

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Año académico 2015-2016



FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES DE ELCHE

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS

Titulo:

MOVILIDAD GEOGRÁFICA INTERNACIONAL:
ESPECIAL ATENCION A LAS CUESTIONES LABORALES
INTERNACIONALES

Alumna:

Belén Castillo Fernández

Profesor:

Alfonso Ortega Giménez

I. INTRODUCCION

1. GLOBALIZACIÓN
2. LA CRISIS ECONÓMICA
3. LA REFORMA LABORAL DE 2012
4. LOS PRINCIPALES DESTINOS DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES EXPATRIADOS

II. CUESTIONES LABORALES

1. MOVILIDAD INTERNACIONAL GEOGRÁFICA

A. DESPLAZAMIENTOS

- A.1 TIPOS DE DESPLAZAMIENTOS
- A.2 TRAMITES ADMINISTRATIVOS
 - A.2.1 PRORROGAS
 - A.3 OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

B. TRASLADOS

- B.1 TIPOS DE TRASLADOS
 - B.2 OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO
2. ESTRUCTURA DE LA CONTRATACIÓN
 3. CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIALES
 - 3.1 DESPLAZAMIENTOS
 - 3.2 TRASLADOS

III. CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

A. LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS PAISES COMUNITARIOS

- A.1 LA SEGURIDAD SOCIAL DENTRO DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO
- A.2 NORMATIVA EUROPEA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL
 - A.2.1 LOS REGLAMENTOS COMUNITARIOS (CEE) 1408/71 Y 574/72.
 - A.2.1.1 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL
 - A.2.1.2 SOLICITUD DE LAS PRESTACIONES
 - A.2.2 LOS REGLAMENTOS COMUNITARIOS (CE) 883/ 2004 Y 987/2009
 - A.2.2.1 SOLICITUD DE LAS PRESTACIONES

B. PAISES NO CUMITARIOS

B.1 LOS CONVENIOS BILATERALES

B.2 CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO

B.2.1 PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

B.2.1.1 SOLICITUD DE LAS PRESTACIONES

IV. CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL

1. COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL

2. DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE

V. CONCLUSIONES

VI. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

VII. JURISPRUDENCIA CONSULTADA

VIII. ENLACES WEB CONSULTADOS

IX. ANEXOS PRACTICOS

RESUMEN / SUMMARY

A través del presente estudio vamos a analizar un fenómeno que cada vez toma más importancia en nuestra sociedad: la Movilidad Geográfica Internacional.

Para comprender mejor el concepto de “Movilidad Geográfica Internacional” debemos empezar analizando nuestra sociedad, como esta ha avanzado a lo largo de la historia y con ella las nuevas necesidades a las que han tenido que aprender a adaptarse las empresas. Además en el presente estudio analizaremos como afecta a los empleados y a sus familias los traslados internacionales a otros países en los que las costumbres son totalmente diferentes a las que tenemos en España.

Para ello dividiremos el tema del estudio en cuatro grandes bloques, el primero será un planteamiento sobre el porqué de la importancia del fenómeno de la “Movilidad Geográfica Internacional”, seguidamente nos adentraremos en las cuestiones laborales que el tema abarca mediante una previa explicación sobre cuál es el concepto legal del “desplazamiento” y del “traslado” analizando cuales son las principales diferencias entre ambas. En tercer lugar, analizaremos las cuestiones de Seguridad Social, en este apartado nos adentraremos en los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores con la Seguridad Social y como han de actuar en el resto de países. Continuaremos con las cuestiones de Derecho Internacional Privado. Finalizaremos con unas conclusiones y acompañaremos nuestro trabajo con la bibliografía, jurisprudencia y enlaces web consultados para la realización del trabajo, así como un apartado de anexos prácticos. Para facilitar el objeto del estudio nos serviremos de algunos casos prácticos que iremos desarrollando a lo largo de la disertación.

In this study, we will analyze a phenomenon that increasingly takes more importance in our society: the International Geographical Mobility.

To better understand the concept of "International Geographical Mobility" we start analyzing the development of our society throughout history and the new needs of the companies. We will also study how these changes have affected to the employees and their families' who have suffered international movements due to their jobs

The topic of this study has been divided into four sections; the first one is an approach to the importance of International Geographical Mobility. Then we have dealt with the labor issues that the topic covered, through a previous explanation of the legal concept of "displacement" and "transfer" and what are the differences between them. Third, we have discussed the issues of Social Security, in this section we go into the rights and obligations of workers with Social Security and how they are in other countries. We will continue with the questions of Private International Law. To finish, some conclusions from the study have been provided and verified with bibliography, jurisprudence and consulted web links as well as a section of practical attached documents. To get the object of this study we have developed some practical along the dissertation.

KEY WORDS

International Geographical Mobility / Movilidad Geográfica Internacional; Employees / Trabajadores; Displacement / Desplazamientos; Transfer / Traslados; Social Security / Seguridad Social; Private International Law / Derecho Internacional Privado.

I. INTRODUCCIÓN

“La Movilidad Geográfica Internacional” es un concepto relativamente nuevo que hace referencia al trabajador que realiza una prestación laboral en un país diferente al que fue contratado. Para entender bien este concepto y como se ha desarrollado a lo largo de los últimos años debemos de analizar nuestra sociedad, como esta ha avanzado a lo largo de la historia y con ella las nuevas necesidades a las que han debido adaptarse las empresas. Para ello es necesario que hablemos sobre la globalización, la crisis económica, como ha influido esta sobre la reforma laboral de 2012 y cuales son y porque los lugares más demandados por los Españoles para la realización de esta práctica.

1. GLOBALIZACIÓN

Es un hecho incuestionable que **las relaciones de trabajo se encuentran en constante cambio, desde el siglo XX** venimos desarrollando una serie de **cambios económicos y sociales** que han dado lugar a la sociedad que hoy día conocemos. A grandes rasgos podemos entender la globalización como un **proceso económico, tecnológico, político y cultural**, y que nos afecta a todas las sociedades que vivimos bajo el capitalismo democrático.¹

“El actual proceso de globalización parte de un largo proceso iniciado en 1492, que comienza con la conquista y colonización de gran parte del mundo por parte de Europa”². Lo cierto es que a raíz del descubrimiento de América se facilito el transporte de mercancías, de personas y por tanto se abrió una ventana a un mundo completamente nuevo y desconocido iniciándose así un nuevo mercado.

La teoría más defendida por la mayoría de autores es que la globalización se inicia en el siglo XX, en esta corriente coinciden autores como Marshall McLuhan quien sostuvo que en 1961 que los medios de comunicación estaban creando una aldea global, también se ha asociado el inicio de la globalización con la invención del chip en 1958, la llegada del hombre a la Luna el 20 de julio de 1969 o la creación de Internet el 1 de

¹ Vid. Novak Michael, 1982, *The Spirit Democratic Capitalism*, Estados Unidos: Simon y Schuster

² Vid. Ferrer Aldo, 1996, *Historia de la Globalización II*, Buenos Aires: Fondo de la cultura.

septiembre de 1969. Pero si hubiera que situar la globalización en un momento concreto de la historia, la mayoría de autores coinciden en situar la globalización con el fin de la Guerra Fría y la desaparición de la Unión Soviética³. A pesar de que la Unión Soviética se disolvió el 25 de diciembre de 1991, se ha simbolizado el inicio de la globalización con la caída del Muro de Berlín el 9 de noviembre de 1989.

Tras la caída del muro de Berlín tanto la economía como la política y la sociedad, en general, tienden a tener un enfoque más abierto y flexible impulsando la eliminación de fronteras entre países.

A partir de la caída del muro de Berlín se crearon una serie de organismos internacionales como la Organización Mundial de Comercio (**OMC**), la Organización para la Cooperación (**OCDE**), el Fondo Monetario Internacional (**FMI**) y el Banco Mundial (**BM**) con la finalidad de **mejorar y unificar las condiciones de seguridad jurídica de la sociedad**. Estos nuevos organismos favorecen a la libre circulación de capitales.

Esta liberalización de los mercados influye en la movilidad geográfica significativamente, ya que, permite que las **empresas multinacionales** que han tenido la capacidad de **poder trasladarse a otros lugares en los que poder expandirse** cobren especial importancia, contribuyendo así a la expansión empresarial mas allá de las fronteras del propio país, favoreciendo un nuevo sistema de organización laboral que hasta ahora desconocíamos.

Este nuevo sistema de organización laboral trae consigo, la flexibilidad de los mercados de trabajo, que provoca que los empresarios puedan contar con nuevos empleados lo que provoca nuevas maneras de elaboración de acuerdo con las necesidades de producción haciendo que el trabajo sea más eficaz. Ya que a medida que la globalización se va extendiendo el concepto de “Movilidad Geográfica Internacional” se va normalizando.

³ *Vid.* En el mismo sentido, entre otros, GODOY JULIO en su obra El mundo en el que vivimos, MARTINEZ ROCA La tierra es plana, una breve historia del Siglo XXI.

2. LA CRISIS ECONÓMICA

Otro hecho que ha favorecido la creación de un nuevo mercado laboral ha sido la crisis económica que llevamos sufriendo en nuestro país desde 2008 conocida como “Depresión Económica Española” y que se enmarca dentro de la crisis económica mundial de 2008.

Ha sido uno de los más importantes fenómenos que contribuyen a la transformación de manera clásica que teníamos de entender las relaciones laborales, pues los entornos de crisis contribuyen siempre al desarrollo de nuevas oportunidades a los que nuestras empresas han sabido adaptarse.

El comienzo de la crisis mundial ha desencadenado el aumento de las tasas de empleo de toda Europa, aunque con mayor gravedad en el Sur. El grado de desempleo en España es especialmente relevante respecto al resto de los países de la Unión Europea.

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa (a partir de ahora EPA), realizada por el INE, en el año 2007 en España contábamos con una tasa de paro del 8,1%. En 2008 la tasa de desempleo creció rápidamente hasta llegar al 20% de desempleo en 2010 y continuó creciendo hasta llegar al 26,3% durante los meses de marzo y abril de 2013. En la última encuesta lanzada por el INE sobre **el primer trimestre de 2016 de la población activa, España contaba con una tasa de paro que se sitúa en el 21%, lo que supone una décima más que a finales del pasado año 2015**, que había descendido 2,78 puntos respecto el año anterior.

TASA INTERANUAL POR TRIMESTRES



TABLA N°1: Tabla “Tasa interanual Por Trimestre” del paro en España, periodo comprendido entre los años 2008-2015.

FUENTE: Universidad Internacional de la Rioja (UNIR)

El desempleo ha traído consigo a España un alto índice de pobreza y un alto grado de desigualdades sociales, que ha llevado a los trabajadores y las empresas a tener que adaptarse a un nuevo mercado laboral con unas nuevas condiciones de trabajo, menos favorables para los trabajadores.

La dureza de la crisis ha cambiado la mentalidad de los españoles en diversos ámbitos. La **falta de oportunidades en el mercado laboral y el miedo a perder el empleo** también ha hecho mella en la cultura del arraigo y han marcado un **punto inflexión en la movilidad geográfica**.

Muchos empleados de multinacionales españolas se han visto en la obligación de tener que irse a trabajar fuera de nuestro país a filiales extranjeras o a trabajar en proyectos que se desarrollan en países distintos al nuestro.⁴ La movilidad geográfica ya no tiene fronteras, pero con la crisis se han evaporado las jugosas compensaciones que las grandes empresas ofrecían hace unos años a sus directivos y trabajadores expatriados.

Unas de las soluciones para paliar la crisis ha sido la internacionalización de empresas, que según el periódico EL PAIS en un artículo publicado en 2007, solo en la ciudad de Elche en el año 2005, más de 700 personas perdieron el empleo en la ciudad debido a la deslocalización de los procesos productivos a países asiáticos, este fue el primer paso de la internacionalización de las empresas ilicitanas. “Las empresas tuvieron que aprender a fabricar en el exterior lo cual generó duros ajustes productivos pero que supuso un paso importante de cara al proceso de internación.”⁵

3. LA REFORMA LABORAL DE 2012

El 10 de febrero de 2012 se aprobó por el Consejo de Ministros a través de el **Real Decreto- ley una serie de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**⁶ y que dieron lugar a la Reforma de la legislación laboral en España de 2012 y que deroga la anterior reforma de septiembre de 2010.

⁴ Vid. punto I.4 Los principales destinos de los trabajadores españoles expatriados.

⁵ Vid. publicación del Diario EL PAIS publicado en 2007.

⁶ Publicación en el BOE, número 36, entrada en vigor 11/02/2012, *Real Decreto-ley 3/2012*, de 10 de febrero, de “medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. A partir de ahora Real Decreto-ley 3/2012.

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, se publicó al siguiente día de su aprobación en el Boletín Oficial del Estado por el Gobierno del Partido Popular presidido por Mariano Rajoy, según explicaba para "**facilitar la contratación, con especial atención a los jóvenes y a los parados de larga duración, potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis**", además de "acabar con la rigidez del mercado de trabajo y sentar las bases para crear empleo estable"

A través del Real Decreto-ley 3/2012 se aprueban un conjunto de medidas agrupadas en cuatro capítulos y orientadas, según el propio texto, a

- Capítulo I fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional.
- Capítulo II Fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES de jóvenes.
- Capítulo III incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo.
- Capítulo IV favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo.

Nos centraremos en el capítulo III Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, capítulo que concierne a nuestro estudio.

El artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores⁷ ha adquirido una nueva redacción con la Reforma Laboral de 2012, tras la modificación de sus apartados 1, 2 y 5.

- En relación al **apartado 1º del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores** la nueva modificación precisa que para poder llevar a cabo la movilidad geográfica deberán concurrir **causas económicas, técnicas, organizativas y de producción justificadas**. Teniendo dicha consideración aquellas causas

⁷ Publicado en BOE, número 75, de 29/03/1995, entrada en vigor 01/05/1995. *Real Decreto Legislativo 1/1995*, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado debe ser comunicada a los trabajadores, y a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Una vez le haya sido notificada la decisión, el trabajador podrá optar entre aceptar el traslado, percibiendo la compensación que corresponda por gastos, o la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de 20 días por año, con límite de 12 mensualidades.

El trabajador también puede llevar la decisión ante los tribunales para que éstos declaren si el traslado está justificado o no y, en este último caso, determinen que el trabajador vuelva a su centro de origen.

- Respecto del **2º apartado del Art. 40** también fue modificado. En él se regula el desarrollo del **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores, la **comunicación de la decisión** a la autoridad laboral y la **posibilidad de impugnar los traslados** por el cauce del conflicto colectivo. Introduce como novedad la **posibilidad de sustituir el periodo de consultas por la aplicación de un procedimiento de mediación o arbitraje** que sea de aplicación en el ámbito de la empresa (en virtud del convenio colectivo aplicable), que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo improrrogable señalado para dicho periodo (15 días).
- Finalmente, y por lo que se refiere a la modificación del **apartado 5ª del Art. 40**, se añade la posibilidad de establecer prioridad de **permanencia en la empresa**, mediante convenio colectivo o acuerdo en periodo de consultas, además de los **representantes sindicales**, de otros trabajadores, tales como los **trabajadores con cargas familiares, mayores de cierta edad o con discapacidad**.

