

Apunts tècnics de l'Invassat

**18/2. Gestió i tràmits d'interés en els
desplaçaments internacionals de
treballadors i treballadores**



INVASSAT

APUNTS TÈCNICS DE L'INVASSAT

18/2

GESTIÓ I TRÀMITS D'INTERÉS EN ELS DESPLAÇAMENTS INTERNACIONALS DE TREBALLADORS I TREBALLADORES

PILAR SUREDA MARTÍNEZ

MIGUEL FONT VICENT

Octubre 2018

Títol:

GESTIÓ I TRÀMITS D'INTERÉS EN ELS DESPLAÇAMENTS INTERNACIONALS DE TREBALLADORS

Data d'elaboració:

Octubre 2018

Autor:

Institut Valencià de seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT)

Elaborat per:

Pilar Sureda Martínez

Miguel Font Vicent

Per a citar aquest document:

SUREDA MARTÍNEZ, Pilar; FONT VICENT, Miguel. Gestió i tràmits d'interés en els desplaçaments internacionals de treballadors i treballadores [en línia]. Burjassot: Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball, 2018. 42 p. [Consulta: dd.mm.aaaa]. Disponible en XXXX. (Apunts tècnics; AT-180201)

Índex

1.	ANTECEDENTS.....	3
2.	CONCEPTES BÀSICS.....	4
2.1	TREBALLADOR DESPLAÇAT.....	4
2.2	TREBALLADOR EXPATRIAT.....	5
2.3	TIPUS DE DESPLAÇAMENT.....	5
2.3.1	DESPLAÇAMENT DINS DE LA UNIÓ EUROPEA.....	5
2.3.2	DESPLAÇAMENT EXTRACOMUNITARI.....	6
3.	OBJECTE.....	8
4.	POSSIBLES ESCENARIS DELS TREBALLADORS DESPLAÇATS.....	9
4.1	D'ESPANYA A ALTRES PAÏSOS:.....	9
4.2	D'ALTRES PAÏSOS A ESPANYA:.....	10
5.	GESTIÓ I TRÀMITS D'INTERÉS DELS TREBALLADORS DESPLAÇATS.....	12
5.1	ABANS DEL DESPLAÇAMENT.....	12
5.1.1	ÒRGANS COMPETENTS EN MATÈRIA D'INFORMACIÓ.....	12
5.1.2	AUTORITZACIONS.....	16
5.1.3	COMUNICACIÓ DEL DESPLAÇAMENT EN EL CAS D'EMPRESSES QUE DESPLACEN TREBALLADORS A ESPANYA.....	18
5.1.4	ACCIONS EN MATÈRIA D'INSPECCIÓ EN EL CAS D'EMPRESSES QUE DESPLACEN TREBALLADORS A ESPANYA.....	19
5.1.5	CERTIFICAT DE DESPLAÇAMENT.....	20
5.1.6	ASSISTÈNCIA SANITÀRIA.....	22
5.1.7	VACUNACIÓ.....	23
5.1.8	INFORMACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL LLOC ON S'EFFECTUARÀ EL DESPLAÇAMENT.....	24
5.1.9	GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DEL TREBALLADOR DESPLAÇAT.....	24
5.1.10	INFORMACIÓ D'INTERÉS AL TREBALLADOR DESPLAÇAT.....	28
5.2	DURANT EL DESPLAÇAMENT.....	28
5.2.1	COMUNICACIÓ AMB EL TREBALLADOR DESPLAÇAT.....	28
5.2.2	CONTROL DE LES CONDICIONS DE TREBALL.....	28
5.2.3	ACTUACIÓ EN CAS D'ACCIDENT DE TREBALL O MALALTIA PROFESSIONAL.....	29
5.3	DESPRÉS DEL DESPLAÇAMENT.....	29
6.	GESTIÓ DELS TREBALLADORS EXPATRIATS.....	30
7.	RESUM DE GESTIÓ I TRÀMITS D'INTERÉS.....	30
8.	CONCLUSIONS.....	36
9.	REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES I LEGISLACIÓ APLICABLE.....	37

1. ANTECEDENTS

En els últims anys moltes empreses han començat a tindre una presència més gran en altres països, resultat tant d'un procés de globalització i internacionalització del mercat empresarial com de la greu crisi que s'ha viscut en els últims deu anys dins del context socioeconòmic de la Unió Europea i, al seu torn, com a conseqüència, hi ha hagut un augment de trasllats i desplaçaments de treballadors a l'estranger.

