

RELACIONES LABORALES

ESTONIA

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS A ESTONIA¹¹

La Inspección de Trabajo deberá ser informada de todos los trabajadores desplazados a Estonia

A partir del 17 de diciembre, se aplican las enmiendas a la Ley sobre condiciones de trabajo de los empleados desplazados a Estonia, que dan lugar a nuevos derechos y obligaciones para las partes en una relación laboral, las empresas que utilizan los servicios de los trabajadores desplazados y la Inspección del Trabajo. A partir de ahora, los empleadores deben informar a la inspección de trabajo de todos los trabajadores desplazados a Estonia.

Un empleador de otro Estado miembro que envíe un trabajador a Estonia debe presentar a la Inspección de Trabajo cierta información relativa tanto al empleador como al trabajador. También debe presentarse información sobre la parte que ordenó con quien el trabajador desplazado comenzará a trabajar en Estonia. Además, se informará a la Inspección de Trabajo sobre el ámbito de actividad en el que el trabajador desplazado comenzará a trabajar. Dicha información se presentará a la Inspección del Trabajo por correo electrónico a más tardar en la fecha en que el trabajador desplazado comience a trabajar en Estonia.

Las nuevas normas se aplican únicamente a los trabajadores procedentes de otros Estados miembros de la UE. Al aplicar las enmiendas anteriores, Estonia ha adoptado la Directiva 2014/67 / UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Según los datos disponibles para 2014, se han realizado más de 1,9 millones de viajes de negocios en la UE. La promoción de la prestación de servicios transnacionales exige una competencia leal y el debido respeto de los derechos de los trabajadores. La prestación de servicios globales ha llevado a los empleados que han firmado un contrato de trabajo con un empresario estonio a trabajar en otro Estado miembro de la UE, del Espacio Económico Europeo o en la Confederación Suiza. Del mismo modo, los empleados de empleadores extranjeros son enviados a trabajar en Estonia. En tal situación, el empleador que desplaza y los propios empleados pueden tener problemas para comprender qué orden legal deben aplicar mientras trabajan en otro país. La cuestión clave es saber si se rige o no por la legislación estonia y si ésta proporciona verdaderamente soluciones a todas las cuestiones cuando el lugar de trabajo es, por ejemplo, Finlandia o Alemania. Se vuelve aún más complicado cuando nos referimos a desplazar trabajadores o a los trabajadores desplazados.

El término utilizado en la legislación estonia¹² - töölähetuses viibiv töötaja o un trabajador en viaje de negocios - es lingüísticamente cercano al término

¹¹ **Fuentes:** Páginas oficiales del gobierno estonio

«trabajador desplazado» derivado de la legislación de la UE. El término «trabajador desplazado» está regulado por la Directiva 96/71/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹³, relativa al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

A efectos de la Directiva, se entiende por trabajador desplazado a quien el empresario envía temporalmente a otro Estado miembro, ya sea para prestar un servicio en el marco de la actividad empresarial de la empresa o como trabajador temporal en una empresa de empleo.

En virtud de la actual Ley de Contratos de Empleo Estonios (ECA), un empleado se encuentra en viaje de negocios cuando el empleador lo envía fuera del lugar de trabajo prescrito por el contrato de trabajo para desempeñar funciones dentro del país o en el extranjero. Un viaje de negocios no implica necesariamente la prestación de servicios. Un viaje de negocios puede ser la participación en un trabajo incluso (por ejemplo, conferencias, entrenamientos, feria, etc). Por lo tanto, al distinguir entre un trabajador en viaje de negocios y un trabajador desplazado, es muy importante saber dónde está el lugar de trabajo acordado en el contrato de trabajo. Por ejemplo, cuando un empleador estonio haya acordado con un empleado que el lugar de trabajo es Suecia, viajar de Estonia a Suecia no constituye un viaje de negocios a efectos de la Ley de contratos de trabajo.

Un trabajador desplazado es una persona física que normalmente trabaja en un país extranjero sobre la base de un contrato de trabajo y que el empleador ha enviado a trabajar en Estonia durante un período determinado, en el marco de la prestación de servicios. Si las disposiciones de las leyes de un país extranjero que se aplican a los contratos de trabajo son más favorables para los trabajadores desplazados que las disposiciones estonias en lo que respecta a las condiciones de trabajo prescritas en el artículo 5 de la Ley sobre condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a Estonia (Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus), se aplicará la disposición que sea más favorable al trabajador.

Condiciones de trabajo establecidas en Estonia aplicables a los trabajadores desplazados

1. tiempo de trabajo;
2. tiempo de descanso;
3. tiempo libre para el examen prenatal;
4. la remuneración de los salarios y las horas extraordinarias;
5. duración de las vacaciones base;
6. igualdad de trato e igualdad de oportunidades.