4. LOS PRINCIPALES DESTINOS DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES EXPATRIADOS

La “Movilidad Geográfica Internacional” lleva años desarrollándose dentro y fuera de nuestras fronteras. Su importancia reside en la cantidad de materia legislativa que se ve afectada para el desarrollo de este fenómeno. Además de la cantidad de materia legislativa a la que afecta, también se ven afectados gran cantidad de sujetos: Empresas, trabajadores, sindicatos y Administraciones Públicas; y repercute directamente sobre el empleo, la economía de nuestro país y nuestra sociedad.

Todos tenemos un conocido o familiar que se ha visto en la obligación de tener que abandonar nuestro país para irse a otro por motivos laborales. Por ello la Movilidad Geográfica ya no es una oportunidad ni una opción para escalar profesionalmente, sino más bien una obligación, sobre todo si se trabaja en una multinacional con sucursales en diferentes países o en ramas relacionadas con la ingeniería. La creciente necesidad de abrir nuevos mercados en el exterior, debido a la caída del consumo externo y las facilidades de la globalización que provoca un considerable aumento en el número de los trabajadores expatriados. Los directivos y trabajadores con un alto perfil de formación ya no son los únicos empleados que pueden verse afectados por la movilidad geográfica, sino que se extiende su ámbito a los técnicos y mandos intermedios.

Según el Instituto Nacional de Estadística (a partir de ahora INE), el número de expatriados españoles ascendió a los 16.618 en 2012, un 22% más que en los tres años anteriores. Entre los ocupados **aumento en 2014, por segundo año consecutivo, en medio millón de empleados desplazados.**

Según el Artículo “Movilidad Geográfica ‘low cost’” publicado por Iván Gil el 22 de septiembre de 2013 la unión **Europea sigue siendo el destino más requerido** para la movilidad geográfica de los trabajadores españoles, **los países más demandados son Reino Unido, Alemania y Francia** a la cabeza.

Seguido de Europa va el continente Americano, donde las empresas españolas mantienen gran parte de las inversiones internacionales. México y Brasil son dos de los países extracomunitarios con más trabajadores españoles, a los que se prevé que se sume Perú en los próximos años. Un mercado que cada vez atrae más proyectos e inversiones y con una buena proyección para las empresas españolas.

Aunque en los últimos años se han abierto nuevas relaciones con países africanos y de Oriente Medio, donde están trasladando mano de obra para trabajar en proyectos relacionados con la industria petrolero y la construcción de infraestructuras. A corto plazo se prevé que aumenten porcentualmente estas expatriaciones.

Angola y Mozambique, donde actualmente trabajan casi 600 españoles según el INE son dos de los destinos que concentraran un mayor número de trabajadores extranjeros debido al potencial crecimiento de sus economías tras los recientes hallazgos de yacimientos de petróleo y gas.

SUPUESTO PRÁCTICO

Luís López es un trabajador Español que presta servicios en España para la empresa X S.A. Luís López fue contratado en nuestro país como ingeniero de caminos. Debido a la gran crisis que sufre nuestro país la empresa X S.A. se ve en la obligación de tener que desplazar a algunos de sus trabajadores fuera de nuestro país. Las opciones que les plantea la empresa a los trabajadores son las siguientes:

- Desplazamiento a Bélgica (Dentro de la Unión Europea).
- Desplazamiento a México (Fuera de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo).

Ahora mismo Luís López se debate entre desplazarse con su mujer y sus dos hijos menores dentro de la Unión Europea, en el que tendría que aprender un nuevo idioma o desplazarse fuera de ella a un país en el que conoce el idioma.

A partir de este supuesto iremos analizando los pros y los contras, desde el punto de vista jurídico-laboral internacional, de cada destino.

II. CUESTIONES LABORALES

En este apartado abordaremos todas aquellas cuestiones relativas al concepto de “Movilidad Geográfica Internacional”, cual es la diferencia entre “Traslado” y “Desplazamiento”, las discrepancias que pueden surgir en los tribunales respecto a la movilidad geográfica y la estructura que han de seguir los contratos.

1. MOVILIDAD INTERNACIONAL GEOGRÁFICA

Para hablar de “Movilidad Geográfica” es necesario analizar tanto el concepto de **expatriado**, como el del artículo 40 del Estatuto de trabajadores (a partir de ahora ET) relativo a los desplazamientos y traslados de trabajadores.

Del concepto de expatriado podemos extraer la siguiente definición: Es aquel que hace referencia a toda **persona que reside de manera temporal o permanente en un país diferente al que nació** y por lo tanto en el plano laboral hace referencia al **trabajador que realiza una prestación laboral en un país diferente al que fue controlado**, como

Del concepto legal del **artículo 40 del Estatuto** podemos desprender la siguiente definición **“La movilidad geográfica es todo aquel cambio de lugar de trabajo, entendiéndose por lugar de trabajo tanto el puesto de trabajo como el centro de trabajo, distinto al pactado contractualmente.”**

De acuerdo con Tomás Sala Franco “el artículo 40 del ET, pese a titularse Movilidad Geográfica, no contempla todos supuestos posibles.”⁸

- En primer lugar, la movilidad geográfica a que se refiere el artículo 40 ET es la movilidad forzosa producida por voluntad unilateral del empresario. Quedando excluida la movilidad geográfica derivada del mutuo acuerdo entre las partes o de la iniciativa del trabajador, con la excepción del “traslado por reagrupación familiar” a la que se refiere el artículo 40.4 del ET.

⁸ Vid. SALAS FRANCO T. La Movilidad Geográfica Internacional. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. [En línea] [Consultado el 15 de mayo de 2016]
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/58/Est05.pdf

- En segundo lugar, la movilidad geográfica a iniciativa del empresario regulada legalmente en tan solo la basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siendo excluida la movilidad geográfica basada en causas disciplinarias.
- En tercer lugar, desde la perspectiva del lugar de trabajo, el artículo 40 del ET tan solo regula el cambio de centro de trabajo que exige un cambio en la residencia del trabajador, dejando fuera la regulación legal a los simples cambios de puestos de trabajo dentro del centro de trabajo y al cambio de centro de trabajo que no exige cambio de residencia del trabajador.
- En cuarto lugar, debemos de aclarar que el artículo 40 del ET no hace referencia expresa a traslados y desplazamientos internacionales, aunque existe jurisprudencia que considera que está dentro del ámbito de aplicación de dicho precepto legal dependiendo de su carácter temporal o indefinido.

A. DESPLAZAMIENTOS

A grandes rasgos se puede definir el desplazamiento como un **cambio temporal del centro de trabajo. Una vez transcurrido el tiempo, 12 meses en un periodo máximo de 3 años, el trabajador debe de volver a su puesto de origen.**

Las características que define a los desplazamientos son las siguientes⁹:

- Son cambios temporales de centro de trabajo.
- Exigen que los trabajadores residan en población distinta de la de su domicilio habitual.
- En un período de tres años, no pueden exceder de 12 meses.
- Si lo superan tiene el tratamiento de traslado.
- Tiene que existir unas causas. Las causas podrán ser económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

⁹ Vid. Algar Carmen y Ortega Alfonso. “Movilidad Geográfica Internacional”. Revista Economis&Jurist [En línea] [Consultado el 15 de mayo de 2016]

<http://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/movilidad-geografica-internacional/>

A.1 TIPOS DE DESPLAZAMIENTOS

Los trabajadores afectados por movilidad geográfica pueden ser desplazados dentro de la Unión Europea y Espacio Económico Europeo o fuera de la Unión Europea. En función del lugar de desplazamiento el trabajador quedará sometido a una normativa u a otra.

➤ **Desplazamientos dentro de la Unión Europea y Espacio Económico Europeo.**

El desplazamiento transnacional en el ámbito comunitario se entiende como aquel **desplazamiento del personal de una empresa establecida en un Estado miembro a un segundo Estado miembro en cuyo territorio se efectúa temporalmente una prestación de servicios transfronterizos**. Por tanto, un desplazamiento siempre está relacionado con una prestación de servicios, en virtud de la cual está establecido de antemano que la presencia en un Estado miembro sólo puede tener una duración limitada.

En el ámbito comunitario, las condiciones de desplazamiento están reguladas por los derechos y las obligaciones de las empresas en relación con una de las libertades del mercado interior, la libre prestación de servicios transfronterizos, cuyo objetivo es garantizar que la empresa, para poder operar en el seno del mercado interior, ha de poder desplazar a su personal a otro Estado miembro en el marco de una prestación de servicios.

El hecho de que con la libre prestación de servicios se tenga en cuenta la necesidad de una empresa de poder actuar “en cualquier momento” no significa que se autorice una libertad “a cualquier precio”. En este sentido, hay que señalar que la Comunidad dispone de un instrumento de coordinación para **garantizar a los trabajadores desplazados unas condiciones de trabajo y de empleo que cumplan un nivel mínimo de protección obligatoria** en virtud de la **Directiva nº 96/71/CE¹⁰ relativa al desplazamiento de trabajadores** donde se establece que la libre prestación de servicios debe respetar la protección social de los trabajadores desplazados independientemente de su nacionalidad.

¹⁰ Vid. Anexo I. “Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.”

Por el ello cuando se produzca un desplazamiento transnacional dentro de la U.E y E.E.E debemos tener en cuenta la normativa comunitaria, la Directiva 96/71/CE de 16 de diciembre y la transposición nacional que de la misma se haya realizado en el país de destino.

➤ **Desplazamientos fuera Unión Europea y Espacio Económico Europeo.**

Cuando se produce un desplazamiento transnacional fuera de la U.E y E.E.E **no hay normativa común** de aplicación que proteja las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores desplazados fuera de este ámbito territorial, quedando sometido a las condiciones pactadas o regulación contractual entre las partes.

A.2 TRÁMITES ADMINISTRATIVOS

A la hora de realizar un desplazamiento se deberán de seguir una serie de **trámites administrativos comunes**, independientemente de si el desplazamiento se produce dentro o fuera de la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo. En ambos casos el empresario o algunos de sus representantes deberán dirigirse a la Tesorería General cuando un empresario decida desplazar a uno de sus trabajadores a otro país y entregar el modelo de solicitud TA.300¹¹. **Cuando se trate de la aplicación de los Convenios bilaterales, del Convenio Multilateral Iberoamericano o del Convenio Europeo será necesario adjuntar el formulario correspondiente establecido para cada Convenio**, en tres o cuatro ejemplares según se indica en las instrucciones de cada formulario.

A.2.1 PRÓRROGAS

Si **transcurrido el periodo máximo del desplazamiento inicial**, es decir, **doce meses**, el trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia **debe continuar ejerciendo su actividad en el otro país, la empresa o trabajador por cuenta propia deberán solicitar la prórroga** del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social.

También es posible solicitar esta prórroga cuando no se ha agotado el periodo máximo del desplazamiento inicial pero se prevé que la estancia en el otro país será superior al tiempo que queda para agotar el plazo máximo, e inferior a doce meses.

¹¹ Vid. Anexo II. “Modelo TA 300”

El empresario o sus representantes deberán cumplimentar la parte A del formulario E-102, "Prórroga de desplazamiento o de actividad no asalariada", en cuádruplicado ejemplar y remitirlo, bien a la Tesorería General de la Seguridad Social -Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED- o bien, a la Institución designada del país de empleo. Ésta, una vez expresada su conformidad en la parte B del formulario, devolverá dos ejemplares al empresario solicitante o uno al trabajador por cuenta propia y remitirá otro a la Tesorería General de la Seguridad Social como Institución designada en España.

A.3 OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

De acuerdo con la Ley 45/99¹² **los empresarios tendrán la obligación de garantizar** a sus trabajadores cualquiera que sea la legislación aplicable a su contrato de trabajo, **las condiciones de trabajo previstas por la legislación española** relativas a:

- Jornada laboral, horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos, descanso semanal, fiestas y permisos.
- Vacaciones anuales, salvo que los desplazamientos no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.
- Cuantía del salario, salvo en los desplazamientos que no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.
 - Durante desplazamientos de más de ocho días tendrán garantizado el salario, fijado en su cuantía mínima por las disposiciones legales o reglamentarias del Estado, o establecido por convenio colectivo, aplicable en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate para el grupo o categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado, incluyendo en él el salario base y los complementos salariales, gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno, y sin descontar de dicha cuantía mínima los tributos,

¹² Ley 45/1999, número 286, de 30/11/1999, entrada en vigor 01/12/1999, *sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional de 29 de noviembre.*

pagos a cuenta y cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador.

A efectos de comparar la cuantía del salario que corresponda al trabajador desplazado conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada por la legislación española, se incluirán también en dicha cuantía los complementos abonados al trabajador correspondientes al desplazamiento, pero no aquellos que se abonen como reembolso de los gastos originados por el mismo, como manutención, alojamiento o gastos de viaje.

- Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, tendrán derecho durante el periodo de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo en los mismos términos que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto de trabajo. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones mencionadas en el contrato de puesta a disposición del trabajador.
- La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad siempre que no impidan el desempeño del trabajo de que se trate; así como la no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
- El trabajo de menores.
- Derecho de huelga, reunión y sindicación.

- La prevención de riesgos laborales, incluida las normas sobre protección de maternidad, y de los menores.
- El respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.
- En el caso de que los trabajadores desplazados sean nacionales de Estados que no sean miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, deberán estar autorizados a trabajar en su país de origen, pero no es necesario que se provean de un nuevo permiso de trabajo para trabajar en España.

B. TRASLADOS

Se pueden definir los traslados como un **cambio definitivo del puesto de trabajo** para prestar servicios fuera de España.

- Son cambios definitivos
- Exigen que los trabajadores residan en una población distinta a la que venían teniendo su domicilio habitual.
- El traslado puede ser pactado desde el principio o cuando se hayan superado los umbrales de los desplazamientos.
- Han de existir causas justificadas. Las causas serán las mismas que justifican los desplazamientos es decir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial.
- El traslado solo podrá realizarse cuando haya mutuo acuerdo entre las partes, en base al ejercicio de autonomía de las partes.¹³

B.1 TIPOS DE TRASLADOS

Los traslados también podrán ser tanto dentro de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo como fuera de él.

¹³ Los tribunales han establecido que los traslados forzosos regulados en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores no se podrá aplicar fuera del ámbito nacional a diferencia de lo que ocurre con el desplazamiento

➤ **Traslados dentro de la Unión Europea y Espacio Económico Europeo.**

En este caso no se podrá aplicar la normativa comunitaria, ya que tanto el trabajador como el empresario serán quienes fijen las condiciones del traslado, siempre y cuando se protejan las condiciones básicas de trabajo. Por tanto, en este caso los trabajadores quedaran expuestos a las condiciones de trabajo que se fijen en el nuevo estado miembro en el que se vaya a desarrollar la relación laboral.

