las retribuciones comentadas en el párrafo anterior.

Para consultar sobre estas cuestiones, se puede acceder al convenio de actividad y geográfico concreto a través del siguiente buscador del Ministerio de España competente en esta materia:  
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/buscadorCodigosConvenioSector>

**Noruega:** En Noruega, algunas industrias imponen requisitos de salario mínimo (minstelønn) y diversas primas y compensaciones por gastos de viaje, alojamiento y alimentación. Algunas industrias también tienen requisitos especiales en cuanto a las condiciones laborales, como los requisitos relativos a la ropa de trabajo.

Cuando envía empleados a Noruega para realizar trabajos en estas industrias, usted es responsable de asegurarse de que se cumplan los requisitos relacionados con el salario mínimo y las condiciones laborales. Estas industrias son: Construcción, Limpieza, Hospitalidad, Construcción naval, agricultura y horticultura, pesca, electro, transporte de mercancías por carretera y transporte de pasajeros en vehículo turístico

Si trabaja para una empresa de contratación de personal (bemanningsforetak), tiene derecho a recibir el mismo salario y, en su caso, al reembolso de los costes, que si estuviera empleado directamente por la empresa para la que ha sido contratado.

En otras industrias, no existen requisitos de salario mínimo ni condiciones laborales especiales. En estos casos, la tarifa salarial se acuerda directamente entre el empleador y el empleado como parte del contrato de trabajo escrito.

La falta de pago puede clasificarse como robo de salario, lo que constituye un delito penal según el Código Penal.

El empleador siempre debe pagar los días libres del 1 de mayo (Día Internacional de los Trabajadores) y del 17 de mayo (Día de la Constitución de Noruega). Para otros días festivos, el empleador normalmente debe pagar si existe un convenio colectivo en el lugar de trabajo.

Además, los trabajadores desplazados tienen derecho a vacaciones pagadas. El derecho mínimo legal a vacaciones en Noruega es de 25 días laborables al año, basado en una semana laboral de cinco días. Si un empleado trabaja durante 12 meses, tiene derecho a 5 semanas de vacaciones.

En el sector agrícola, por lo general, cada empleado debería tener su propio dormitorio. El descanso adecuado es crucial para la salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo. Para garantizar un descanso y una privacidad suficientes, los dormitorios deben estar situados de forma que se minimice la molestia a los trabajadores. Los dormitorios no deben servir como vías de acceso a otras habitaciones.

Existen algunas excepciones al uso de habitaciones individuales como en los trabajos de duración estacional de hasta 12 semanas en un año, en trabajos de corta duración o por acuerdo entre empresarios y sindicatos, donde las habitaciones pueden ser compartidas.

**Países Bajos:** Cuando no existe un convenio colectivo en el subsector específico en los Países Bajos, se aplican las condiciones laborales mínimas, incluido el salario mínimo. El nivel real del salario mínimo se puede encontrar aquí: <https://www.government.nl/topics/minimum-wage>.

Hay tres convenios laborales colectivos en la agricultura (y la horticultura): (1) horticultura de invernadero; (2) Cultivo al aire libre (cultivo herbáceo, cultivo de hortalizas en campo abierto, cultivo de frutas, cultivo de tres cultivos, cultivo de bulbos) y; (3) Ganadería orientada a la producción (ganadería lechera, porcicultura, porcicultura, avicultura y criaderos).

En cuanto a condiciones específicas relacionadas con las retribuciones, en los Países Bajos hay días festivos, que pueden consultarse en: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/official-feestdagen>: si bien, existe ninguna ley que establezca el derecho a disfrutar de vacaciones públicas. Su convenio colectivo de trabajo o contrato de trabajo establece si está libre los días festivos, en cuyo caso, el empleador deberá de abonarlo.

**Polonia:** El salario mínimo en 2024 será de 4.300 PLN a partir del 1 de julio. El salario mínimo por hora para determinados contratos de derecho civil también ha aumentado: a partir del 1 de julio de 2024 asciende a 28,10 PLN.

[https://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/minimalne-i-przecietne-wynagrodzenie?p\\_l\\_back\\_url=%2Fwyniki-wyszukiwania%3Fquery%3Dminimalne%2Bwynagrodzenie%26dateFrom%3D%26dateTo%3D](https://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/minimalne-i-przecietne-wynagrodzenie?p_l_back_url=%2Fwyniki-wyszukiwania%3Fquery%3Dminimalne%2Bwynagrodzenie%26dateFrom%3D%26dateTo%3D)

En Polonia, los anuncios de empleo pueden indicar los salarios de dos formas principales: "bruto" y "neto" (o "disponible"). Comprender la diferencia entre estos términos es crucial:

El salario bruto es el monto total antes de cualquier deducción, como impuestos, contribuciones a la seguridad social y seguro médico. Muchos anuncios de empleo en Polonia indican el salario bruto porque es la forma estándar de cotizar los salarios.

Mientras que el salario neto es la cantidad que realmente recibe en su cuenta bancaria después de todas las deducciones.

La mayoría de los anuncios de empleo en Polonia indican el salario bruto, por lo que es importante aclarar con el empleador si el monto es bruto o neto. Si comprende las deducciones típicas, podrá estimar mejor su salario neto real.

**Portugal:** Los convenios colectivos determinan, por regla general, las tablas salariales aplicables a los distintos sectores de actividad. Sin embargo, a menos que sean objeto de un decreto de prórroga, los convenios sólo son aplicables a los trabajadores afiliados a los sindicatos que los otorgan y que están empleados por los empleadores firmantes (o que son miembros de la asociación de empleadores que los otorga).

- El empleador deberá informar al trabajador del valor y frecuencia de la remuneración.
- Los convenios colectivos deben contener los valores expresados de la remuneración básica para todas las profesiones y categorías profesionales, si así se hubieran pactado (artículo 492.º, núm. 1, al. f), del Código del Trabajo).
- Los salarios pagados a los trabajadores no pueden ser inferiores al salario mínimo mensual garantizado fijado por el Gobierno. Los convenios colectivos pueden fijar valores más altos. A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo fijado por ley es de 820 euros.

El trabajador que realiza un trabajo normal en un día festivo en una empresa no obligado a suspender el trabajo ese día tiene derecho a un descanso compensatorio de la mitad de las horas trabajadas o a un incremento del 50% de la remuneración correspondiente, siendo la elección del empleador. Las horas extraordinarias se pagan a razón de hora con un aumento del 25% por la primera hora o fracción y del 37,5% por cada hora o fracción subsiguiente, en un día hábil, y con un aumento del 50% por cada hora o fracción. en día de descanso semanal, obligatorio o complementario, o en día festivo. Asimismo, cuando el trabajador realice trabajos adicionales que le impidan tomar el descanso diario, tendrá derecho a un descanso compensatorio retribuido equivalente a las horas de descanso faltadas, que deberá

tomar en uno de los tres días hábiles siguientes. Además, cuando trabajes en un día de descanso semanal obligatorio, tendrás derecho a un día de descanso compensatorio retribuido, que se disfrutará en uno de los tres días hábiles siguientes. En cuanto al trabajo nocturno, éste se remunera, por regla general, con un aumento del 25% con respecto a la remuneración por un trabajo equivalente realizado durante el día.