Els trasllats i desplaçaments de treballadors en el marc de prestacions internacionals de serveis s'han realitzat en els dos sentits, és a dir, tant de treballadors espanyols que se n'han anat a prestar serveis a altres països com de treballadors d'altres països que han vingut a Espanya.

Això ha originat que en aquest període a l'INVASSAT s'hagen rebut, amb bastant freqüència, consultes d'assessorament en relació amb aquests desplaçaments. En conseqüència, des de l'INVASSAT es va publicar la consulta següent en l'apartat de preguntes freqüents de la pàgina web:

las más frecuentes





SSAT

ASPECTOS GENERALES DE LA PREVENCIÓN

▲ Queremos subcontratar a una empresa extranjera comunitaria ¿qué documentación debo solicitarle a efectos del cumplimiento con la normativa de prevención de riesgos laborales?

La respuesta a su consulta la encontramos en la [Ley 45/1999](#), de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Esta Ley tiene por objeto establecer 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, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, y será de aplicación a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.

El [artículo 3](#) ("Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados") de dicha Ley obliga a los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores a garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, y, en concreto, la relativa a la prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.

Las condiciones previstas en la legislación laboral española serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate. Obviamente, dentro de estas disposiciones se encuentra la [Ley 31/1995](#), de prevención de riesgos laborales, y toda su normativa de desarrollo.

En consecuencia, una empresa comunitaria que desplace trabajadores a España está obligada al cumplimiento de la legislación nacional en materia de prevención de riesgos laborales, como si de una empresa nacional se tratara.

En el mismo sentido se dirige la [disposición adicional segunda de la Ley 45/1999](#) ("Obligaciones y responsabilidades de las empresas usuarias y de las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados") al indicar que las empresas usuarias y las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados al amparo de lo dispuesto en la presente Ley asumirán respecto de dichos trabajadores las obligaciones y responsabilidades previstas en la legislación española para tales supuestos, con independencia del lugar en que radique la empresa de trabajo temporal o la empresa prestataria de los servicios.

Cal ressenyar que, en línies generals, aquests desplaçaments, que poden ser a qualsevol país del món generen a les empreses una tremenda dificultat per a vetlar per la seguretat i salut dels seus treballadors desplaçats, inherent a la llunyania, a la diferència d'idiomes, cultures i costums, així com al canvi del sistema normatiu aplicable, d'altres matèries, seguretat social, sistema tributari, seguretat i salut en el treball, etc. A més, a vegades, aquesta mobilitat internacional implica per al treballador, un risc d'exposició a determinats riscos associats a situacions d'inestabilitat política o social als països als quals són desplaçats, i també a algunes malalties endèmiques o fenòmens naturals extrems. Aquests escenaris d'alt risc requereixen que les organitzacions es troben preparades per a poder reaccionar a temps amb l'eficàcia, la seguretat i la urgència que es requereisca.

Tots aquests dubtes, preocupacions i inquietuds de les empreses van instar l'INVASSAT a realitzar aquesta anotació tècnica.

2. CONCEPTES BÀSICS

La creixent mobilitat de les persones en la prestació de serveis laborals en diferents estats, juntament amb la necessitat de les empreses de desplaçar personal a altres mercats a l'estranger, han donat lloc a les figures del treballador desplaçat i del treballador expatriat.

Certament, tant la figura del desplaçat com de l'expatriat permeten prestar serveis a l'estranger, però les conseqüències que implica l'un i l'altre són completament diferents. Per això, es defineixen d'una forma general els dos conceptes.

2.1 TREBALLADOR DESPLAÇAT

S'entén per treballador desplaçat aquell treballador que, havent sigut contractat per a treballar habitualment en un país concret, és assignat, amb caràcter temporal, per a prestar serveis d'índole laboral a un tercer país. Amb caràcter general, ens trobem davant d'un treballador desplaçat quan un treballador, contractat mitjançant un contracte laboral a Espanya, és assignat temporalment per a prestar serveis en un altre país. Aquest prestarà serveis en un altre país, però mantindrà el sistema de seguretat social propi del seu territori d'origen.

Com a norma general, el treballador desplaçat continuarà estant cobert pel règim de seguretat social del seu país d'origen durant un màxim de dos anys.

