



Trabajadores desplazados

SPAANS / ESPAGNOL

Detachering / Détachement





DETACHERING: WAT ZIJN JE RECHTEN? / DÉTACHEMENT: QUELS SONT VOS DROITS?



¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS?

Gracias a la libre circulación de servicios en Europa, los trabajadores por cuenta ajena o autónomos de los demás países europeos tienen la posibilidad de trabajar en Bélgica como «desplazados» durante un periodo definido o para realizar una prestación concreta.

¿Qué es un trabajador por cuenta ajena desplazado?

Un trabajador por cuenta ajena es aquel que, en virtud de un contrato con un empresario, desempeña una actividad profesional y como contraprestación recibe un salario. Las prestaciones laborales se ejecutan bajo las directrices de la empresa contratante. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena desplazados, una empresa implantada en otro país envía al trabajador a trabajar en Bélgica.

Los trabajadores por cuenta ajena desplazados disfrutan de las condiciones salariales y laborales (jornada laboral, vacaciones, regímenes de seguridad social...) del país donde desempeñan la actividad laboral, salvo cuando estas sean más ventajosas en el país del empresario. El trabajador mantiene su contrato de trabajo con el empresario mientras dure el desplazamiento. Las normas relativas al desplazamiento de trabajadores han sido definidas de forma que el trabajo en el extranjero nunca conlleve un menoscabo de los derechos del trabajador. Por tanto, los trabajadores desplazados disfrutan, como mínimo, de los mismos derechos que en sus países de origen. Si los derechos de los trabajadores por cuenta ajena del país de destino son más amplios (por ejemplo, un salario mínimo más alto), deberán aplicarse también a los trabajadores desplazados. La legislación pretende así evitar la competencia desleal entre los trabajadores autóctonos y los desplazados.



¿Qué es un trabajador autónomo desplazado?



Las personas que ejercen una actividad como autónomos en otro país de la UE pueden trasladarse temporalmente a Bélgica para trabajar en situación de desplazados. El trabajador autónomo no depende de ningún empresario. Es su propio jefe y él mismo decide cuánto trabajo asume o cuánto quiere ganar. Además está sujeto a un régimen fiscal diferente. Durante el periodo de desplazamiento, el autónomo desplazado debe seguir declarando sus actividades en el país en el que esté dado de alta.

VERPLICHTE FORMALITEITEN EN DOCUMENTEN BIJ DETACHERING /
FORMALITÉS ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN CAS DE DÉTACHEMENT



TRÁMITES Y DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA EN LOS DESPLAZAMIENTOS

El desplazamiento de trabajadores implica que los trabajadores por cuenta ajena o autónomos que estén dados de alta en la seguridad social de su país de origen pueden trabajar temporalmente en el extranjero sin tener que cotizar a la seguridad social en dicho país. Estas cotizaciones las paga el empresario en el país donde esté registrado el domicilio social de la empresa. Los autónomos desplazados pagan ellos mismos sus cotizaciones a la seguridad social en el país donde estén dados de alta como tales.

Certificado A1 para trabajadores desplazados



Todo trabajador por ajena o autónomo desplazado a Bélgica debe estar obligatoriamente en posesión de un certificado A1 expedido por una agencia de la seguridad social del país donde esté constituida la empresa para la que trabaja o dado de alta el autónomo. Se trata de un documento europeo que certifica que el trabajador está al corriente en el pago de las cotizaciones a la seguridad social. Por tanto, debe llevarlo consigo en todo momento, al igual que la declaración LIMOSA.



Declaración LIMOSA



La declaración LIMOSA es obligatoria en Bélgica: cualquier actividad realizada por trabajadores extranjeros, ya sea por cuenta propia o ajena, y en la forma que sea, debe declararse ante las autoridades belgas. Cualquier empresa extranjera que envíe a trabajadores desplazados a Bélgica debe presentar la declaración LIMOSA a través de la web: www.limosabe.be, antes de que los trabajadores comiencen a trabajar en Bélgica. El empresario está obligado a entregar un justificante de la declaración LIMOSA al trabajador, quien deberá llevarla consigo en todo momento. Antes de comenzar a trabajar en la empresa de destino belga como trabajador desplazado, usted deberá presentar el justificante de la declaración LIMOSA. Si durante una inspección no presentara dicho justificante, su empresa de destino en Bélgica o su cliente belga deberán notificarlo a las autoridades belgas.