## **El empleador, ¿debe proporcionar alojamiento y manutención al trabajador durante su desplazamiento o abonarle alguna compensación económica por esas situaciones?**

**Alemania:** En Alemania, los empleadores deben proporcionar alojamiento que cumpla con estándares específicos cuando asignan a los trabajadores fuera de su lugar de trabajo habitual. Este alojamiento debe incluir al menos un dormitorio e instalaciones sanitarias, que podrán ser compartidas. Debe tener acceso a agua potable, electricidad y eliminación de aguas residuales. El local deberá proteger de las inclemencias del tiempo y disponer de calefacción adecuada, estando disponible la calefacción del 1 de octubre al 30 de abril. Además, el alojamiento debe estar libre de contaminación interior e infestación de bichos, garantizar un espacio adecuado de al menos 8 metros cuadrados por ocupante y mantener la seguridad estructural, incluidas medidas adecuadas de iluminación y seguridad eléctrica. En el siguiente enlace se puede acceder a esos requisitos: [Requisitos de alojamiento en Alemania](#)

En lo que respecta a los trabajadores desplazados en Alemania, las normas relativas a los gastos de alojamiento y viaje se rigen principalmente por la Directiva de la UE sobre el desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE) y sus modificaciones, así como por las leyes laborales nacionales alemanas. Generalmente, la empresa de envío (el empleador) es responsable de cubrir los gastos de alojamiento y viaje de los trabajadores desplazados. Incluye los gastos necesarios para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones en el lugar de destino.

Los gastos de alojamiento y alimentación no se pueden deducir del salario mínimo de los trabajadores desplazados. Según el artículo 3, apartado 7, apartado 2, de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE), los empresarios son responsables de cubrir los gastos de alojamiento y restauración.

Por ejemplo, un trabajador agrícola temporal con permiso de residencia y trabajo en Alemania durante la temporada de cosecha de frutas, su derecho a alojamiento, manutención o compensación financiera depende de su contrato de trabajo y de los convenios colectivos aplicables. Si bien la legislación laboral alemana no exige universalmente la provisión de alojamiento, muchos empleadores en el sector agrícola ofrecen alojamiento o subsidios para gastos de manutención a los trabajadores estacionales.

**Dinamarca:** En Dinamarca, los empleadores podrían estar obligados a proporcionar alojamiento a los trabajadores desplazados en circunstancias específicas, en particular cuando está incluido en el contrato de trabajo o lo exigen convenios

colectivos sectoriales específicos. En caso de duda, le recomendamos que se ponga en contacto con Workplace Denmark ( <https://workplacedenmark.dk/> ) para obtener información específica.

Independientemente de si su alojamiento lo organiza su empleador, el contratista principal o usted mismo, su alojamiento debe ser legal según la legislación danesa. Lea más en: <https://workplacedenmark.dk/health-and-safety/building-and-construction/a-roof-over-your-head>

**España:** El empleador no tiene ninguna obligación hacia su trabajador en cuanto a proporcionarle unas determinadas condiciones de vida en España durante su desplazamiento, excepto la garantía de reembolso o pago de los gastos ocasionados por el transporte, el alojamiento y la manutención originados por ese desplazamiento.

Estos reembolsos no pueden considerarse parte del salario, sino el pago de unos conceptos que deben ser asumidos por el empleador.

En España existe una regulación (el artículo 99.3 del Real Decreto 557/2011) que reconoce a los trabajadores temporeros del campo el derecho a que el empleador ponga a disposición de estos trabajadores un alojamiento adecuado, así como que asuma costes de traslado de ese trabajador:

*Que el empleador ponga a disposición del trabajador un alojamiento adecuado que garantice, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento; y que el empleador organice los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asuma, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar de alojamiento.*

Algunos convenios colectivos establecen la sustitución de este derecho por “Remuneraciones en especie” que compensen la falta de disponibilidad de ese alojamiento con criterios similares al siguiente:

*Cuando una empresa facilite al trabajador manutención, alojamiento u otro servicio y éstos aparezcan en el contrato de trabajo como remuneración en especie, el importe por cada uno de estos conceptos no podrá superar los siguientes valores:*

- Alojamiento: 10 % del salario mensual.
- Manutención y otros servicios: 15 % del salario mensual.

*No podrá deducirse cantidad alguna por estos conceptos en las gratificaciones extraordinarias, ni durante los periodos de incapacidad temporal.*

Para conocer con más detalle este tema, debería de comprobar si tiene reconocido este derecho en su zona geográfica, accediendo en el siguiente enlace al convenio colectivo que le es de aplicación:

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/buscadorCodigosConvenioSector>



**Noruega:** Para trabajos en los que sea necesario pernoctar fuera del domicilio, el empleador cubrirá los gastos de desplazamiento necesarios al inicio y al final del trabajo. Antes de que el empleador envíe al empleado a una asignación fuera de su lugar de origen, deberá acordar arreglos relacionados con la alimentación y el alojamiento. El empleador debe proporcionar comida y alojamiento, pero también puede cubrir los gastos mediante una dieta fija, reembolso de gastos, etc. En cuanto a las condiciones que debe prestar respecto de ese alojamiento, son las siguientes:

- El alojamiento siempre debe estar correctamente diseñado, amueblado y mantenido.
- El nivel del alojamiento tiene que estar acorde con los avances tecnológicos y sociales de la sociedad.
- El alojamiento debe tener:
  - Dormitorios con ventanas que se pueden abrir.
  - Salones con sillones, sofá y normalmente TV o internet. Si el dormitorio es grande, puedes suplir la necesidad de una zona de relax en el dormitorio. Si el dormitorio es pequeño, la normativa exige un salón independiente.
  - Un armario o alacena para guardar la ropa.
  - Acceso a un baño y aseo. Tiene que tener al menos un baño con cerradura y ducha con cerradura por cada 4 o 5 empleados.
  - Cuarto de lavado con lavadora y tendedero.
  - Un comedor con utensilios para cocinar, un comedor, una mesa y sillas
  - Acceso al equipo de limpieza necesario.
  - Cuando los empleadores evalúen si el alojamiento es adecuado, deben considerar la necesidad de limpieza y orden, la posibilidad de privacidad y dignidad dependiendo del número de empleados.
- La normativa destaca, entre otros, los siguientes aspectos: El tamaño y mobiliario de la vivienda ; Seguridad contra incendios. ; Ventilación adecuada
- La casa tiene un tamaño adecuado al número de personas que viven en ella.
- La carcasa no debe presentar moho, podredumbre, daños por agua o problemas similares.
- El nivel de vivienda tiene que estar acorde con los avances tecnológicos y sociales de la sociedad.

Los requisitos de vivienda se vuelven más claros a partir del 1 de junio de 2024.

A partir del 1 de junio de 2024, los requisitos de vivienda proporcionados por los empleadores a los empleados estarán regulados por ley. La normativa aclara los requisitos de acuerdo con las mejores prácticas administrativas de larga data. Esto significa que habrá menos espacio para la interpretación de los requisitos, lo que facilitará su cumplimiento por parte de los empleadores.

Los cambios se aplicarán por supuesto, en particular a los empleados:

- Como norma general, es recomendable disponer de una habitación individual como dormitorio.

- Tiene que tener acceso a una ducha y un WC cerca del dormitorio (al menos una ducha y un WC cada cinco empleados)
- Tiene que tener acceso a un salón muy al lado del dormitorio, con mesas y sillas.
- Internet inalámbrico debe estar disponible.