➤ **Traslados fuera Unión Europea y Espacio Económico Europeo.**

En este caso, al igual que ocurre con los desplazamientos de trabajadores fuera de la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo, no existe una normativa común que proteja las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores trasladados fuera territorio nacional, quedando sometido a las condiciones pactadas entre las partes.

B.2 OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

1. El empresario **notificará con una antelación mínima de treinta días** a la fecha de la efectividad del traslado, al trabajador afectado y a sus representantes legales la decisión adoptada.
2. Cuando el empresario, tratando de evitar el procedimiento establecido para los traslados colectivos, realizase **traslados en períodos sucesivos de noventa días** en número inferior a los establecidos para dicho procedimiento, **sin que concurren causas** nuevas que justifiquen tal actuación, se considerará en **fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos.**
3. El empresario deberá pagar una **compensación por los gastos propios que se produzcan por este motivo, así como los de los familiares** a su cargo, en los términos que convengan las partes.
4. En caso de que el **trabajador opte por extinguir el contrato** deberá de pagar al trabajador la **indemnización** conveniente, **20 días por año de servicio.**

2. ESTRUCTURA DE LA CONTRATACIÓN

Tanto en el desplazamiento como en el traslado a efectos de estructurar la contratación entre las partes existen tres opciones:

➤ **Contratación en origen y pacto de condiciones.**

En este supuesto se **mantiene la contratación en el país de origen y se pacta las condiciones** tanto a nivel laboral, económico y de seguridad social entre las partes.

➤ **Doble contratación.**

En este supuesto se **mantiene la contratación en el país de origen y se realiza de manera simultánea con la empresa en el país de destino otra contratación.** La relación laboral subsiste al mismo tiempo con ambas empresas y en ambos países. Esta opción puede venir determinada por la normativa migratoria del país de destino, al exigir un contrato local entre el trabajador y la empresa destinataria.

➤ **Contratación local en destino.**

En este supuesto se **suspende o extingue el contrato de trabajo** en el país de origen **suscribiéndose un nuevo contrato en el país de destino.** Es más común que se dé en el supuesto de traslado que para el desplazamiento por el carácter de temporalidad de este.

3. CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIALES

Por hablar de movilidad geográfica plena los tribunales españoles fijan una serie de parámetros que se han de tener en cuenta.

- La distancia entre el nuevo centro de trabajo y el antiguo si supera o no los 30 kilómetros.
- El tiempo de desplazamiento al centro de trabajo: analizando si es superior o inferior al 25% de la jornada laboral.
- Los costes del desplazamiento han de ser superiores al 20% del salario.
- Es necesario que las causas por las que se justifique la movilidad geográfica sean económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Los tribunales establecen que no habrá movilidad geográfica en los casos en los que el contrato de trabajo se haya pactado par a no ser ejecutado en un lugar concreto previamente determinado. Por ello debemos precisas que no será considerado traslado, el cambio de centro de trabajo cuando el trabajador haya sido contratados específicamente para prestar servicios en centro de trabajo móviles o itinerantes.

3.1 DESPLAZAMIENTOS

En junio del 2010, el TSJ de Galicia también ratificó el despido disciplinario de seis trabajadores de la firma Anova (molinos de viento), cuya negativa a desplazarse Abilene (Texas) causó graves perjuicios económicos a la compañía.

3.2 TRASLADOS

Existe una sentencia del TSJ de Murcia (abril del 2011) que ratifica la procedencia del despido de un trabajador de la constructora Mida Garota Sab por negativas reiteradas a trabajar en Argelia y en Marruecos cuando dejó de existir negocio en España.

SUPUESTO PRÁCTICO

- Supongamos que Luís López optase por el desplazamiento a **Bélgica**. Al ser un país que se encuentra dentro de la Unión Europea está bajo el amparo de la Directiva **96/71** CE relativa a desplazamientos de trabajadores, en la cual se establece que la libre prestación de servicios debe respetar la protección social de los trabajadores desplazados independientemente de su nacionalidad. Además el empresario deberá de presentar el modelo **TA 300** ante la Tesorería con una antelación mínima de 5 días antes de producirse el traslado.
- Si Luís López optase por el desplazamiento a **México**, el empresario deberá de presentar el modelo **TA 300** junto con el correspondiente formulario que exige el **convenio bilateral** que España tiene suscrito con México, quedando sometido el trabajador a las condiciones pactadas contractualmente.

III. CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

1. CUESTIONES MATERIALES

La Seguridad Social de España es el **principal sistema de protección social** del Estado. Su finalidad es garantizar unas prestaciones sociales concretas e individualizadas, para hacer frente a determinadas contingencias que pueden situar a la persona (y a quienes dependen de ella) en situación de necesidad¹⁴.

La Seguridad Social viene garantizada, en España, por el **artículo 41 de la Constitución Española de 1978** que dice que "**Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres**".

Como norma de desarrollo más importante, la Seguridad Social está regulada por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad social (BOE del 29). Esta norma ha sido modificada en numerosas ocasiones.

A. LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS PAISES COMUNITARIOS

A.1 LA SEGURIDAD SOCIAL DENTRO DE LA UNIÓN EUROPEA Y EL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO

Con la creación del **proyecto común europeo** por parte de los Estados miembros se pretende "un mercado común y de una unión económica y monetaria" así como "la supresión de entre los estados miembros, de los obstáculos a la libre circulación de personas" por lo que se comprende "la **libre circulación de los trabajadores** dentro de

¹⁴ Publicado en BOE, número 154, de 29/03/1994, entrada en vigor 01/09/1994, *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio*, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

la comunidad” con ello se pretende **acabar con cualquier tipo de discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores** de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y el resto de condiciones de trabajo, así como la adopción de medidas de Seguridad Social que permitan computar los periodos de trabajo en todos los países comunitarios para la adquisición, calculo y conservación de las prestaciones de los trabajadores.

Las normas sobre **Seguridad Social de la Unión Europea** tienen como finalidad **coordinar, y no sustituir**, los sistemas nacionales de Seguridad Social de los Estados miembros.

Cada Estado miembro es libre de decidir quién está protegido por su legislación, qué prestaciones facilita y en qué condiciones, cómo realiza el cálculo de estas prestaciones y qué cotizaciones deben abonar sus afiliados. Las normas de coordinación establecen reglas y principios comunes que deben respetar todas las autoridades nacionales, las instituciones de seguridad social y los tribunales al aplicar las leyes nacionales.

Los cuatro grandes principios de la coordinación europea de Seguridad Social son:

- “Principio de Territorialidad” Todos los países comparten los mismos principios, unicidad en la ley aplicable.
- “Principio de Igualdad de Trato” Cada uno tiene los mismos derechos y obligaciones que los nacionales del país donde esté cubierto: es lo que se denomina principio de igualdad de trato o no discriminación.
- “Principio de Totalización de Periodos” Cuando se solicita una prestación, deben contabilizarse, en su caso, los periodos anteriores de seguro, trabajo o residencia en otros países.
- “Principio de Exportabilidad” Si se tiene derecho a una prestación en metálico en un país, puede seguir percibiéndose aunque se resida en otro.

Existen diferentes órganos capaces de proporcionar seguridad y hacer cumplir la legislación de los Reglamentos de coordinación a nivel Europeo:

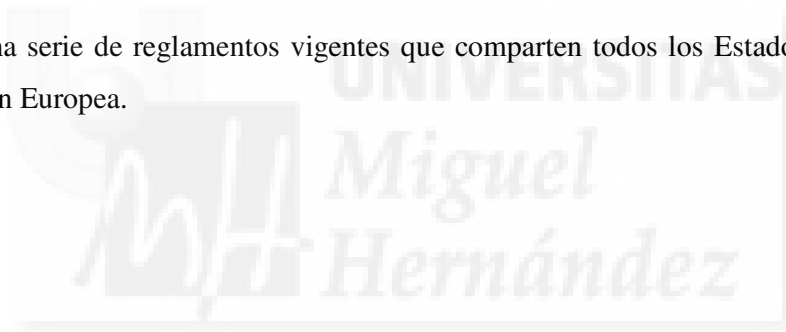
- La Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (CACSSS) está formada por un representante de cada país de la Unión Europea y un representante de la Comisión Europea. Su cometido es resolver cuestiones administrativas, pronunciarse sobre la interpretación de la normativa

en materia de coordinación de la seguridad social y propiciar la colaboración entre los países miembros de la UE.

- Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), son las siglas en inglés de Sistema de Información Mutua sobre Protección Social, su finalidad es ofrecer acceso a información detallada, comparable y periódicamente actualizada sobre los sistemas nacionales de protección social.
- El Intercambio Electrónico de Información sobre Seguridad Social (EESSI) es un sistema informático centralmente alojado en la Comisión Europea que permite a los organismos de seguridad social de toda la UE intercambiar información de forma más rápida y segura, tal como exigen los Reglamentos europeos sobre coordinación de la seguridad social.

A.2 NORMATIVA EUROPEA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

Existen una serie de reglamentos vigentes que comparten todos los Estados miembros de la Unión Europea.



	<u>Reglamentos Comunitarios (CEE) 1408/71 y 574/72</u>	<u>Reglamentos Comunitarios (CE) 883/04 y n° 987/09</u>
Entrada en Vigor	01/01/1986	01/05/2010
Ámbito de aplicación	Nacionales de terceros países con residencia legal en el territorio de un Estado miembro de la Unión Europea (salvo Dinamarca), exclusivamente en las relaciones de uno o varios Estados miembros (salvo Dinamarca) con el Reino Unido.	Personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o varios Estados miembros, y sean: Nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea, de un Estado Parte del Espacio Económico Europeo, o de Suiza. Apátridas o refugiados y su familia, residentes en uno de los Estados miembros de la Unión Europea, en un Estado Parte del Espacio Económico Europeo o Suiza. Nacionales de terceros países con residencia legal en un Estado miembro de la Unión Europea (salvo Dinamarca y Reino Unido).
Prestaciones que son cubiertas	Prestaciones de enfermedad y de maternidad. Prestaciones de invalidez. Prestaciones de vejez Prestaciones de supervivencia. Prestaciones de accidente de trabajo y de enfermedad profesional. Subsidios de defunción. Prestaciones de desempleo. Prestaciones familiares.	Prestaciones de enfermedad y de maternidad. Prestaciones de invalidez. Presta de vejez. Prestaciones de supervivencia. Prestaciones de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional. Subsidios de defunción. Prestaciones de desempleo. Prestaciones de prejubilación. Prestaciones familiares.

TABLA N°2: Tabla comparativa sobre los Reglamentos 1408/71 y 574/72 y 883/04 y n° 987/09

FUENTE: Elaboración propia.

A.2.1 LOS REGLAMENTOS COMUNITARIOS (CEE) 1408/71 y 574/72

Los Reglamentos Comunitarios (CEE) 1408/71 y 574/72 en materia de Seguridad Social, entraron en vigor en España el 1 de enero de 1986, aunque han sido sustituidos por los Reglamentos (CE) 883/2004 y 987/2009, siguen siendo aplicables a los nacionales de terceros países (residentes legales en un Estado miembro de la UE, salvo Dinamarca) y únicamente en las relaciones de Seguridad Social de uno o varios Estados miembros de la Unión Europea (salvo Dinamarca) con el Reino Unido.

A.2.1.1 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Estos reglamentos incluyen una serie de prestaciones en los cuales se pueden aplicar las siguientes prestaciones de Seguridad Social:

- Prestaciones de enfermedad y de maternidad (asistencia sanitaria, incapacidad temporal y maternidad).
- Prestaciones de invalidez, comprendidas las destinadas a mantener o a mejorar la capacidad de ganancia
- Prestaciones de vejez
- Prestaciones de supervivencia
- Prestaciones de accidente de trabajo y de enfermedad profesional
- Subsidios de defunción
- Prestaciones de desempleo
- Prestaciones familiares

Respecto a estas prestaciones hay que tener en cuenta que:

Para adquirir el derecho a las prestaciones de carácter contributivo y no contributivo previstas en el Reglamento, se pueden **sumar los períodos de empleo o residencia cumplidos en cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, Estado parte del Espacio Económico Europeo o en Suiza.**

Las pensiones de carácter contributivo, las rentas de accidente de trabajo y enfermedad profesional y los subsidios por defunción, se podrán percibir por el interesado, con independencia de dónde resida o se encuentre dentro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o en Suiza.

Las prestaciones de carácter no contributivo a las que se aplique el Reglamento sólo se podrán percibir por el beneficiario en el territorio del Estado miembro de la Unión Europea, del Estado Parte del Espacio Económico Europeo o de Suiza, en el que resida y con arreglo a la legislación de que se trate.

Cada país¹⁵ se encargara de abonar sus propias prestaciones directamente al beneficiario.

- **Prestaciones de enfermedad y maternidad (asistencia sanitaria, incapacidad temporal y maternidad)**

Para el reconocimiento de las prestaciones derivadas de estas contingencias, la institución del país competente **sumará**, si fuera necesario, **los períodos de seguro, de empleo o de residencia cubiertos bajo la legislación de cualquier otro país.**

La asistencia sanitaria se reconoce, de acuerdo con su legislación nacional, por el país en el que esté asegurado el trabajador o, en el caso de un pensionista, por el país responsable de la pensión, y se sirve en el país donde se encuentre o resida el beneficiario según lo establecido en la legislación que dicho país aplique.

Normalmente la prestación de asistencia sanitaria la sirve el país que la reconoce. Sin embargo, las personas que a continuación se citan, con derecho a prestaciones de asistencia sanitaria en un país (ejemplo, España), pueden recibir la prestación en sus desplazamientos a otros países (en estancia o en residencia, según sea el caso):

¹⁵ Cuando se utilice el término "país", se entiende que puede ser cualquier Estado Miembro de la Unión Europea, Estado Parte del Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein y Noruega), o Suiza.

- Trabajadores y familiares que se desplacen a otro país temporalmente (por ejemplo: vacaciones).
- Trabajadores desplazados para realizar trabajo en otro país (destacados) y familiares.
- Trabajadores (enfermos) que hayan sido autorizados a trasladarse a otro país.
- Pensionistas, estudiantes (cuando se trasladan a otro país para realizar estudios de carácter oficial), así como los familiares de todos ellos, durante su estancia temporal en otro país.
- Pensionistas y sus familiares que trasladen su residencia al territorio de otro país.

El derecho a prestaciones de asistencia sanitaria en un país distinto del competente se acredita mediante el documento establecido al efecto, (Tarjeta Sanitaria Europea o formulario correspondiente) expedido por la institución competente. En el caso de España: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) -Direcciones Provinciales y Centros de Atención e Información de la Seguridad Social-, e Instituto Social de la Marina (ISM)

- **Prestaciones de invalidez**

El modo de determinación de los derechos a pensión de invalidez está condicionado por las legislaciones en las que el interesado haya estado asegurado.

