

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS



Consecuencia de la globalización sobre los trabajadores: la movilidad transnacional

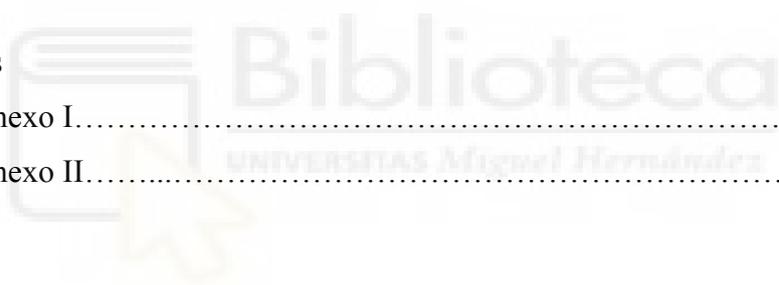
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
Trabajo Fin de Grado.
Curso académico 2017/2018.
Estudiante: Martínez Martí, Cristina.
Tutora: Carmona Paredes, Rosario.

SUMARIO

1. Abreviaturas.....	pág. 5
2. Resumen.....	pág. 6
3. Introducción.....	pág. 7
Capítulo I.....	pág. 9
Movilidad geográfica.....	pág. 9
1.1 Régimen jurídico.....	pág. 9
1.2 Conceptualización.....	pág. 12
Capítulo II.....	pág. 14
Movilidad geográfica transnacional.....	pág. 14
2.1 Régimen jurídico.....	pág. 16
2.2 Tipos de movilidad transnacional.....	pág. 19
2.2.1 Si el destino de la prestación de servicios del trabajador es el ámbito de la UE, Espacio Económico Europeo y Suiza.....	pág. 19
2.2.1.1. Procedimiento a seguir según el país de traslado.....	pág. 20
2.2.2 Siendo el país de destino no miembro de la UE y cuyo país y España tienen establecido un convenio bilateral o multilateral.....	pág. 21
2.2.3 No siendo el país de destino de la prestación de servicios miembro de la UE y no tiene un convenio bilateral.....	pág. 21
2.3 El convenio bilateral.....	pág. 22

2.3.1 Duración de los desplazamientos en los convenios.....	pág. 25
Capítulo III.....	pág. 26
Movilidad internacional a países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza.....	pág. 26
3.1 La libre circulación de trabajadores en la Unión Europea.....	pág. 26
3.2 Movilidad transnacional a Francia.....	pág. 27
3.3 Movilidad transnacional a Andorra.....	pág. 29
3.4 Movilidad transnacional a Suiza.....	pág. 32
3.5 La Tarjeta Sanitaria Europea.....	pág. 34
3.5.1 Como solicitar la Tarjeta Sanitaria Europea.....	pág. 34
Capítulo IV.....	pág. 35
Movilidad internacional a países no comunitarios, con los que España tiene suscrito un Convenio Bilateral en materia de Seguridad Social.....	pág. 35
4.1 Trabajar fuera de Europa.....	pág. 35
4.2 Argentina.....	pág. 35
4.3 Estados Unidos.....	pág. 36
4.4 Japón.....	pág. 39
Capítulo V.....	pág. 41
Movilidad internacional a países no comunitarios, con los que España no tiene suscrito un Convenio Bilateral.....	pág. 41
5.1 India.....	pág. 42
5.2 Egipto.....	pág. 43
5.3 Cuba.....	pág. 45

Capítulo VI.....	pág. 46
Trabajador que ejerza su actividad en una misma empresa en el territorio de dos o más estados miembros.....	pág. 46
6.1 Legislación aplicable.....	pág. 47
6.2 Trámite de desplazamientos.....	pág. 47
4. Conclusiones finales.....	pág. 50
5. Fuentes consultadas.....	pág. 52
⇒ Bibliografía	pág. 52
• Libros.....	pág. 52
• Revistas.....	pág. 52
• Sentencias.....	pág. 53
⇒ Webgrafía.....	pág. 53
⇒ Normativa consultada.....	pág. 55
6. Anexos	
Anexo I.....	pág. 57
Anexo II.....	pág. 67



ABREVIATURAS

- UE Unión Europea.
- SS Seguridad Social.
- OIT Organización Internacional del Trabajo.
- MG Movilidad Geográfica.
- MGT Movilidad Geográfica Transnacional.
- ET Estatuto de los Trabajadores.
- LRJS Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- INSS Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- TGSS Tesorería General de la Seguridad Social.
- TSE Tarjeta Sanitaria Europea.
- RD Real Decreto.



RESUMEN

En la actualidad, cada vez es más frecuente la movilidad de trabajadores hacia el exterior, debido a los cambios surgidos en las últimas décadas. Por ello, el presente trabajo, tiene por objeto realizar una investigación sobre la movilidad transnacional de trabajadores pertenecientes a centros de trabajo en España, que se tienen que desplazar a otros centros de trabajo, fuera de España, analizando las diferentes casuísticas posibles. Indagando sobre las normativas de aplicación en cada caso, en materia de Seguridad Social y sobre la regulación contractual he podido observar, que se asimila la normativa y los resultados sobre el trabajador, cuando el desplazamiento es a un país de la Unión Europea o cuando es a un país fuera de la Unión Europea, pero con convenio bilateral entre ese país y España. No surgen los mismos efectos, cuando es un país no miembro de la Unión Europea sin convenio bilateral, puesto que no son las mismas consecuencias para los trabajadores, ya que ese periodo no se computa a efectos de cotización en España.

Finalmente, he apreciado que hay una diferencia notable sobre los beneficios de los trabajadores desplazados, según el país de destino.

INTRODUCCIÓN:

Los cambios que han surgido en la economía mundial y la globalización de los mercados, han propiciado que las empresas tengan como objetivo el crecimiento, enfocando sus estrategias hacia la apertura de entidades en el extranjero. Este hecho ha generado, por una parte, la necesidad de cambiar de lugar de trabajo a sus trabajadores, y por otra, que la normativa laboral y de Seguridad Social nacional e internacional regule tales movimientos.

La movilidad geográfica (en adelante MG), prevista en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), está basada en el traslado de trabajadores que no hubieran sido contratados para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajos móviles, a un centro de trabajo de la misma empresa que exija cambio de residencia. Sin embargo, consecuencia de este nuevo escenario, se ha tenido que recurrir a la movilidad geográfica transnacional, tanto de carácter europea como extracomunitaria, contemplándose en ambos sentidos, trabajadores desde España hasta el exterior, o bien la entrada de trabajadores a España desde el exterior.

La movilidad geográfica transnacional (en adelante MGT), pone de manifiesto problemas específicos en materia de la relación de trabajo. Si la duración es corta, se atenúan o no llegan a manifestarse, en cambio, si es con carácter indefinido o permanente, puede provocar problemas con la normativa aplicable al contrato de trabajo, dado que la prestación de servicios se lleva a cabo bajo un ordenamiento jurídico de una nación diferente a la que se presta la relación. De hecho, va a tener una repercusión directa en materia de Seguridad Social (en adelante SS) y como consecuencia, una afectación en las futuras prestaciones.

Para proteger a los emigrantes, se han establecido convenios y recomendaciones internacionales en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y el Derecho Comunitario Europeo, que a su vez facilite la libre circulación.

Siendo esta la situación, el objetivo del trabajo será abordar la problemática existente en cuanto al derecho a aplicar a los trabajadores transnacionales, haciendo especial hincapié en la regulación contractual y de SS.

Todo ello se llevará a cabo a través de la revisión de las normativas aplicables en materia de SS y el régimen jurídico, en las distintas biteralidades que se pueden llevar a cabo.

El estudio se iniciará con la movilidad geográfica nacional, para pasar a conceptualizar la movilidad geográfica transnacional. De la misma manera, se analizará la MGT desde diferentes puntos de vista, en primer lugar, la movilidad internacional a países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza, la libertad de circulación de los trabajadores y el estudio sobre Alemania, Andorra y Suiza. En segundo lugar, la movilidad internacional a países no comunitarios, con los que España tiene suscrito un convenio bilateral en materia de SS, sobre que supone trabajar fuera de la Unión Europea (en adelante UE) y que afecciones tiene en cuanto a diversos países. En tercer lugar, se analizará también, la movilidad internacional a países no comunitarios, con los que España no tiene suscrito un convenio bilateral y de la misma manera, centrándose en tres países distintos. Finalmente, se realizará el estudio de un trabajador que ejerza su actividad para una misma empresa en el territorio de dos o más estados miembros.

CAPÍTULO I

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

1.1 Régimen jurídico

Es necesario realizar una revisión del régimen jurídico de la figura establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). El cual define que *el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial*¹. El empresario deberá notificar esta decisión al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días antes de la fecha de su efectividad.

Existen ciertos supuestos, que quedan al margen de la definición de la MG derivada del artículo 40 ET:

- **Movilidad geográfica de los trabajadores móviles al servicio de empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes:** el legislador considera que son todas aquellas dedicadas en todo o en parte a actividades de localización o emplazamiento variable, con independencia de si se organizan o no a través de centros de trabajo móviles en sentido estricto. El centro de trabajo es móvil o itinerante cuando concurre o bien indeterminación espacial del puesto de trabajo o bien emplazamiento múltiple de la actividad o servicio desarrollado (STS 14-5-1996).

El empleador deberá facilitar al trabajador por escrito, la información sobre el centro de trabajo donde vaya a prestar sus servicios habitualmente, y cuando el trabajador vaya a prestar sus servicios en distintos centros o en centros de trabajo móviles o itinerantes se hará constar esas circunstancias, por ello, tal obligación se entenderá cumplida cuando tales condiciones ya figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

1. CRUZ VILLALÓN, J. *Estatuto de los trabajadores*, Tecnos, 2015, pág. 137.

- **Movilidad geográfica no sustancial:** quedan excluidos los supuestos inmersos en el poder de dirección que tiene el empresario, como queda reflejado en el artículo 5, apartado B y en el artículo 20 del ET, es decir, aquellos cambios que no conllevan la necesidad de residir fuera del domicilio de origen del trabajador o que, aunque exija pernoctar fuera de su domicilio habitual, a causa de su escasa duración temporal, no le impone la necesidad de residir en otro lugar de forma estable. Un ejemplo que lo constituye es el Convenio Colectivo de la Banca Privada, el cual contempla el cambio de lugar de trabajo entre puntos separados por menos de 25 kilómetros, respecto de los que se contiene una especie de presunción convencional sobre la ausencia de necesidad de cambiar de domicilio (STS 27-12-1999 y SSTSJ de Galicia 5-11-2001).

- **Movilidad geográfica por mutuo acuerdo y voluntaria:** de acuerdo con que la MG concibe en el artículo 40 del ET como una facultad empresarial, queda excluido del ámbito aplicativo los cambios locativos que tienen su origen por acuerdo de las partes de la relación laboral, ya sea a petición del trabajador o del empresario. Aunque el artículo 40.3 del ET contempla un supuesto particular de movilidad geográfica voluntaria por iniciativa del trabajador, por traslado de unificación familiar.

- **Movilidad geográfica por motivos disciplinarios:** la facultad contemplada sobre la movilidad geográfica en el artículo 40 del ET, solo resulta aplicable por causas objetivas relativas al funcionamiento de la empresa, por ello quedan excluidas las causas disciplinarias o subjetivas relativas al comportamiento del trabajador. Sin embargo, no se impide que se aplique cuando el convenio colectivo lo contempla como sanción disciplinaria, tanto el desplazamiento como el traslado, puesto que la jurisprudencia (STSJ Galicia de 16-9-2002) se muestra favorable con tal posibilidad de acuerdo con el artículo 58 del ET, que hace referencia a las faltas y las sanciones de los trabajadores aplicadas por el empresario.

- **Circulación de trabajadores en el grupo de empresas:** se considera lícito la puesta a disposición de trabajadores en el seno del grupo de empresa, regulado tal

cambio en el propio convenio colectivo aplicable, quedando excluida la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el artículo 43 del ET. Tal circulación se puede contemplar en dos situaciones posibles. Por una parte, una movilidad definitiva cuya finalidad es la recolocación de trabajadores en otras empresas del grupo, mediante la cesión del contrato, con necesaria aceptación del trabajador. Por otra parte, cuando se trate de una movilidad temporal, cuya finalidad es atender a proyectos o actividades coyunturales, en los supuestos que no exista personal disponible en la empresa de destino, estableciéndose normalmente su carácter forzoso para el trabajador.

- **Movilidad geográfica por violencia de género o terrorismo:** con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la asistencia social integral, el artículo 40.3 del ET, reconoce a los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de terrorismo, que tengan que abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestan sus servicios, el derecho preferente frente al resto de trabajadores a ocupar otro puesto de trabajo, de una categoría equivalente o mismo grupo profesional, cuando la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Este derecho corresponde a:
 - ⇒ Mujeres que hayan sufrido violencia de género en los términos del artículo 1 LO 1/2004, tal maltrato proviniendo por un hombre con el que haya mantenido una relación sentimental, aún sin convivencia, siendo imprescindible la existencia de una Orden de Protección, Ley 27/2003, si bien, excepcionalmente y hasta tanto se dicte dicha Orden, vale informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, reflejado en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004.
 - ⇒ Se considera víctimas de terrorismo a las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, se incluye su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos tanto de los heridos como de los fallecidos, previo reconocimiento de esta condición por el Ministerio del Interior o sentencia judicial firme, así como a las personas que hayan sufrido amenazas o coacciones directas y

reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas (DA 14ª ET, en relación con los arts. 5 y 33 Ley 29/2011, de 22 septiembre).

- **Movilidad geográfica de personas con discapacidad:** se reconoce a las personas con discapacidad, que acrediten la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico, fuera de su localidad, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, cuando la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo en otra localidad más accesible, amparado por el artículo 40.5 del ET.

El artículo 40 ET debe calificarse, a mi juicio, genéricamente como una norma de carácter mínimo imperativo, mejorable, por tanto, en beneficio de los trabajadores, por la negociación colectiva y por la contratación individual².

1.2 Conceptualización

La MG hace referencia a todo cambio o modificación del lugar de cumplimiento de la prestación laboral inicialmente establecido. Se establece como la facultad empresarial de alteración unilateral del lugar de trabajo afectado, efectuado únicamente por causas objetivas relativas al funcionamiento económico, técnico, organizativo y/o de producción. Sin embargo, únicamente el legislador toma tal consideración en aquellos cambios de lugar que tienen incidencia en el lugar de residencia del trabajador.

Existen dos tipos de MG, por una parte, se encuentra el traslado, que se denomina cuando tal movilidad es de carácter permanente, el cambio de residencia dura más de doce meses en un período de tres años, recogido en el artículo 40.2 del ET, pudiendo ser tal traslado de carácter individual y/o colectivo.

2.SALA FRANCO.T., “La movilidad geográfica”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005, núm. 58, pág. 111.