**Países Bajos:** En general, los empleadores no están obligados a proporcionar determinadas condiciones de vida a los trabajadores en los Países Bajos. Tampoco existe una obligación general de proporcionar alojamiento, pero los convenios colectivos podrían desviarse de esto.

Cuando el empleador decide organizar el alojamiento, algunos convenios colectivos prescriben que el alojamiento debe cumplir ciertos estándares, incluida la certificación SNF para viviendas en general (<https://www.normeringflexwonen.nl/information-for-residents>) y el Agrarisch. Keurmerk Flexwonen (AKF) para alojamiento en el sector agrícola específicamente <https://www.normeringflexwonen.nl/nieuws/akf-en-snf>, para garantizar que la vivienda cumple con los estándares mínimos basados, entre otros, en los convenios colectivos de trabajo aplicables.

A partir del 1 de julio de 2023 entró en vigor la [Ley del Buen Propietario](#). Si se contratan trabajadores migrantes, el contrato de alquiler del alojamiento debe celebrarse por separado del contrato de trabajo y el propietario debe informar al trabajador migrante en el idioma que prefiera. Puede encontrar más información [aquí](#)

Los gastos de alojamiento y alimentación no se pueden deducir del salario mínimo de los trabajadores desplazados. Según el artículo 3, apartado 7, apartado 2, de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE), los empresarios son responsables de cubrir los gastos de alojamiento y restauración.

Los trabajadores desplazados en el sector manufacturero tienen varias opciones de vivienda disponibles. Según la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE), los empresarios deben garantizar que los trabajadores desplazados tengan acceso a un alojamiento adecuado. Este alojamiento debe cumplir con los estándares marcados por las leyes y reglamentos del país anfitrión en materia de salud, seguridad e higiene. Además, los empresarios son responsables de cubrir los gastos de alojamiento de los trabajadores desplazados, tal como se establece en el artículo 3, apartado 7, de la Directiva.

**Polonia:** El empleador proporciona a un empleado desplazado al territorio de la República de Polonia condiciones de alojamiento si se proporcionan a empleados ubicados lejos de su lugar de trabajo normal sobre la base de las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo y otros convenios colectivos basados en la ley, reglamentos y estatutos que especifican los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral. Sin embargo, los gastos de alojamiento corren a cargo del propio empleado.

Además de la remuneración, se paga el reembolso o la compensación de los gastos de viaje, alimentación y alojamiento. Por tanto, el empleador no puede deducirlos de la remuneración pagada al empleado.

**Portugal:** Las empresas prestadoras de servicios de otro Estado que desplazan trabajadores a nuestro país tienen la obligación de proporcionar a estos trabajadores condiciones de alojamiento cuando este alojamiento sea puesto a disposición por el empleador, sobre la base de la igualdad de trato, según lo determine la ley y/o cualquier instrumento normativo colectivo aplicable. de eficacia general. Debe entenderse que, si el alojamiento no es proporcionado por el empleador, el trabajador tendrá derecho – como sucedería si se tratara de un traslado temporal del lugar de trabajo determinado por el empleador en territorio portugués – a que el empleador cubra los gastos resultantes del aumento de los costes incurridos por usted para el alojamiento tras el desplazamiento de ese trabajador a Portugal, a menos que este derecho haya sido eliminado por instrumento de regulación laboral colectiva.

El trabajador desplazado se beneficiará, en todo caso, del régimen que le resulte más favorable en esta materia, contenido en la ley competente para regular el contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa que lo desplaza a Portugal, o contenido en el contrato mismo.

El trabajador contratado por una empresa establecida en Portugal que realiza actividades en el territorio de otro Estado tiene derecho, en términos de alojamiento, a las condiciones de trabajo antes descritas, pudiendo, en cualquier caso, beneficiarse de un régimen más favorable contenido en la ley aplicable del Estado de destino, de la ley elegida por las partes para regular el contrato, o contenida en el propio contrato.

## 4) Seguridad social y asistencia médica

### ¿Dónde debo realizar y cuales son los trámites necesarios para notificar el desplazamiento de un trabajador a la Seguridad Social?

**Alemania:** Los trabajadores desplazados siguen estando cubiertos por el sistema de seguridad social de su país de origen. Los trabajadores pueden ser desplazados en Alemania por hasta 12 meses, con una posible extensión de 6 meses adicionales previa notificación a las autoridades alemanas. Sin embargo, deberán tener un certificado A1 para confirmar esta cobertura sujeto al sistema de seguridad social de su país de origen mientras trabaja temporalmente en otro Estado miembro de la UE. Más información: [Información del certificado A1](#)

Puede encontrar la información sobre la Seguridad Social en Alemania: cotizaciones, derechos, acceso al sistema sanitario alemán, en las siguientes páginas:

- [Seguro social durante su estancia en el extranjero](#)
- [Oficina de Enlace de Seguros de Salud de Alemania - División Internacional \(en alemán\)](#)
- [Deutsche Rentenversicherung](#)
- [Bundesministerium für Arbeit und Soziales \(Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales\)](#)

**Dinamarca:** Como trabajador desplazado a Dinamarca, usted sigue estando cubierto por el seguro médico de su propio país de origen. Para tener acceso a los servicios sanitarios públicos durante su estancia en Dinamarca, necesita una tarjeta sanitaria europea válida y un formulario PD A1 emitido por las autoridades sanitarias de su país de origen. El formulario PD A1 confirma que permanecerá asegurado en su país de origen durante su destino en Dinamarca.

Puede encontrar información en: <https://lifeindenmark.borger.dk/healthcare>

**España:** En materia de Seguridad Social, la empresa que desplaza a un trabajador a otro Estado miembro debe ponerse en contacto con el organismo competente en esta materia en su Estado, el Estado de origen del trabajador; preferentemente antes de iniciarse el desplazamiento.

Este organismo, entregará al trabajador un **certificado A1** en el que se determina la legislación de Seguridad Social que se aplica al trabajador desplazado durante el tiempo que dure su desplazamiento.

La Seguridad Social engloba una modalidad contributiva, de ámbito profesional y financiación según las cotizaciones de los afiliados, y una modalidad no contributiva, de ámbito universal y financiación a cargo de aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado, que consiste en un subsidio o una prestación asistencial por desempleo siempre que reúnan alguna de las condiciones previstas para ciertos colectivos especiales (rentas bajas, cargas familiares, mayores de 55 años, etc.).

El sistema español, garantiza, siempre que se cumplan determinados requisitos, a los ciudadanos españoles y en su caso a los extranjeros residentes en nuestro país, un conjunto de prestaciones económicas o asistenciales para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos como son la enfermedad, la incapacidad temporal o invalidez, la jubilación o la muerte de un familiar.

Se aplican los Reglamentos Comunitarios en materia de Seguridad Social a los nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, que sean trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia y que estén o que hayan estado sujetos a la legislación de uno o de varios de dichos Estados, estudiantes, funcionarios y a los apátridas o refugiados que residan en el territorio de uno de los Estados miembros, así como a sus familiares y supervivientes. En aplicación del Acuerdo entre la Unión Europea y Suiza sobre la libre circulación de personas, se aplica también a los nacionales suizos.

Existe una WEB específica sobre **Seguridad Social** en la que se puede realizar cualquier trámite o gestión: <http://www.seq-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/2519/2523>, disponible en español e inglés. Los trámites se realizan a través del Sistema RED (Remisión Electrónica de Datos), servicio por el que se realizan gestiones e intercambios de información y documentos relativos a cotización, afiliación y remisión de partes de alta y baja de la prestación económica de incapacidad temporal.