La legislación en materia de prestaciones de invalidez puede dividirse en dos tipos:

- **Tipo A:** La cuantía de la pensión de invalidez **no guarda relación con la duración de los períodos de seguro** (Bélgica; España -excepto regímenes especiales de funcionarios-; Estonia; Francia -excepto régimen especial de minas-; Grecia -sólo régimen agrario; Irlanda; Letonia; Países Bajos; y Reino Unido).
- **Tipo B:** La cuantía de la pensión de invalidez **guarda relación con la duración de los períodos de seguro** (Alemania; Austria; Bulgaria; República Checa; Chipre; Dinamarca; Eslovaquia; Eslovenia; España -sólo regímenes especiales de funcionarios; Finlandia; Francia -sólo régimen especial de minas-; Grecia -excepto régimen agrario; Hungría; Islandia; Italia; Liechtenstein; Lituania; Luxemburgo; Malta; Noruega; Polonia; Portugal; Rumanía; Suecia; y Suiza)

Cuando un trabajador ha estado sujeto únicamente a legislaciones de invalidez tipo A, la liquidación de las prestaciones es a cargo de un solo país, aquél cuya legislación fuera aplicable en el momento de materialización del riesgo. Si fuera preciso, la institución competente de dicho país totalizará los períodos de seguro y/o de residencia, cumplidos con arreglo a la legislación de cualquier otro país (siempre tipo A).

Cuando un trabajador ha estado sujeto a legislaciones de invalidez tipo A y tipo B, o sólo tipo B, la liquidación de las prestaciones se lleva a cabo del mismo modo que en materia de pensiones de vejez. Así, la institución competente del país en el que estaba asegurado el trabajador en el momento de materialización del riesgo, calcula la pensión nacional de acuerdo con su propia legislación, teniendo en cuenta, únicamente, los períodos de seguro acreditados en dicho país.

La institución competente reconoce la cuantía más elevada de las pensiones a las que tenga derecho el interesado (nacional y/o prorrateada).

Estas actuaciones han de llevarse a cabo todas las instituciones en las que el interesado acredite períodos de seguro.

Para determinar el grado de invalidez las instituciones de los diferentes países deben tener en cuenta los documentos e informes médicos que les sean trasladados por otras instituciones competentes. No obstante, cada institución tiene la facultad de disponer que un médico que designe, reconozca al solicitante siempre en el país de residencia de éste.

- **Prestaciones de vejez y supervivencia**

Cuando la legislación de un país subordine la adquisición, conservación o recuperación del derecho a las prestaciones al cumplimiento de períodos de seguro, la institución competente de dicho país **computará**, en la medida necesaria, **cualquier período de seguro cumplido en otro país, como si se hubieran cumplido bajo su propia legislación**, con normas específicas cuando dichos períodos se superponen (totalización).

Cuando una persona acredita períodos de seguro en distintos países, cada institución competente liquida las prestaciones actuando de la siguiente manera:

1. Calcula la pensión nacional teniendo en cuenta únicamente su legislación interna (cumplimiento de períodos de seguro o de residencia al amparo de la misma y del resto de los requisitos establecidos en dicha legislación).
2. A continuación calcula la pensión teórica previa totalización de los períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países. Después determinará el importe efectivo de la prestación -pensión prorratea-, prorrateando la cuantía teórica antes indicada entre la duración de los períodos de seguro o de residencia cumplidos de acuerdo con la legislación que aplica, en relación con la duración total de los períodos de seguro o de residencia cumplidos.
3. Compara, entonces, la cuantía de la pensión nacional y la cuantía de la pensión prorratea y reconoce la de importe más elevado.

En el reconocimiento y cálculo de la pensión teórica se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Cumplimiento del requisito de alta: La Institución española considerará que el trabajador está en situación de alta, **si dicho trabajador está asegurado** con arreglo a la legislación de otro país o, en su defecto, recibe una prestación (pensión) de acuerdo con la legislación de los Estados citados por el mismo hecho.
- Cumplimiento de la carencia específica: Si para el reconocimiento de una prestación se exige el cumplimiento de un **período mínimo de seguro anterior al hecho causante** de dicha prestación, este requisito se considerará también cumplido si el interesado lo acredita en el período inmediatamente anterior al reconocimiento de la prestación en virtud de la legislación de otro país.

Determinación de la base reguladora: Si para el reconocimiento de la pensión española ha sido preciso sumar períodos de seguro y de residencia acreditados en otros países, el cálculo de la prestación teórica se efectuará sobre las bases de cotización reales del asegurado, durante los años inmediatamente anteriores al pago de la última cotización a la Seguridad Social española. La cuantía así

obtenida se incrementará según las revalorizaciones establecidas anualmente para las pensiones de la misma naturaleza.

El derecho a las pensiones de orfandad se reconocerá y la pensión se liquidará según se ha expuesto anteriormente, siempre que el fallecido hubiera estado sujeto únicamente a legislaciones de países que protegen la orfandad con pensión (Alemania, Austria, Bulgaria, República Checa, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, Suecia y Suiza).

- **Prestaciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional**

El derecho a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional **se determinará por el país cuya legislación fuera aplicable al trabajador en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.**

En el caso de la enfermedad profesional, si el trabajador ha estado expuesto al riesgo de contraer la enfermedad profesional de que se trate en varios países, la prestación será a cargo exclusivo del país a cuya legislación haya estado sujeto en último lugar, siempre que allí se cumplan las condiciones exigibles. Si fuera necesario, se totalizan los períodos de seguro cumplidos en otros países por la realización de actividades durante las que el trabajador estuvo expuesto a dicho riesgo.

- **Subsidio de defunción**

Para la adquisición del derecho a los subsidios de defunción se totalizarán, si fuera necesario, **los períodos de seguro o de residencia cubiertos bajo la legislación de cualquier país como si fueran propios.**

Si la persona de que se trate fallece en un país distinto del que figura afiliado o del que es pensionista, se considerará dicho fallecimiento como ocurrido en el territorio de éste último país.

Si el fallecido es un trabajador en activo o un pensionista, los subsidios se abonan por la institución del Estado en que esté afiliado el interesado o responsable de su pensión, incluso si el fallecido residía en otro país.

En el caso de un titular de pensiones debidas por más de un país, el subsidio de defunción es a cargo de la legislación del país donde residiera en el momento del fallecimiento, siempre que fuera perceptor de pensión a cargo de dicho país. De no ser así, el subsidio por defunción será a cargo del país donde se acredite el período de seguro o de residencia de mayor duración.

- **Prestaciones familiares**

Los trabajadores tendrán derecho, por los miembros de su familia que residen en el territorio de otro país, a las prestaciones familiares **previstas por la legislación del país al que esté sujeto el trabajador.**

A.2.1.2 SOLICITUD DE LAS PRESTACIONES

La persona interesada podrá presentar la solicitud sobre la prestación ante la Institución correspondiente del país en el que resida. En España los organismos competentes son:

Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y Centros de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS)

Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina, cuándo se trate de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

A.2.2 LOS REGLAMENTOS COMUNITARIOS (CE) 883/ 2004 Y 987/2009

Estos reglamentos han sido los encargados de **sustituir a los Reglamentos Comunitarios (CEE) 1408/71 y 574/72 desde el 01 de mayo de 2010.**

Se basan en esta valiosa experiencia para **simplificar y mejorar la legislación de la UE**, de manera que repercuta favorablemente en los derechos de las personas afectadas. Con esta coordinación modernizada de la seguridad social en la UE, las normas europeas han pasado de centrarse en facilitar la movilidad de los trabajadores a hacer

hincapié en potenciar los derechos de todos los ciudadanos, independientemente de que ejerzan una actividad laboral o no. Estos cambios en la coordinación de la seguridad social pretenden facilitar la vida de los europeos que viajan, residen o trabajan fuera de sus países de origen.

La coordinación modernizada constituye un avance esencial en la protección de los ciudadanos en general, y no solo de los aproximadamente 10,5 millones de europeos que viven en Estados miembros distintos del que nacieron (alrededor del 2,1 % de la población total de la UE). Esta coordinación simplificará la vida de las 250.000 personas que han trabajado en más de un Estado miembro y deben exportar una parte de sus derechos de pensión todos los años. También servirá para mejorar la protección de más de un millón de personas que cruzan fronteras a diario en la UE para acudir a su lugar de trabajo.

Se aplican a las siguientes prestaciones de Seguridad Social:

- las prestaciones de enfermedad (asistencia sanitaria e incapacidad temporal);
 - las prestaciones de maternidad y de paternidad asimiladas;
 - las prestaciones de invalidez;
 - las prestaciones de vejez;
 - las prestaciones de supervivencia;
 - las prestaciones de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional;
 - los subsidios de defunción;
 - las prestaciones de desempleo;
 - las prestaciones de prejubilación;
 - las prestaciones familiares.
- **Prestaciones de enfermedad y maternidad (asistencia sanitaria, incapacidad temporal y maternidad)**

Para el reconocimiento de las prestaciones derivadas de estas contingencias, la Institución competente del país de que se trate sumará, si fuera necesario, **los períodos**

de seguro, de empleo o de residencia cubiertos bajo la legislación de cualquier otro país.

La asistencia sanitaria se reconoce, de acuerdo con su legislación nacional, por el país en el que esté asegurado el trabajador o, en el caso de un pensionista, por el país responsable de la pensión, y se sirve en el país donde se encuentre o resida el beneficiario según lo establecido en la legislación que dicho país aplique.

Normalmente **la prestación de asistencia sanitaria la sirve el país que la reconoce.** Sin embargo las personas que a continuación se citan, con derecho a asistencia sanitaria en un país, **pueden recibir la prestación en un país distinto del que la reconoce:**

- Personas aseguradas y los miembros de sus familias que residan en un país distinto del que les reconoce el derecho a la prestación
- Personas aseguradas y los miembros de sus familias que se hallen temporalmente en un país distinto del que les reconoce el derecho a la prestación. (Por ejemplo, vacaciones)
- Personas aseguradas (enfermas) que se desplacen a otro país para recibir prestaciones en especie durante su estancia. (Deberán solicitar autorización previa)
- Trabajadores desplazados para realizar un trabajo en otro país (destacados) y familiares.

Documentación necesaria:

El derecho a prestaciones de asistencia sanitaria en un país distinto del competente se acredita mediante el documento establecido al efecto (Tarjeta Sanitaria Europea, Certificado Provisional Sustitutorio, Documentos portátiles acreditativos del derecho) expedido por la Institución competente. En el caso de España: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)- Centros de Atención e información de la Seguridad Social (CAISS)-, e Instituto Social de la Marina.

Para los Funcionarios Civiles del Estado, los del Régimen Especial de las Fuerzas Armadas y los Funcionarios de la Administración de Justicia, únicamente se aplican, de las disposiciones del Reglamento 883/2004 sobre prestaciones de asistencia sanitaria, las relativas al derecho a prestaciones durante la estancia temporal en un país distinto del competente.

En estos casos, serán instituciones competentes, respectivamente: MUFACE, ISFAS y MUGEJU.

- **Prestaciones de invalidez**

El Reglamento comunitario establece una doble regulación para la adquisición del derecho y cálculo de las pensiones de invalidez. Dicha regulación está en función de las legislaciones de los Estados miembros a los que la persona haya estado sujeta. Estas legislaciones **pueden ser de tipo A y de tipo B.**

Se entiende por legislación de **tipo A, aquella según la cual el importe de la pensión es independiente de la duración de los períodos de seguro o residencia** y está incluida expresamente por el Estado miembro competente en el Anexo VI, y

Por legislaciones de **tipo B, se entienden todas las demás legislaciones.**

Estados cuya legislación es de **tipo A: Estonia, Grecia (legislación relativa al régimen de seguro agrícola), Irlanda, Letonia y Reino Unido.**

Estados cuya legislación es de **tipo B: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Grecia (todas las legislaciones menos la relativa al régimen de seguro agrícola), Hungría, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania y Suecia.**

Liquidación de las prestaciones:

Invalidez de tipo A: Se liquidan de acuerdo con las normas de tipo A las pensiones de las personas que han estado sujetas, únicamente, a legislaciones de tipo A.

Las prestaciones de invalidez de tipo A son a cargo de un solo Estado miembro. Será competente aquél cuya legislación fuera aplicable a la persona en el momento de sobrevenirle la enfermedad que da lugar a la incapacidad permanente.

Para la adquisición del derecho se aplicará, si fuera necesario, la totalización de los períodos de seguro y/o residencia cumplidos en otros Estados miembros cuya legislación sea de tipo A.

Invalidez de tipo B: Se aplican las normas que regulan la liquidación de las prestaciones de invalidez de tipo B a las solicitudes de pensiones de las personas que han estado sujetas a legislaciones de tipo A y de tipo B, o, únicamente, a legislaciones de tipo B.

Las prestaciones de invalidez de tipo B son a cargo de todos los Estados miembros a cuyas legislaciones haya estado sujeto el trabajador. Se liquidan según las normas establecidas para las pensiones de vejez y supervivencia. Cuando se reúnan todos los requisitos exigidos por la legislación interna para acceder al derecho a la pensión de jubilación, se efectuará un doble cálculo. Por un lado, se calculará la pensión por legislación interna y, por otro, se calculará por totalización de los períodos de seguro, a prorrata.

Pensión por legislación interna: La Institución competente de cada Estado miembro determina la cuantía de la pensión según lo dispuesto en su legislación interna, como si el solicitante hubiera estado sujeto, únicamente, a esta legislación.

Pensión por totalización de los períodos de seguro/residencia: La Institución competente de cada Estado miembro determina la cuantía de la pensión por totalización de los períodos de seguro, teniendo en cuenta todos los períodos de seguro/residencia acreditados a lo largo de la vida laboral.

Para ello se calcula la pensión teórica computando todos los períodos de seguro o residencia cumplidos. A continuación, se calcula la pensión prorrata aplicando a la pensión teórica el porcentaje prorrata. Este porcentaje se determina poniendo en relación los períodos de seguro/residencia acreditados en dicho Estado para el cálculo de la pensión con todos los períodos de seguro/residencia acreditados a lo largo de su vida laboral válidos para el cálculo de la pensión.

Hecho el doble cálculo, el interesado tiene derecho a recibir de la Institución competente de cada Estado miembro el importe más elevado de los dos calculados.

Para determinar el grado de invalidez las instituciones competentes de los Estados afectados deben tener en cuenta los documentos e informes médicos enviados por la Institución de contacto.