¹² [Working conditions of workers posted in Estonia Act \(Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus\)](#).

¹³ [Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services](#)

La Ley de seguridad y salud en el trabajo (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus)¹⁴ se aplica a los trabajadores desplazados a Estonia, aunque sean menos favorables para los trabajadores desplazados que las disposiciones de la legislación extranjera.

Tiempo de trabajo

- Las horas de trabajo a tiempo completo son 40 horas por semana.
- Un empleador y un empleado pueden acordar un horario de trabajo más corto (a tiempo parcial).
- En el caso del cálculo del tiempo de trabajo total, se tiene en cuenta el tiempo de trabajo acordado del empleado por período de siete días durante el período de cálculo.

Horas Extraordinarias

- Las horas extraordinarias son tiempo de trabajo más allá del tiempo de trabajo acordado. Ambas partes deben ponerse de acuerdo para hacer horas extras.
- Los empleadores pueden requerir que los empleados hagan horas extraordinarias en casos excepcionales, incluyendo aquéllos en los cuales las horas extras son requeridas debido a circunstancias imprevistas.
- Los empleadores no pueden exigir que las empleadas que estén embarazadas o que tengan derecho al embarazo y la licencia de maternidad hagan horas extras.
- En el caso del cálculo del tiempo total de trabajo, las horas extraordinarias se calculan al final del período.
- Un empleador y un empleado pueden acordar hacer más horas extras. Trabajar en promedio más de 48 horas a la semana se clasifica como horas extras adicionales.

Restricciones

- Los empleados no pueden trabajar un promedio de más de 48 horas por semana durante un período de cálculo de hasta 4 meses o 12 meses para los empleados en los campos de la salud, el bienestar, la agricultura y el turismo con un convenio colectivo.
- Al hacer horas extras adicionales, a los empleados no se les permite trabajar un promedio de más de 52 horas por semana durante un período de cálculo de 4 meses

Cálculo del tiempo de trabajo

- El cálculo del tiempo de trabajo de un empleado es realizado por el empleador.

¹⁴ [Occupational Health and Safety Act \(töötervishoiu ja tööohutuse seadus\)](#).

- Un empleador puede calcular el tiempo total de trabajo, es decir, las horas de trabajo pueden ser distribuidas de manera diferente durante un determinado período de tiempo o período de cálculo (por ejemplo, en un mes).
- El cálculo del tiempo total de trabajo se utiliza principalmente en los trabajos que funcionan sobre la base de un horario de trabajo, en cuyo caso la distribución del tiempo de trabajo de un empleado en un período de cálculo no es la misma.
- En el caso del cálculo del tiempo total de trabajo, el tiempo de trabajo se calcula al final del período de cálculo.

Restricciones en el trabajo nocturno

- Un empleado que trabaje por lo menos 3 horas diarias de trabajo o al menos un tercio de la jornada laboral nocturna (trabajador nocturno) no puede trabajar en promedio más de ocho horas durante un período de 24 horas durante un período de cálculo de siete días.
- Un trabajador nocturno cuya salud está afectada por un peligro para el entorno laboral o las características de su trabajo no está autorizado a trabajar más de ocho horas durante un período de 24 horas.

Tiempo de descanso

Jornada de descanso

- Los empleados deben recibir pausas durante el día de trabajo. Después de trabajar durante 6 horas, los empleados tienen derecho a descansar por lo menos 30 minutos.
- Las interrupciones durante el día de trabajo no se consideran como tiempo de trabajo, a menos que debido a las características del trabajo sea imposible dar un descanso y el empleador le da al empleado la oportunidad de tomar un descanso y comer durante el tiempo de trabajo.

Tiempo de descanso diario

- Los empleados deben recibir al menos 11 horas de descanso durante un período de 24 horas. Como tal, la longitud de un turno (incluyendo horas extras) no puede exceder de 13 horas.
- La restricción del tiempo de descanso diario no se aplica a los empleados en los ámbitos de la asistencia sanitaria y el bienestar.
- Se pueden hacer excepciones a la restricción del tiempo de descanso diario en un convenio colectivo, por ejemplo, en los casos en que la naturaleza del trabajo requiera un servicio continuo, seguridad y supervisión, etc.
- Si un empleado trabaja más de 13 horas en un período de 24 horas, se le debe proporcionar un tiempo de descanso adicional posterior proporcional al número de horas que exceden las 13 horas trabajadas.

Tiempo de descanso semanal

- A los empleados se les debe conceder un período mínimo de 48 horas de descanso durante un período de una semana.
- En caso de que el tiempo de trabajo se calcule en total, se debe conceder a los empleados un período de al menos 36 horas de descanso durante un período de una semana.