Además la Seguridad Social pone a disposición de las empresas el servicio de comunicación relativa a las prestaciones que perciben sus trabajadores a la que puede accederse en el siguiente enlace:

<https://www.seq-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios>

Y, desde aquí, puede acceder a la [Sede Electrónica de la Seguridad Social](#), donde tiene a su disposición una serie de servicios y podrá gestionar solicitudes, escritos y comunicaciones sin necesidad de desplazarse.

### **Noruega:**

**Países Bajos:** Los trabajadores desplazados siguen cubiertos por el sistema de seguridad social del país de origen. Sin embargo, deberán tener un certificado A1 para confirmar esta cobertura.

Si sus empleados no pueden obtener las declaraciones E101/A1, estarán asegurados a la seguridad social en los Países Bajos y usted deberá retener las contribuciones correspondientes de sus salarios. En ese caso, sus empleados también estarán obligados a contratar un seguro médico en los Países Bajos (<https://business.gov.nl/regulation/health-care-insurance/>).

**Polonia:** Salvo determinadas condiciones, una persona sujeta a la legislación de un Estado miembro de envío sigue estando sujeta a la misma legislación durante todo el período de su desplazamiento. Estas condiciones son las siguientes: Su empleador ejerce una actividad normal en el Estado miembro de envío. Las partes mantienen

activo su contrato laboral durante el período de desplazamiento. La duración del desplazamiento es inferior a 24 meses y el único objetivo del desplazamiento no es sustituir a otra persona desplazada.

**Portugal:** Los trabajadores desplazados para trabajar temporalmente en otro Estado miembro de la UE siguen estando sujetos al sistema de seguridad social de su país de origen manteniendo las cotizaciones a la seguridad social y también su derecho a beneficios de Seguro Social. El empleador que desplace a un trabajador deberá solicitar el Certificado A1 que es emitido por el país donde esté registrado el trabajador. En el caso de Portugal, la autoridad competente para emitir este certificado es la Seguridad Social.

<https://eportugal.gov.pt/es/servicos/requerer-o-cartao-europeu-de-seguro-dedoencia-da-seguranca-social>

### **Como trabajador desplazado, ¿tengo derecho a recibir asistencia sanitaria en mi país de acogida? ¿Las condiciones de esa asistencia sanitaria son las mismas que las de los demás trabajadores?**

**Alemania:** Como trabajador desplazado en Alemania, tiene derecho a asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los demás trabajadores. Esto incluye el acceso al sistema público de salud si tiene un seguro médico obligatorio

Los trabajadores desplazados deben tener cobertura de seguro médico de su país de origen, como lo confirma el certificado A1. También deben disponer de una Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) para acceder a los servicios sanitarios necesarios.

En este caso, como trabajador desplazado, puede consultar a un médico en Alemania, debiendo tener cobertura de seguro médico, ya sea a través del sistema de seguro médico legal alemán o de un plan de seguro médico privado que cumpla con los requisitos alemanes.

**Dinamarca:** Para tener acceso a los servicios sanitarios públicos durante su estancia en Dinamarca, necesita una tarjeta sanitaria europea válida y un formulario PD A1 emitido por las autoridades sanitarias de su país de origen.

El cargo por los servicios públicos de salud que recibe un trabajador desplazado en Dinamarca se enviará al seguro médico que emitió su documento de derecho (PD S1 o S072).

**España:** Durante el desplazamiento, el trabajador tiene derecho al seguro médico (recibir atención) en el país de acogida, para lo cual deberá disponer de: La Tarjeta Sanitaria Europea, y el Formulario A1 de la Seguridad Social, acreditativo de estar asegurado en el país de origen. Es importante conocer estos dos documentos:

- El **Formulario A1**, que es el certificado de la legislación aplicable y que sirve para demostrar que se cotiza a la Seguridad Social en otro país de UE



- El **Formulario S1**, que es el certificado que establece el derecho a prestaciones sanitarias si no se vive en el país donde se está asegurado

La red básica del sistema público de salud se organiza mediante consultorios de asistencia primaria llamados centros de salud, centros de asistencia especializada y hospitales. España tiene convenios recíprocos de asistencia sanitaria con todos los países de la Unión Europea. Los ciudadanos de estos países necesitarán solicitar en su país la Tarjeta Sanitaria Europea para poder tener acceso a los servicios médicos públicos en España.

En el sistema de la seguridad social pública si se requiere un tratamiento específico o el médico de familia deriva al paciente al correspondiente especialista. La prestación farmacéutica suministra los medicamentos a los usuarios a un coste menor, con una aportación económica por parte del usuario que varía en función de su situación personal.

Todos los trabajadores, autónomos y por cuenta ajena, deben afiliarse y abonar cotizaciones mensuales a la Seguridad Social. Se puede contratar también un seguro privado mediante una sociedad médica privada. En este caso los gastos de tratamiento no se reembolsan, excepto en algunos casos de urgencia.

La gestión de la sanidad pública está transferida a las Comunidades Autónomas.

**Noruega:** Cuando se trata de trabajadores desplazados a Noruega, no se trata simplemente de comprender las condiciones laborales y las disposiciones sobre salud y seguridad. Las empresas que operan dentro de la UE también deben entender cómo funciona la seguridad social en Noruega, garantizando que los empleados estén cubiertos durante el período de desplazamiento.

El inicio de la cobertura general del país de origen. Generalmente, cuando se envían trabajadores a Noruega desde otro país del EEE, estos trabajadores seguirán estando cubiertos por el sistema de seguridad social de su país de origen. Este acuerdo, que normalmente se aplica a desplazamientos de hasta 24 meses, ayuda a evitar que los trabajadores pierdan los beneficios acumulados en su país de origen.

Solicitud de un Certificado de Cobertura: Para verificar que los trabajadores desplazados permanecen bajo el plan de seguridad social de su país de origen mientras se encuentran en Noruega, el empleador debe solicitar un Certificado de Cobertura (Certificado A 1) de la autoridad de seguridad social de su país de origen. Este certificado confirma que el trabajador desplazado está cubierto por el sistema de seguridad social de su país de origen mientras trabaja en Noruega.

Registro potencial en el sistema noruego: Sin embargo, si la duración del desplazamiento excede el período estándar, o si se cumplen ciertas condiciones, es posible que los trabajadores desplazados deban estar inscritos en el sistema de seguridad social noruego. Esto significaría que las contribuciones a la seguridad social se realizarían en Noruega, proporcionando a los trabajadores cobertura para diversas prestaciones sociales noruegas.

Además, existen licencias para citas médicas, dentales, de fisioterapia y quiropráctica en el sector manufacturero, que cubren las citas de exploración, tratamiento y seguimiento con dentista, médico, fisioterapeuta y quiropráctico cuando dichos tratamientos estén cubiertos por el seguro médico. Esto se aplica a los casos en los que no es posible concertar una cita fuera del horario laboral. En algunos casos, es posible que el empleado tenga que viajar largas distancias, lo que no está incluido en las disposiciones para las licencias de bienestar cortas. Normalmente, en estos últimos casos el empleado estaría de baja por enfermedad.

**Países Bajos:** Los trabajadores desplazados deben tener cobertura de seguro médico del país de origen, como lo confirma el certificado A1. También deberían tener una Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) para acceder a los servicios sanitarios necesarios.