- **Prestaciones de vejez y supervivencia**

Para la adquisición del derecho y para el cálculo de estas prestaciones **se sumarán a los períodos de cotización españoles los períodos de seguro o residencia cubiertos bajo la legislación de otros Estados miembros.**

La Institución competente, cuando se reúnan todos los requisitos exigidos por la legislación interna para acceder al derecho a estas pensiones, efectuará un doble cálculo. Por un lado, calculará la pensión por legislación interna y, por otro, por totalización de los períodos de seguro, a prorrata.

Pensión por legislación interna: La Institución competente de cada Estado miembro determina la cuantía de la pensión según lo dispuesto en su legislación interna, como si el solicitante hubiera estado sujeto, únicamente, a esta legislación.

Pensión por totalización de los períodos de seguro/residencia: La Institución competente de cada Estado miembro determina la cuantía de la pensión por totalización de los períodos de seguro, teniendo en cuenta todos los períodos de seguro/residencia cumplidos a lo largo de la vida laboral. Para ello se calcula la pensión teórica computando todos los períodos de seguro o residencia cumplidos. A continuación se calcula la pensión prorrata aplicando a la pensión teórica el porcentaje prorrata. Este porcentaje se determina poniendo en relación los períodos de seguro/residencia cumplidos en dicho Estado para el cálculo de la pensión con todos los períodos de seguro/residencia cumplidos a lo largo de su vida laboral válidos para el cálculo de la pensión.

El interesado tiene derecho a recibir de la Institución competente de cada Estado miembro el importe más elevado de los dos calculados.

Para la adquisición del derecho y para la liquidación de la pensión teórica, hay que tener en cuenta:

Requisito de alta o situación asimilada a la de alta: Cuando la legislación española exija este requisito para el acceso al derecho a la pensión y no se cumpla en la Seguridad Social española, se considera cumplido si la persona está asegurada contra el mismo riesgo de conformidad con la legislación de otro Estado miembro en la fecha del hecho

causante o, de no estarlo, si se le adeuda una prestación por el mismo riesgo con arreglo a la legislación de otro Estado miembro.

Requisito de la carencia específica: Cuando la legislación española exija el cumplimiento de un período mínimo de cotización inmediatamente anterior al hecho causante de la pensión, y este requisito no se cumpla en la Seguridad Social española, ni con los períodos de seguro o residencia cumplidos en otros Estados miembros, se considera satisfecho, en los supuestos en que el interesado sea pensionista de otro Estado por el mismo riesgo, si se cumple en los años anteriores a la última cotización bien sea en España o en otro Estado miembro.

Determinación de la base reguladora: El cálculo de la prestación teórica española se efectuará sobre las bases de cotización reales de la persona durante los años inmediatamente anteriores al pago de la última cotización a la Seguridad Social española. Cuando en el período de referencia a tener en cuenta para el cálculo de la cuantía de la pensión, deban ser computados períodos de seguro o residencia cubiertos bajo la legislación de otros Estados miembros, se utilizará, para los mencionados períodos la base de cotización que más se le aproxime en el tiempo, actualizada según el índice de precios al consumo.

La cuantía de la pensión, así obtenida, se incrementará con arreglo al importe de las revalorizaciones calculadas para cada año posterior, para las pensiones de la misma naturaleza.

El derecho a las prestaciones de orfandad, en los Estados cuya legislación protege la situación del huérfano con pensión, se reconoce y la pensión se liquida según lo expuesto para las pensiones de vejez y supervivencia. Estados cuyas legislaciones protegen la orfandad con pensión: Alemania, Austria, Bulgaria, República Checa, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania y Suecia.

Como complemento a la pensión de orfandad, en los supuestos en que el trabajador fallecido hubiera estado también sujeto a alguna de las legislaciones de los restantes Estados miembros (Bélgica, Dinamarca, Francia, Irlanda, Malta, Reino Unido y Suecia)

que protegen la orfandad con prestaciones familiares, se reconoce una prestación especial o complementaria de orfandad.

- **Prestaciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional:**

El derecho a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional **se determinará por el país cuya legislación fuera aplicable al trabajador en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.**

En el caso de la enfermedad profesional, si el trabajador ha estado expuesto al riesgo de contraer la enfermedad profesional de que se trate en varios países, la prestación será a cargo exclusivo del país a cuya legislación haya estado sujeto en último lugar, siempre que allí se cumplan las condiciones exigibles. Si fuera necesario, se totalizan los períodos de seguro cumplidos en otros países por la realización de actividades durante las que el trabajador estuvo expuesto a dicho riesgo.

- **Subsidios de defunción:**

Se reconoce el derecho a esta prestación por la persona asegurada, por el pensionista o por un miembro de la familia que fallezca, con independencia del lugar donde se produzca el fallecimiento. El fallecimiento en un Estado miembro distinto del competente se considera como si hubiera ocurrido en éste último.

Será Estado competente para abonar las prestaciones aquél en el que el trabajador fallecido estuviera asegurado en la fecha del fallecimiento, o del que fuera pensionista.

En caso de fallecimiento del titular de una pensión en virtud de la legislación de más de un Estado miembro, que reside en el territorio de otro Estado del que no es pensionista, la prestación será a cargo del Estado en el que el fallecido haya cumplido el mayor período de seguro o de residencia.

- **Prestaciones familiares:**

Cualquier persona tendrá derecho, por los miembros de su familia que residen en el territorio de cualquier Estado miembro, a las prestaciones familiares con arreglo a la legislación del Estado miembro competente.

No obstante, los titulares de pensiones tendrán derecho a prestaciones familiares con arreglo a la legislación del **Estado miembro competente respecto de sus pensiones**.

Cuando, dentro del mismo período y para los mismos miembros de la familia, se prevean prestaciones familiares con arreglo a la legislación de más de un Estado miembro.

Bastará con que el fallecido hubiera estado sujeto, a lo largo de su carrera profesional, a la legislación de uno de esos Estados miembros (y que reúna los requisitos exigidos por la legislación correspondiente) para que el Estado miembro de que se trate abone las prestaciones de orfandad.

A.2.2.1 SOLICITUD DE LAS PRESTACIONES

Para la presentación de solicitudes de prestaciones, así como para la obtención de información, el interesado deberá dirigirse a la Institución competente del país de residencia.

En España:

- Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y Centros de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS)
- Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina, cuando se trate de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.
-

B. PAISES NO CUMITARIOS

B.1 LOS CONVENIOS BILATERALES

La finalidad de los convenios bilaterales es por un lado establecer una normativa común en materia de altas, bajas y cotización. Y por otro establecer cuáles han de ser los criterios para obtener derecho a una prestación en caso de que el trabajador haya estado sometido a la Seguridad Social en ambos Estados firmantes.

En este caso de convenios cada país tiene su propio contenido, pero todos tienen el mismo esquema y unos mismos principios.

En caso de que el trabajador desplazado supere el plazo máximo que establece el convenio el trabajador quedara sometido a la legislación del Estado de destino.

PAIS (Entrada en vigor)	Duración máxima del desplazamiento de los trabajadores	Prórroga (período máximo)
ANDORRA (01/01/2003) 	2 años	5 años
ARGENTINA (01/12/2004) 	24 meses	No especificado en el convenio
AUSTRALIA (01/01/2003) 	5 años	No especificado en el convenio
BRASIL (01/12/1995) 	3 años	2 años
CABO VERDE 	3 años	1 año
CANADA (01/01/1998) 	5 años	No especificado en el convenio
CHILE (13/03/1998) 	3 años	2 años
COLOMBIA (01/03/2008) 	3 años	3 años
COREA 	60 meses	No especificado en el convenio
ECUADOR (01/01/2011) 	3 años	2 años
EE.UU. (01/04/1988) 	5 años	1 año
FILIPINAS (01/11/1989) 	3 años	No especificado en el convenio
JAPÓN (01/12/2010) 	5 años	No especificado en el convenio
MARRUECOS (01/10/1982) 	5 años	No especificado en el convenio
MÉXICO (01/01/1995) 	2 años	2 años
PARAGUAY (01/03/2006) 	24 meses	1 año
PERÚ (01/02/2005) 	2 años	2 años
REPÚBLICA DOMINIC. (01/06/2006) 	3 años	2 años
RUSIA (22/02/1996) 	5 años	No especificado en el convenio
TUNEZ (01/01/2002) 	24 meses	2 años




PAIS (Entrada en vigor)	Duración máxima del desplazamiento de los trabajadores	Prórroga (período máximo)
UCRANIA (27/03/1998) 	2 años	2 años
URUGUAY (01/04/2000) 	24 meses	No especificado en el convenio
VENEZUELA (01/07/1990) 	2 años	1 año

TABLA N° 3: Convenios Bilaterales suscritos por España en materia de Seguridad Social.

FUENTE: Elaboración propia.

B.2 CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO

El Convenio **Multilateral Iberoamericano** de Seguridad Social se firmó el 10 de noviembre de 2007. Su entrada en vigor se ha producido el 1 de mayo de 2011, tras su ratificación **por siete Estados (España, Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, Ecuador, Paraguay, Portugal y Uruguay)**.

El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social constituye un **instrumento de coordinación de las legislaciones de Seguridad Social, en materia de pensiones de los diferentes Estados Iberoamericanos** que lo ratifiquen y que, además, suscriban el Acuerdo de Aplicación.

Si existen **Convenios bilaterales** de Seguridad Social entre dos Estados Parte, se aplicarán las disposiciones que resulten **más favorables al interesado**. En el caso de España existen Convenios Bilaterales con **Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay y Uruguay**.

Para los trabajadores desplazados a **Chile, Brasil, Ecuador, Paraguay y Uruguay**, (se siguen aplicando las disposiciones **establecidas en los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos con España**).

Como norma general, los trabajadores a quienes sea aplicable el presente Convenio estarán sujetos exclusivamente a la legislación de seguridad social del Estado Parte en

cuyo territorio ejerzan una actividad, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, que dé lugar a su inclusión en el ámbito de aplicación de dicha legislación.

Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación.

Los trabajadores por cuenta ajena, al servicio de una empresa con sede en España, que desempeñen tareas profesionales, de investigación, científicas, técnicas, de dirección o actividades similares y que sean desplazados a prestar servicios de carácter temporal al país de empleo continuarán sujetos a la legislación española de seguridad social hasta un plazo máximo de doce meses.

La empresa efectuará su solicitud ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración correspondiente en el modelo TA.300 "Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable" y acompañará tres ejemplares debidamente cumplimentados del formulario IBERO-3 "Certificado de desplazamiento temporal".

El formulario IBERO-3 expedido por la Dirección Provincial o Administración correspondiente certifica que el trabajador continúa sujeto a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento en ese país y, en consecuencia, está exento de cotizar a la Seguridad Social del país de empleo.

El periodo máximo de duración del desplazamiento es de doce meses, aunque se podrá solicitar una prórroga por un plazo similar.

- Agotado el periodo de 12 meses para el desplazamiento inicial y en su caso los doce meses de la prórroga, un mismo trabajador no puede solicitar un nuevo desplazamiento temporal al mismo país hasta transcurridos doce meses desde la fecha en que agotó el desplazamiento anterior (incluida, en su caso, su prórroga).
- El interesado debe presentar la solicitud de traslado temporal y/o su prórroga con una antelación mínima de 20 días a la fecha prevista del traslado. Si no fuera posible, justificará el motivo.

- El certificado de legislación aplicable será entregado al trabajador, para acreditar que no le son de aplicación las disposiciones de Seguridad Social obligatoria del Estado Parte en que trabaja.
- Si el trabajador cesa en su relación laboral o deja de ejercer su actividad por cuenta propia o bien regresa anticipadamente, el Organismo Público, el empresario o el trabajador lo comunicarán a la oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social que expidió el certificado de legislación aplicable.

B.2.1 PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

- Prestaciones económicas de invalidez
- Prestaciones económicas de vejez
- Prestaciones económicas de supervivencia
- Prestaciones económicas de accidente de trabajo y de enfermedad profesional

Para adquirir el derecho a las mismas se pueden sumar los períodos de seguro, cotización o empleo cumplidos en cualquier otro Estado Parte, siempre que dichos períodos no se superpongan.

Las prestaciones económicas de carácter contributivo se podrán percibir con independencia de que el interesado se encuentre o resida en el territorio de otro Estado Parte.

Cada Estado Parte abonará sus propias prestaciones directamente al beneficiario. No obstante, de las cuantías debidas por un Estado Parte al beneficiario por prestaciones, se podrán deducir las cuantías superiores a las debidas abonadas por otro Estado Parte. Esta deducción se podrá realizar en las condiciones y los límites establecidos por la legislación del Estado Parte que realiza la deducción, como si se tratase de una cantidad pagada en exceso por ella.

Las personas que reúnan los requisitos exigidos por las legislaciones de varios Estados Parte para tener derecho a pensión contributiva, podrán percibir ésta de cada uno de ellos.

- **Invalidez, Vejez y Supervivencia**

Cada Estado Parte examinará por separado la solicitud de pensión en la forma siguiente:

Cada Estado Parte examinará y reconocerá la prestación que, en su caso, le corresponda al interesado considerando únicamente los períodos de seguro, cotización o empleo cumplidos en ese Estado Parte.

Solo en el supuesto de que teniendo en cuenta exclusivamente los períodos de seguro, cotización o empleo acreditados en el Estado Parte de que se trate no se alcance derecho a las prestaciones, el reconocimiento de éstas se hará totalizando los períodos de seguro, cotización o empleo cumplidos en otros Estados Parte. En este caso, el importe de la pensión no será íntegro, sino según la proporción existente entre los períodos de seguro, cotización o empleo cumplidos en el Estado Parte que la otorgue y la suma de todos los períodos cumplidos en los Estados Parte (prestación real o prorrateada).

No obstante, se establece la posibilidad de que aún cuando el interesado tenga derecho a pensión de un Estado Parte sin necesidad de recurrir a la totalización, aquél pueda solicitar la determinación del derecho a dicha prestación totalizando los períodos cumplidos bajo la legislación de otros Estados Parte. Dicha solicitud deberá hacerla separadamente para cada Estado y la misma no vinculará a los otros Estados Parte.

Existe una excepción para los supuestos en los cuales la duración de los períodos de seguro, cotización o empleo cumplidos bajo la legislación de un Estado Parte sea inferior a un año y que, por si mismos no dan derecho a pensión en ese Estado. En estos casos, la Institución competente de dicho Estado Parte no reconocerá ninguna prestación, si bien los períodos citados se tendrán en cuenta, si fuera necesario, por las Instituciones competentes de los demás Estados Parte para el reconocimiento del derecho y la determinación de la cuantía de la pensión según su propia legislación.

Si los períodos acreditados en cada uno de los Estados Parte no llegan a un año, pero totalizando los mismos fuera posible adquirir el derecho a prestaciones bajo la legislación de uno o varios Estados Parte, se procederá a la totalización de dichos períodos, pero la cuantía de la prestación que se otorgue será prorrateada.