D'acord amb l'article 40.6 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, hem de diferenciar entre desplaçament i trasllat de treballadors, en funció del temps de permanència al país estranger. Els desplaçaments la durada dels quals en un període de tres anys excedisca els dotze mesos tenen, amb caràcter general, el tractament previst en aquesta llei per als trasllats.

Les característiques d'un desplaçament de treballadors, són:

- L'empresa que desplaça el treballador desenvolupa l'activitat a l'Estat des del qual desplaça.
- El treballador presta serveis en un altre Estat.
- El treballador no pot ser enviat en substitució d'una altra persona. Si el lloc és permanent no es pot cobrir amb un desplaçat sinó amb un expatriat o un localitzat, entenent per treballador localitzat el que es contracta directament al país de destinació (contractació local).
- El treballador desplaçat queda sotmés al sistema de seguretat social del país d'origen durant dos anys. En finalitzar els dos anys, l'Estat d'acolliment ha d'autoritzar que continue en el sistema de seguretat social d'origen, o bé, que se sotmeti a la legislació en matèria de seguretat social de l'Estat on presta serveis. L'ampliació depèn del que permeti l'Estat d'acolliment i el que s'acorde en els convenis bilaterals o multilaterals, ja que els terminis màxims de desplaçament difereixen segons quin siga el conveni aplicable. En la pràctica, s'admet una pròrroga fins a cinc anys com a data màxima, i en determinats casos excepcionals, i quan hi ha causes d'índole empresarial que puguin justificar-se, el referit desplaçament pot prorrogar-se més enllà d'aquests cinc anys, encara que són supòsits de difícil acolliment per les autoritats del país on treballa el desplaçat, que és el que té discrecionalitat pràcticament absoluta per a acceptar o no la sol·licitud.

- El treballador que exercisca l'activitat en més d'un estat membre de la Unió Europea¹ (d'ara en avant UE) o d'estats membres de l'Espai Econòmic Europeu² (d'ara en avant EEE) i Suïssa, tal com estableix l'article 13 del Reglament (CE) 883/2004 del Parlament Europeu i del Consell, de 29 d'abril, sobre la Coordinació dels Sistemes de Seguretat Social (DOUE de 30 d'abril), està subjecte a:
- a) la legislació de l'Estat membre de residència, si exerceix una part substancial de l'activitat en aquest estat membre o si depèn de diverses empreses o de diversos empresaris que tinguin la seu o el domicili en diferents estats membres, o
 - b) la legislació de l'Estat membre en el qual l'empresa o l'empresari que l'ocupa principalment tinga la seu o el domicili, sempre que aquesta persona no exercisca una part substancial de les activitats a l'Estat membre de residència.

Enllaç Reglament (CE) 883/2004: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/txt/?uri=celex:32004R0883R%2801%29>

2.2 TREBALLADOR EXPATRIAT

S'entén per treballador expatriat aquell treballador que subscriu un contracte de treball amb una empresa en un país en concret, però que és assignat, ja siga amb caràcter temporal o indefinit, per a prestar serveis d'indole laboral al territori d'un altre país. L'expatriat queda sotmés a la legislació de l'Estat on presta serveis i no hi ha límit de durada en el règim d'expatriat.

El treballador que siga expatriat ha de ser donat de baixa en la seguretat social del país d'origen per a passar a estar donat d'alta al país d'acolliment, que ha d'adoptar obligatòriament la seua cobertura social.

2.3 TIPUS DE DESPLAÇAMENT

2.3.1 DESPLAÇAMENT DINS DE LA UNIÓ EUROPEA

Les empreses que desplacen temporalment treballadors al territori d'estats membres de la UE i EEE han de garantir a aquests les condicions de treball establides en el lloc de desplaçament, segons preveu la Directiva 96/71/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis, sense perjudici de l'aplicació a aquests de condicions de treball més favorables derivades del que disposa la legislació aplicable al seu contracte de treball, en els convenis col·lectius o en els contractes individuals.

(enllaç Directiva 96/71/CE: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/txt/?uri=celex%3A31996L0071>)

En el cas d'Espanya, aquesta Directiva ha sigut traslladada mitjançant la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

(enllaç Llei 45/1999: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-1999-22895>)

¹ La Unió Europea (UE) és una associació econòmica i política singular de 28 països europeus. Els estats membres de la Unió Europea són: Alemanya, Àustria, Bèlgica, Bulgària, Xipre, Croàcia, Dinamarca, Eslovàquia, Eslovènia, Espanya, Estònia, Finlàndia, França, Grècia, Hongria, Irlanda, Itàlia, Letònia, Lituània, Luxemburg, Malta, els Països Baixos, Polònia, Portugal, el Regne Unit, Txèquia, Romania, Suècia.