Para más información sobre la Tarjeta Sanitaria Europea:  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=559>.

**Polonia:** Se requiere un comprobante de seguro médico para toda la estancia prevista en Polonia, incluido el viaje. Esto significa que deberá contratar un seguro médico de viaje antes de su llegada a Polonia. La información sobre las compañías de seguros de viaje está disponible en los consulados polacos al solicitar el visado antes de la llegada. El seguro médico de viaje no es necesario si tiene el seguro cubierto por su empleador.

Todas las personas cubiertas por un seguro médico tienen derecho a recibir prestaciones sanitarias gratuitas en Polonia. Tienen derecho a estos beneficios todas las personas que residen temporalmente en Polonia, los residentes de los países de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo. Sólo necesitan tener un seguro médico en su país y tener los documentos correspondientes.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1124&intPagId=4720&langId=en>

Los trabajadores desplazados tienen derecho a la asistencia sanitaria pública si están empleados legalmente y pagan cotizaciones al seguro médico. Muchas empresas también ofrecen seguros médicos adicionales que permiten el acceso a instalaciones médicas privadas.

Por su parte, las personas migrantes, tienen derecho a los servicios de atención de salud financiados por el Fondo Nacional de Salud si concurren las siguientes circunstancias:

- está cubierto por el seguro médico polaco obligatorio o voluntario y:
  - tiene la ciudadanía de un Estado miembro de la Unión Europea (UE) o de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y vive en uno de estos Estados miembros,
  - no tiene la ciudadanía de un Estado miembro de la UE o de la AELC y reside en Polonia sobre la base de:
    - visas de trabajo,
    - permisos de residencia temporal (aparte del permiso previsto en el artículo 181, apartado 1, de la Ley de extranjería),
    - permisos de residencia permanente,

- permiso de residencia para un residente de larga duración en la UE,
- permiso de residencia por razones humanitarias,
- consentimiento para la estancia tolerada,
- tiene estatus de refugiado o protección subsidiaria en Polonia o se beneficia de protección temporal en su territorio,

Puede consultarse más información en: <https://www.zus.pl/pracujacy/ubezpieczenie-zdrowotne-w-polsce/zasady-podlegania-ubezpieczeniu-zdrowotnemu/ubezpieczenie-obowiazkowe>

**Portugal:** Si necesita asistencia médica en el país de acogida, el trabajador desplazado podrá obtenerla del mismo modo que cualquier otro trabajador en ese país. En Portugal - Los trabajadores desplazados también tienen acceso, en Portugal, al Servicio Nacional de Salud, en las mismas condiciones que los ciudadanos nacionales, a través de la Tarjeta Sanitaria Europea o del Certificado Sustitutivo Provisional.

[https://www.sns.gov.pt/wpcontent/uploads/2017/03/CHLeiria\\_CidadaosEstrangeiros](https://www.sns.gov.pt/wpcontent/uploads/2017/03/CHLeiria_CidadaosEstrangeiros)

## 5) Impuestos y tasas

### ¿Cuáles son los impuestos y tasas que tengo que pagar en mi condición de trabajador desplazado?

**Alemania:** Como trabajador desplazado o migrante en Alemania, está sujeto a determinados impuestos y tasas:

1. Impuesto sobre la renta (Einkommensteuer): todos los empleados que trabajan en Alemania, incluidos los trabajadores desplazados, deben pagar el impuesto sobre la renta. Las tasas del impuesto sobre la renta en Alemania son progresivas y oscilan entre el 0% y el 45% según su nivel de ingresos. Su empleador retendrá el impuesto sobre la renta de su salario y lo remitirá a las autoridades fiscales en su nombre.
2. Recargo de solidaridad (Solidaritatzuschlag): Se trata de un recargo adicional al impuesto sobre la renta que asciende al 5,5%. Su objetivo es apoyar el desarrollo económico de la antigua Alemania Oriental.
3. Impuesto eclesiástico (Kirchensteuer): si es miembro de una iglesia registrada, es posible que deba pagar el impuesto eclesiástico. La tasa es del 8% o 9% de su impuesto sobre la renta, dependiendo del estado federal.
4. Contribuciones a la seguridad social (Sozialversicherungsbeiträge): incluyen contribuciones al seguro médico, al seguro de cuidados a largo plazo, al seguro de pensiones y al seguro de desempleo. Por lo general, las contribuciones se comparten entre usted y su empleador. Para los trabajadores de la UE con un certificado A1, las cotizaciones a la seguridad social pueden seguir pagándose en su país de origen.

Los procedimientos para el pago de impuestos y tasas son:

1. Registro (Anmeldung): A su llegada a Alemania, debe registrar su residencia en la oficina de registro local (Einwohnermeldeamt o Bürgeramt). Recibirá un certificado de registro (Anmeldebescheinigung), necesario a efectos fiscales y de seguridad social.
2. Número de identificación fiscal (Steueridentifikationsnummer): Después del registro, recibirá por correo un número de identificación fiscal. Proporcione este número a su empleador para garantizar una retención de impuestos correcta.
3. Declaración del impuesto sobre la renta (Einkommensteuererklärung): Al final del año fiscal, es posible que deba presentar una declaración del impuesto sobre la renta. Esto se puede hacer en línea a través del portal ELSTER (ELSTER), que es el portal oficial de la administración tributaria alemana. Dependiendo de su situación, es posible que tenga derecho a deducciones o reembolsos de impuestos.

**Dinamarca:** Si permanece en Dinamarca durante más de 6 meses, deberá pagar impuestos en Dinamarca desde el primer día. Consulte más información en: <https://workplacedenmark.dk/taxes-and-vat/tax-regulations-for-posted-workers/>

**España:** Una de las cuestiones más importantes a solucionar tras su llegada al país es darse de alta en la Agencia Estatal de Administración Tributaria. Recuerde traer consigo la documentación fiscal necesaria de su país de origen, así como una acreditación de haber tramitado todos los asuntos fiscales pendientes antes de su partida. Al llegar, no olvide que puede necesitar abrir una cuenta bancaria y recuerde que debe reservar dinero suficiente para poder pagar sus impuestos.

Las diferentes Administraciones Públicas españolas se encargan de la recaudación de los ingresos tributarios. Los impuestos son los tributos más importantes y se pagan obligatoriamente sin contraprestación individualizada. Dentro de los impuestos, encontramos los impuestos directos: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF); Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR); Impuesto sobre el Patrimonio; Impuesto sobre Sociedades e Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, que gravan la capacidad económica, es decir la riqueza, e indirectos: Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) e Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITP y AJD), que gravan la utilización de esa riqueza, que todo el mundo tiene que pagar por igual cuando hace una misma compra, se gane o se tenga más o menos dinero.

El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) es uno de los más importantes en España. Grava progresivamente (a más ingresos, más impuestos), las rentas anuales de personas físicas con residencia habitual en territorio español. Los trabajadores extranjeros desplazados en España y que como tal adquieran su residencia fiscal en España, podrán optar por tributar por el Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR), manteniendo la condición de contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, durante el período impositivo en que se efectúe el cambio de residencia y durante los cinco períodos impositivos siguientes, cumpliendo unos requisitos.

El Impuesto de Valor Añadido (IVA), es el impuesto indirecto más importante. Se aplica sobre el consumo de bienes y prestaciones de servicios realizadas por empresarios y profesionales. Este impuesto tiene un tipo de gravamen diferente según el producto. En las Islas Canarias se aplica, en su lugar, el Impuesto General Indirecto Canario (IGIC) y en Ceuta y Melilla, el Impuesto sobre la Producción, los Servicios y las Importaciones en Ceuta y Melilla (IPSI).