Para el reconocimiento y cálculo de la pensión se tendrá en cuenta:

Si la legislación de alguno de los Estados Parte exige una duración máxima de periodos de seguro, cotización o empleo para el reconocimiento de una prestación completa, cuya cuantía está en función de los períodos de seguro, cotización o empleo, la Institución Competente de ese Estado Parte solo tendrá en cuenta, en los supuestos de totalización, el citado período máximo en lugar de la duración total de los períodos totalizados.

Cuando en los supuestos de totalización de períodos se acrediten en un Estado Parte períodos de seguro obligatorios que se superpongan con períodos de seguro voluntarios cumplidos bajo la legislación de otro Estado Parte, tanto la cuantía teórica como la real de la prestación se determinarán teniendo en cuenta exclusivamente los períodos de seguro obligatorios. No obstante, la cuantía real de la prestación se incrementará por la Institución Competente del Estado Parte en el que se hayan cumplido los períodos de seguro voluntario en el importe que corresponda a dichos períodos, de acuerdo con su legislación interna.

La Institución del Estado Parte que calcula la pensión considerará que el trabajador se encuentra sometido a su legislación, si está asegurado o percibe una prestación basada en sus propios períodos de seguro en otro Estado Parte. Para el reconocimiento de las pensiones de supervivencia se tendrá en cuenta, en caso necesario, si el fallecido estaba asegurado o percibía pensión de otro Estado Parte.

Si para el reconocimiento de una prestación la legislación de un Estado Parte exige que algunos períodos de seguro, cotización o empleo se hayan cumplido inmediatamente antes del hecho causante de dicha prestación, este requisito se considerará cumplido si el interesado los acredita en el período inmediatamente anterior al reconocimiento de la prestación en otro Estado Parte.

Si la legislación de un Estado Parte contiene cláusulas de reducción, suspensión o retención de la pensión para el caso de pensionistas que ejerzan una actividad laboral, éstas les serán aplicables aunque dicha actividad se ejerza en el territorio de otro Estado Parte.

Si la legislación de un Estado Parte condiciona el derecho a la concesión de determinados beneficios al cumplimiento de períodos de seguro, cotización o empleo en una profesión o empleo determinados, para el reconocimiento de tales beneficios, solo

se tendrán en cuenta los períodos cumplidos en otro Estado Parte en una profesión o empleo similares.

Si para el reconocimiento de la pensión española ha sido preciso totalizar períodos de seguro de los otros Estados Parte, el cálculo de la prestación teórica española se efectuará sobre las bases de cotización reales de la persona durante los años inmediatamente anteriores al pago de la última cotización a la Seguridad Social española. Cuando en el período de referencia a tener en cuenta para el cálculo de la cuantía de la pensión deban ser computados períodos de seguro cubiertos bajo la legislación de otros Estados Parte, se utilizará para los mencionados períodos la base de cotización en España que más se aproxime en el tiempo, actualizada según el índice de precios al consumo.

La cuantía de la pensión así obtenida se incrementará con arreglo al importe de las revalorizaciones calculadas para cada año posterior para las pensiones de la misma naturaleza.

- **Accidente de trabajo y Enfermedad profesional**

El derecho a la prestación se determina por el **Estado Parte a cuya legislación se hallase sujeto el trabajador** en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.

B.2.1.1 SOLICITUD DE LAS PRESTACIONES

Para la presentación de solicitudes de prestaciones, así como para la obtención de información, el interesado debe dirigirse a la Institución Competente u Organismo de Enlace del Estado Parte en que resida. La fecha de presentación de la solicitud en la Institución Competente u Organismo de Enlace del país de residencia, será considerada como fecha de presentación de la solicitud en la Institución Competente del Estado Parte correspondiente, siempre que se aleguen períodos de seguro en dicho Estado o se deduzca de la documentación presentada la existencia de los mismos. Respecto a la pensión de vejez, la solicitud no se considerará presentada en aquellos Estados Parte en los que no se alcance la edad exigida para tener derecho a ellas o respecto de las que se hubiera manifestado expresamente que se desea aplazar sus efectos.

Si el interesado o sus causantes residen en un tercer país, deberá dirigir su solicitud a la Institución Competente u Organismo de Enlace del Estado Parte bajo cuya legislación aquel estuvo asegurado por última vez.

SUPUESTO PRÁCTICO

Durante la prestación de servicios de Luís López sufre un accidente de trabajo al caer por las escaleras de la oficina.

- En el caso de optase por el desplazamiento a Bélgica el trabajador al caer por las escaleras quedará sometido a los **Reglamentos 883/2004 y 987/2009** del 10 de mayo de 2010, en el cual se establece que en caso de accidente de trabajo **el trabajador quedará sujeto a la legislación aplicable en Bélgica.**
- Si Luís López optase por desplazarse a México para prestar sus servicios al caer por las escaleras Luís López quedará sometido al Convenio Bilateral que España tiene suscrito con México en el que se establece que en caso de accidente el trabajador quedará sujeto a la legislación del país en el que se produjo el accidente, esto es, México.

IV. CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

Las relaciones jurídico-privadas (entre particulares), e internacionales (sometidas a más de un ordenamiento jurídico) han proliferado, en los últimos tiempos, (y el movimiento internacional de trabajadores es un claro ejemplo de ello) creando en el legislador la necesidad de incorporar normas que traten de hacer frente a esta nueva realidad socio-jurídica, que es el Derecho Internacional Privado, con el objeto de resolver **dos cuestiones**: a) **¿dónde se puede/debe demandar? (COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL)** y b) **¿qué ley se puede/debe aplicar? (DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE)**.

1. COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL

La competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo se fija a través de varias normas: a) por el Reglamento (UE) núm. 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil —**Reglamento «Bruselas I bis»** (a partir de ahora, RB)^{16,17} o, en su caso, por su “gemelo”, el **Convenio de “Lugano II”**, de 30 de octubre de 2007, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil¹⁸ (= Sección 5ª del Título II); o, b) en defecto de

¹⁶ *DOCE* 2001 L 12/1. El ámbito de aplicación del RB incluye a los Estados miembros de la UE. Es de aplicación a las acciones judiciales planteadas con anterioridad al 10 de enero de 2015.

¹⁷ Modificado por el Reglamento (UE) núm. 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil —**Reglamento «Bruselas I bis»**— *DOUE* L 351/1 de 20/12/2012. Aplicable desde el 10 de enero de 2015; modificado por el Reglamento (UE) núm. 542/2014 del Parlamento y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, por el que se modifica el Reglamento (UE) núm. 1215/2012 en lo relativo a las normas que deben aplicarse por lo que respecta al Tribunal Unificado de Patentes y al Tribunal de Justicia del Benelux (*DOUE* L 163 de 29/05/2014).

¹⁸ *DOUE* L 339, de 21 de diciembre de 2007. Este texto convencional entró en vigor el 01/01/2010. Son Estados parte: los Estados miembros de la UE, incluido Dinamarca (desde el

aplicación de los anteriores instrumentos, sería aplicable la **Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, modificada por la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio** (en adelante, LOPJ)¹⁹ (= artículo 25).

Desde la óptica del Derecho Internacional Privado, son dos los **supuestos que debemos diferenciar: primero, que el trabajador sea el demandante; segundo, que sea el empresario el que demande al trabajador**. Veamos cada uno de ellos:

2. DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE

La ley aplicable al contrato de trabajo internacional se determina con arreglo al Reglamento (CE) N° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, relativo a la ley aplicable a las obligaciones contractuales (en lo sucesivo, **Reglamento “Roma I”**)²⁰

Soluciones

Debemos señalar la existencia de varias opciones. Veamos cada una de ellas:

A. Ley elegida por las partes.

En primer término, el contrato internacional de trabajo se regirá por la **ley elegida por las partes** (= empresario y trabajador expatriado).

A la hora de elegir la ley aplicable, varias son las opciones: a) las partes pueden elegir diversas leyes reguladoras del contrato; b) pueden también cambiar la ley elegida en un primer momento; y, c) pueden elegir exclusivamente la ley aplicable a una parte concreta de su contrato laboral internacional.

B. Ley aplicable en defecto de elección.

- **Trabajo realizado habitualmente en un mismo país.**

01/01/2010), Noruega (desde el 01/01/2010), Suiza (desde el 01/01/2011), e Islandia (desde el 01/05/2011). El CL II es de aplicación a los países del territorio «Bruselas I», y a los de la AELC no pertenecientes a la UE, excluyendo a Liechtenstein.

¹⁹ *BOE* núm. 157, de 2 de julio de 1985; corr. de errores, *BOE* núm. 264, de 4 de noviembre de 1985; modif. *BOE* núm. 174 de 22 de julio de 2015.

²⁰ - *DO L* 177/6, de 04/07/2008-.

En este caso, el contrato de trabajo internacional del trabajador expatriado se regirá por la ley del estado en cuyo territorio se realiza habitualmente el trabajo. En la práctica esta conexión resulta de muy frecuente aplicación, pues se trata de una ley que ambas partes conocen y cuya aplicación al contrato pueden prever con facilidad, lo que les genera costes reducidos de transacción conflictuales. Ello explica, en buena medida, por ejemplo, los fenómenos de deslocalización internacional de la producción.

- **Trabajo no realizado habitualmente en un mismo país.**

En el caso de “trabajadores itinerantes”, el contrato se rige por la ley del país “donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador”.

- **Cláusula de excepción.**

Si, con independencia de cuál sea el país o países de prestación de los servicios, el contrato internacional del trabajador expatriado presenta vínculos más estrechos con otro país, se aplicará la ley de ese “otro país”.

SUPUESTO PRÁCTICO

Luís López después de unos meses prestando sus servicios a la empresa se encuentra disconforme con su salario y decide demandar, pero se pregunta ante que tribunales debería acudir.

- Si decide desplazarse a Bélgica el trabajador podrá interponer la demanda en el lugar en el que el empresario tenga su domicilio o en el lugar en el que preste sus servicios.
- Si decide desplazarse a México podría presentar la demanda ante los tribunales españoles ya que el contrato se celebró en territorio español, o en México conforme a la normativa de dicho país.

En cuanto a la determinación de la Ley aplicable, supongamos que el contrato de trabajo tiene una cláusula de elección.

La Ley española será la Ley aplicable a los contratos, pero el trabajador español podrá reclamar la aplicación de las normas imperativas de la ley, - la del país donde presta sus servicios-, en aquello que le sea favorable – salarios, condiciones de trabajo, vacaciones, etc.-

V. CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Movilidad Geográfica Internacional afecta a pluralidad de sujetos y repercute directamente sobre la sociedad de diferentes países, ya que se ven afectados tanto el país de los trabajadores expatriados como aquellos países que reciben a los trabajadores.

SEGUNDA.- La reforma laboral española y la crisis económica han favorecido la movilidad geográfica internacional mediante la modificación del apartado 1, 2 y 5 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

TERCERA.- El concepto de “Movilidad Geográfica Internacional” acoge tanto el concepto de desplazamiento como el del traslado, aunque estos reciban diferente tratamientos jurídicos entre sí y las obligaciones de los empresarios son distintos. El desplazamiento es un cambio temporal del centro de trabajo. Una vez transcurrido el tiempo, 12 meses en un periodo máximo de 3 años, el trabajador debe de volver a su puesto de origen. Mientras que el traslado implican un cambio definitivo.

CUARTA.- En cuestiones de Seguridad Social los trabajadores recibirán diferente tratamiento jurídico según se encuentren dentro o fuera de la Unión Europea.

QUINTA.- La movilidad internacional de los trabajadores no sólo se debe analizar bajo la óptica del Derecho Laboral, sino que es imprescindible abordarla bajo el prisma del Derecho internacional privado, y a la determinación de la ley aplicable observamos que los trabajadores reciben mayor protección frente al empresario en cuestiones laborales internacionales.

VI. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

CALVO CARAVACA, A. L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (2014): *Derecho internacional privado, Volúmenes I y II*, 15 edición: Granada: Comares.

SAMPEDRO, J.L. (2002), *El mercado y la globalización*. Barcelona: Destino

ALONSO OLEA, M y CASAS BAAMONDE M.E. (2004): *Derecho del trabajo*, Madrid: Cuadernos Civitas

CASAS BAAMONDE, M.E. (2001): “*Los desplazamientos temporales de trabajadores en la Unión Europea y en el Espacio Económico Europeo*”, Madrid: Cuadernos Cívitas.

CASAS BAAMONDE M.E. y DEL REY GUANTER, S. (2002): *Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales*, Madrid: Ed. Consejo Económico y Social.

COMENTARIOS AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, LEX NOVA.

CORDÓN EZQUERRO, T. (2005): “*Régimen fiscal de los impatriados y expatriados*” en Revista ICE, nº 825 Septiembre-Octubre 2005, pp. 81-96.

FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2008): *El desplazamiento de trabajadores al extranjero. Su régimen jurídico laboral y fiscal*, Valladolid: Ed. Lex Nova, SA.

FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2006): *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*, Navarra: Aranzadi.

GARCÍA MURCIA J. (1996): *Traslados y desplazamientos en la empresa*, Valencia: Tirant lo Blanch.

GOMEZ-EGEA, S. (2005): *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*, Navarra: IESE Busines School.

GONZÁLEZ MARTINEZ, J.A. (2009): *Las prestaciones contributivas de la Seguridad Social: análisis teórico-práctico del Régimen General*, Alicante: Editorial Club Universitario (ECU).

GUTIERREZ SOLAR CALVO, B. (2000): *El desplazamiento temporal de trabajadores en la Unión Europea*, Navarra: Aranzadi.

MENÉNDEZ SEBASTIAN, P. (2002): *Competencia judicial y ley aplicable y al contrato de trabajo con elemento extranjero*, Valladolid: Lex Nova

MOLINA NAVARRETE, C. (2002): *La movilidad transnacional de trabajadores: reglas y prácticas*, Granada: Comares

VII. JURISPRUDENCIA CONSULTADA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA (TSJ)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 19 de noviembre de 2010, núm. 5310/2010, N° Rec. 1859/2010.

TRUBUNAL SUPREMO (TS)

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 10 de octubre de 2005, N° Rec. 183/2004, (Marginal: 237444).

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 10 de octubre de 2005, N° Rec. 1470/2004, (Marginal: 236560)

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 26 de abril de 2006, N° Rec. 2076/2005 (Marginal: 367141).

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 16 de septiembre de 2005, N° Rec. 2220/2004, (Marginal: 235608)

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4 de noviembre de 2004, N° Rec. 2652/2003, (Marginal:192878)

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha de 22 de septiembre de 2003, N° Rec. 122/2002 (Marginal: 69344279)

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 27 de enero de 2003, N° Rec. 63/2002, (Marginal 69344281)

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 31 de marzo de 1997, N° Rec 2672/1996, (Marginal 69344275)

VIII. ENLACES WEB CONSULTADOS

Seguridad Social; web consultada el 25/05/2016

<http://www.seg-social.es>

Instituto Nacional Estadística; web consultada el 01/06/2016

<http://www.ine.es>

Ministerio de empleo; web consultada el 03/06/2016

<http://www.empleo.gob.es>

Web oficial de la Unión Europea; web consultada el 15/06/2016

<http://www.europa.eu>



IX. ANEXOS PRÁCTICOS



ANEXO I: Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios

El objetivo de la Directiva de aplicación (Directiva 2014/67/UE) es mejorar la aplicación y el cumplimiento en la práctica de la Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE), garantizando así una mayor protección de los trabajadores desplazados y un marco legal más transparente y predecible para los proveedores de servicios.