En cuanto al traslado individual se entiende que es aquel que afecta a la totalidad del centro de trabajo, siempre y cuando éste no emplee más de cinco trabajadores, o que, sin afectar a la totalidad, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores inferior a:

- *Diez trabajadores en empresas que ocupen menos de cien.*
- *El 10 por 100 de trabajadores en aquellas que ocupen entre cien y trescientos.*
- *Treinta trabajadores en aquellas que ocupen trescientos o más.*
- *El criterio numérico ha de ir referido a la empresa y no al centro de trabajo³.*

Al trabajador o trabajadores una vez notificado el traslado, pueden optar por la aceptación del traslado, percibiendo una compensación económica por gastos, o la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir la indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

No obstante, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción del contrato de trabajo, pero no se encuentre conforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción social. Mediante sentencia se declarará si el traslado es justificado o injustificado, y siendo injustificado, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. También existe la posibilidad del traslado voluntario, cuyo trabajador tendrá derecho, cuando hubiera un puesto de trabajo en la misma localidad donde hubiera sido trasladado su cónyuge, siempre que ambos fueran trabajadores de la misma empresa.

Por otra parte, se encuentra el desplazamiento, siendo de carácter temporal, cuya duración es inferior a doce meses en un periodo de tres años. Por lo tanto, *exige al trabajador residir en población distinta de la del domicilio habitual, pero sin necesidad de alterar la residencia habitual⁴*. Esta figura se encuentra recogida en el artículo 40.4 del ET por la nota de temporalidad.

3.Como mantienen la STS nº 750/2014, de 12 de febrero de 2014, en su fundamento jurídico tercero al determinar que el referente numérico hace alusión a la totalidad de la plantilla de la empresa, no a quienes presten sus servicios en el centro de trabajo concreto al que afecten los traslados y STSJ Castilla-La Mancha de 21 de abril de 1999.

4.Así lo establece la STS nº 2076/2006, de 26 de abril de 2006.

Así mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el último párrafo del citado precepto legal, *los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados*⁵. En cuanto a los efectos de la decisión empresarial de desplazamiento, el trabajador tiene derecho a recurrir contra dicha orden a través del proceso especial regulado en el artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS). En cambio, no se reconoce al trabajador el derecho de optar entre aceptar el desplazamiento o extinguir su contrato de trabajo con la respectiva indemnización.

CAPÍTULO II

MOVILIDAD GEOGRÁFICA TRANSNACIONAL

Una vez conceptualizada la figura laboral de la movilidad geográfica, procederé a tratar el tema objeto de este trabajo. La movilidad geográfica transnacional es una figura que anteriormente no se utilizaba, o era menos frecuente, pero debido a la globalización y a los cambios surgidos en la economía, ha sido necesaria su regulación.

Consiste en un cambio de lugar de la prestación de servicios con destino en otro país distinto. Este movimiento, no tiene que ver con la búsqueda de empleo de los trabajadores, sino más bien, con el cumplimiento de una decisión empresarial.

*Los desplazamientos se sitúan dentro de los principios de la libre circulación de los trabajadores, pero en realidad están más bien al servicio de prestación de servicios de las empresas, a cuyos objetivos y necesidades se subordinan*⁶.

Conforme a lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 1959/1998, de 24 de julio, el empresario estará obligado a facilitar toda la información necesaria y oportuna al trabajador que tenga que prestar de manera habitual servicios en el extranjero, siempre que la duración de la prestación de servicios rebase las cuatro semanas, incluso si normalmente el trabajador prestara su trabajo en el territorio del país de origen.

5. BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (consultado 7-2-2018).

6. LÓPEZ GANDÍA, J., “Movilidad Transnacional y Seguridad Social. Especial referencia a los desplazamientos de los trabajadores”, *Trabajo y Seguridad Social*, 2017, núm. 416, pág. 60.

En cambio, en el caso que un empresario contrate a un trabajador en España con la finalidad de ser desplazado al extranjero, reflejándolo en el contrato de trabajo, habrá que atender lo dispuesto en el artículo 2.2.c) del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, *el cual establece que el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre el centro de trabajo donde el trabajador vaya a prestar sus servicios habitualmente y cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes también se harán constar esas circunstancias*⁷. *Esta obligación se entenderá cumplida cuando tales extremos ya figuren en el contrato de trabajo escrito, y cuando no exista contrato escrito o en este no conste los datos, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador la información restante en el plazo de dos meses desde el comienzo de la relación laboral*⁸.

La empresa, antes de su inicio y con independencia de su duración, comunicará a la Autoridad Laboral competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios el desplazamiento de los trabajadores.

Dicha comunicación se hará a través de medios electrónicos, en el modo que se determine reglamentariamente, a través del registro electrónico central que se establecerá al efecto por el Ministerio de Empleo de acuerdo con las Comunidades Autónomas. La comunicación contendrá los siguientes datos, como establece la ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional:

- *Identificación de la empresa que desplaza al trabajador, con su domicilio y número de identificación fiscal.*
- *Datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.*

7. RD por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

8. La existencia de un contrato de trabajo es independiente del lugar de la prestación, de hecho, la más reciente doctrina jurisprudencial mantiene que uno de los indicios de dependencia apreciados con mayor frecuencia es la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste, por ejemplo: STS, nº 2673/2006, de 12 de diciembre 2007.

- *Identificación de la empresa/empresas y en su caso centro/centros de trabajo, donde prestarán servicios los trabajadores desplazados.*
- *Fecha de inicio y duración prevista del desplazamiento.*
- *Determinación de la prestación de servicios que el trabajador va a desarrollar en España, con indicación del tipo de desplazamiento a efectuar.*
- *Datos identificativos y de contacto de una persona física o jurídica presente en España, como representante designada por la empresa a efectos de enlace con las autoridades competentes españolas y para el envío y recepción de documentos o notificaciones.*
- *Datos identificativos y de contacto de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa en los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España. Salvo que la empresa sea de trabajo temporal, no será necesaria la comunicación del desplazamiento si la duración de éste es inferior a ocho días.*

Cuando se dé la situación anteriormente descrita, trabajador contratado en España con la finalidad de prestar servicios en el extranjero, estaríamos ante un trabajador o trabajadores transnacionales, pero no se puede considerar movilidad geográfica, ya que para que pueda tener tal calificación, el trabajador ha de ser contratado en España para prestar servicios en el territorio nacional, pero que por circunstancias oportunas tenga que ser desplazado al extranjero.

2.1 Régimen jurídico

Para regular esta figura, en principio, habrá que recurrir a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico español, al artículo 40 del ET, relativo a la movilidad geográfica de trabajadores en una prestación de servicios en una empresa situada en España, el cual *debe calificarse como una norma de carácter mínimo imperativo*⁹ y preceptos concordantes, como el artículo 3 RD 1959/1998, de 24 de julio, que hace referencia a la información acerca del contrato de trabajo, pero no es suficiente la norma nacional.

9.En palabras del Profesor SALA FRANCO, T. “La movilidad geográfica”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 58 pág. 111.

Por este motivo, se tendrá que tener en cuenta el carácter transnacional y las normas internacionales sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales o condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes y los acuerdos bilaterales o sobre empleo y SS, tanto para el desplazamiento de trabajadores desde España, como para el desplazamiento del resto de países hacia España.

La ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, cuya finalidad es fijar las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, independientemente de cual sea la legislación aplicable al contrato de trabajo. Se aplicará a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado miembro del Espacio Económico Europeo, las cuales desplacen a sus trabajadores a España con carácter temporal dentro de una prestación de servicios transnacional, sin incluir las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante. Tampoco quedan incluidos en esta ley, los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

Es decisivo el requisito de la temporalidad del desplazamiento. La Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, a efectos laborales, no fija una duración máxima, lo cual es preocupante, ya que su artículo 2 se refiere a un periodo limitado. Solo contempla la inaplicación de la directiva en ciertos desplazamientos de corta duración como trabajos de montaje inicial o de primera instalación cuando la duración del desplazamiento no supere los ocho días o un mes cuando lo decidan los Estados miembros. *Esa ambigüedad de la delimitación de la nota de temporalidad a efectos laborales plantea dificultades a la hora de trazar la frontera entre lo que es habitual y lo que es temporal*¹⁰.

10.FOTINOPOULOU BASURKO, O.: “Reflexiones en torno a las nociones de habitualidad versus temporalidad en las normas de derecho Internacional privado de trabajo europeas” en Fotinopoulou Basurko, O. (Coord.), *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro*, Atelier, Barcelona, 2017, pág. 249.

Cuando los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de dicha ley desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizarles, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:

a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de la misma Ley.

c) La igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre la protección de la maternidad y de los menores.

f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.

g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.

2.2 Tipos de movilidad geográfica transnacional

Pudiendo ser de tres tipos según se presente la relación laboral:

2.2.1 Si el destino de la prestación de servicios del trabajador es el ámbito de la UE, Espacio Económico Europeo y Suiza

Regulado por lo dispuesto en los Reglamentos comunitarios (CE) núm., 883/2004 y 987/2009, siendo la regla general de aplicación, la del lugar de prestación de servicios¹¹. Los trabajadores a los cuales se es de aplicación dichos Reglamentos, estarán sometidos a la legislación de un único Estado miembro o el ejercicio de dos o más Estados miembros.

Las normas contenidas en el título II Determinación de la legislación aplicable del Reglamento 883/2004 y 987/2009 se aplicarán a los siguientes trabajadores¹²:

- *Desde 01/05/2010 a los trabajadores nacionales de la Unión Europea que se desplacen a los países de la Unión Europea.*
- *Desde el 01/01/2011 a los trabajadores cualquiera que sea su nacionalidad, que se desplacen a los países de la Unión Europea a excepción del Reino Unido y Dinamarca.*
- *Desde 01/04/2012 a los trabajadores de la Unión Europea y suizos que se desplacen a Suiza.*
- *Desde 01/06/2012 a los trabajadores nacionales la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo que se desplacen a estos países (Islandia, Liechtenstein y Noruega).*

11.No obstante, existen una serie de excepciones, en que se podrá aplicar la legislación española de Seguridad Social.

12.SEGURIDAD SOCIAL

http://www.segsocial.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/reglamentoscomunitarios2/regla883/TrabDesCE/index.htm (consultado el 23-2-2018).

- *Desde 01/07/2013 a los trabajadores, cualquiera que sea su nacionalidad, que se desplacen a Croacia.*

2.2.1.1. Procedimiento a seguir según el país de traslado

En el caso de desplazar a un trabajador al espacio de la UE y el desplazamiento sea inferior a veinticuatro meses, hay que comunicar a la SS dicho desplazamiento a través del modelo TA300. El trabajador desplazado, deberá percibir la nómina a través de la empresa española y no deberá acudir en sustitución de otro trabajador desplazado. En este caso, se mantiene la cotización de la SS española. En el caso de que el desplazamiento vaya a durar más de veinticuatro meses, a partir del mes veinticinco, la empresa deberá cotizar en el país de destino, en este caso, no se procederá a realizar ninguna comunicación formal, sino que se dará de baja directamente al trabajador en la SS española.

Si el trabajador va a ser desplazado al resto del mundo, cuando el país de destino tenga convenio en España, ya sea bilateral o multilateral, hay que comunicar a la SS española dicho desplazamiento, con el modelo TA300 así, como con el modelo que se haya creado específicamente en el convenio de aplicación, además, hay que tener en cuenta también, lo que se regule en dicho convenio. En cambio, si el trabajador presta los servicios y cuyo país de destino y España no tienen convenio, hay que mantener la cotización en la SS española.

Hay que tener en cuenta el RD 1659/1998, de 24 de julio¹³ en el que se desarrolla en el artículo 8, apartado 5, de la Ley del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, el cual obliga al empleador, a informar al trabajador desplazado de una serie de requisitos del contrato de trabajo, como son, en primer lugar, la duración del desplazamiento, en segundo lugar, la moneda en la que va a percibir el salario, en tercer lugar, las retribuciones dinerarias y en especie, así como los beneficios que va a percibir como consecuencia del desplazamiento, y, por último, las condiciones de repatriación.

13. BOE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-19580> (consultado 23-2-2018).

También, se tendrá en cuenta, la normativa aplicable en materia de emigración del país de destino para que el trabajador no se encuentre en situación irregular cuando llegue.

2.2.2 Siendo el país de destino no miembro de la UE y cuyo país y España tienen establecido un convenio bilateral o multilateral

Se basa en la exigencia de cotización en único país, en el que se prestan los servicios, para evitar la doble cotización. Actualmente, España tiene suscritos Convenios Bilaterales con los siguientes países: Andorra, Argentina, Austria, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, China, Colombia, Corea, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela¹⁴.

2.2.3 No siendo el país de destino de la prestación de servicios miembro de la UE y no tiene un convenio bilateral

Se regirá por lo dispuesto en la Orden de 27 de enero de 1982, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de empresas españolas¹⁵. Las materias que regula la presente Orden son: la asistencia sanitaria de la SS, la cotización a la SS, la SS y los trabajadores incluidos en este ámbito.

14.SEGURIDAD SOCIAL

http://www.segsocial.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/Conveniosbilaterales/index.htm

(consultado el 23-2-2018)

15.Asimila a la situación de alta en la Seguridad Social española, con independencia que deban cotizar o no en el país de destino.

2.3 *El convenio bilateral*

El convenio es un acuerdo que firma la SS española y las entidades que se encargan de la protección social del otro país extracomunitario. *Han sido la vía utilizada para solventar los déficits de protección de SS resultantes de la movilidad transnacional de trabajadores en el ámbito extracomunitario*¹⁶. Siguen el modelo de cláusulas de la Recomendación 167 de 1983 de la OIT.

Tienen por objeto, en primer lugar, establecer el modelo de cotización y como desarrollar el disfrute de protección del sistema y, en segundo lugar, regular las cotizaciones realizadas en los dos países firmantes cuando se accede a las prestaciones de uno de ellos.

Los convenios, tienen que cumplir una serie de principios:

- Principio de igualdad de trato: implica que el trabajador desplazado debe tener el mismo trato que los trabajadores nacionales, teniendo los mismos beneficios y las mismas obligaciones. Todos los convenios suelen recoger expresamente el principio de igualdad de trato, aunque no siempre con la misma formulación. De los convenios bilaterales suscritos por España, no hay ninguno en el que no se haga referencia a este principio. *Hay que distinguir al respecto los siguientes grupos de textos: a) Convenios que reconocen a los nacionales de cada una de las partes que trabajen en el territorio de la otra parte los beneficios de la legislación sobre Seguridad Social de ese Estado en las mismas condiciones que a los nacionales de la misma: Chile, Túnez, Marruecos, Ecuador, Ucrania, Uruguay, Andorra. b) Convenios en los que el principio de igualdad se limita expresamente a las prestaciones reconocidas o a los términos del acuerdo: Filipinas, Argentina, Venezuela y Rusia Brasil, México, Perú, Canadá, EEUU, Australia y Paraguay*¹⁷.

16. ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., *La seguridad social de los trabajadores migrantes en el ámbito extracomunitario*, Tecnos, 2001, pág. 83.

17. SÁNCHEZ CARRIÓN, J.L., *Los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos por España y su conexión con el Derecho comunitario*, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 47, pág., 37.

En el convenio multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de 10 de noviembre de 2007, como podemos comprobar en el anexo I que se adjunta a este trabajo, en su artículo 4, hace referencia a la igualdad de trato, en el cual se especifica que *las personas a las que sea de aplicación el presente Convenio, tendrán derecho a los beneficios y estarán sujetas a las obligaciones establecidas en la legislación del Estado Parte en que desarrollen su actividad, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado, salvo disposición en contrario del presente Convenio*¹⁸.