Al margen de estos impuestos de carácter estatal, también existen otros impuestos indirectos que son locales y autonómicos. Estos son algunos de ellos:  
Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI), que hay que pagar por el simple hecho de ser propietario de una vivienda.

Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (ITVM) o Impuesto de Circulación, que se paga por el simple hecho de tener un vehículo (coche, moto, caravana...) que pueda circular por España.

Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE), que se paga para poder ejercer una actividad económica, es decir, por tener una empresa.

España dispone de una WEB específica sobre **Fiscalidad y Tributos**, en el organismo de la Agencia Española de Administración Tributaria, donde se pueden realizar todas las gestiones relacionadas con este tema disponible en español, e inglés y a la que puede acceder en la siguiente dirección WEB:

<https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/ Segmentos /Ciudadanos/No Residentes viajeros y trabajadores desplazados/Trabajadores extranjeros desplazados en Espana/Trabajadores extranjeros desplazados en Espana.shtml>

**Noruega:** El trabajador desplazado a Noruega debe realizar una declaración de impuestos, que es una descripción general de los ingresos y activos presentados por una persona física o jurídica sujeta a impuestos. Este resumen se presenta anualmente a la Administración Tributaria de Noruega (autoridades fiscales) y sirve como base para calcular el impuesto adeudado. Este proceso juega un papel clave para garantizar la exactitud de los pagos de impuestos. Incluso si el empleado no está sujeto a impuestos en Noruega, debe declararlo. Por lo tanto, debes presentar una declaración de impuestos, incluso si el monto es cero.

**Países Bajos:** Como trabajador desplazado, para que su empleador pueda pagar el impuesto sobre la nómina, necesitará un número de atención al ciudadano (BSN). Este número debe recogerlo personalmente, previa cita de la Administración Tributaria. (<https://business.gov.nl/regulation/citizen-service-number/>)

Por su parte, el empleador está obligado a pagar el impuesto sobre la nómina en los Países Bajos por los trabajadores desplazados. A veces el empresario también paga el IVA. Para ello, usted, como empleador, debe registrarse en la Oficina Internacional de la Administración Tributaria Holandesa. Para poder pagar el impuesto sobre la nómina, necesitará [el número de servicio al ciudadano](#) (BSN) de cada empleado. Deben recoger este número personalmente – con cita previa – en la Administración Tributaria (<https://business.gov.nl/regulation/citizen-service-number/>).

**Polonia:** Los trabajadores desplazados están obligados a pagar impuestos en Polonia si su estancia supera los 183 días al año. Los empleadores generalmente lo ayudarán a comprender las normas fiscales locales y pueden ofrecerle asesoramiento fiscal.

**Portugal:**

## ¿Existe alguna normativa específica sobre el pago de impuestos y cotizaciones en mi condición de trabajador desplazado?

**Alemania:** Consideraciones especiales para trabajadores desplazados

1. Certificado A1: asegúrese de tener un certificado A1 si trabaja desde un país de la UE. Este documento confirma que usted sigue estando sujeto al sistema de seguridad social de su país de origen. Más información: [Información del certificado A 1](#)



2. Acuerdos de Doble Imposición (DTA): Alemania tiene DTA con muchos países para evitar la doble imposición. Estos acuerdos determinan qué país tiene derecho a gravar sus ingresos. Consulte el acuerdo específico entre Alemania y su país de origen para comprender sus obligaciones fiscales.

**Dinamarca:** Se pagan los mismos impuestos que un ciudadano danés. Lea sobre el sistema tributario danés en: <https://lifeindenmark.borger.dk/money-and-tax/the-danish-tax-system/a-general-introduction-to-the-danish-tax-system> y <https://skat.dk/en-us/individuals/taxation-in-denmark>.

**España:** En España existen una serie de peculiaridades que pueden afectar a los trabajadores desplazados y que resumimos a continuación:

Se entiende que el contribuyente tiene su residencia habitual en territorio español:

- a) Cuando permanece más de 183 días, durante el año natural, en territorio español. Para determinar este período de permanencia se computan las ausencias esporádicas, salvo que el contribuyente acredite su residencia fiscal en otro país.
- b) Cuando radique en España el núcleo principal o la base de sus actividades o intereses económicos de forma directa o indirecta.
- c) Se presume, salvo prueba en contrario, que el contribuyente tiene su residencia habitual en territorio español, cuando conforme a los criterios anteriores, residan habitualmente en España su cónyuge no separado legalmente y los hijos menores de edad que dependan de él.

Los trabajadores extranjeros desplazados en España y que como tal adquieran su residencia fiscal en España, podrán optar por tributar por el Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR), manteniendo la condición de contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, durante el período impositivo en que se efectúe el cambio de residencia y durante los cinco períodos impositivos siguientes, cumpliendo unos requisitos.

Para evitar la doble imposición y promover las inversiones exteriores (extranjeras en España o de capital español en el exterior) existen los Convenios de doble imposición (CDI).

La Agencia Española de Administración Tributaria (AEAT) dispone de la siguiente WEB donde se pueden realizar todas las gestiones relacionadas con este tema disponible en español, e inglés y a la que puede acceder en el siguiente enlace:

<https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/ Segmentos /Ciudadanos/No Residentes viajeros y trabajadores desplazados/Trabajadores extranjeros desplazados en Espana/Trabajadores extranjeros desplazados en Espana.shtml>

**Noruega:** Todas las personas que trabajan en Noruega deben tener una tarjeta fiscal (skattekort) que informa a su empleador sobre cuántos impuestos debe deducir de su salario.

Puede elegir uno de los dos regímenes fiscales: Impuesto simplificado o Impuestos estándar

- a) **Impuesto simplificado:** La mayoría de los nuevos trabajadores extranjeros en Noruega quedan automáticamente inscritos en el régimen fiscal simplificado (kildeskatt på lønn) cuando solicitan una tarjeta fiscal (disponible sólo en noruego e inglés en skatteetaten.no). El régimen fiscal simplificado significa que usted paga un porcentaje fijo de impuestos, que su empleador deduce de su salario. Cuando recibe su cheque de pago, el impuesto ya está pagado. Puede optar por no participar en el impuesto simplificado y elegir la tributación estándar si es más beneficioso para usted.
- b) **Impuestos estándar:** Si está sujeto a impuestos estándar, la tasa impositiva depende de sus ingresos del año. En marzo o abril del año siguiente recibirá una declaración de impuestos (skattemelding) con información sobre sus ingresos. Debe verificar la declaración de impuestos y realizar los cambios necesarios si la información es incorrecta.

Posteriormente, recibirá un aviso de evaluación de impuestos (skatteoppgjør), que le informará si ha pagado impuestos de más o de menos. Si ha pagado de menos, deberá pagar el impuesto pendiente. Si ha pagado de más, recibirá un reembolso.

**Países Bajos:**

**Polonia:**

**Portugal:**

## 6) Trabajadores desplazados a través de una Agencia de Trabajo Temporal: Regulación nacional y situaciones específicas.

