

# Trabajadores desplazados en el **sector de la construcción**

Conozca sus derechos  
y obligaciones



- ¿Trabaja temporalmente en un Estado miembro de la UE distinto de aquel en el que fue contratado?
- ¿Le ha destinado su empleador a otro Estado miembro durante un periodo limitado?
- Una vez finalizada su tarea, ¿tiene previsto regresar al Estado miembro en el que está establecido su empleador?

Si ha respondido **afirmativamente** a estas preguntas, es probable que sea un **trabajador desplazado**.

Si es usted un **trabajador desplazado**, tiene derechos específicos.

Las siguientes condiciones de trabajo y empleo del Estado miembro de acogida se aplican a los trabajadores desplazados:

- la remuneración, incluido el incremento por horas extraordinarias;
- la duración máxima de la jornada laboral y los periodos mínimos de descanso;
- la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
- la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
- las condiciones de contratación (por ejemplo, la contratación temporal de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal);
- las condiciones aplicadas a las mujeres embarazadas, las mujeres que han dado a luz recientemente, los niños y los jóvenes (menores de 18 años);
- la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras normas que previenen la discriminación;
- las condiciones de alojamiento, si este lo proporciona su empleador;
- las dietas y el reembolso de los gastos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en el Estado miembro de acogida. Esto se aplica si se le exige viajar durante la misión o desplazarse entre su domicilio y su lugar de trabajo habitual en el Estado miembro de acogida y si este es el tratamiento que se otorga habitualmente a los trabajadores en su Estado miembro de acogida.

Las condiciones de su Estado miembro de acogida solo se aplican si son más ventajosas que las de su Estado miembro de origen.

## Como trabajador desplazado, esto es lo que **DEBE HACER:**

- Obtenga su «documento portátil A1» (DP A1): su empleador debe solicitar el DP A1 en su nombre al organismo de seguridad social del Estado miembro de origen. El DP A1 acredita que usted sigue cubierto por el régimen de seguridad social de su Estado miembro de origen.
- Si el desplazamiento dura más de tres meses, debe registrar su residencia ante las autoridades del Estado miembro de acogida. El tiempo invertido en el desplazamiento no contará para la adquisición del derecho de residencia permanente. Pueden aplicarse normas diferentes a los nacionales de terceros países.
- Infórmese sobre los convenios colectivos: dependiendo de su Estado miembro de acogida y del Estado miembro de su empleador, podrá disfrutar de los derechos conferidos por los convenios colectivos.

## Como trabajador desplazado, esto es lo que **NO DEBE HACER:**

- Si es ciudadano de la UE, del Espacio Económico Europeo (de Islandia, Liechtenstein y Noruega) o de Suiza, no necesita un permiso de trabajo.
- No es necesario que se reconozcan sus cualificaciones profesionales. No obstante, puede que tenga que realizar una declaración por escrito en relación con algunas competencias profesionales, por ejemplo, para manejar grúas, elevadores especiales o máquinas perforadoras.
- No es necesario que se registre ante los organismos de la seguridad social del Estado miembro de acogida. Sigue estando asegurado en su Estado miembro de origen. Durante su desplazamiento, no acumula ningún derecho adicional en materia de seguridad social, como los derechos de pensión o el derecho a las prestaciones de desempleo en su Estado miembro de acogida.

Si es usted nacional de un tercer país, antes de ser desplazado, necesita un permiso de trabajo para el Estado miembro en el que esté establecido su empleador. De este modo, se le aplican las mismas condiciones que a los demás trabajadores desplazados que son ciudadanos de la UE.

## ¿Qué debe hacer **si surge algún problema?**

En caso de que no perciba su salario o perciba un salario inferior al pactado, puede:

- Tratar de resolver el asunto, tanto con su empleador en su Estado miembro de origen como con el contratista en su Estado miembro de acogida, ya que ambos pueden ser considerados responsables del cumplimiento de estas obligaciones.
- Ponerse en contacto con la inspección de trabajo de su Estado miembro de acogida o de origen y presentar una reclamación o interponer una demanda judicial. Esto se puede hacer incluso una vez finalizado su desplazamiento y desde su Estado miembro de origen.

**Para obtener más información, visite la página web de Your Europe (Tu Europa) y, para obtener ayuda, consulte la lista de administraciones nacionales disponible en ella.**

<https://europa.eu/youreurope>



### **Estado miembro de acogida:**

El país en el que está trabajando.

Es distinto del:

### **Estado miembro de origen:**

El país en el que trabaja normalmente y en el que está establecido su empleador.



### **Desplazamiento de larga duración:**

Si está desplazado durante más de doce meses, se aplican casi todas las condiciones de trabajo y empleo

del Estado miembro de acogida. No obstante, su empleador puede emitir una notificación para ampliar la duración de su desplazamiento ordinario de doce a dieciocho meses, manteniendo las mismas condiciones de trabajo y empleo. Esta prórroga queda a discreción de las autoridades competentes.

### **Salud y seguridad en el trabajo:**

Debe recibir formación e información sobre los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo en una lengua que comprenda. También debe de ser provisto de los equipos de protección individual adecuados, etc.

Para obtener más información,  
visite el sitio web de la  
EU-OSHA





AUTORIDAD LABORAL EUROPEA

Autoridad Laboral Europea

Landererova 12,  
811 09 Bratislava  
Eslovaquia



info@**ela**.europa.eu



www.**ela**.europa.eu



https://www.facebook.com/  
**europeanlabourauthority**



@**EU\_ELA**



https://www.linkedin.com/company/**european-labour-authority**



EURES



**eures**.ec.europa.eu



facebook.com/**EURESjobs**



@**EURESjob**



youtube.com/user/**EURESjob**



linkedin.com/company/**eures**



instagram.com/**euresjobs**

**ES**

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023

© Autoridad Laboral Europea, 2023

Images: Cover, © Siberian Art/stock.adobe.com; © Boyko.Pictures/stock.adobe.com

Print: ISBN 978-92-9401-094-0 | doi:10.2883/493659 | HP-05-23-046-ES-C

PDF: ISBN 978-92-9401-063-6 | doi:10.2883/55169 | HP-05-23-046-ES-N



Oficina de Publicaciones  
de la Unión Europea