Tiempo libre para el examen prenatal

- Los empleadores están obligados a proporcionar a las trabajadoras embarazadas tiempo libre para los controles prenatales.
- El tiempo libre para los controles prenatales se incluye en el tiempo de trabajo y las empleadas tienen derecho a que se les pague por este tiempo

Salarios e indemnizaciones por horas extraordinarias

- El salario mínimo general es de 2,78 euros y el salario mínimo mensual para trabajos a tiempo completo es de 470 euros.
- Los empleadores deben pagar los salarios de sus empleados al menos una vez al mes.
- Si el día de pago cae un día festivo o un día libre, el salario debe ser pagado el día laboral anterior.
- El empleador debe transferir los salarios del empleado a la cuenta bancaria designada por el empleado. Las partes deben celebrar un acuerdo separado para el pago de salarios en efectivo.
- Las horas extraordinarias se remuneran con tiempo libre pagado, que se da en una cantidad equivalente a la de las horas extraordinarias trabajadas. Un patrón y un empleado pueden también convenir que las horas extraordinarias se remuneran en efectivo en 1.5 veces la tarifa del sueldo regular del empleado.
- Al remunerar el trabajo nocturno (trabajo realizado entre las 10:00 pm y 6:00 am), los empleadores deben pagar a sus empleados 1,25 veces la tasa de su salario normal. Las partes pueden acordar que el salario del empleado incluirá una tarifa por trabajar por la noche. Si el empleado recibe el salario mínimo, no incluye honorarios por trabajar en la noche.

Al remunerar el trabajo realizado los días festivos, los empleadores deben pagar a sus empleados en 2 veces la tasa de su salario normal. Al igual que las horas extraordinarias, con el acuerdo del empleado, el trabajo nocturno y el trabajo realizado los días festivos pueden ser remunerados con tiempo libre.

Duración de las vacaciones base

- Los trabajadores tienen derecho a 28 días de calendario de vacaciones cada año natural.
- El derecho a tomar vacaciones comienza, para los nuevos empleados, una vez que han trabajado para su empleador durante al menos seis meses.

En este caso, la cantidad de tiempo de vacaciones depende del período de tiempo trabajado.

- Los empleadores establecen un calendario de vacaciones para cada año natural, teniendo en cuenta las solicitudes razonables de los empleados.
- Este calendario debe ser dado a conocer a todos los empleados durante el primer trimestre del año calendario.
- Los días festivos registrados en el calendario pueden ser modificados por acuerdo de ambas partes.
- Las vacaciones no registradas en el calendario pueden ser tomadas por los empleados siempre que informen a su empleador por lo menos 14 días naturales antes.

Paga de vacaciones

- Los empleados deben recibir la totalidad de su paga de vacaciones el penúltimo día de trabajo antes del comienzo de sus vacaciones a más tardar.
- Las partes pueden acordar otro momento para el pago de la paga de vacaciones, pero no debe ser posterior al primer día de pago después de las vacaciones del empleado.

Cálculo de la paga de vacaciones

- La paga de vacaciones se calcula sobre la base del salario promedio por día.
- Las condiciones y el procedimiento para el pago del salario medio se establecen en un reglamento del Reglamento nº 91 del Gobierno de la República, de 11 de junio de 2009.
- La base para el cálculo del salario promedio es el total de los salarios percibidos por un empleado en el período de seis meses anterior al mes en que se produjo la necesidad de calcular los salarios medios.

Para calcular el salario promedio por día, el salario total para el período de seis meses se divide por el número de días naturales en ese período.

Igualdad de trato e igualdad de oportunidades

Los empleadores deben garantizar la protección de los trabajadores contra la discriminación, respetar el principio de igualdad de trato y promover la igualdad, de conformidad con la Ley de igualdad de trato (Võrdse kohtlemise seadus)¹⁵ y la Ley de igualdad de género (Soolise võrdõiguslikkuse seadus)¹⁶.

¹⁵ [Equal Treatment Act \(Võrdse kohtlemise seadus\)](#)

¹⁶ [Gender Equality Act \(Soolise võrdõiguslikkuse seadus\)](#)

Supervisión estatal

La supervisión estatal sobre el cumplimiento de los requisitos de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a Estonia es competencia de la Inspección de Trabajo.

La supervisión se ejerce en las condiciones y con arreglo al procedimiento previsto en la Ley de seguridad y salud en el trabajo (töötervishoiu ja tööohutuse seadus)¹⁷.

En Estonia, la agencia de contacto de los trabajadores desplazados es la Inspección de Trabajo

¹⁷ [Occupational Health and Safety Act \(töötervishoiu ja tööohutuse seadus\)](#).