- Principio de totalización de las cotizaciones: hace referencia a que se tendrán en cuenta, todos los periodos cotizados en los distintos países, para usarlos para pedir prestaciones. De esta manera, se asimilan los periodos cotizados en el extranjero y se pueden utilizar para cumplir los requisitos de periodo de carencia que se exige en el país de residencia. Así como en el mismo convenio, podemos encontrar en el artículo 5, que *se tendrá en cuenta, si fuese necesario, los periodos de seguro, de cotización o de empleo acreditados por la legislación de cualquier otro Estado Parte, como si se tratara de periodos cubiertos bajo la legislación que dicha Institución aplica y siempre que no se superpongan*.
- No devolución de las cotizaciones efectuadas en un país: se entiende que ningún convenio bilateral o regulación española establece la devolución de las cotizaciones hechas en España por un trabajador extranjero que decida irse de España. Dicha devolución no se llevará a cabo ni, aunque el trabajador no pueda utilizar esas cotizaciones para pedir prestaciones en su país de origen, es decir, pierda esas cotizaciones.

18.SEGURIDAD SOCIAL

<http://www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/147177.pdf>

(consultado el 4-3-2018).

- Principio de la exportación de las prestaciones: existen varios convenios en los cuales se permite que, aunque se deje el país donde se tiene reconocida la prestación, esta se pueda cobrar cuando se está residiendo en el otro país firmante. Esta situación es habitual, en el cobro de prestaciones contributivas, en concreto, en el cobro de la pensión de jubilación. El convenio multilateral iberoamericano también lo refleja en su artículo 6, en el apartado 2, en el que establece que *las prestaciones reconocidas por aplicación de este Convenio a beneficiarios que residan en un tercer país, se harán efectivas en las mismas condiciones y con igual extensión que a los propios nacionales que residan en ese tercer país.*

En la revista Seguridad Social Activa, se publica en febrero de 2016 una noticia titulada “Una vida laboral en varios países”, en la que se demuestra que cada vez es más habitual trabajar en varios países y cómo repercute a nuestras futuras pensiones. Especifica que, si se ha trabajado en España y en otro país en el que hay convenio bilateral, a la hora de solicitar la pensión de jubilación, habrá que dirigirse al Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS) donde ahí se tendrán que estudiar los periodos cotizados.

En el caso de haber trabajado en tres países, uno con convenio bilateral, uno de la UE y España, los derechos se tienen que estudiar por tres vías, por una parte, la totalización de los periodos de seguro con el país del convenio bilateral, la totalización de periodos de seguro al amparo de los Reglamentos Comunitarios de Seguridad Social y, la legislación interna española. Cada país tendrá que abonar de forma proporcional la pensión al tiempo que se haya cotizado en él.

Finalmente, podemos apreciar que los convenios hacen que el desplazado esté mejor protegido que si fuera emigrante, al aplicarse la ley de la SS española, siendo ésta más beneficiosa que la del país de destino y teniendo beneficios en su aplicación.

2.3.1 Duración de los desplazamientos establecidos en los convenios

La duración del desplazamiento es una nota esencial en los convenios de SS. El Reglamento 883/2004 fija una duración máxima de 24 meses y prorrogables por acuerdo. *Se ha criticado la ampliación del plazo por los mayores riesgos de “dumping social” que puede suponer en ciertos casos*¹⁹. Puesto que pretende evitar que haya un abuso hacia el trabajador desplazado por la regulación laboral precaria que existe en los países aún en vías de desarrollo, ya que podría derivar en salarios más bajos para abaratar costes y así poder tener un precio más competitivo en el producto.

El convenio multilateral iberoamericano de 10 de noviembre 2007 estableció 24 meses prorrogables por otros 24 más como máximo, afectando a Argentina y Uruguay. En este convenio, se establece que la duración sea fraccionada, no continuada.

En el caso de Venezuela y Perú, se establece por 2 años, prorrogables por uno más, en México, Túnez y Ucrania, la prórroga es de dos años más.

En Andorra, el máximo que establece el convenio es un total de 5 años y con una prórroga de dos años más, en Estados Unidos. En otros convenios se establecen 3 años sin más, como es en el caso de Marruecos, prorrogable por un más en Cabo Verde o por dos más en Brasil, Chile, Ecuador, República Dominicana o por otros tres años en Colombia.

Los convenios con otros países contemplan plazos más amplios para el desplazamiento, puesto que no se establece límite máximo para la prórroga, como es en el caso de Australia, Filipinas, Japón, Corea, China, Paraguay, Canadá y Rusia. No obstante, *en el caso de Rusia, se condiciona a la petición del trabajador y en su interés*²⁰. No siempre el plazo de duración opera de manera recíproca, así es, en el caso de Australia, opera para españoles establecidos en Australia, pero no para australianos desplazados a España. Podemos encontrar en el anexo II una tabla donde se puede observar con más claridad esta información.

19.MIRANDA BOTO, J.M.^a. “Desplazamientos transnacionales de trabajadores: la perspectiva de Seguridad Social”, *Desplazamientos transnacionales de trabajadores. Estudios sobre la Directiva 96/71*, Thomson Aranzadi, 2011, págs. 275 y 276.

20.LÓPEZ GANDÍA, J., “Movilidad Transnacional y Seguridad Social. Especial referencia a los desplazamientos de los trabajadores”, *Trabajo y Seguridad Social*, 2017, núm. 416, pág. 84.

Hasta aquí se ha tratado la movilidad geográfica nacional, la movilidad transnacional y de manera colateral los convenios bilaterales y multilaterales. Como hemos podido comprobar, la regulación de la movilidad geográfica está bien definida y a priori, la movilidad transnacional también cuenta con una amplia regulación, aunque a partir de ahora, mostraré la forma de actuar en caso de que trasladen a sus empleados a diferentes países del mundo y ahí, se podrá comprobar si existe buena regulación o aun siendo así, la problemática que presenta.

CAPÍTULO III

MOVILIDAD INTERNACIONAL A PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA, ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO Y SUIZA

3.1 La libre circulación de trabajadores en la UE

La libertad de circulación de los trabajadores nacionales de la UE, es un derecho fundamental amparado por el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y desarrollado en el Derecho Privado europeo y la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Por ello, los ciudadanos de la UE, tienen derecho a la libre circulación por los países de la UE, a la búsqueda de empleo en otro país, trabajar en otro país miembro sin necesidad de permiso de trabajo, a residir en otro país con motivo de trabajo y permanecer en el mismo, aunque haya terminado de trabajar y, a la igualdad de trato que el resto de ciudadanos del país en el que se encuentre, en lo que respecta al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las ventajas sociales y fiscales. Así mismo, supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad, entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de empleo. Se pueden establecer limitaciones justificadas por motivos de orden público y seguridad y salud pública. La libre circulación se aplica a los trabajadores que se desplazan por el territorio de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza.

Se entiende que existe un desplazamiento de trabajadores cuando una empresa, con sede en España, desplaza a uno o a varios trabajadores por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre esta empresa y el destinatario de la prestación de servicios, para que trabajen en el país de destino durante al menos doce meses en un

periodo de tres años, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y los trabajadores durante el período de desplazamiento.

En este ámbito, habrá que atender a tres tipos de reglas: por una parte, las que se ocupan de los desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de una prestación de trabajo, acto seguido, las que regulan la seguridad social de los trabajadores migrantes y, las que proporcionan criterios para determinar la ley aplicable a las obligaciones contractuales, contempladas en el Reglamento (CE) núm. 593/2008, de 17 de junio. También, habrá que tener en cuenta, las que se ocupan de la competencia judicial y el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, teniendo en cuenta, el Reglamento UE/1215/2012, de 12 de diciembre.

Seguidamente, he elegido tres países objeto de estudio, para analizar con más profundidad, ya que es frecuente la movilidad de trabajadores hacia esos países. Dichos países son Francia, Andorra y Suiza. Como se puede observar, es un país de la UE, un país del espacio económico europeo y Suiza, para ver la situación desde diferentes puntos de vista.

3.2 Movilidad transnacional a Francia

Como ya hemos visto, la libre circulación de las personas, servicios y bienes está reconocido por la normativa de la UE, otorgando el derecho a los nacionales de la Unión a instalarse en cualquier país de la misma, siempre y cuando puedan subvencionar sus necesidades. Para ello, deberán poseer el documento de identidad del país del que ostentan la nacionalidad o disponer de la tarjeta de residencia europea, que se solicita en la Comisaría de Policía de su lugar de residencia, presentando el contrato de trabajo o en su ausencia, boletines de salario y un “certificat de residence” o facturas de alquiler, luz o gas, etc. También, *deberán inscribirse en el registro de Matrícula del Consulado de España que le corresponda por su residencia para tener acceso a los servicios consulares*²¹.

21. EMPLEO Y SEGURIDAD

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/webempleo/es/emprendernegocio/desplazamiento-trab/index.htm> (consultado el 10-3-2018).

Los ciudadanos españoles y sus familiares, tienen derecho a circular y a residir libremente en cualquier territorio miembro de la UE durante un periodo máximo de tres meses, simplemente poseyendo el documento de identidad válido para entrar en Francia. Para tener derecho a la residencia en Francia como trabajador, el ciudadano europeo ha de justificar que ejerce una actividad profesional.

En cuanto a materia de seguridad social, concretamente con referencia a la asistencia sanitaria, los reglamentos CE 883/2004 y 987/2009 establecen que un ciudadano español, puede permanecer como desplazado en Francia por un periodo máximo de 24 meses, sin que pueda prolongarse.

Para ello, es necesario que el trabajador forme parte de la plantilla de la empresa con una antigüedad mínima de un mes a la fecha del desplazamiento, es decir, que una empresa española no puede contratar a un trabajador para desplazarlo a Francia.

Los trabajadores españoles, antes de desplazarse a Francia, deberán solicitar a la SS los siguientes formularios europeos:

- Formulario A1, que certifica la legislación aplicable a un trabajador que no está afiliado a la SS del país donde trabaja. Debe solicitarse en la Tesorería General de la Seguridad Social, no es necesario rellenarlo previamente (en adelante TGSS).
- Modelo TA.300. Es la solicitud de información sobre la SS aplicable.
- Formulario S1, es un documento que expide la SS española para que la persona asegurada y los miembros de su familia que residan en Francia puedan inscribirse al seguro de enfermedad francés del lugar de residencia para poder beneficiarse de las prestaciones en especie de dicho seguro. Deberá solicitarse en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS).
- Formulario E106, certifica el derecho de la asistencia sanitaria en Francia a cargo de España, que será necesario junto con el formulario A1.
- Certificados negativos de prestaciones de la SS.
- Certificado provisional sustitutorio de la Tarjeta Sanitaria Europea.
- Para que puedan contabilizarse los periodos trabajados en Francia, para obtener la prestación por desempleo, deberá solicitarse el formulario U1, ante la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

Por lo tanto, un trabajador desplazado a Francia, tiene la cobertura sanitaria cubierta a cargo de España, la empresa pagará la SS correspondiente de los trabajadores desplazados en España, por eso se les computan los períodos cotizados a efectos de solicitar futuras prestaciones y pensiones en España, como el desempleo y la jubilación. La principal problemática, es que existen numerosos procedimientos y documentos para poder llevar a cabo el desplazamiento, por lo que se requiere tiempo para poder realizar todos los trámites antes del movimiento. En cuanto a la regulación contractual, no hay problemática existente, puesto que el trabajador es contratado en España y posteriormente se traslada a Francia, por lo que rige la normativa aplicable española.

3.3 Movilidad transnacional a Andorra

Cuando un trabajador es desplazado desde España, hacia el principado de Andorra para la prestación de servicios por cuenta ajena, habrá que tener presente la legislación de aplicación, el Convenio 9 de noviembre de 2001 y el Acuerdo Administrativo de 19 de noviembre de 2002 para la aplicación del Convenio de SS. En primer lugar, habrá que saber si el trabajador es miembro de la UE o no, siendo miembro de la UE no requiere autorización, pero no siendo miembro, habrá que solicitar la autorización de residencia y trabajo. Esta autorización, proporciona una serie de derechos, como son: *tener la obertura sanitaria en Andorra, optar por la reagrupación familiar siempre que haya residido de forma efectiva y permanente en Andorra a partir de la primera renovación de la autorización, excepto los nacionales españoles, franceses y portugueses de acuerdo con los tratados internacionales, también da derecho a obtener información sobre cualquier tema laboral cerca del Servicio de Inspección de Trabajo, tener acceso al Servicio de Ocupación en caso de quedarse sin trabajo o de querer cambiar de trabajo, solicitar el certificado de inscripción y tener acceso a los cursos de catalán para adultos del Área de Formación de Adultos*²².

22.SEGURIDAD SOCIAL

http://www.segsocial.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/Conveniosbilaterales/andorra2/index.htm (consultado el 15-3-2018).

La autorización, que es para la movilidad de trabajadores que no pertenecen a la UE, lleva aparejada una serie de obligaciones que hay que cumplir:

- ✓ Llevar siempre la autorización de Inmigración.
- ✓ Darse de alta en la Caja Andorrana de la Seguridad Social.
- ✓ Notificar los cambios de domicilio, de empresa, de estado civil u otros.
- ✓ No cambiar de sector económico para el que ha pedido y obtenido la autorización durante el primer año, excepto los nacionales españoles, franceses y portugueses de acuerdo con los tratados internacionales.
- ✓ Inscribirse en el consulado del país de origen, si es necesario.
- ✓ Homologar el carné de conducir al Servicio de Trámites del Gobierno.
- ✓ Cambiar la matrícula de su vehículo en un periodo máximo de doce meses.
- ✓ Solicitar la baja del país en el momento de abandonar el Principado de Andorra.

Dicha autorización se solicitará en el consulado de Andorra del país en el que se encuentre. Para poder solicitarla se deberá aportar la siguiente documentación:

1. *Formulario de Solicitud de autorización de residencia y trabajo debidamente cumplimentada.*
2. *Original y fotocopia del pasaporte vigente. Los nacionales de los estados miembros de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo pueden, de forma alternativa, presentar el original y una fotocopia de su documento nacional de identidad vigente.*
3. *Certificado de antecedentes penales del país de origen, del país de su nacionalidad, así como de los países de residencia debidamente legalizados.*
4. *Formulario de Declaración jurada relativa a los antecedentes penales.*

5. *Una fotografía reciente en color de 3,5 x 4 centímetros de la persona solicitante en la que debe aparecer con la fisonomía totalmente visible y la cabeza descubierta.*
6. *Documento acreditativo del alojamiento, sea una copia del contrato de alquiler, una copia del título de propiedad, u otro certificado que acredite el alojamiento en un establecimiento público. Los documentos que se presenten inicialmente deben ser complementados, en su caso, por otros documentos que permitan valorar si el alojamiento cumple las condiciones mínimas de habitabilidad. Si el titular de la vivienda no es la persona que hace la solicitud, se adjuntará además un certificado de domicilio.*
7. *Documento acreditativo del estado civil. Soltero: Certificado oficial de soltería o declaración jurada firmada por el solicitante; Casado: certificado oficial de matrimonio legalizado; Separado: Una fotocopia y el original de la sentencia de separación y tutela de los hijos; Pareja de hecho: certificado expedido por el Registro de Uniones Estables de Pareja del Registro Civil Andorrano.*
8. *Currículum vitae. Con los diplomas u otros documentos acreditativos de su cualificación profesional.*
9. *Formulario de Full de firma.*
10. *Formulario de Información revisión médica y consentimiento de pruebas médicas.*
11. *Formulario de Diligencia de condiciones profesionales y salariales.*
12. *Formulario de Artículos del Código de Relaciones Laborales.*
13. *Extracto de puntos de la CASS de la persona solicitante, si ya había trabajado anteriormente en Andorra²³.*

23.SEGURIDAD SOCIAL

http://www.segsocial.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/Conveniosbilaterales/andorra2/index.htm (consultado el 15-3-2018).