**Alemania:** La actividad de una Agencia Europea de Empleo Temporal (ETT) no alemana en Alemania está regulada por la Ley alemana de Empleo Temporal ([Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG](#)). La Ley alemana de empleo temporal garantiza que sus trabajadores desplazados estén sujetos a las mismas condiciones laborales que los empleados locales en Alemania. Esto incluye el cumplimiento de las leyes de salario mínimo, horarios de trabajo, normas de salud y seguridad y otras condiciones laborales.

Las condiciones laborales de las empresas de trabajo temporal en Alemania están reguladas principalmente por lo siguiente:

- Ley de empleo temporal ([Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG](#)): Esta ley regula los derechos y obligaciones de las empresas de empleo temporal y sus trabajadores: [Arbeitnehmerüberlassungsgesetz \(AÜG\)](#)
- Ley de trabajadores desplazados ([Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG](#)): Esta ley garantiza que los trabajadores desplazados tengan las mismas condiciones laborales que los trabajadores locales. [Arbeitnehmer-Entsendegesetz \(AEntG\)](#)
- Ley de Salario Mínimo ([Mindestlohnsgesetz, MiLoG](#)): Establece los requisitos de salario mínimo para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales y desplazados. [Mindestlohnsgesetz \(MiLoG\)](#)

Trabajar a través de una agencia de empleo temporal en Alemania a menudo implica horarios de trabajo variables según las demandas del cliente. Si bien es posible que tengas períodos de trabajo a tiempo completo o parcial, también puede haber intervalos entre las asignaciones. La ley alemana garantiza que los trabajadores temporales reciban un trato justo, incluido un salario garantizado entre asignaciones, aunque potencialmente a una tarifa reducida, y condiciones laborales iguales después de un cierto período. Regulaciones como la Ley de Empleo Temporal (AÜG) regulan estas prácticas para garantizar el cumplimiento del salario mínimo y otras normas laborales.

Cuando se trabaja con trabajadores desplazados en el sector agrícola de Alemania, existen diferencias entre ser empleado a través de una agencia de empleo temporal y directamente por una empresa agrícola de otro Estado miembro de la UE. En una agencia de empleo temporal, usted es empleado de la agencia, que le asigna diversos trabajos agrícolas, garantizando el cumplimiento de las leyes laborales alemanas, como la Ley de empleo temporal y la Ley de trabajadores desplazados. Por el contrario, trabajar directamente para una empresa agrícola significa que usted está enviado a Alemania según la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, y la empresa debe cumplir con las regulaciones alemanas en materia de salarios, condiciones laborales y seguridad. Ambas vías brindan oportunidades: las agencias de empleo temporal ofrecen flexibilidad en las asignaciones y las empresas agrícolas garantizan un empleo constante según las regulaciones de la UE.

**Dinamarca:** Los derechos legales de los trabajadores cedidos por una agencia de trabajo temporal están cubiertos por la [Ley sobre los derechos legales de los trabajadores cedidos por una agencia de trabajo temporal](#). Encuentre información breve en: <https://workplacedenmark.dk/regulations-on-posting/posted-temp-agency-workers>

**España:** La actividad de las ETT (Empresas/Agencias de Trabajo Temporal que es “aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”) de la Unión Europea, se regula en la Ley 14/1994 de 1 de Junio, en la que se establecen: Los requisitos de la actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo (art. 22); y las disposiciones aplicables a las empresas usuarias (art. 23). [En reciprocidad, el artículo 26 recoge las “disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas”].

Respecto a la comunicación de desplazamiento de un trabajador por una ETT, se deberá incluir:

- Acreditación de que la ETT reúne los requisitos, exigidos por la legislación de su Estado de establecimiento, para actuar como empresa de trabajo temporal.
- Precisión de las necesidades temporales de la empresa usuaria y justificación del contrato de puesta a disposición que se celebre.
- La autoridad laboral pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria las comunicaciones de desplazamiento recibidas.

De entre las distintas modalidades contractuales con las que un trabajador desplazado puede venir a España, el artículo 2.2 de la Ley 45/1999 regula los casos en los que esta prestación de servicios se hace a través de la puesta a disposición de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) del país de origen del trabajador; estableciendo en su artículo 3.2 que la ETT garantizará a sus trabajadores desplazados las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española.

## **Noruega:**

**Países Bajos:** La actividad de las empresas de empleo temporal está regulada por la Ley WAADI (en holandés: *Wet Allocatie arbeidskrachten door intermediairs*). Esta ley regula, entre otras cosas, que las empresas de trabajo temporal que ofrecen personal como intermediario remunerado registren esta actividad empresarial en la Cámara de Comercio Holandesa (KvK), basándose en la Ley WAADI (en holandés: *Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs*). Esto se llama registro Waadi. Puede consultar con KVK si necesita registrarse.

Si utiliza los servicios de un intermediario para contratar personal temporal, está obligado legalmente a comprobar si su inscripción en el Registro Mercantil es correcta realizando la [verificación KVK Waadi](#) (en holandés). Si la empresa no está registrada correctamente, no se le permite contratar personal a través de ella.

Para los trabajadores de agencias temporales existen dos convenios colectivos, el [ABU CAO](#) y el [NBBU CAO](#). Estos sólo se aplican a las empresas de trabajo temporal unidas en las organizaciones de empleadores NBBU y ABU. En los Países Bajos existen actualmente [19.800 empresas de trabajo temporal](#), de las cuales sólo 1.500 están organizadas en NBBU y ABU. Para los miembros, consulte el sitio web de [NBBU](#) o [ABU](#).

Existe una diferencia en los derechos aplicables a los empleados. Para trabajadores desplazados que realizan trabajos estacionales en [horticultura de invernadero](#), [cultivos abiertos](#) o [cría de animales orientada a la producción](#), existen convenios colectivos aplicables. Durante los primeros 12 meses del desplazamiento, los trabajadores desplazados tienen derecho a los derechos básicos, que se ampliarán después de 12 meses (con posible extensión a 18 meses). Para los trabajadores de agencias de trabajo temporal desplazados a los Países Bajos se aplican condiciones de empleo adicionales desde el primer día, y existen obligaciones adicionales para sus empleados. Esto se debe a que para este grupo de trabajadores, además de la WagwEU, la [Ley de colocación de personal por intermediarios \(Waadi\)](#) también se aplica a los trabajadores desplazados a través de agencias de trabajo temporal. El Waadi se aplica cuando una empresa pone a disposición trabajadores en los Países Bajos para trabajar bajo la supervisión y gestión del destinatario del servicio holandés. Estos trabajadores tienen derecho a algunas de las condiciones de empleo aplicables a trabajadores similares del destinatario del servicio. El empleador en el extranjero del trabajador de agencia temporal desplazado sigue siendo responsable de que el trabajador de agencia temporal desplazado reciba los términos y condiciones de empleo correctos, incluso si el destinatario del servicio envía al trabajador a un tercero.

El destinatario del servicio está obligado a informar al empresario en el extranjero antes de enviar al trabajador de agencia de trabajo temporal desplazado. Según el Waadi, también se aplican varias obligaciones adicionales. Por ejemplo, la agencia de empleo temporal extranjera u otra empresa que proporcione trabajadores a los Países Bajos debe registrarse en el [Registro Comercial holandés](#).