ACTO

Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI) (DO L 159 de 28.5.2014).

SÍNTESIS

La Directiva 96/71/CE se aplica a las empresas que, en el marco de una prestación de servicios transnacionales, desplacen trabajadores al territorio de un país de la Unión Europea (UE), siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento. Se entiende por trabajador desplazado todo trabajador que, durante un período de tiempo limitado, realiza su trabajo en el territorio de un país de la UE distinto de aquel en el que desarrolla normalmente su actividad.

Para proteger los **derechos sociales** de los trabajadores desplazados cuando las empresas utilicen su libertad de prestar servicios y para facilitar el ejercicio de dicha libertad, la Directiva 96/71/CE incluye condiciones de empleo fundamentales que deben aplicarse a los trabajadores desplazados en el país anfitrión, como:

- los períodos máximos de trabajo y los períodos mínimos de descanso;

- la duración mínima de las vacaciones anuales remuneradas;
- las cuantías del salario mínimo, incluidas las incrementadas por horas extraordinarias;
- la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo.

Mayor prevención y sanciones por abuso de las normas aplicables

Para ayudar a luchar contra el **abuso y la elusión** de las normas (por ejemplo, a través de las denominadas empresas nominales), la Directiva 2014/67/UE incluye una lista de elementos fácticos que ayudan a evaluar si una situación concreta se califica como desplazamiento real (artículo 4).

Para conseguir una mayor **seguridad jurídica**, la Directiva establece una lista de medidas de control nacionales que se consideran justificadas y proporcionadas, y que se pueden aplicar con el fin de supervisar el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE y de la propia Directiva de aplicación (artículo 9).

Para aumentar la **protección de los derechos de los trabajadores en cadenas de subcontratación**, los países de la UE deben garantizar que los trabajadores desplazados del sector de la construcción puedan hacer responsable de cualquier remuneración neta pendiente correspondiente a las cuantías de salario mínimo al contratista que tenga una relación directa con el subcontratista, además de al empleador o en su lugar (artículo 12). En lugar de dichas normas sobre la responsabilidad, los Estados miembros pueden adoptar otras medidas de aplicación apropiadas.

Mejor acceso a la información

Para **concienciar** y aumentar la **transparencia**, los países de la UE tienen la obligación de publicar gratuitamente la información sobre las condiciones del empleo, y sobre los convenios colectivos aplicables a los trabajadores desplazados a través de un **sitio web** oficial único a escala nacional (artículo 5). La información debe publicarse en las lenguas oficiales del país de acogida y en las lenguas más relevantes teniendo en cuenta la demanda del mercado laboral.

Cooperación administrativa reforzada

La Directiva 2014/67/UE también incluye normas más claras para mejorar la **cooperación administrativa** entre las autoridades nacionales responsables de la supervisión, incluidos los plazos para facilitar la información (artículo 6). En caso de problemas persistentes con el intercambio de información o de un rechazo permanente a facilitar información, puede informarse a la Comisión a través del Sistema de

Información del Mercado Interior (IMI). Aquí interviene el Reglamento IMI. El sistema IMI es una herramienta electrónica multilingüe que permite que las autoridades nacionales, regionales y locales se comuniquen de forma rápida y sencilla con sus homólogos de la UE, Islandia, Liechtenstein y Noruega sobre la normativa de la UE relativa al mercado interior. Además, la Directiva garantiza que las sanciones y las multas administrativas impuestas a los prestadores de servicios en caso de no observar las normas aplicables en un país de la UE puedan aplicarse y recuperarse en otro país (capítulo VI).

REFERENCIAS

Acto	Entrada en Plazo de transposición en Diario Oficial de la vigor los Estados miembros Unión Europea		
Directiva <u>96/71/CE</u>	10.2.1997	16.12.1999	DO L 18 de 21.1.1997
Directiva <u>2014/67/UE</u>	17.6.2014	18.6.2016	DO L 159 de 28.5.2014

Reglamento (UE) no1024/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior y por el que se deroga la Decisión 2008/49/CE de la Comisión (Reglamento IMI) [Diario Oficial L 316 de 14.11.2012].

Última modificación: 09.08.2014

ANEXO II MODELO TA 300





PROTECCIÓN DE DATOS.- A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (B.O.E. del 14-12-1999), de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa que los datos consignados en el presente modelo serán incorporados al Fichero General de Afiliación, regulado por la Orden de 27-07-1994. Respecto de los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la indicada Ley Orgánica 15/1999.

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL MODELO

Este modelo se cumplimentará cuando un **empresario envíe a alguno de sus trabajadores** a realizar la actividad temporalmente en otro país y en aplicación de las normas internacionales de Seguridad Social pueda ser de aplicación la legislación española de Seguridad Social. E igualmente el **trabajador por cuenta propia** que se traslade temporalmente a realizar su actividad a otro país y pueda seguir manteniendo su alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia de acuerdo con la norma internacional aplicable.

También se cumplimentará en el supuesto de realizar la actividad por cuenta ajena o propia simultánea o alternativamente en varios países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza.

1.- DATOS DEL TRABAJADOR QUE SE DESPLAZA

Indicar los datos personales del trabajador desplazado.

2.- TRABAJADOR POR CUENTA AJENA - DATOS LABORALES

Indicar la razón social o apellidos y nombre de la empresa que desplaza al trabajador.

Si el trabajador es contratado para realizar la actividad en otro país, debe tener antecedentes en la Seguridad Social española, de acuerdo con lo que establecen las normas internacionales para considerarle trabajador desplazado.

Cuando el desplazamiento se produzca en aplicación del Reglamento CE 883/04 y el trabajador tenga contrato con la empresa de destino, quien a su vez le abona todo el salario, no puede ser de aplicación el artículo 12.1 del mencionado Reglamento, procediendo la aplicación del artículo 16, independientemente del periodo solicitado.

3.- TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA- DATOS LABORALES

Si el trabajador causa alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia para realizar su actividad en otro país no se le puede considerar trabajador desplazado, de acuerdo con lo que se dispone en las normas internacionales de Seguridad Social.

Indicar el tipo de actividad que desarrolla en España que tiene que ser la misma o similar a la desarrollada en el país de destino.

4.- DATOS DEL DESPLAZAMIENTO

4.1. EJERCICIO DE ACTIVIDAD EN UN SOLO PAÍS DE DESTINO

Este apartado se cumplimentará, cuando durante el periodo solicitado el trabajador va a realizar su actividad en un solo país de destino. Si el periodo solicitado es inferior a doce meses y prevé que a lo largo de los doce meses siguientes va a realizar también actividades en otro u otros países de destino, se puede considerar que realiza actividad en dos o más países y en este supuesto se cumplimentará el apartado 4.2

- ☛ **PAÍS DE RESIDENCIA HABITUAL:** Para determinar si procede la aplicación de la Seguridad Social española es importante indicar el país de residencia y la fecha desde cuando reside en ese país.
- ☛ **ACTIVIDAD EN EL PAÍS DE DESTINO:** Debe indicar si la actividad que realiza en el otro país es por cuenta ajena o propia. Si es por cuenta propia esta actividad tiene que ser similar a la realizada en España.
- ☛ **LUGAR DE LA ACTIVIDAD:** Cuando la actividad la realiza en una empresa debe indicar los datos relativos al nombre o razón social y el número de identificación asignado en ese país a efectos de Seguridad Social. En relación al domicilio indicar la calle, número, población y código postal en los apartados correspondientes. Se marcará "no tiene dirección fija" cuando el trabajador realiza su actividad por todo el territorio del país de destino y se aloja en hoteles
- ☛ **PAÍS DE DESTINO:** Indicar el país donde va a estar desplazado. **Cuando se trate de un país no perteneciente a la Unión Europea se debe adjuntar el formulario establecido al efecto. (Ver cuadro anexo).**
- ☛ **BREVE DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD DEL DESPLAZAMIENTO:** Indicar los motivos por los que se desplaza el trabajador y la actividad que va a realizar.
- ☛ **PERIODO DE DESPLAZAMIENTO:** Se indicará el **periodo total** que se prevé que va a durar el ejercicio de la actividad en el otro país. **Cuando el desplazamiento se produzca a un país con Convenio Bilateral se tramitará primero el periodo correspondiente al desplazamiento inicial. (Ver cuadro anexo).**

4.2. EJERCICIO DE ACTIVIDAD EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS: (Solo UE, EEE y Suiza)

Se cumplimentará en los supuestos en los que el trabajador ejerce normalmente la actividad simultánea o alternativamente en dos o más países de la Unión Europea, del EEE y Suiza.

4.2.1. TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS

A efectos de la cumplimentación de este apartado se considera que procede la legislación española en los siguientes supuestos:

- Si el trabajador reside y realiza **una parte sustancial** de su actividad en España.

Si no realiza una parte sustancial de la actividad en España, también se aplica la legislación española:

- Cuando el trabajador está contratado por una o varias empresas, todas con sede en España, independientemente del país de residencia siempre y cuando el trabajador no realice una parte sustancial de su actividad en su país de residencia. En este caso se aplicaría la legislación del país de residencia.
- Si el trabajador reside en España y está contratado por dos o más empresas, con sedes cada una en diferentes Estados miembros, de las cuales dos al menos no tienen sede en España. Ej. un trabajador contratado por una empresa alemana, otra francesa y de existir una tercera podría ser española o de otro país diferente a los anteriores.

También se aplica la legislación española cuando el **trabajador no reside en España, no ejerce una parte sustancial de su actividad en su país de residencia** pero ejerce su actividad para una empresa con sede en España y para otra u otras con sede en el Estado miembro de residencia.

A los miembros de la tripulación de vuelo se les aplica la legislación del país sede de su "BASE". Se define "BASE" como el lugar asignado por el operador a cada tripulante, en el cual habitualmente éste comienza y termina uno o varios periodos de actividad y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza del alojamiento del tripulante.

- ☛ **PAÍS DE RESIDENCIA HABITUAL:** Para determinar si procede la aplicación de la Seguridad Social española es importante Indicar el país de residencia y la fecha desde cuando reside en ese país.
- ☛ **PAÍS DONDE SE ENCUENTRA LA "BASE":** Para los miembros de la tripulación de vuelo indicar el país de la "BASE"
- ☛ **PAÍSES DONDE VAA EJERCER LA ACTIVIDAD:** Indicar sólo los países en los que se prevea que va a realizar su actividad.
- ☛ **PERIODO QUE SOLICITA:** El periodo a consignar no será superior a doce meses. Si el periodo previsto de desplazamiento es superior, deberá tramitar nueva solicitud cada vez que se precise con periodos de doce meses.
- ☛ **NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA DE DESTINO:** Cumplimentar cuando sea necesario, indicando el nombre y la dirección completa: calle, número, localidad y código postal.

Actividades para las que se considera que se pueda realiza la actividad en dos o más países: artistas, toreros, deportistas, guías turísticos, transportistas. (Actividades por las que sea obligatoria la inclusión en la Seguridad Social de/los otro/s país(es).

4.2.2. TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS

Se considera que procede la legislación española en los siguientes supuestos:

- Si reside en España y ejerce una parte importante de su actividad en España. Se considera que se realiza una parte importante o sustancial de la actividad en el país de residencia cuando ejerce en ese país una parte cuantitativamente importante del conjunto de sus actividades, teniendo en cuenta el volumen de negocios, el tiempo de trabajo, el número de servicios prestados o los ingresos que en cómputo global no puede ser inferior al 25%.
- Si no reside en España pero el centro de interés de sus actividades está en España. Para determinar el "centro de interés" se tendrá en cuenta el lugar donde se encuentre la sede fija y permanente de las actividades del interesado.

➤ **PAÍS DE RESIDENCIA HABITUAL:** Para determinar si procede la aplicación de la Seguridad Social española es importante Indicar el país de residencia y la fecha desde cuando reside en ese país.

➤ **PAÍSES DONDE VAA EJERCER LA ACTIVIDAD:** Indicar sólo los países en los que se prevea que va a realizar su actividad.

➤ **PERIODO QUE SOLICITA:** El periodo a consignar no será superior a doce meses. Si el periodo previsto de desplazamiento es superior, deberá tramitar nueva solicitud cada vez que se precise con periodos de doce meses.

➤ **NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA DE DESTINO:** Cumplimentar cuando sea necesario, indicando el nombre y la dirección completa: calle, número, localidad y código postal.

4.2.3. TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN UN PAÍS Y POR CUENTA PROPIA EN OTRO

Para determinar si procede la legislación española es preciso que indique el país de residencia habitual, país donde ejerce la actividad por cuenta ajena y el país donde ejerce la actividad por cuenta propia.

Si ejerce una actividad por cuenta ajena en España y por tanto sujeta a la Seguridad Social española y además realiza una actividad por cuenta propia en otro país, debe estar sujeto también a la legislación española por la actividad por cuenta propia que realiza en el otro país.

4.2.4. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD DEL DESPLAZAMIENTO

Indicar los motivos que justifiquen el desplazamiento y la actividad que va a realizar.

5.- DOMICILIO PARA NOTIFICACIONES

Indicar el domicilio al que se desea sean remitidas las resoluciones, escritos y demás documentación que genere esta solicitud.

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD

Cuando se trate de periodos que corresponden a un **desplazamiento inicial**, según cuadros adjuntos, la solicitud se dirigirá a cualquier **Dirección Provincial o Administración de la Tesorería General de Seguridad Social**.

Si el periodo corresponde a lo indicado como "prórrogas" y "otros desplazamientos" la solicitud se dirigirá a la **Tesorería General de la Seguridad Social.- Servicios Centrales- C/ Los Astros, 5 y 7 - 28007 Madrid**.

ANEXO

DESPLAZAMIENTOS EN APLICACIÓN DE LOS REGLAMENTOS COMUNITARIOS

PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA:

Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido (Gibraltar) Rumania y Suecia.

PAÍSES DEL ESPACIO ECONOMICO EUROPEO (EEE): Islandia, Liechtenstein y Noruega.