Para poder iniciar el trámite, deberá abonarse una tasa de 179,90 euros, la cual deberá ser pagada por el empleador. Una vez adquirida la primera solicitud, será de un año, renovable tres veces por períodos de dos años. Por otro lado, el empleador, habrá que solicitar ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento. Deberá efectuar la solicitud, a través del modelo TA. 300, este modelo, es una solicitud de información sobre la legislación de SS que le será de aplicación, adjuntando el formulario E/AND. 101, que consiste en la certificación relativa a la legislación aplicable. El formulario expedido por la Dirección Provincial o Administración correspondiente, certifica que el trabajador continuará sometido a la legislación española de SS durante su desplazamiento y, por lo tanto, quedará exento de cotizar a la SS andorrana. El periodo inicial máximo será de dos años. Para ejercer el derecho a la prestación de asistencia sanitaria, se tendrá que cumplimentar el formulario E/AND.28 que expide el INSS. Las cotizaciones serán válidas para poder solicitar futuras prestaciones, como la prestación por desempleo y para la futura pensión de jubilación, en España. En cuanto a la relación contractual, siendo la empresa española situada en Andorra, el contrato de trabajo es válido de acuerdo a la legislación vigente española, sección 3, artículo 8 del ET. El empresario estará obligado a comunicar el contenido del contrato en el plazo de 10 días desde su concertación a la oficina pública de empleo.

La principal problemática, como en el caso de Francia, es la cantidad de documentación requerida para poder desplazarse de forma regular, es decir, se requiere una cantidad de formularios amplio y no consta en ningún sitio el periodo que puede tardar en tener todos los documentos en regla, es decir, se tiene que hacer con tiempo suficiente antes de realizar el desplazamiento, pero ¿Cuánto tiempo? Cabría determinar el periodo que se tarda en disponer de todos los documentos. Una vez se dispone de toda la documentación, se tiene un plazo de 12 meses para realizar el desplazamiento.

3.4 Movilidad transnacional a Suiza

Como ya hemos visto anteriormente, siendo ciudadano miembro de la UE, si el contrato de trabajo es inferior a 3 meses, no se precisa permiso de trabajo, si es superior a 3 meses e inferior a 1 año, bastará con solicitar un permiso de estancia, que será de la

misma duración que el contrato, en cambio, si el contrato de trabajo es indefinido o de duración igual o superior a 1 año, el permiso de estancia será de una duración de 5 años. En virtud de lo establecido en los acuerdos bilaterales firmados entre España y Suiza, los nacionales españoles que demuestren una residencia regular e ininterrumpida de 5 años en Suiza no necesitarán renovar el permiso de residencia, podrán obtener un permiso de establecimiento.

Para poder iniciar el desplazamiento, el empresario deberá comunicarlo, como máximo, 8 días antes del inicio de la actividad, a la autoridad laboral competente de Suiza. Esta comunicación deberá efectuarse de forma telemática, aunque excepcionalmente, también podría realizarse por correo postal o por fax. Se deberá facilitar los datos de la empresa, de los trabajadores, la fecha, el lugar y la duración de la actividad a realizar. También, será necesario adjuntar los datos de una persona de contacto a la que puedan dirigirse las autoridades suizas durante la prestación del servicio.

Los trabajadores desplazados a Suiza continuarán cotizando a la Seguridad Social española y durante el desplazamiento tendrán derecho a las prestaciones sociales establecidas en España en caso de accidente, enfermedad profesional, desempleo, vejez y supervivencia e invalidez. El trabajador y el empresario no deberán cotizar a la Seguridad Social suiza y para acreditar el pago de cotizaciones en España²⁴, la empresa tendrá que solicitar el formulario A1 y el modelo TA.300. No será obligatoria la afiliación al seguro suizo de enfermedad y recibirán asistencia sanitaria, en caso de necesidad, a través de la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE en adelante) que deberán solicitar antes de salir de España.

El desplazamiento a Suiza, a pesar de no ser el país miembro de la UE no presenta grandes dificultades, porque en materia de cotizaciones, el empresario cotiza por el trabajador en España, en cuanto a la asistencia sanitaria, al poseer la TSE también la tiene cubierta sin precisar ningún seguro y sobre la relación contractual, el trabajador mantiene su contrato de trabajo español.

24. SEGURIDAD Y EMPLEO

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/suiza/trabajar/suiza/contenidos/DesplazamientoSuiza.htm> (consultado el 13-3-2018).

3.5 La Tarjeta Sanitaria Europea

Independientemente del país europeo al que se traslade un trabajador hay un documento que deberá llevar consigo y solicitar antes de su desplazamiento. Este documento es la Tarjeta Sanitaria Europea, que como bien su nombre indica, sirve para tener la asistencia sanitaria cubierta en cualquier país de la UE, ya que los gastos pasarán a ser sufragados por la SS española.

3.5.1 Como solicitar la Tarjeta Sanitaria Europea

La TSE es un documento de uso propio y exclusivo que sirve para tener cobertura sanitaria en cualquier país de la UE. *Acredita el derecho a recibir las prestaciones sanitarias que resulten necesarias, desde un punto de vista médico, durante una estancia temporal en el territorio del Espacio Económico Europeo o Suiza, teniendo en cuenta la naturaleza de las prestaciones y la duración de la estancia prevista, de acuerdo con la legislación del país de estancia, independientemente de que el objeto de la estancia sea el turismo, una actividad profesional o los estudios*²⁵.

Es válida durante 2 años, indicándose la fecha de caducidad en la misma. La utilización de la TSE²⁶ durante su periodo de validez se encuentra condicionada a que su titular continúe reuniendo el requisito que dieron lugar a su obtención, tener la cobertura sanitaria pública del país en el que reside.

En otro caso, los gastos que se originen podrían ser reclamados en concepto de prestaciones indebidas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 76 del Reglamento (CE) 883/04. Es decir, como no se tiene cubierta la sanidad pública, en caso de continuar utilizando la TSE, los gastos serán sufragados por el titular de la tarjeta y no por la SS española.

25.SEGURIDAD SOCIAL

http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Asistenciasanitaria/DesplazamientosporE11566/TSE2/index.htm (consultado el 20-3-2018).

26.Estados en los que tiene validez la TSE: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Suecia y Suiza.

Es importante que antes de realizar un desplazamiento a cualquier país del Espacio Económico Europeo o a Suiza, se compruebe que se dispone de ella y que su periodo de validez comprende la fecha de regreso prevista. Si no es así, habrá que solicitar una nueva TSE para asegurar la cobertura sanitaria durante su estancia.

CAPÍTULO IV

MOVILIDAD INTERNACIONAL A PAÍSES NO COMUNITARIOS, CON LOS QUE ESPAÑA TIENE SUSCRITO UN CONVENIO BILATERAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

4.1 Trabajar fuera de Europa

Siendo la empresa española, es menos frecuente la movilidad de trabajadores a países miembros de la UE, pero cada vez se está iniciando más esta práctica. Como consecuencia de ello, los países no miembros de la UE y España, han establecido convenios para poder facilitar este movimiento y poder garantizar a los trabajadores migrantes los derechos vinculados en materia de SS. A continuación, voy a analizar tres países, con los que España tiene suscrito un convenio bilateral, siendo ellos: Argentina, Estados Unidos y Japón.

4.2 Argentina²⁷

Argentina, no siendo miembro de la UE, pero al establecerse un convenio bilateral se equiparán las condiciones como si éste fuera miembro de la UE, es decir, si el trabajador desplazado va a prestar servicios por un periodo inferior a veinticuatro meses, continuará sujeto a la legislación española. Para ello, el empleador deberá cumplimentar el formulario TA.300, que es la solicitud de información sobre la legislación de SS aplicable, además de dicho modelo, también se tendrá que adjuntar el documento E-ARG F.1, formulario a cumplimentar por el empresario y el formulario E-ARG F.3, a cumplimentar por el trabajador migrante para ratificar el ejercicio del derecho de opción de la legislación española durante el periodo de prestación de servicios en Argentina.

27. GOBIERNO DE ARGENTINA <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/internacional> (consultado el 2-4-2018).

Pero para ello, previamente el trabajador antes de realizar el traslado, tendrá que solicitar el visado de trabajo en el consulado de Argentina, situado en distintas ciudades: Madrid, Barcelona, Cádiz, Palma, Santa Cruz de Tenerife y Vigo.

En cuanto a la asistencia sanitaria, al no encontrarnos en Europa, la asistencia sanitaria no está cubierta. Entre España y Argentina no hay convenio de salud, por lo que se tendrá que realizar un seguro privado de asistencia sanitaria. Este seguro de asistencia se realizará al llegar al país de destino, concertándose con alguna empresa colaboradora.

4.3 Estados Unidos

Para poder acceder a Estados Unidos (en adelante EE. UU), es requisito imprescindible poseer el visado correspondiente. En el caso de un trabajador desplazado, será necesario adquirir el visado de trabajo. Para ello, se tendrá que dirigir el trabajador a la embajada norteamericana, situada en Madrid. Existen varios tipos de visado para desplazarse a Estados Unidos. El visado de no inmigrante, se expide para personas con residencia permanente fuera de EE. UU, pero que quieren estar en EE. UU de forma temporal, para trabajar de forma temporal.

Por otra parte, se encuentra el visado de inmigrante, que se expide para los ciudadanos que no tienen residencia en EE. UU pero que van a vivir de forma permanente en el mismo, en este caso sería, si se realiza un traslado. Por ello, será necesario saber la duración que va a tener tal movimiento.

Existen varios *tipos de visado*²⁸:

- *El Visado H-1B es para para trabajadores altamente cualificados en ocupaciones especializadas, normalmente del campo tecnológico. El requisito mínimo es una licenciatura universitaria en dicho campo, que la empresa tenga las cualificaciones para poder solicitar el visado y que el salario a recibir por el trabajador sea acorde con los prevalecientes en el área geográfica para los profesionales de dicha especialización.*

28. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/eeuu/trabajar/contenidos/ReqTrabaj.htm> (consultado el 7-4-2018).

Será necesario que la empresa solicite en el Departamento de Trabajo estatal la certificación de los salarios prevalecientes en la zona, después deberá solicitar del Departamento de Trabajo de Estados Unidos federal la certificación laboral del puesto, y finalmente deberá solicitar el permiso de trabajador temporal ante las autoridades del servicio inmigración (USCIS).

Permite trabajar solamente para el empleador que efectuó la solicitud, y tiene una duración de tres años renovable por otros tres. Transcurridos seis años no se puede renovar, ni se puede solicitar el mismo tipo de visado.

- El visado I se otorga a representantes de medios de comunicación extranjeros. Si en el país del solicitante del visado los trabajadores del medio deben ser miembros de una asociación o sindicato, el solicitante habrá de serlo. Se obtiene a través de los consulados de Estados Unidos. Se suele conceder por un periodo de un año, pero es renovable.
- Los visados P son para artistas y deportistas. *El P-1 es para deportistas de nivel internacional que van a competir en Estados Unidos individualmente o en equipo, y para artistas reconocidos a nivel internacional que van a actuar en Estados Unidos, si es como parte de un grupo deberá haber formado parte del mismo al menos un año.*

Existen además los visados P-2 para artistas que actuarán en espectáculos que formen parte de un intercambio cultural y los P-3 para programas culturales únicos en su ámbito. Los visados se conceden pro el tiempo que durará la competición, la actuación o el acontecimiento en el que se vaya a participar, aunque pueden añadir unos días para vacaciones cortas o apariciones de promoción. La solicitud de visados tipo P conlleva la aportación de numerosa documentación.

- *El visado O es para trabajadores con aptitudes extraordinarias en los campos de ciencias, deportes, arte, negocios o educación. Existen unos baremos preestablecidos para la demostración de las aptitudes extraordinarias. La duración será igual a la del acontecimiento o proyecto en el que participará el solicitante, con un máximo de tres años.*
- *El R, es un visado de tipo temporal para realizar un trabajo religioso. El solicitante debe haber sido miembro los dos años anteriores de una confesión religiosa que cuente con una organización religiosa sin ánimo de lucro en Estados Unidos. Tiene una*

duración de tres años con una posible extensión de otros dos, tras lo cual ha de residir fuera de Estados Unidos al menos un año antes de poder solicitar otra vez este visado.

Existe un convenio de SS entre España y EEUU²⁹. Inicialmente, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

En cuanto a las cotizaciones, se puede cotizar a la Seguridad Social española si se va a permanecer menos de 5 años en Estados Unidos, para ello, la empresa efectuará su solicitud mediante el modelo TA.300 que es la solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable y acompañará el formulario E/USA-1 la certificación relativa a la legislación aplicable cumplimentado en triplicado ejemplar.

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

Esta situación puede ser prorrogada hasta un máximo de dos años, previo acuerdo entre empleador y trabajador, con la conformidad de la TGSS.

Para los desplazamientos de los artistas del Régimen General o Autónomos, en gira por Estados Unidos, cuyo período de actividad en ese país no supere los noventa días, se expedirá el formulario E/USA-1A , exclusivo para personas que realicen esta actividad por un período inferior al citado.

Pasados estos periodos si continúa ejerciendo la actividad en EEUU se debe cotizar en ese país y causar baja en la Seguridad Social española.

En cuanto a la asistencia sanitaria, dicho convenio no cubre tal asistencia.

29. BOE. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-30940> (consultado el 11-4-2018).

Las alternativas que existen sobre la asistencia sanitaria son:

- Obtención de una póliza pagada por la empresa o, al menos, parcialmente.
- Contratación por parte de un grupo de personas de una póliza, es decir, si el desplazamiento va a ser de varias personas, entre todos concertar un seguro y así abaratar costes.
- Hacerse cargo de los gastos sanitarios, pero éstos suelen ser muy elevados.
- Si la estancia es corta, por un periodo inferior a tres meses, contratar en España una póliza de viaje.

Este convenio se aplica a las personas que trabajen o hayan trabajado en uno o ambos países. Consiste en tener en cuenta todos los periodos efectuados en ambos países, a efectos de futuras prestaciones de carácter contributivo de SS. En España, pensión de jubilación, prestaciones por Incapacidad Permanente, muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral.

4.4 Japón

Al igual que en los dos países anteriores, entre España y Japón tenemos un convenio bilateral que facilita la situación en materia de SS a los trabajadores. También encontramos la similitud de estar provistos del visado correspondiente para poder entrar a Japón. Para poder tramitarlo, el trabajador que va a realizar el desplazamiento, deberá dirigirse al Consulado General del Japón situado en Barcelona, con jurisdicción en Cataluña, Valencia y Baleares, Consulado del Japón en Las Palmas, con jurisdicción en la comunidad de las Islas Canarias o a la Embajada del Japón en Madrid, con jurisdicción con el resto de las comunidades autónomas.