Todas estas situaciones dependen de las condiciones de tu contrato. Durante las primeras 26 semanas de su contrato, está permitido incluso tener un contrato de cero horas, lo que significa que solo se le ofrecerá trabajo una vez y solo recibirá el pago en ese momento. Es posible tener un contrato mínimo-máximo, lo que significa que trabajas un número mínimo y un número máximo de horas. Además, es posible que tenga un contrato que indique la cantidad de horas que trabaja semanalmente. También es posible hacer horas extras. El trabajo a tiempo completo en los Países Bajos es cuando se trabaja más de 34 horas, lo más común es trabajar 34, 36 o 40 horas a tiempo completo, dependiendo del sector en el que se trabaje.

**Polonia:** Los empresarios extranjeros que deseen prestar servicios de agencias de empleo temporal en Polonia deben tener las autorizaciones adecuadas y realizar esta actividad en su país; en concreto: países de la unión europea; Noruega, Islandia y Liechtenstein, es decir, países del Espacio Económico Europeo que no pertenecen a la Unión Europea; y otros países que han firmado acuerdos apropiados con la Unión Europea y sus estados miembros.

<https://www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/102>

Las condiciones de trabajo en las agencias de empleo temporal de Polonia se establecen sobre la base de la Ley sobre trabajadores temporales y condiciones generales de los empleados en Polonia.

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20031661608/U/D20031608Lj.pdf>

Pueden existir diferencias entre trabajar para una agencia de trabajo temporal y otro tipo de trabajo. Un empleado temporal es empleado de una agencia de empleo temporal y realiza tareas para el empleador usuario. La forma más común de empleo es un contrato de trabajo de duración determinada. En casos especiales, si el trabajo temporal no tiene las características de una relación laboral, se celebran contratos de derecho civil. Un contrato de trabajo con un empleado temporal se concluye por escrito. Si el contrato no se ha celebrado por escrito, la agencia de trabajo temporal debe confirmar por escrito los términos del contrato de trabajo celebrado al empleado temporal, a más tardar el segundo día de realización del trabajo temporal.

El contrato de trabajo celebrado entre la agencia de empleo temporal y el empleado temporal debería establecer:

- determinar las partes del contrato
- y fecha de celebración del contrato,
- indicar el empleador del usuario
- y el período de trabajo temporal acordado para él
- y las condiciones de empleo del trabajador temporal durante el período de trabajo para el empresario usuario, en particular:
  - el tipo de trabajo que se confiará al empleado temporal,
  - tiempo de trabajo de un empleado temporal,
  - lugar de trabajo temporal,
  - remuneración del trabajo y la fecha y forma de pago de esta remuneración por parte de la agencia de trabajo temporal.

La duración máxima del trabajo temporal para un empleador usuario no podrá exceder un total de 18 meses en un período de 36 meses consecutivos.

A un empleado temporal no se le puede confiar la realización de trabajos:

- particularmente peligroso en el sentido de las normas dictadas de conformidad con el art. 23715 del Código del Trabajo;
- en un lugar de trabajo donde hay un empleado que participa en una huelga;
- del mismo tipo que el trabajo realizado por el empleado con quien se terminó la relación laboral por razones no imputables a los empleados durante los últimos 3 meses anteriores a la fecha prevista de inicio del trabajo temporal por parte del empleado temporal, si dicho trabajo fuera a ser realizado en cualquier unidad organizativa del empleador usuario ubicada en la comuna en la que se encuentra o estaba ubicada la unidad organizativa en la que trabajaba el empleado despedido;



- exigir que un guardia de seguridad esté armado con un arma de fuego de combate o con artículos destinados a incapacitar a personas mediante el uso de electricidad, cuya posesión requiere un permiso.

El trabajador temporal tiene derecho a dos días de permiso por cada mes de estar a disposición de un empresario usuario o de más de un empresario usuario. Se le conceden permisos los días que para él serían laborables.

El trabajo estacional es una forma de empleo temporal relacionado con temporadas y sectores específicos, por ejemplo, la agricultura o el turismo. De acuerdo con la Directiva 2014/36/UE, pueden realizarlo en la Unión Europea tanto por ciudadanos de la UE como por ciudadanos de fuera de la UE. Las normas para emplear a personas que son ciudadanos de la UE en trabajos estacionales están reguladas por las leyes de cada Estado miembro. En el Código Laboral polaco no existe una definición de empleado estacional. Sin embargo, basándose en la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de abril de 1986 (número de referencia III URN 20/86), se considera trabajador temporero aquel que trabaja durante una determinada parte del año, con motivo de una determinada temporada y las condiciones climáticas.

Existen varios tipos de contratos posibles en el trabajo estacional:

- Contrato de duración determinada: un rasgo característico de un contrato de duración determinada es la determinación del período durante el cual dura el trabajo: cuándo comienza y cuándo finaliza. También podrán celebrar dicho contrato los menores de edad, es decir, aquellos que no sean adultos pero tengan más de 15 años.
- Contrato de derecho civil - Los contratos de derecho civil incluyen: contrato de comisión y contrato de obra específica. Esta forma de cooperación se ve respaldada por la facilidad con la que se puede poner fin a la cooperación entre las partes del contrato. Los contratos de derecho civil no están sujetos a las disposiciones del Código del Trabajo. En los contratos de obra específica lo más importante es conseguir el resultado especificado en el contrato. Sin embargo, en los contratos de mandato el objetivo es realizar el trabajo con cuidado, aquí no es importante lograr un resultado específico.
- Contrato de derecho civil - Acuerdo de asistencia a la cosecha - Se celebra entre el agricultor propietario de la finca y la persona que ayuda en la cosecha. Las actividades que cubre deben estar directamente relacionadas con la recolección de frutas y hortalizas o su posterior clasificación y preparación para la venta. Este acuerdo no puede celebrarse por un período superior a 90 días durante un año calendario. Este contrato está sujeto a primas de seguro de accidentes y de salud.

**Portugal:** Una empresa de empleo temporal debe garantizar que los trabajadores temporales desplazados estén sujetos al menos a las condiciones básicas de empleo que se aplicarían a esos trabajadores si fueran contratados por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. incluidos todos los convenios colectivos aplicables a nivel de la empresa.

La empresa que utilice trabajo temporal deberá informar a la empresa de trabajo temporal sobre las condiciones laborales y retributivas aplicables.

Los trabajadores desplazados a territorio portugués por empresas de trabajo temporal de otro Estado tienen derecho a todas las condiciones laborales aplicables a los trabajadores temporales trasladados por empresas de trabajo temporal establecidas en Portugal a empresas usuarias de nuestro país. El trabajador temporal desplazado a Portugal en el ámbito de su destino a la empresa usuaria portuguesa se beneficiará así de todas las condiciones de trabajo establecidas por la ley o los instrumentos normativos colectivos de eficacia general aplicables en Portugal a las que está sujeta la empresa usuaria, de manera similar a lo que sucedería si la empresa de trabajo temporal que destina al trabajador a la empresa usuaria fuera una empresa de trabajo temporal portuguesa.

La aplicabilidad de todas las condiciones de trabajo abarcará, por tanto, todos los preceptos que en el Código del Trabajo condicionan, o limitan, la utilización por las empresas usuarias de trabajadores temporales, así como todos los demás preceptos que regulan el contrato de utilización de trabajo temporal y que, en de alguna manera, constituyen una expresión, en Portugal, del principio constitucional de seguridad en el empleo, además de las disposiciones que, en el Código del Trabajo, configuran el régimen de provisión de trabajo temporal a los trabajadores.

En cuanto a los convenios colectivos celebrados en Portugal, pueden consultarse en el Boletín de Trabajo y Empleo: <https://bte.gep.msess.gov.pt/>