SUIZA

REGLAMENTO CE 883/04			
DESPLAZAMIENTOS INICIALES			
DESPLAZAMIENTOS A UN SOLO PAÍS			
TRABAJADORES	ARTÍCULO	PERÍODO	FORMULARIO
REG. GENERAL Reg. Especial del Mar (Cuenta ajena)	12.1	24 MESES	A.1
R.E.TA (Autónomos) Reg. Especial del Mar (Cuenta propia)	12.2	24 MESES	A.1
Reg. Especial del Mar (Cuenta ajena)	11.4	Sin límite ⁽¹⁾	A.1
Funcionarios	11.3.b	Sin límite	A.1
EJERCICIO DE ACTIVIDADES EN VARIOS PAÍSES			
TRABAJADORES	ARTÍCULO	PERÍODO	FORMULARIO
REG. GENERAL Reg. Especial del Mar (Cuenta ajena)	13.1	Sin límite ⁽¹⁾	A.1
R.E.TA (Autónomos) Reg. Especial del Mar (Cuenta propia)	13.2	Sin límite ⁽¹⁾	A.1

(1) Sin límite: en este supuesto las solicitudes se efectúan por periodos de doce meses.

Si es de aplicación el Reglamento CEE 1408/71 se consideran **desplazamientos iniciales** los siguientes artículos:

- 14.1a, 14 bis.1a: Se tramitan con el formulario E.101 por el período máximo de 12 meses.
- 14.2a, 14.2b, 14 bis.2: Se tramitan con el formulario E.101 por un período de 12 meses prorrogables sin límite de tiempo.

Se consideran como "otros desplazamientos":

- Artículo 14.1b y 14bis.1b: Se tramitan con el formulario E.102 por el período máximo de 12 meses.
- Artículo 17: Se tramita con el formulario E.101 y el período no viene determinado en el Reglamento.

INFORMACIÓN EN LA WEB: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=868>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=858>

REGLAMENTO CE 883/04		
OTROS DESPLAZAMIENTOS		
ARTÍCULO	PERÍODO	FORMULARIO
11.5	Sin límite	A.1
13.3	Sin límite	A.1
13.4	Sin límite	A.1
15	Sin límite	A.1
16	Sin determinar	A.1

DESPLAZAMIENTOS EN APLICACIÓN DE OTRAS NORMAS INTERNACIONALES

		CONVENIOS BILATERALES DE SOCIAL ⁽¹⁾					
		DESPLAZAMIENTO INICIAL			PRÓRROGAS		
		PERÍODO MÁXIMO		FORMULARIO	PERÍODO MÁXIMO		FORMULARIO
PAÍSES	NACIONALIDAD	C. AJENA	C. PROPIA	AMBOS	C. AJENA	C. PROPIA	AMBOS
ANDORRA	TODAS	2 AÑOS	1 AÑO	E/AND.101	3 AÑOS	1 AÑO	E/AND.2
ARGENTINA	TODAS	24 MESES	24 MESES	E-ARG F1	S/D	S/D	E-ARG F-2
AUSTRALIA	TODAS	5 AÑOS	5 AÑOS	E/AUS.1 (Cert.)	S/D	S/D	E/AUS.2 (Cert.)
BRASIL	TODAS	3 AÑOS	2 AÑOS	E/B.1	2 AÑOS	---	E/B.2
CANADA	TODAS	5 AÑOS	---	E/CDN.3	S/D	---	E/CDN.3
CABO VERDE	TODAS	3 AÑOS	3 AÑOS	ES/CV.1	1 AÑO	1 AÑO	ES/CV.2
CHILE	ESPAÑA/CHILE	3 AÑOS	3 AÑOS	E/CHL.1	2 AÑOS	2 AÑOS	E/CHL.2
COLOMBIA	ESPAÑA/COLOMBIA	3 AÑOS	3 AÑOS	ES/CO.3	3 AÑOS	3 AÑOS	ES/CO.4
COREA	TODAS	60 MESES	60 MESES	ES/KR.1	S/D	S/D	ES/KR.1
REP. DOMINICANA	ESPAÑA/REP. DOMINICANA	3 AÑOS	3 AÑOS	E/R.DOM.1 (Cert.)	2 AÑOS	2 AÑOS	E/R.DOM.2 (Cert.)
ECUADOR	TODAS	3 AÑOS	3 AÑOS	ES/EC.03	2 AÑOS	2 AÑOS	ES/EC.04
ESTADOS UNIDOS Y PUERTO RICO	TODAS	5 AÑOS	---	E/USA.1 E/USA.1A ^(*)	1 AÑO	---	E/USA-1
FILIPINAS	ESPAÑA/FILIPINAS	5 AÑOS	2 AÑOS	E/FIL.1 (Cert.)	---	---	E/FIL.2 (Cert.)
JAPÓN	TODAS	5 AÑOS	5 AÑOS	ES/JP.07	S/D	S/D	ES/JP.07
MARRUECOS	ESPAÑA/MARRUECOS	3 AÑOS	---	EM-10	S/D	---	EM-10
MÉXICO	ESPAÑA/MÉXICO	2 AÑOS	2 AÑOS	ESP/MEX.1	2 AÑOS	2 AÑOS	ESP/MEX.2
PARAGUAY	TODAS	24 MESES	24 MESES	E/PA.1 (Cert.)	S/D	S/D	E/PA.2 (Cert.)
PERÚ	TODAS	2 AÑOS	2 AÑOS	E/PE.1	1 AÑO	1 AÑO	E/PE.2
FEDER. RUSA	ESPAÑA/FEDER. RUSA	5 AÑOS	---	E/R.1 (Cert.)	S/D	S/D	E/R.2 (Cert.)
TÚNEZ	ESPAÑA/TÚNEZ	24 MESES	---	ES/TUN.101	24 MESES	---	ES/TUN.102
UCRANIA	ESPAÑA/UCRANIA	2 AÑOS	2 AÑOS	E/UCR.1	2 AÑOS	2 AÑOS	E/UCR.2
URUGUAY	TODAS	2 AÑOS	---	EU.5	S/D	---	EU.6
VENEZUELA	ESPAÑA/VENEZUELA	2 AÑOS	---	E/V.2	1 AÑO	---	E/V.2Bis
REINO UNIDO	TODAS (desplazamientos sólo a Islas de Man y Jersey)	12 MESES	---	E/UK-1	12 MESES	---	E/UK-2
SUIZA	NO NACIONALES DE LA U.E.	24 MESES	---	E/CH-1	S/D	---	E/CH-1

(1) Cuando la solicitud se refiera a funcionarios, esta se dirigirá a cualquier Dirección Provincial o Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social.

(*) El formulario E/USA.1A sólo para desplazamientos de artistas por periodos inferiores a 90 días

		CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SOCIAL						
		DESPLAZAMIENTO INICIAL				PRÓRROGAS		
		PERÍODO MÁXIMO		FORMULARIO		PERÍODO MÁXIMO		FORMULARIO
PAÍSES	NACIONALIDAD	C. AJENA	C. PROPIA	C. AJENA	C. PROPIA	C. AJENA	C. PROPIA	C. AJENA
BOLIVIA	TODAS	1 AÑO	1 AÑO	IBERO-3	IBERO-4	1 AÑO	---	IBERO-5
CHILE	TODAS EXCEPTO ESPAÑA/CHILE	1 AÑO	1 AÑO	IBERO-3	IBERO-4	1 AÑO	---	IBERO-5
EL SALVADOR	TODAS	1 AÑO	1 AÑO	IBERO-3	IBERO-4	1 AÑO	---	IBERO-5
URUGUAY	TODAS	---	1 AÑO	---	IBERO-4	---	---	---

		CONVENIO EUROPEO DE SOCIAL						
		DESPLAZAMIENTO INICIAL			PRÓRROGAS			
		PERÍODO MÁXIMO		FORMULARIO	PERÍODO MÁXIMO		FORMULARIO	
PAÍS	NACIONALIDAD	C. AJENA	C. PROPIA	AMBOS	C. AJENA	C. PROPIA	AMBOS	
TURQUÍA	AU, BE, ES, IT, LU, NL, PT Y TURQUÍA (*)	1 AÑO	---	EC.1	S/D	---	EC.2	

S/D: sin determinar, es decir el período no está recogido en el Convenio

(*) Austria, Bélgica, España, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Turquía



TA.300

TRABAJADORES DESPLAZADOS

(VER INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL MODELO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN)

Registro de presentación

Registro de entrada

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE

1. DATOS DEL TRABAJADOR QUE SE DESPLAZA

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL
FECHA DE NACIMIENTO		D.N.I.:	N.I.E.:
Día	Mes	Año	PASAPORTE:
CORREO ELECTRÓNICO		Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	NACIONALIDAD
TELÉFONO MÓVIL	ACEPTO ENVÍO COMUNICACIONES INFORMATIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		

2. TRABAJADOR POR CUENTA AJENA.- DATOS LABORALES

RAZÓN SOCIAL O APELLIDOS Y NOMBRE DE LA EMPRESA QUE DESPLAZA AL TRABAJADOR

¿HA CONTRATADO AL TRABAJADOR PARA SER DESPLAZADO? SI NO

¿TIENE CONTRATO CON LA EMPRESA DE DESTINO? SI NO

¿QUIEN LE ABONA EL SALARIO? SI NO

(Ver instrucciones para conocer cuando procede aplicar la legislación española)

3. TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA.- DATOS LABORALES

¿HA CAUSADO ALTA EN RETA PARA REALIZAR SU ACTIVIDAD EN OTRO PAÍS? SI NO

4. DATOS DEL DESPLAZAMIENTO

4.1 EJERCICIO DE ACTIVIDAD EN UN SOLO PAÍS DE DESTINO

DATOS DE LA RESIDENCIA HABITUAL ANTES DE SU DESPLAZAMIENTO

PAÍS: _____ FECHA DESDE: Día Mes Año

EJERCERÁ SU ACTIVIDAD EN EL PAÍS DE DESTINO:

POR CUENTA AJENA TIPO DE ACTIVIDAD: _____

POR CUENTA PROPIA

EN EMPRESA EN DOMICILIO NO TIENE DIRECCIÓN FIJA

PAÍS DE DESTINO (ver anexo de las instrucciones): _____

DOMICILIO: _____

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD DEL DESPLAZAMIENTO Y DE LA ACTIVIDAD A REALIZAR

PERIODO TOTAL DEL DESPLAZAMIENTO

DESDE: Día Mes Año HASTA: Día Mes Año

ADVERTENCIA: En las Comunidades Autónomas con lengua cooficial, existe a su disposición este impreso redactado en lengua vernácula.

TA.300 (25-11-2015)

4.2 EJERCICIO DE ACTIVIDAD EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS (Sólo UE, EEE y SUIZA)

4.2.1 TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS

DATOS DE LA RESIDENCIA HABITUAL PAÍS FECHA DESDE Día Mes Año

¿REALIZA UNA PARTE IMPORTANTE DE LA ACTIVIDAD EN ESPAÑA? SI NO ¿TRABAJA PARA DOS O MÁS EMPRESAS CON SEDE EN ESPAÑA? SI NO PAÍS EN EL QUE SE ENCUENTRA LA "BASE" DEL TRABAJADOR (Miembros de tripulación de vuelo)

¿TRABAJA SOLO PARA UNA EMPRESA CON SEDE EN ESPAÑA? SI NO ¿TRABAJA PARA DOS O MÁS EMPRESAS CON SEDE EN DIFERENTES ESTADOS MIEMBROS? SI NO

(Ver instrucciones para conocer cuando procede aplicar la legislación española)

PAÍSES DONDE VAA EJERCER LA ACTIVIDAD

PERIODO SOLICITADO (Máximo de 1 año que, si procede, podrá renovarse)
Del Día Mes Año Al Día Mes Año

CUMPLIMENTAR SI FUERA NECESARIO

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA DE DESTINO N° IDENTIFICATIVO

DOMICILIO NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA NÚMERO

POBLACIÓN - LOCALIDAD CÓDIGO POSTAL PAÍS

4.2.2 TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS

DATOS DE LA RESIDENCIA HABITUAL PAÍS FECHA DESDE Día Mes Año

¿REALIZA UNA PARTE IMPORTANTE DE LA ACTIVIDAD EN ESPAÑA? SI NO PAÍS EN EL QUE SE ENCUENTRA EL CENTRO DE INTERÉS DE LAS ACTIVIDADES

(Ver instrucciones para conocer cuando procede aplicar la legislación española)

PAÍSES DONDE VAA EJERCER LA ACTIVIDAD

PERIODO SOLICITADO (Máximo de 1 año que, si procede, podrá renovarse)
Del Día Mes Año Al Día Mes Año

CUMPLIMENTAR SI FUERA NECESARIO

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA DE DESTINO N° IDENTIFICATIVO

DOMICILIO NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA NÚMERO

POBLACIÓN - LOCALIDAD CÓDIGO POSTAL PAÍS

4.2.3 TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN UN PAÍS Y POR CUENTA PROPIA EN OTRO PAÍS

PAÍS DE RESIDENCIA HABITUAL PAÍS DONDE EJERCE LA ACTIVIDAD

POR CUENTA AJENA

POR CUENTA PROPIA (*)

FECHA DE INICIO DE ESTA SITUACIÓN Día Mes Año

(*) Cuando la actividad por cuenta ajena está sujeta a la legislación española, procede también aplicar la legislación española a la actividad por cuenta propia realizada en el otro país.

4.2.4 BREVE DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD DEL DESPLAZAMIENTO Y DE LA ACTIVIDAD A REALIZAR

5. DOMICILIO PARA NOTIFICACIONES

NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL

TIPO DE VÍA NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA BLOQUE NÚM. BIS ESCAL. PISO PUERTA COD. POSTAL

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO PROVINCIA TELÉFONO

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD:

LUGAR, FECHA Y FIRMA DE LA EMPRESA/TRAB. AUTÓNOMO	SELLO DE LA EMPRESA
Lugar: <input type="text"/>	
Fecha: <input type="text"/>	
Firma <input type="text"/>	



RESGUARDO DE LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE (TA.300)

Con la fecha que se indica en este documento ha tenido entrada, en el Registro de esta Dirección General/Provincial o Administración de la Seguridad Social, la solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable que se indica a continuación

DATOS DEL TRABAJADOR/A DESPLAZADO/A

APELLIDOS Y NOMBRE

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL

Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

(Resguardo)TA.300 (23-11-2015)



SUBSANACIÓN Y/O MEJORA DE LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE (TA.300)

Su solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable y/o el formulario adjuntado a la misma, no reúnen los requisitos establecidos por el art. 70 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por lo que no se puede emitir la información solicitada.

DATOS DEL SOLICITANTE (EMPRESA O TRABAJADOR/A POR CUENTA PROPIA)

RAZÓN SOCIAL O APELLIDOS Y NOMBRE (si es trabajador/a por cuenta propia)

CÓD. CTA. COTIZACIÓN

N.I.A.

De conformidad con lo establecido en el art. 71 de la ley 30/1992, en un plazo de DIEZ DÍAS el/la solicitante deberá subsanar la falta que se indica y/o acompañar los documentos que se indican.

Si no se subsanara la falta o no se entregasen los documentos solicitados, se archivará el expediente sin más trámite.



TA.300 (Subsanación) (23-11-2015)