Japón tiene un complejo sistema de permisos de trabajo y residencia, con más de veinte variedades que permiten una mayor o menor flexibilidad en cuanto al tipo de trabajo y sus condiciones. *Trabajar en Japón sin contar previamente con un visado adecuado puede estar tipificado como delito y conllevar por tanto la detención por parte de las autoridades japonesas, así como la deportación y prohibición de regresar al país*³⁰.

30. MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/TOKIO/es/VivirEn/Paginas/Trabajar.aspx> (consultado el 17-4-2018).

La empresa efectuará la solicitud de la movilidad mediante el modelo TA.300. La Dirección Provincial o Administración correspondiente, emite el formulario ES/JP.07 en el que se certifica que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento en ese país, y en consecuencia está exento de cotizar a la Seguridad Social japonesa. El plazo máximo de la duración del desplazamiento es de cinco años. Hasta completar este periodo de cinco años se considera desplazamiento inicial, no existe periodo mínimo, es decir, en todo periodo hasta cinco años se deberá realizar este procedimiento.

Por otra parte, se considera un desplazamiento nuevo cuando se produce una interrupción de más de dos meses y cuando se produce una modificación de la empresa en Japón. Si ocurriese alguno de estos supuestos, volvería a computar de nuevo el periodo de cinco años.

En el caso de que se alargase el periodo de cinco años, se deberá solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo inicial autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de SS ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la TGSS, dicho trámite que deberá hacer el empresario desde España. El convenio no determina el periodo máximo a tramitar.

Todo ciudadano español que se traslade a Japón para fijar en el país su residencia habitual debe inscribirse como residente. Igualmente, se recomienda la inscripción en el Registro de Matrícula Consular (RMC) de la Embajada, como "no residentes" o "transeúntes", a aquellas personas que vayan a pasar una temporada en Japón, aunque no establezcan su residencia en el país.

Esto es especialmente importante en países con riesgo de catástrofes naturales ya que permite que en caso de activarse programas de emergencia se pueda contactar por parte de la Embajada con todos los españoles de la demarcación consular de forma rápida y eficaz³¹.

31. MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/TOKIO/es/VivirEn/Paginas/Trabajar.aspx> (consultado el 17-4-2018).

En cuanto a la asistencia sanitaria, se deberá acudir a Japón provisto de un seguro médico. *Todas las personas residentes en Japón se han de inscribir en un seguro médico público el Kenko Hoken o el Kokumin Kenko Hoken, tras lo cual pagará, por lo general, el 30% de los gastos médicos.*

Las condiciones sanitarias de Japón son buenas. Los médicos y los hospitales japoneses tienen buena reputación. Uno de los problemas con que se encuentran los extranjeros es el del idioma. Pocos médicos y enfermeras hablan inglés, pero existen hospitales en donde algunos de ellos hablan un poco de inglés. En el caso de Tokio, el Gobierno Metropolitano cuenta con un centro de información el Tokyo Metropolitan Health & Medical Information Center que proporciona en varios idiomas información y referencias sobre el sistema sanitario japonés y sobre los centros médicos y hospitalarios en Tokio³².

Después de la investigación realizada, existen algunos inconvenientes acerca de la movilidad a países fuera de la UE. Principalmente, encontramos los trámites de entrada al país, una vez elegido el país de destino, hay que comprobar con la embajada o consulado que tipo de visado necesario, porque como hemos visto, existen países en que hay distintos tipos de visado de trabajo, los requisitos necesarios y la documentación requerida. A estos se añade el coste del desplazamiento y la estancia.

CAPÍTULO V

MOVILIDAD INTERNACIONAL A PAÍSES NO COMUNITARIOS, CON LOS QUE ESPAÑA NO TIENE SUSCRITO UN CONVENIO BILATERAL

En este capítulo, voy a tratar de analizar cómo se gestiona y los tramites que hay que seguir, cuando nos encontramos con un desplazamiento, a un país no comunitario y no habiendo concertado un convenio con España. Como norma general, a grandes rasgos, como no existe convenio, va a repercutir para el acceso de futuras pensiones y prestaciones de SS, puesto que únicamente se computarán los periodos acreditados en la SS española.

32. MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/TOKIO/es/VivirEn/Paginas/Trabajar.aspx> (consultado el 17-4-2018).

Respecto a los posibles derechos adquiridos en el país no comunitario, deberá informarse directamente ante los organismos competentes del mismo, para allí poder acceder a ellos. Con carácter general, estas movibilidades se rigen por lo dispuesto en la Orden de 27 de enero de 1982. Dicha Orden, asimila a la situación de alta en la SS española a los trabajadores al servicio de empresas españolas trasladados al extranjero, con independencia de que los mismos deban cotizar o no en el país de destino. Para que se pueda llevar a cabo, se tiene que presentar un escrito en la TGSS en el cual se solicita mantener la legislación española de SS. Cuando se resuelva, el trabajador estará en situación de alta asimilada, es decir, computándose ese periodo como cotizado en España, sin tener la obligación de cotizar.

Los países que he elegido son India, Egipto y Cuba, para poder observar la diferente casuística desde distintos continentes.

5.1 India

Si bien las condiciones de trabajo en India han mejorado en los últimos años con su adhesión a varios convenios internacionales, que se han añadido una serie de regulaciones orientadas a proteger al trabajador, hay que destacar que esta normativa se aplica a poco más del 20% de la población activa. En cuanto a los convenios internacionales establecidos, España aún no se encuentra entre ellos, por ello dificulta la entrada para trabajar en el mismo. Al igual que en cualquier país fuera de la UE, para acceder a India, también es necesario obtener un visado, siendo en este caso, el de trabajo. Pero el visado de trabajo, presenta los siguientes aspectos generales:

- *El solicitante debe ser un profesional capacitado y cualificado contratado o nombrado para un trabajo de nivel superior (experto técnico, ejecutivo, etc).*
- *No se concede visado para trabajos que puedan desempeñar residentes en la India ni para trabajos administrativos o de secretaría.*
- *El visado de trabajo deberá ser expedido desde el país de origen o desde el país de residencia del extranjero.*
- *La empresa de la India y las organizaciones que contraten a ciudadanos extranjeros serán responsables de su conducta durante su estancia en la India y también de su salida antes de la caducidad del visado.*

- *Los solicitantes de un Visado de Trabajo/Proyecto por parte de nacionales de Pakistán, Afganistán y China deben solicitar su visado en el país de origen, aunque tengan la residencia en España*³³.

Analizando lo anteriormente expuesto, podemos apreciar, que no es posible desplazar a un trabajador a India desde España, si no tiene tal profesión la calificación de nivel superior, puesto que ellos entienden que hay allí personas cualificadas para poder desempeñar ese oficio. En caso de ser un trabajo de nivel superior, el empresario deberá comunicar a la TGSS la intención de realizar dicho desplazamiento mediante escrito, con los datos de ambas sedes y el tiempo aproximado de la duración. Como no existe convenio entre India y España, se tiene la obligación de cotizar en el país de destino, India. En la página web que encontraremos al final de la página, podemos encontrar toda la información relacionada con la tramitación de cualquier visado, también se encuentran los formularios a rellenar, la documentación a presentar y los plazos establecidos³⁴.

5.2 Egipto

Para poder entrar en Egipto es necesario contar con un visado, éste se puede adquirir en la Embajada de Egipto en España, que se encuentra en la calle Velázquez, número 69 de Madrid. El visado ordinario permite una estancia de 30 días y 1 sola entrada.

Es posible obtener la ampliación de la validez de este visado acudiendo a la Dirección General de Inmigración egipcia (edificio del Mogamma, Plaza Tahrir, El Cairo), tras seguir un arduo procedimiento en el que hay que cumplir con requisitos adicionales.

En cuanto a permanecer en Egipto, se tendrá que obtener un permiso de residencia, solicitándolo también en la embajada de Madrid, antes de partir. Aunque la mera tenencia de un visado no otorga automáticamente el derecho a entrar en territorio egipcio.

33. MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN
<http://www.exteriores.gob.es/Consulados/MUMBAI/es/VivirEn/Paginas/Trabajar.aspx> (consultado el 4-5-2018).

34. ARKE BLS Center S.L <http://www.indiavisados.com/index2.php?lang=1&pag=infosolicitud> (consultado el 8-5-2018).

La última decisión al respecto recae en las autoridades de inmigración locales, sin que exista procedimiento alguno para que las autoridades diplomáticas y consulares extranjeras puedan interferir en este tipo de decisiones soberanas. Dicho esto, nos hace pensar que es un problema no tener la certeza de poder entrar con seguridad.

En caso de situarse en territorio egipcio con el visado caducado constituye un delito que puede dar lugar a duras sanciones. Los titulares de pasaportes diplomáticos y de servicio están exentos de visado. Así se contempla en el acuerdo entre Egipto y España sobre exención recíproca de visados para los titulares de dichos documentos que está en vigor desde el 7 de marzo de 2013. Por lo que se puede entender, el trabajador desplazado a Egipto, tendrá la obligación de estar en posesión de visado para su entrada y estancia.

En cuanto a la asistencia sanitaria, se exige el certificado de vacunación contra la Fiebre Amarilla a todas las personas mayores de 9 meses procedentes de zonas con riesgo de transmisión de la fiebre amarilla y a aquellos viajeros que hayan realizado tránsitos de más de 12 horas en aeropuertos de países con riesgo de transmisión de fiebre amarilla.

Al llegar a Egipto, es posible que las autoridades locales exijan rellenar una tarjeta en la que se pide que consigne sus datos de contacto en Egipto, a efectos de control sanitario.

Debido a las condiciones de salubridad en Egipto, se recomienda:

- Existe un elevado nivel de polución, por lo que las personas con problemas respiratorios, alérgicos o asmáticos, evitar permanecer durante un largo tiempo en El Cairo.
- Prestar atención a los alimentos y bebidas que se consuman, para evitar tomar agua o comida contaminada y la aparición de cuadros de indisposición intestinal.
- Tener especial cuidado con la limpieza e higiene de botellas, vasos y boquillas de las tradicionales pipas de agua a efectos de contraer hepatitis.
- No entrar en contacto directo con mercados de venta de animales, granjas avícolas o lugares en los que pueda haber aves. Hay que asegurarse de que la carne y huevos de ave están cocinados.
- Evitar los baños comunes y caminar descalzo por las zonas contaminadas.

- En el caso de ser diabético, prestar especial atención a los alimentos y bebidas, debido al elevado uso de azúcares que se encuentra en ellos.

En cuanto al tratamiento sanitario en Egipto *reúne unos niveles aceptables para la cura de dolencias leves, pero, sin embargo, para casos graves y/o que requieran cirugía, lo más recomendable es ser atendido en España. Los centros sanitarios exigen el pago por adelantado y los costes por los servicios prestados suelen ser muy elevados. La Embajada no puede ofrecer fianza alguna*³⁵. Por lo tanto, se recomienda especialmente suscribir una póliza de seguro médico de viaje antes de viajar a Egipto. Es también recomendable viajar con tarjeta de crédito en caso de que fuera necesario abonar urgentemente facturas médicas.

El desplazamiento a Egipto, como se puede observar, no es que sea costoso a nivel burocrático, puesto que exige el mismo procedimiento en cuanto a notificación a la TGSS española mediante escrito y cotización en el país de destino, y solicitando la situación asimilada al alta en España, pero sí se complica, en lo referente a las condiciones de salubridad, ya que se pueden contraer enfermedades fácilmente y las condiciones sanitarias no son muy óptimas.

5.3 Cuba³⁵

Para poder acceder a Cuba, cualquier trabajador extranjero necesita un permiso de trabajo que concede el Ministerio de Trabajo de Cuba. Para poder tramitarlo, el trabajador, presentará la solicitud del Permiso de Trabajo con la fundamentación de la necesidad para su aprobación y, una vez autorizada por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se procederá a tramitar el visado en la Dirección de Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior. Una vez realizado esto, la Oficina emitirá el permiso de Trabajo cuando el trabajador llegue a Cuba. Una vez obtenido el Permiso de Trabajo, se tendrá que solicitar ante la Dirección de Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior que se otorgue la categoría de residente temporal y el carnet de identificación.

35. MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN.

<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/ELCAIRO/es/VivirEn/Paginas/EducacionSanidad.aspx>

(consulado el 11-05-2018).

La duración máxima del Permiso de Trabajo es un año a partir de la fecha de su emisión. Una vez haya finalizado este plazo, sin que se haya renovado, habrá caducado. En el caso de ser necesaria su renovación, se tendrá que solicitar en la oficina, como mínimo con 45 días naturales de antelación a la fecha de su vencimiento.

Por otra parte, el empresario deberá presentar escrito ante la TGSS, comunicando tal movimiento. En este escrito, deberá constar los datos identificativos de la sede de España y la de Cuba, los datos del trabajador desplazado y el tiempo aproximado que su duración. Una vez presentado, la TGSS, deberá aprobar el deslazamiento. Si en dicho escrito se solicita la aplicación de la legislación española en materia de SS, el trabajador quedara en situación asimilada al alta, sin tener la obligación de cotizar.

Es importante que se solicite en los tres casos y en el resto de casos que puedan surgir con las mismas condiciones la legislación española, porque el estar en alta asimilada, se entiende ese periodo como cotizado a la hora de pedir futuras prestaciones y pensiones, ya que los periodos de cotización realizados en países que España no tiene un convenio bilateral suscrito, no computan a efectos de carencia. Sólo se computan las cotizaciones efectuadas en España, en cualquier país miembro de la UE o en un país extracomunitario con el que España tenga suscrito convenio bilateral.

CAPÍTULO VI

TRABAJADOR QUE EJERZA SU ACTIVIDAD PARA UNA MISMA EMPRESA EN EL TERRITORIO DE DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS.

La persona que ejerza una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros, estará sujeta a los artículos 13.1 y 13.2 del Reglamento 883/04 y el artículo 14 del Reglamento 987/09.

Cuando se habla de una persona que ejerce normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros, se hace referencia a que el trabajador al tiempo que realiza una actividad en un Estado miembro, ejerce a su vez una segunda actividad en otro Estado miembro, con independencia de la duración y naturaleza de la segunda actividad, es decir, se mantiene de manera continuada actividades alternas en dos o más Estados miembros, independientemente de la frecuencia o regularidad de la alternancia.

Seguidamente, voy a analizar la legislación que se debe aplicar y los trámites para llevar a cabo dicho desplazamiento de manera correcta.

6.1 Legislación aplicable

La legislación a la que estará sometida, como norma general, es la del lugar de residencia si esta es parte sustancial de su actividad. Si no ejerce parte de su actividad en éste Estado miembro, será el lugar donde la empresa tenga su sede o domicilio cuando el trabajador sólo este contratado por una empresa o empleador.

Si está contratada por dos o más empresas del mismo Estado será el lugar donde tengan sus sedes o domicilios de dicho Estado, en cambio, cuando la persona contratada por dos o más empresas o empleadores que tengan sus sedes o domicilios en dos Estados miembros, siendo uno de ellos el Estado miembro de residencia, a la legislación del Estado miembro, en el que tenga su sede o domicilio la empresa o el empleador. O bien, si la persona está contratada por dos o más empresas o empleadores, y al menos dos de ellos tengan su sede o domicilio en Estados miembros diferentes distintos del Estado miembro de residencia, será a la legislación del Estado miembro de residencia.