Algunos trabajadores están exentos de la obligación de presentar la declaración LIMOSA: transportistas, artistas del espectáculo, ejecutivos en viaje de negocios...

Tarjeta sanitaria europea

La tarjeta sanitaria europea (TSE) solo puede utilizarse para estancias **temporales en el extranjero**. El motivo de la estancia (vacaciones, estudios, trabajo...) es irrelevante. La tarjeta demuestra que el titular está **al corriente del pago** de la seguridad social. Si recibe atención médica, la TSE le da derecho a que los gastos le sean reintegrados por una mutua extranjera. La tarjeta es **personal** e intransferible y no puede utilizarse cuando el desplazamiento tenga la finalidad de recibir tratamiento médico específico en el extranjero.

¡ Atención ! Además de estos formularios, los trabajadores autónomos desplazados deben estar en posesión de un certificado de inscripción en la Cámara de Comercio, así como de un certificado del Número de Identificación Fiscal europeo a efectos del IVA intracomunitario (NIF-IVA) de su país.



Trabajadores desplazados

Trabajador desplazado	Trabajador autónomo desplazado
Certificado A1 para trabajadores desplazados Justificante de la declaración LIMOSA Carné de identidad o pasaporte Tarjeta sanitaria europea (tarjeta azul)	Certificado A1 para trabajadores desplazados Justificante de la declaración LIMOSA Carné de identidad o pasaporte Tarjeta sanitaria europea (tarjeta azul) Inscripción en la Cámara de Comercio Número de Identificación Fiscal europeo a efectos del IVA intracomunitario (NIF-IVA)



CONTRACT EN VERLONING / CONTRAT ET RÉMUNÉRATION

CONTRATO Y REMUNERACIÓN

Antes de trasladarse a Bélgica, el trabajador debe contar con un contrato de trabajo con la empresa o el empresario que lo envía. Dicho contrato debe cubrir todo el periodo del desplazamiento.

El trabajador desplazado trabajará bajo la autoridad de la empresa por la que está contratado, que acordará los términos del desplazamiento con la empresa de destino.

En Bélgica, el salario se calcula según el número de horas trabajadas, en el caso de los obreros, y según una remuneración diaria fija, en el caso de otros trabajadores. La cuantía exacta del salario viene determinada por el convenio colectivo laboral. Dicho convenio se aplica a todos los que trabajan en un sector determinado o en una empresa determinada. En caso de que no exista un convenio colectivo en el sector o la empresa en la que trabaje, el trabajador deberá percibir al menos el salario mínimo al que cualquier ciudadano belga tiene derecho, igual a una suma bruta de 1.472,40 euros (a partir de 21 años), 1511,48 (21,5 años + 6 meses de antigüedad) o 1528,84 euros (22 años + 12 meses de antigüedad). Dichas sumas corresponden a los salarios mínimos actualizados el 1 de febrero de 2012.

Los trabajadores autónomos deciden por sí mismos qué trabajos aceptar. No están sujetos a la autoridad de una empresa, por lo que fijan sus tarifas según su propio criterio.



BELASTINGEN / FISCALITÉ

» IMPUESTOS

Todos los trabajadores desplazados están sujetos al impuesto sobre la renta. Si usted se desplaza a Bélgica para trabajar menos de 183 días, debe tributar en el país donde esté establecida su empresa. Para desplazamientos de más de 183 días de trabajo en Bélgica, deberá pagar el impuesto sobre la renta en Bélgica desde el primer día en el que comience su actividad en dicho país. El impuesto sobre la renta de los trabajadores desplazados se paga mensualmente en forma de una retención en origen practicada por la empresa. Por su parte, el trabajador es responsable de presentar una declaración de la renta anual.

Atención: si trabaja más de 183 días en Bélgica, deberá presentar su declaración de impuestos en Bélgica. Dicha obligación se aplica tanto a los trabajadores desplazados por cuenta propia como por cuenta ajena. Si desea más información en materia fiscal, llame al centro de atención del Servicio Público Federal de Finanzas: 02/572 57 57.

MATERIAAL/WERKTIJDEN/ENZ / MATÉRIEL/TEMPS DE TRAVAIL/ETC.

» MATERIAL/JORNADA LABORAL/ETC.