En el caso que una persona ejerza una actividad asalariada en dos o más Estados miembros por cuenta de un empresario establecido fuera del territorio de la Unión y resida en un Estado miembro sin ejercer en él una actividad sustancial, quedará sujeta a la legislación del Estado miembro de residencia.

En el caso que un trabajador combine una actividad por cuenta ajena y por cuenta propia en diferentes Estados miembros, por cuenta ajena en España y por cuenta propia en otro país, estará sujeta a la legislación de SS española y por la actividad por cuenta propia debe cotizar en la SS española.

6.3 Trámites de desplazamientos

El trámite a seguir para el desplazamiento con carácter general, será la solicitud con el modelo TA.300. El organismo competente, si procede, emitirá el Certificado de legislación aplicable, que es el formulario A1.

Legalmente, no hay establecido un límite de tiempo, pero como norma general, el periodo máximo de desplazamiento no podrá sobrepasar los cinco años, teniendo en cuenta los autorizados en el desplazamiento inicial y prórrogas anteriores, si los hubiere.

En el caso de que fuese necesario prorrogar el desplazamiento hasta un año más, para efectuar la solicitud la empresa tendrá que adjuntar al modelo TA.300, un escrito en el que alegue los motivos que justifiquen la necesidad de permanencia en ese país. Existen dos particularidades, como es en el caso de Francia, que se deberá adjuntar modelo CLEISS cumplimentado y en el caso de Rumania, que será necesario adjuntar un escrito detallando la actividad que se realiza en ese país.

Cuando el trabajador ejerza una actividad por cuenta ajena en un solo país, distinto de España y se quiere mantener la SS española, se debe cumplir una serie de requisitos:

- El trabajador debe tener antecedentes en la SS española de al menos, un mes antes de su desplazamiento, en cualquier régimen.
- Mantener el contrato de trabajo, es decir, no debe existir otro contrato con la empresa extranjera.
- La empresa deberá continuar ejerciendo normalmente actividades sustanciales en España.

En el supuesto de ejercer actividad en más de un país, se autorizará por periodos sucesivos de doce meses. Al trabajador se le aplicará la legislación española si tiene su residencia habitual en España y ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho país.

En el caso que el trabajador no ejerza parte de su actividad en el país en el que reside, se le aplica la legislación española:

- ⇒ Si trabaja solamente para una o más empresas con sede en España.
- ⇒ Si no tiene su residencia en España, pero trabaja para una o más empresas con sede en España y además para otra u otras empresas con sede en su país de residencia.
- ⇒ Si reside en España y está contratado por dos o más empresas, y al menos dos tienen su sede en otros Estados miembros diferentes, distintos del de residencia.

Algunas actividades a las que se puede aplicar pueden ser:

- A los transportistas internacionales.
- A los artistas cuando van de gira por los diferentes países comunitarios.

- A los toreros con residencia en España, cuando contratados por empresarios españoles o por empresarios extranjeros efectúan corridas de toros en otros países comunitarios.
- A los deportistas que participan en las competiciones deportivas que se celebran en países miembros.
- A los trabajadores que asisten a convenciones, congresos y ferias de muestras.
- A los guías turísticos.

En el caso que el desplazamiento sea de funcionarios para ejercer su actividad en otro Estado miembro, también continuarán sujetos a la SS española y en el caso de que se trate de desplazamientos para asistir a congresos, cursos o reuniones, no será preciso efectuar el trámite del formulario A1.

En los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial del Mar, para continuar sometido a la SS española, la empresa que contrata al trabajador ha de ser española o tener su sede en España.

Para finalizar, he podido observar que, ejerciendo actividad en varios países al mismo tiempo, cuyos países formen parte de la UE, se puede continuar sometido a la legislación española en cuanto a materia de SS, siendo fundamental sobre el cómputo de cotizaciones para la obtención de futuras prestaciones y pensiones, siempre y cuando se mantenga el vínculo con España, ya sea por tener residencia o porque la empresa tiene sedes en España.

CONCLUSIONES FINALES:

PRIMERA: El artículo 40 del ET de 1980 constituyó la segunda norma reguladora de nuestro ordenamiento de la movilidad geográfica del personal, derogando el artículo 22 de la anterior Ley de Relaciones Laborales de 1976, que se encontraba hasta ese momento vacía de una disposición de carácter genérico. Por otra parte, el artículo 40 carece de regulación en cuanto a la movilidad geográfica en distintas manifestaciones, como por mutuo acuerdo o voluntaria entre otras, mientras que los traslados y los desplazamientos establecidos por el empresario por causas económicas, técnicas organizativas o de producción sí que fija en su regulación el procedimiento y los efectos de tal decisión empresarial.

SEGUNDA: Existen varias discrepancias en los jueces, sobre si se puede obligar a irse al extranjero o no a un trabajador. Hay varios tribunales que se han enfrentado en varios casos, en que los trabajadores han sido despedidos de manera disciplinaria por no aceptar la solicitud de la empresa de salir al extranjero. Como es en el caso de un trabajador que es despedido, por no aceptar desplazarse cuatro meses a Arabia Saudita. En primera instancia, el Juzgado de lo Social de Madrid dio la razón al trabajador considerando el despido improcedente, tras valorar que las nuevas condiciones no eran aceptadas por el trabajador en el contrato firmado. Según esta sentencia, el despido constituía una represalia por haber impugnado la movilidad geográfica. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, posteriormente dio la razón a la empresa, alegando que los cambios formaban parte de una situación temporal propia e inherente del desplazamiento y que no se estaba reemplazando su contrato.

Existen otras sentencias en las que también se puede observar lo anteriormente descrito, por lo cual es evidente que no se está claro si se puede imponer la movilidad geográfica al trabajador.

TERCERA: En cuanto a la movilidad transnacional, existen numerosas normativas que regulan estos movimientos, quedando bien reguladas las movilizaciones de carácter europeo y extracomunitario, siempre y cuando se cuente con un convenio bilateral establecido, ya que se equipara la normativa a la europea.

CUARTA: Pero la principal problemática que me encuentro, es que hay que hacer numerosos trámites antes de desplazarse y según el país que sea, es necesaria más documentación, como ocurre en el caso de Francia, que precisa tramitar varios formularios. En el caso de un país no miembro de la UE, en el caso de Andorra, lleva aparejada una serie de obligaciones que hay que cumplir y documentos que hay que presentar en el consulado que, siendo miembro de la UE, no es necesario.

QUINTA: Cuando el desplazamiento es de carácter extracomunitario sin que haya un convenio establecido en materia de SS, entre España y el país de destino, se complica la situación, puesto que me ha sido más difícil encontrar información al respecto y existen discrepancias, ya que la ley especifica que se es obligatorio que el empresario cotice por el trabajador en el país de destino, y mientras el trabajador se encuentra en España como alta asimilada.

SEXTA: Por otra parte, existe la posibilidad de establecer un convenio especial para cotizar en España, la cual cosa que me parece contradictoria, ya que si se está en alta asimilada se computan los periodos como cotizados y no sería necesario efectuar dichas cotizaciones. Esta información se me proporciona directamente desde el punto de información de la Tesorería General de la Seguridad Social.

SÉPTIMA: En cuanto al “dumping social”, se podría evitar si el trabajador desplazado mantiene la contratación y la regulación contractual que tiene vigente, es decir, que lo establecido en el contrato no sea inferior al país donde se preste el servicio y de ser así, que se aplicara la del país de acogida.

FUENTES CONSULTADAS

Bibliografía

⇒ Libros:

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., *La seguridad social de los trabajadores migrantes en el ámbito extracomunitario*, Tecnos, 2001.

CRUZ VILLALÓN, J., *Estatuto de los trabajadores*, Tecnos, 2015.

FOTINOPOULOU BASURKO, O., “Reflexiones en torno a las nociones de habitualidad versus temporalidad en las normas de derecho Internacional privado de trabajo europeas” en Fotinopoulou Basurko, O. (Coord.), *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro*, Atelier, Barcelona, 2017.

⇒ Revistas:



LÓPEZ GANDÍA, J., “Movilidad Transnacional y Seguridad Social. Especial referencia a los desplazamientos de los trabajadores”, *Trabajo y Seguridad Social*, 2017, núm. 416.

MIRANDA BOTO, J.M.^a. “Desplazamientos transnacionales de trabajadores: la perspectiva de Seguridad Social”, *Desplazamientos transnacionales de trabajadores. Estudios sobre la Directiva 96/71*, Thomson Aranzadi, 2011.

SALA FRANCO.T., “La movilidad geográfica”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005, núm. 58.

SÁNCHEZ CARRIÓN, J.L., “Los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos por España y su conexión con el Derecho Comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 47.

⇒ **Sentencias:**

- STS, nº 2673/2006, de 12 de diciembre 2007.
- STS nº 2076/2006, de 26 de abril de 2006.
- STS nº 750/2014, de 12 de febrero de 2014.

Webgrafía

ARKE BLS Center S.L

<http://www.indiavisados.com/index2.php?lang=1&pag=infosolicitud>
(consultado el 8-5-2018).

BOE

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
(consultado 7-2-2018).

BOE

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-19580>
(consultado 23-2-2018).

BOE

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-30940>
(consultado el 11-4-2018).

EMPLEO Y SEGURIDAD

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/webempleo/es/emprendernegocio/desplazamiento-trab/index.htm> (consultado el 10-3-2018).

GOBIERNO DE ARGENTINA

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/internacional> (consultado el 2-4-2018).

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN.

<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/ELCAIRO/es/VivirEn/Paginas/EducacionSanidad.aspx> (consultado el 11-05-2018).

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

<http://www.exteriores.gob.es/Consulados/MUMBAI/es/VivirEn/Paginas/Trabajar.aspx> (consultado el 4-5-2018).

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/TOKIO/es/VivirEn/Paginas/Trabajar.aspx> (consultado el 17-4-2018).

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/cuba/trabajar/index.htm>
(consultado el 11-5-2018).

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/eeuu/trabajar/contenidos/ReqTrabaj.htm> (consultado el 14-4-2018).

SEGURIDAD SOCIAL

http://www.segsocial.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/Conveniosbilaterales/andorra2/index.htm (consultado el 15-3-2018).

SEGURIDAD SOCIAL

http://www.segsocial.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/Conveniosbilaterales/index.htm (consultado el 23-2-2018).

SEGURIDAD SOCIAL

http://www.segsocial.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/reglamentosc omunitarios2/regla883/TrabDesCE/index.htm (consultado el 23-2-2018).

SEGURIDAD SOCIAL

http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Asistenciasanitaria/DesplazamientosporE11566/TSE2/index.htm (consultado el 20-3-2018).

SEGURIDAD SOCIAL

<http://www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/147177.pdf> (consultado el 4-3-2018).

SEGURIDAD Y EMPLEO

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/suiza/trabajar/suiza/contenidos/DesplazamientoSuiza.htm> (consultado el 13-3-2018).

Normativa consultada

La Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre.

Reglamento UE/1215/2012, de 12 de diciembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre del 2012.

Reglamento (CE) núm. 987/2009, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009.

Reglamento (CE) núm. 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales.

Reglamento (CE) 883/04 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril, sobre la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Real Decreto 1959/1998, de 24 de julio, en materia de información a los trabajadores sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Orden de 27 de enero de 1982, por la que se regula la situación asimilada a la del alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de empresas españolas.

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre.

La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.



ANEXOS

Anexo I

Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de 10 de noviembre de 2007

Los Estados Partes en el presente Convenio:

Considerando que el trabajo es uno de los factores esenciales en el fortalecimiento de la cohesión social de las naciones y que las condiciones de seguridad social tienen una dimensión muy importante en el desarrollo del trabajo decente.

Constatando que el proceso actual de globalización conlleva nuevas y complejas relaciones entre los distintos Estados que implican, entre otros, una creciente interdependencia entre países y regiones como consecuencia del movimiento más fluido de bienes, servicios, capitales, comunicaciones, tecnologías y personas.

Reconociendo que este proceso, tanto a escala global como a nivel regional, conlleva en el ámbito socio-laboral una mayor movilidad de personas entre los diferentes Estados.

Teniendo en cuenta que la realidad presente aconseja promover fórmulas de cooperación en el espacio internacional que abarquen distintas actividades y, en especial, la protección social en la Comunidad Iberoamericana, en la que existe un amplio acervo común de carácter cultural, económico y social.

Convencidos de que esta realidad requiere también políticas sociales y económicas adecuadas que se manifiestan, entre otras, en la necesidad de que el proceso de globalización vaya acompañado de medidas tendentes a promover la coordinación normativa en materia de protección social que, sin alterar los respectivos sistemas nacionales, permitan garantizar la igualdad de trato y los derechos adquiridos o en curso de adquisición de los trabajadores migrantes y de las personas dependientes de ellos.

Afirmando la urgencia de contar con un instrumento de coordinación de legislaciones nacionales en materia de pensiones que garantice los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias, protegidos bajo los esquemas de Seguridad Social de los diferentes Estados Iberoamericanos, con el objetivo de que puedan disfrutar de los beneficios generados con su trabajo en los países receptores.

Han convenido lo siguiente:

TÍTULO I Reglas generales y determinación de la legislación aplicable

CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

ARTÍCULO 1.- Definiciones

1. A los efectos de la aplicación del presente Convenio, los términos y expresiones que se enumeran en este artículo tendrán el siguiente significado:

a) «Actividad por cuenta ajena o dependiente», toda actividad o situación asimilada que sea considerada como tal por la legislación de Seguridad Social del Estado Parte en el que se ejerza o se

cause la situación asimilada.

b) «Actividad por cuenta propia o no dependiente», toda actividad o situación asimilada que sea considerada como tal por la legislación de Seguridad Social del Estado Parte en el que se ejerza tal actividad o se cause la situación asimilada.

c) «Autoridad Competente» para cada Estado Parte, la autoridad que, a tal efecto, designen los correspondientes Estados Parte y que como tal sea consignada en el Acuerdo de Aplicación.

d) «Comité Técnico Administrativo» el órgano señalado en el Título IV.

e) «Familiar beneficiario o derechohabiente», la persona definida o admitida como tal por la legislación en virtud de la cual se otorguen las prestaciones.

f) «Funcionario», la persona definida o considerada como tal por el Estado del que dependa la Administración o el Organismo que la ocupe.

g) «Institución Competente», el Organismo o la Institución responsable de la aplicación de las legislaciones mencionadas en el artículo 3. Se relacionarán en el Acuerdo de Aplicación.

h) «Legislación», las leyes, reglamentos y demás disposiciones de Seguridad Social vigentes en el territorio de cada uno de los Estados Parte.

i) «Nacional», la persona definida como tal por la legislación aplicable en cada Estado Parte.

j) «Organismo de Enlace», el Organismo de coordinación e información entre las Instituciones Competentes de los Estados Parte que intervenga en la aplicación del Convenio y en la información a los interesados sobre derechos y obligaciones derivados del mismo. Se relacionarán en el Acuerdo de Aplicación.

k) «Pensión», prestación económica de larga duración prevista por las legislaciones mencionadas en el artículo 3 de este Convenio.

l) «Períodos de seguro, de cotización, o de empleo», todo período definido como tal por la legislación bajo la cual ha sido cubierto o se considera como cubierto, así como todos los períodos asimilados, siempre que sean reconocidos como equivalentes a los períodos de seguro por dicha legislación.

m) «Prestaciones económicas», prestación pecuniaria, pensión, renta, subsidio o indemnización, previstas por las legislaciones mencionadas en el artículo 3 de este Convenio, incluido todo complemento, suplemento o revalorización.

n) «Residencia», el lugar en que una persona reside habitualmente.

2. Los demás términos o expresiones utilizadas en el Convenio tienen el significado que les atribuya la legislación aplicable.

ARTÍCULO 2.- Campo de aplicación personal

El presente Convenio se aplicará a las personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o de varios Estados Parte, así como a sus familiares beneficiarios y derechohabientes.

ARTÍCULO 3.- Campo de aplicación material

1. El presente Convenio se aplicará a toda la legislación relativa a las ramas de seguridad social relacionadas con:

- a) las prestaciones económicas de invalidez;
- b) las prestaciones económicas de vejez;
- c) las prestaciones económicas de supervivencia; y,
- d) las prestaciones económicas de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional.

Las prestaciones médicas previstas en las legislaciones de los Estados Parte quedan excluidas del presente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5 del presente artículo.

2. El presente Convenio se aplicará a los regímenes contributivos de seguridad social, generales y especiales. No obstante, estos últimos podrán ser exceptuados siempre que se incluyan en el Anexo I.

3. El presente Convenio no será de aplicación a las prestaciones económicas reseñadas en el Anexo II, que bajo ninguna circunstancia podrá incluir alguna de las ramas de seguridad social señaladas en el apartado 1 de este artículo.

4. El Convenio no se aplicará a los regímenes no contributivos, ni a la asistencia social, ni a los regímenes de prestaciones en favor de las víctimas de guerra o de sus consecuencias.

5. Dos o más Estados Parte del presente Convenio podrán ampliar el ámbito objetivo del mismo, extendiéndolo a prestaciones o regímenes excluidos en principio. Los acuerdos bilaterales o multilaterales

mediante los que se proceda a esa extensión y los efectos de la misma se inscribirán en el Anexo III.

Las reglas correspondientes a los regímenes y/o prestaciones que hayan sido objeto de extensión, conforme a lo previsto en el apartado anterior, afectarán únicamente a los Estados que las hayan suscrito, sin que surtan efectos para los demás Estados Parte.

ARTÍCULO 4.- Igualdad de trato

Las personas a las que, conforme a lo establecido en el artículo 2, sea de aplicación el presente Convenio, tendrán derecho a los beneficios y estarán sujetas a las obligaciones establecidas en la legislación del Estado Parte en que desarrollen su actividad, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado, salvo disposición en contrario del presente Convenio.

ARTÍCULO 5.- Totalización de los períodos

Salvo disposición en contrario del presente Convenio, la Institución Competente de un Estado Parte cuya legislación condicione la admisión a una legislación, la adquisición, la conservación, la duración o la recuperación del derecho a las prestaciones, el acceso o la exención del seguro obligatorio o voluntario, el requisito de haber cubierto determinados períodos de seguro, de cotización o de empleo, tendrá en cuenta, si fuese necesario, los períodos de seguro, de cotización o de empleo acreditados por la legislación de cualquier otro Estado Parte, como si se tratara de períodos cubiertos bajo la legislación que dicha Institución aplica y siempre que no se superpongan.

ARTÍCULO 6.- Conservación de los derechos adquiridos y pago de prestaciones en el extranjero

1. Salvo que el presente Convenio disponga otra cosa, las prestaciones económicas referidas en el artículo 3 reconocidas por la Institución Competente de un Estado Parte, no estarán sujetas a reducción, modificación, suspensión o retención, excepto las que, en su caso, se deriven de los costos de transferencia, por el hecho de que el beneficiario se encuentre o resida en el territorio de otro Estado Parte, y se le harán efectivas en este último.

2. Las prestaciones reconocidas por aplicación de este Convenio a beneficiarios que residan en un tercer país, se harán efectivas en las mismas condiciones y con igual extensión que a los propios nacionales que residan en ese tercer país.

ARTÍCULO 7.- Revalorización de las pensiones

Si, como consecuencia del aumento del costo de la vida, de la variación del nivel de ingresos u otros motivos de adaptación, la legislación de un Estado Parte revaloriza o actualiza las prestaciones, aplicando una nueva cuantía o un determinado porcentaje, esa revalorización o actualización deberá aplicarse directamente a las prestaciones causadas al amparo del presente Convenio, teniendo en cuenta, en su caso, la regla de proporcionalidad establecida en el apartado 1 b) del artículo 13.

ARTÍCULO 8.- Relaciones entre el presente Convenio y otros instrumentos de coordinación de seguridad social

El presente Convenio tendrá plena aplicación en todos aquellos casos en que no existan convenios bilaterales o multilaterales de seguridad social vigentes entre los Estados Parte.

En los casos en que sí existan convenios bilaterales o multilaterales se aplicarán las disposiciones que resulten más favorables al beneficiario.

Cada Estado Parte informará a la Secretaría General Iberoamericana, a través del Secretario General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), los convenios bilaterales y multilaterales que están vigentes entre ellos, la cual procederá a registrarlos en el Anexo IV de este Convenio.

Una vez vigente el presente Convenio, los Estados Parte de los convenios bilaterales o multilaterales inscritos en el Anexo IV determinarán las disposiciones más favorables de los mismos y lo comunicarán al Secretario General de la OISS.

CAPÍTULO 2 Determinación de la legislación aplicable

ARTÍCULO 9.- Regla general

Las personas a quienes sea aplicable el presente Convenio estarán sujetas exclusivamente a la legislación de seguridad social del Estado Parte en cuyo territorio ejerzan una actividad, dependiente o no dependiente, que dé lugar a su inclusión en el ámbito de aplicación de dicha legislación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 10.- Reglas especiales

A efectos de la determinación de la legislación aplicable, se establecen las siguientes reglas especiales:

a) La persona que ejerza una actividad dependiente al servicio de una empresa con sede en el territorio de uno de los Estados Parte que desempeñe tareas profesionales, de investigación, científicas, técnicas, de dirección o actividades similares y que sea trasladada para prestar servicios de carácter temporal en el territorio de otro Estado Parte, continuará sujeta a la legislación del Estado Parte de origen hasta un plazo de doce meses, susceptible de ser prorrogado por un plazo similar, con carácter excepcional, previo consentimiento expreso de la Autoridad Competente del otro Estado Parte.

b) La persona que ejerza una actividad no dependiente que realice cualquiera de las actividades indicadas en el párrafo anterior en el territorio de un Estado Parte en el que esté asegurada y que se traslade para ejercer tal actividad en el territorio de otro Estado Parte, continuará sometida a la legislación del primer Estado, a condición de que la duración previsible del trabajo no exceda de doce meses y previa autorización de la Autoridad Competente del Estado de origen.

Los Estados Partes, en forma bilateral, podrán ampliar la lista de actividades sujetas a la presente regla especial, debiendo comunicarlo al Comité Técnico Administrativo.

c) El personal itinerante al servicio de empresas de transporte aéreo que desempeñe su actividad en el territorio de dos o más Estados Parte, estará sujeto a la legislación del Estado Parte en cuyo territorio tenga la empresa su sede principal.

d) Una actividad dependiente o no dependiente que se desarrolle a bordo de un buque en el mar, que enarbore el pabellón de un Estado Parte, será considerada como una actividad ejercida en dicho Estado Parte.

Sin embargo, el trabajador que ejerza una actividad dependiente a bordo de un buque que enarbore el pabellón de un Estado Parte y que sea remunerado por esta actividad por una empresa o una persona que tenga su sede o su domicilio en otro Estado Parte, estará sujeto a la legislación de este último Estado Parte si reside en el mismo. La empresa o persona que abone la remuneración será considerada como empresario o empleador a efectos de la aplicación de la correspondiente legislación.

e) Los trabajadores con residencia en un Estado Parte que presten servicios en una empresa pesquera mixta constituida en otro Estado Parte y en un buque abanderado en ese Estado Parte, se considerarán pertenecientes a la empresa participante del país en el que residen y, por tanto, quedarán sujetos a su legislación de seguridad social, debiendo, la citada empresa, asumir sus obligaciones como empleador.

f) Los trabajadores empleados en trabajos de carga, descarga, reparación de buques y servicios de vigilancia en el puerto, estarán sometidos a la legislación del Estado Parte a cuyo territorio pertenezca el puerto.

g) Los miembros del personal de las Misiones Diplomáticas y de las Oficinas Consulares se regirán por lo establecido en las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 18 de abril de 1961, y sobre Relaciones Consulares de 24 de abril de 1963.

h) Los funcionarios públicos de un Estado Parte, distintos a los que se refiere el apartado anterior y el personal asimilado, que se hallen destinados en el territorio de otro Estado Parte, quedarán sometidos a la legislación del Estado Parte al que pertenece la Administración de la que dependen.

i) El personal administrativo y técnico y los miembros del personal de servicio de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de cada uno de los Estados Parte, que sean nacionales del Estado Parte acreditante y no tengan el carácter de funcionarios públicos, podrán optar entre la aplicación de la legislación del Estado acreditante o la del otro Estado Parte.

La opción se ejercerá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de iniciación de trabajo en el territorio del Estado en el que desarrollen su actividad.

Las personas al servicio privado y exclusivo de los miembros de las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares, que sean nacionales del Estado Parte acreditante, tendrán el mismo derecho de opción regulado en el párrafo anterior.

j) Las personas enviadas por un Estado Parte, en misiones de cooperación al territorio de otro Estado Parte, quedarán sometidas a la legislación del Estado que las envía, salvo que en los acuerdos de

cooperación se disponga otra cosa.

ARTÍCULO 11.- Excepciones

Dos o más Estados Parte, las Autoridades Competentes de esos Estados o los organismos designados por esas autoridades podrán establecer, de común acuerdo, excepciones a los artículos 9 y 10, en beneficio de determinadas personas o categorías de personas, siempre que las mismas aparezcan relacionadas en el Anexo V.

ARTÍCULO 12.- Seguro voluntario

En materia de pensiones, el interesado podrá ser admitido al seguro voluntario de un Estado Parte, incluso cuando esté obligatoriamente sometido a la legislación de otro Estado Parte, siempre que, con anterioridad, haya estado sometido a la legislación del primer Estado Parte por el hecho o como consecuencia del ejercicio de una actividad como trabajador dependiente o no dependiente y a condición de que dicha acumulación esté admitida en la legislación del primer Estado Parte.

TÍTULO II Disposiciones particulares para las distintas categorías de prestaciones

CAPÍTULO 1 Prestaciones de invalidez, vejez y supervivencia

ARTÍCULO 13.- Determinación de las prestaciones

1. Los períodos de seguro, de cotización o de empleo cumplidos en cualquiera de los Estados Parte serán considerados para el reconocimiento de las prestaciones por invalidez, vejez y supervivencia, en las siguientes condiciones:

a) Cuando se reúnan las condiciones requeridas por la legislación de uno o varios Estados Parte para tener derecho a las prestaciones, sin que sea necesario recurrir a la totalización de períodos prevista en el artículo 5, la Institución o Instituciones Competentes reconocerán la prestación conforme a lo previsto en dicha legislación, considerando únicamente los períodos de seguro, de cotización o empleo cumplidos en ese Estado Parte, sin perjuicio de que el interesado pueda solicitar la totalización de los períodos cumplidos bajo otras legislaciones, en cuyo caso se aplicará el apartado siguiente.

b) Cuando considerando únicamente los períodos de seguro, de cotización o empleo cumplidos en un Estado Parte no se alcance el 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 supuesto, la Institución Competente determinará, en primer lugar, el importe de la prestación a la que el beneficiario tendría derecho como si todos los períodos totalizados se hubieran cumplido íntegramente bajo su propia legislación (prestación teórica) y a continuación, establecerá el importe real de la prestación aplicando a dicho importe teórico la proporción existente entre la duración de los períodos de seguro, de cotización o empleo cumplidos, antes de producirse la contingencia, bajo la legislación del Estado Parte y los períodos totalizados (prestación real).

2. Si la legislación de un Estado Parte condiciona el reconocimiento, la conservación o la recuperación del derecho a prestaciones a que el interesado estuviera asegurado en el momento en el que éstas se generan, este requisito se entenderá cumplido cuando el interesado estuviera asegurado según la legislación o percibiera una pensión basada en sus propios períodos de seguro en otro Estado Parte. Para el reconocimiento de pensiones de supervivencia se tendrá en consideración, de ser necesario, si el sujeto causante estaba asegurado o percibía pensión de otro Estado Parte.

Si la legislación de un Estado Parte exigiera, para reconocer el derecho a una prestación, que se hayan cumplido períodos de seguro, cotización o empleo en un tiempo determinado, inmediatamente anterior al momento de causarse la prestación, tal condición se considerará cumplida cuando el interesado acredite la existencia de tales períodos en un tiempo inmediatamente anterior al de reconocimiento de la prestación en 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 prestaciones o beneficios se tendrán en cuenta los períodos cumplidos en otro Estado Parte en una profesión o empleo similares.

3. Si la duración total de los períodos de seguro, cotización o empleo, una vez totalizados, es superior al período máximo requerido por la legislación de alguno de los Estados Parte para la obtención

de una prestación completa, la Institución Competente de ese Estado Parte considerará el citado período máximo en lugar de la duración total de los períodos totalizados, a efectos del cálculo previsto en el apartado 1. b) de este artículo. Lo dispuesto anteriormente no será aplicable en el supuesto de prestaciones cuya cuantía no esté en función de los períodos de seguro, cotización o empleo.

4. Si la legislación de un Estado Parte establece que, a efectos de la determinación de la cuantía de la prestación, se tomen en consideración ingresos, cotizaciones, bases de cotización, retribuciones o una combinación de estos parámetros, la base de cálculo de la prestación se determinará tomando en consideración, únicamente, los ingresos, cotizaciones, bases de cotización o retribuciones correspondientes a los períodos de seguro, de cotización o empleo acreditados en el Estado Parte de que se trate.

5. Las cláusulas de reducción, suspensión o retención previstas por la legislación de un Estado Parte en el caso de perceptores de pensión que ejercieran una actividad laboral, serán aplicables aunque dicha actividad se ejerza en el territorio de otro Estado Parte.

ARTÍCULO 14.- Períodos inferiores a un año

1. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando la duración total de los períodos de seguro, cotización o empleo, cumplidos bajo la legislación de un Estado Parte no alcance a un año y, con arreglo a la legislación de ese Estado Parte, no se adquiriera derecho a prestaciones económicas, la Institución Competente de dicho Estado Parte no reconocerá prestación económica alguna por el referido período.

2. 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.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando los períodos acreditados en cada uno de los Estados Parte fueran inferiores a un año, pero totalizando los mismos fuera posible adquirir el derecho a prestaciones bajo la legislación de uno o varios Estados Partes, deberá procederse a su totalización, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13, apartado 1.b).

ARTÍCULO 15.- Cuantías debidas en virtud de períodos de seguro voluntario

1. Los períodos de seguro voluntario acreditados por el trabajador en virtud de la legislación de un Estado Parte se totalizarán, si fuera necesario, con los períodos de seguro obligatorio o voluntario, cubiertos en virtud de la legislación de otro Estado Parte, siempre que no se superpongan.