Los trabajadores desplazados no tienen que ocuparse de nada. Su empresa o la empresa de destino deben facilitar el material adecuado y suficiente para que el trabajador pueda desempeñar su trabajo, incluyendo las medidas de seguridad. Además, los trabajadores deben cumplir con los horarios de trabajo establecidos por la ley. Así, por ejemplo, no podrán superar las 38 horas semanales, salvo que reciban una remuneración extra como contrapartida. La empresa contratante o la de destino decidirá los períodos de vacaciones del trabajador.

Los autónomos desplazados deciden por sí mismos todos los aspectos relacionados con el trabajo: lugar y horarios, compra de material, citas con los clientes y mandatarios...



HUISVESTING / LOGEMENT



ALOJAMIENTO

El empresario deberá proporcionar alojamiento a los trabajadores desplazados. La empresa belga de destino deberá velar por el cumplimiento de esta disposición. El alojamiento deberá cumplir con las normas belgas en materia de vivienda. La ley prohíbe dormir en el lugar de trabajo, en un garaje o en barracones o caravanas instalados en la obra. Además, está prohibido que un gran número de personas duerman juntas en espacios reducidos. El alojamiento debe contar además con instalaciones adecuadas. El pago corresponde al empresario, salvo cuando pague una retribución extra a sus trabajadores (en determinados sectores), en cuyo caso, estos pagarán su propio alojamiento.

¡ATENCIÓN!

- Compruebe que el salario que percibe cumple con las condiciones salariales belgas.
- Compruebe periódicamente que se estén pagando puntualmente sus cotizaciones a la Seguridad Social. Si no fuera así, usted no dispondrá de un seguro en caso de enfermedad, por ejemplo.
- Lleve consigo en todo momento los documentos legales de desplazamiento.
- El justificante de la declaración LIMOSA también es obligatorio: llévelo siempre consigo.
- No se trabaja los domingos ni días festivos. Si lo hace, debe percibir una remuneración extra como contraprestación.
- Si trabaja más de lo que la ley permite, compruebe que cobra las horas extraordinarias convenientemente.
- La empresa no puede despedirle de viva voz. Antes de firmar nada, infórmese de sus derechos.
- Su empresa está obligada a proporcionarle un alojamiento digno. Está prohibido por la ley dormir en el lugar de trabajo o en condiciones de higiene insuficientes. No olvide comprobar el tema del alojamiento (¿las disposiciones relativas a su alojamiento figuran en su contrato?).

Pida a otra persona que lea también su contrato. Conozca sus derechos. Si desea más información o necesita ayuda, póngase en contacto con la CSC. Este folleto ha sido redactado en su idioma. Los trabajadores del servicio de la CSC están a su disposición para atenderle en francés o neerlandés. Si conoce a alguien que domine el francés o el neerlandés, pídale que le acompañe cuando acuda al centro de servicios de la CSC.

Además, puede solicitar ayuda e información en las oficinas de la Seguridad Social o en las delegaciones del Ministerio de Trabajo de su país.

CONTACT

ANTWERPEN KEMPEN

03/222 71 55 • 03/222 71 59
diversiteit.antwerpen@acv-csc.be

MECHELEN-RUPEL LEUVEN

015/45 46 73
diversiteit.mechelen@acv-csc.be

BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE BRUXELLES

02/557 85 42
diversiteit.brussel@acv-csc.be

WAAS EN DENDER AALST-ODENARDE

03/765 21 71
diversiteit.dendermonde@acv-csc.be

GENT-EEKLO

09/265 42 78
diversiteit.gent@acv-csc.be

BRUGGE-OOSTENDE-WESTHOEK

059/55 25 65
diversiteit.oostende@acv-csc.be

ZUID WEST-VLAANDEREN MIDDEN WEST-VLAANDEREN

056/23 55 07
diversiteit.kortrijk@acv-csc.be

LIMBURG

011/30 61 66
diversiteit.limburg@acv-csc.be

CENTRALE LBC-NVK

03/220 89 54
diversiteit.lbc-nvk@acv-csc.be

Coördinatie / Coordination: Stefaan Peirman • 02/246 32 28 • diversiteit@acv-csc.be

Contacteer / Contactez



IL EXISTE AUSSI UNE PUBLICATION DE LA CSC CONCERNANT LES
CONSÉQUENCES ET LES RISQUES POUR LES FAUX INDÉPENDANTS.

ER IS OOK EEN ACV-PUBLICATIE OVER DE GEVOLGEN
EN DE GEVAREN VOOR SCHIJNZELFSTANDIGEN.