2. Cuando coincidan en el tiempo períodos de seguro obligatorio con períodos de seguro voluntario, se tendrán en cuenta los períodos de seguro obligatorio. Cuando coincidan en el tiempo dos o más períodos de seguro voluntario, acreditados en dos o más Estados Parte, cada Estado tendrá en cuenta los cumplidos en su territorio.

3. No obstante, una vez calculada la cuantía teórica así como la real de la prestación económica, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13, la cuantía efectivamente debida será incrementada por la Institución Competente en la que se hayan cumplido los períodos de seguro voluntario en el importe que corresponda a dichos períodos de seguro voluntario que no hayan sido computados, de acuerdo con su legislación interna.

4. Cuando en un Estado Parte no sea posible precisar la época en que determinados períodos de seguro hayan sido cumplidos, se presumirá que dichos períodos no se superponen con los períodos de seguro cumplidos en otros Estados Parte.

CAPÍTULO 2 Coordinación de regímenes y legislaciones basados en el ahorro y la capitalización

ARTÍCULO 16.- Régimen de prestaciones

1. Cuando se trate de regímenes de capitalización individual, los afiliados a la Entidad Administradora de Fondos de Pensiones o institución similar financiarán sus pensiones con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual, en los términos establecidos en la legislación del Estado Parte de que se trate.

Si, de acuerdo a la legislación de un Estado Parte en el que se liquide la pensión se garantiza una pensión mínima, cuando la pensión generada con el saldo acumulado en la cuenta de capitalización

individual fuera insuficiente para financiar pensiones de una cuantía al menos igual al de la citada pensión mínima, la institución competente del Estado Parte en el que se liquide la pensión procederá a la totalización de los períodos cumplidos en otros Estados Parte, de acuerdo al artículo 5, para acceder al beneficio de pensión mínima de vejez o invalidez en la proporción que corresponda, calculada de conformidad a lo dispuesto por el artículo 13. Igual derecho tendrán los beneficiarios de pensión de supervivencia.

2. Los trabajadores que se encuentren afiliados a un sistema de pensiones de capitalización individual correspondiente a un Estado Parte, podrán aportar voluntariamente en dicho sistema cotizaciones previsionales, siempre que la legislación nacional de aquél lo permita y durante el tiempo que residan en otro Estado Parte, sin perjuicio de cumplir, además, con la legislación de este último Estado relativa a la obligación de cotizar.

ARTÍCULO 17.- Transferencia de fondos

Los Estados Parte en los que estén vigentes regímenes de capitalización individual podrán establecer mecanismos de transferencia de fondos a los fines de la percepción de prestaciones por invalidez, vejez o muerte.

CAPÍTULO 3 Prestaciones de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional

ARTÍCULO 18.- Determinación del derecho a prestaciones

El derecho a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será determinado de acuerdo con la legislación del Estado Parte a la que el trabajador se hallase sujeto en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.

TÍTULO III Mecanismos de cooperación administrativa

ARTÍCULO 19.- Exámenes médico-periciales

1. A requerimiento de la Institución Competente, los reconocimientos médicos previstos por la legislación de un Estado Parte, a efectos del acceso o mantenimiento de las correspondientes prestaciones de seguridad social, podrán ser efectuados en cualquier otro Estado Parte por la institución del lugar de residencia del solicitante o del beneficiario de las prestaciones, teniendo esta institución derecho a que se reembolsen los costos que le irrogó efectuar dichos exámenes, por parte de los obligados a su financiamiento.

2. Tales reconocimientos médicos serán financiados, en los términos que establezca el Acuerdo de Aplicación, por la Institución Competente del Estado Parte que solicitó los exámenes y/o, si así lo determina la legislación interna, por el solicitante o beneficiario, para lo cual, la Institución Competente del Estado Parte que solicitó la evaluación médica podrá deducir el costo que le corresponde asumir al solicitante o beneficiario, de las prestaciones económicas devengadas o del saldo de su cuenta de capitalización individual, en su caso.

3. Para efectos de facilitar la evaluación a que se refiere el apartado precedente, la Institución Competente del Estado Parte en cuyo territorio reside la persona, deberá, a petición de la Institución Competente del otro Estado Parte, remitir a esta última, sin costo, cualquier informe o antecedentes médicos pertinentes que obren en su poder, de acuerdo a lo señalado en el artículo 20. Esta información deberá ser utilizada exclusivamente a efectos de la aplicación del presente Convenio.

ARTÍCULO 20.- Intercambio de información

1. Las Autoridades Competentes de los Estados Parte se comunicarán la información relacionada con:

- a) las medidas adoptadas para la aplicación del presente Convenio, y
- b) las modificaciones de sus respectivas legislaciones que puedan afectar a la aplicación del presente Convenio.

2. A efectos de la aplicación del presente Convenio, las Autoridades e Instituciones Competentes de

los Estados Parte se prestarán sus buenos oficios y actuarán como si se tratase de aplicar sus propias legislaciones. La asistencia administrativa facilitada por dichas autoridades e instituciones será, por regla general, gratuita.

3. Las Instituciones Competentes, conforme el principio de buena administración, responderán a todas las peticiones en un plazo razonable y, a tal efecto, comunicarán a las personas interesadas cualquier información necesaria para hacer valer los derechos que les otorga el presente Convenio.

4. De igual modo, las personas interesadas quedan obligadas a informar cuanto antes a las instituciones del Estado Parte competente y del Estado Parte de residencia, de cualquier cambio en su situación personal o familiar que tenga incidencia en su derecho a las prestaciones establecidas en el presente Convenio.

ARTÍCULO 21.- Solicitudes y documentos

1. Los documentos que se requieran para los fines del presente Convenio no necesitarán traducción oficial, visado o legalización de autoridades diplomáticas, consulares y de registro público, siempre que se hayan tramitado con la intervención de una Autoridad o Institución Competente u Organismo de Enlace.

2. La correspondencia entre las Autoridades Competentes, Organismos de Enlace e Instituciones Competentes de los Estados Parte será redactada en cualquiera de los idiomas español o portugués.

3. Las solicitudes y documentos presentados ante las Autoridades o Instituciones Competentes de cualquier Estado Parte donde el interesado acredite períodos de seguro, cotización o empleo o tenga su residencia, surtirán efecto como si se hubieran presentado ante las Autoridades o Instituciones Competentes correspondientes del otro Estado Parte, siempre que el interesado lo solicite expresamente o, si de la documentación presentada se deduce la existencia de períodos de seguro, cotización o empleo en este último Estado Parte.

ARTÍCULO 22.- Exenciones

Las exenciones o reducciones de impuestos, tributos, tasas, timbres y derechos judiciales o de registro, establecidos en la legislación de un Estado Parte para la expedición de los documentos exigidos por esa misma legislación, se extenderán a la expedición de los documentos análogos exigidos por la legislación de cualquier otro Estado Parte a efectos del presente Convenio.

TÍTULO IV Comité técnico administrativo

ARTÍCULO 23.- Composición y funcionamiento del Comité Técnico Administrativo

1. El Comité Técnico Administrativo estará integrado por un representante del Gobierno de cada uno de los Estados Parte, asistido, cuando sea necesario, por consejeros técnicos.

2. Los estatutos del Comité Técnico Administrativo serán establecidos, de común acuerdo, por sus miembros. Las decisiones sobre las cuestiones de interpretación serán adoptadas de acuerdo con lo que se establezca en el Acuerdo de Aplicación del presente Convenio.

ARTÍCULO 24.- Funciones del Comité Técnico Administrativo

El Comité Técnico Administrativo tendrá encomendadas las siguientes funciones:

- a) Posibilitar la aplicación uniforme del Convenio, en particular fomentando el intercambio de experiencias y de las mejores prácticas administrativas.
- b) Resolver las cuestiones administrativas o de interpretación derivadas del presente Convenio o del Acuerdo de Aplicación del mismo.
- c) Promover y desarrollar la colaboración entre los Estados Parte y sus instituciones en materia de seguridad social, especialmente para facilitar la realización de acciones encaminadas a la cooperación transfronteriza en el ámbito de la coordinación de los sistemas de seguridad social.
- d) Fomentar el uso de las nuevas tecnologías, en particular mediante la modernización de los procedimientos necesarios para el intercambio de información y la adaptación a los intercambios electrónicos del flujo de informaciones entre las Instituciones Competentes.
- e) Ejercer cualquier otra función que forme parte de sus competencias en virtud del presente

Convenio y del Acuerdo de Aplicación, o de todo convenio o acuerdo que pudiese celebrarse dentro del marco de dichos instrumentos.

TÍTULO V Disposición transitoria

ARTÍCULO 25.- Disposición transitoria

1. La aplicación del presente Convenio otorgará derecho a prestaciones por contingencias acaecidas con anterioridad a la fecha de su vigencia. No obstante, el pago de las mismas tendrá únicamente los efectos retroactivos previstos en la legislación del Estado Parte que las reconozca y no se realizará por períodos anteriores a la entrada en vigor del Convenio.

Las prestaciones que hayan sido denegadas o reconocidas por uno o varios Estados Parte antes de la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser revisadas al amparo del mismo, a petición del interesado. El derecho se adquirirá desde la fecha de la solicitud, salvo disposición más favorable del Estado Parte que lo revise. No se revisarán las prestaciones abonadas que hayan consistido en una cantidad única.

2. Todo período de seguro, cotización o empleo, acreditado bajo la legislación de un Estado Parte antes de la fecha de aplicación del presente Convenio en el Estado Parte interesado, se tomará en cuenta para la determinación de los derechos originados conforme al presente Convenio.

TÍTULO VI Disposiciones finales

ARTÍCULO 26.- Acuerdo de aplicación

Las normas de aplicación del presente Convenio se fijarán en el Acuerdo de Aplicación correspondiente.

ARTÍCULO 27.- Conferencia de las Partes

La Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, convocará una Conferencia de las Partes a más tardar un año después de la entrada en vigor del presente Convenio, con el objeto de promover y examinar la aplicación del presente Convenio y, en general, efectuar intercambio de información y experiencias.

ARTÍCULO 28.- Solución de controversias

1. Los Estados Parte procurarán solucionar toda controversia relacionada con la interpretación o aplicación del presente Convenio mediante la negociación.

2. Toda controversia entre dos o más Estados Parte acerca de la interpretación o aplicación del presente Convenio que no pueda resolverse mediante la negociación dentro de un plazo de cuatro meses deberá, a solicitud de uno de ellos, someterse al arbitraje de una Comisión integrada por un nacional de cada Estado Parte y uno nombrado de común acuerdo, quien actuará como Presidente de la Comisión. Si, transcurridos cuatro meses después de la fecha de la solicitud de arbitraje, los Estados Parte no se han puesto de acuerdo sobre el árbitro, cualquiera de ellos podrá solicitar a la Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, que designe a dicho árbitro.

Una vez integrada la Comisión de arbitraje, ésta emitirá su decisión dentro de un plazo no mayor a cuatro meses, prorrogable por un periodo similar, siempre y cuando la Comisión justifique e informe por escrito, y antes de que culminen los cuatro meses iniciales, las razones por las cuales solicita esta prórroga.

La decisión de la Comisión será definitiva e inapelable.

ARTÍCULO 29.- Firma

El presente Convenio estará abierto a la firma de los Estados Miembros de la Comunidad Iberoamericana.

ARTÍCULO 30.- Ratificación, aceptación, aprobación o adhesión

1. El presente Convenio estará sujeto a ratificación, aceptación o aprobación. Los instrumentos de

ratificación, aceptación o aprobación se depositarán en la Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS.

2. El presente Convenio estará abierto a la adhesión de todos los Estados que forman parte de la Comunidad Iberoamericana. Los instrumentos de adhesión se depositarán en la Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS.

ARTÍCULO 31.- Entrada en vigor

1. El Convenio entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente a la fecha en que se haya depositado el séptimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión. No obstante, éste producirá efectos entre dichos Estados una vez que el Acuerdo de Aplicación sea suscrito por los mismos.

2. Para cada Estado que ratifique o se adhiera al presente Convenio después de haberse depositado el séptimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente a la fecha en que ese Estado haya depositado el instrumento pertinente, no obstante éste producirá efectos una vez que el Acuerdo de Aplicación sea suscrito por el mismo. La Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS comunicará dicho acto a los demás Estados Parte.

ARTÍCULO 32.- Enmiendas

1. La OISS recopilará las propuestas de enmiendas al Convenio que presenten los Estados Parte para los que esté vigente y a solicitud de tres de ellos, por medio de las respectivas Autoridades Competentes o pasados tres años, convocará a una Conferencia de Partes para su tratamiento.

2. Toda enmienda aprobada por la Conferencia de Partes estará sujeta a ratificación, aceptación o aprobación por los Estados Parte.

3. Toda enmienda refrendada de conformidad con los apartados 1 y 2 del presente artículo entrará en vigor respecto de un Estado Parte noventa días después de la fecha en que éste deposite en la Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, el instrumento de ratificación, aceptación o aprobación de esa enmienda.

4. Cuando una enmienda entre en vigor, será vinculante sólo para los Estados Parte que hayan expresado su consentimiento al respecto. Los demás Estados Parte quedarán sujetos a las disposiciones del presente Convenio, así como a cualquier otra enmienda anterior que hubiesen ratificado, aceptado o aprobado.

ARTÍCULO 33.- Denuncia del convenio

1. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de los Estados Parte, teniéndose en cuenta que la correspondiente denuncia deberá ser notificada por escrito a la Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, produciendo efectos la misma, respecto de dicho Estado, a los doce meses, contados desde la fecha de su recepción.

2. En caso de denuncia, las disposiciones del presente Convenio continuarán aplicándose, en el respectivo Estado Parte, a los derechos ya reconocidos o solicitados con anterioridad.

3. Los Estados Parte podrán establecer acuerdos especiales para garantizar los derechos en curso de adquisición derivados de los períodos de seguro o equivalentes cumplidos con anterioridad a la fecha de término de la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 34.- Idiomas

El presente Convenio se adopta en idiomas español y portugués, siendo ambos textos igualmente auténticos.

ARTÍCULO 35.- Depositario

El original del presente Convenio, cuyos textos en idioma español y portugués son igualmente auténticos, se depositará en poder de la Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS.

Hecho en Santiago, Chile, a los 10 días del mes de noviembre del año dos mil siete.

ANEXOS

Anexo II

País	Periodo de desplazamiento (años)	Prórroga del desplazamiento (años)
ANDORRA	2	3
ARGENTINA	2	2
AUSTRALIA	5	Sin periodo definido
BRASIL	3	2
CABO VERDE	3	1
CANADÁ	5	Sin periodo definido
CHILE	3	2
CHINA	6	Sin periodo definido
COLOMBIA	3	3
COREA	5	Sin periodo definido
ECUADOR	3	2
ESTADOS UNIDOS	5	2
FILIPINAS	5	--
JAPÓN	5	Sin periodo definido
MARRUECOS	3	--
MÉXICO	2	2
PARAGUAY	2	Sin periodo definido
PERÚ	2	1
REP. DOMINICANA	3	2
RUSIA	5	Sin periodo definido
TÚNEZ	2	2
UCRANIA	2	2
URUGUAY	2	2
VENEZUELA	2	1