² Espai Econòmic Europeu (EEE) es va instaurar l'1 de gener de 1994 amb motiu d'un acord entre països membres de la Unió Europea i de l'Associació Europea de Lliure Comerç (AELC), excepte Suïssa. La creació va permetre als països de l'AELC participar en el mercat interior de la Unió Europea sense haver d'adherir-se a la UE. Els membres són els 28 països integrants de la UE i els membres de l'AELC següents: Islàndia, Liechtenstein i Noruega.

El dret de les persones a circular i residir lliurement dins de la UE constitueix la pedra angular de la ciutadania de la Unió que va crear el Tractat de Maastricht de 1992. Per això, els treballadors estrangers que siguin nacionals d'un estat membre de la Unió poden començar a residir i treballar en qualsevol altre estat membre sense més tràmits. A Espanya, per exemple, un treballador estranger nacional d'un país membre de la UE podrà començar a residir i treballar a Espanya sense més tràmit, si bé, ha de tramitar el permís de residència en els 30 dies següents a l'arribada a Espanya.

2.3.2 DESPLAÇAMENT EXTRACOMUNITARI

En aquest cas, no hi ha legislació específica que regule expressament aquests supòsits. No obstant això, cal remetre's a les regles sobre competència judicial i llei aplicable al contracte de treball per a determinar la llei aplicable en matèria de seguretat i salut en el treball, així com als òrgans jurisdiccionals competents. El punt de partida és el Reglament núm. 593/2008 del Parlament Europeu que indica en el seu article 8.1 que el contracte individual de treball es regirà per la llei que elegisquen les parts, sempre que l'elecció no supose privar el treballador dels drets irrenunciables que reconeix la legislació espanyola.

(Enllaç Reglament núm. 593/2008: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=doue-l-2008-81325>)

En el cas específic d'un desplaçament temporal efectuat per una empresa establida a Espanya, aquestes normes de competència determinen com a llei objectivament aplicable la normativa espanyola i atorguen igualment competència als jutjats i tribunals espanyols per a conèixer de les pretensions derivades del contracte de treball, incloent-hi les qüestions litigioses relatives a la seguretat i salut en el treball.

De totes maneres, i deixant de banda de la llei aplicable al contracte de treball, l'empresa ha de garantir igualment als treballadors desplaçats les condicions mínimes de protecció establides en l'ordenament jurídic del país de destinació, ja que, per raó de la matèria, solen tractar-se de normes d'ordre públic.

La coordinació dels sistemes de seguretat social entre Espanya i altres països que no pertanyen a la UE i a l'EEE es du a terme a través de convenis bilaterals i multilaterals que busquen garantir les prestacions dels treballadors.

En l'enllaç següent de la pàgina web del Ministeri de Treball i Seguretat Social, s'inclou una relació dels principals acords o convenis signats per Espanya amb altres països en diverses matèries d'interés per als espanyols que es traslladen a l'estranger o que ja resideixen en un altre país.

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestió i tràmits d'interés en els desplaçaments internacionals de treballadors i treballadores

http://www.empleo.gob.es/movilidadinternacional/es/menu_principal/aunclit/convenios/index.htm



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN

MOVILIDAD INTERNACIONAL

Inicio | Antes de salir | Vivir en... | Trabajar | Volver a España | Enlaces | Contacto



Inicio > Convenios internacionales

En esta página se incluye una relación de los principales acuerdos o convenios firmados por España con otros países en diversas materias de interés para los españoles que se trasladan al extranjero o que ya residen en otro país.

- ACUERDOS PARA MOVILIDAD DE JÓVENES
 - Acuerdo entre España y Australia relativo a los programas de movilidad de jóvenes.
 - Acuerdo entre España y Canadá relativo a los programas de movilidad de jóvenes.
 - Acuerdo entre el Reino de España y Nueva Zelanda relativo al programa de vacaciones y actividades laborales esporádicas.
- CONVENIOS DE DOBLE NACIONALIDAD
- PERMISO DE CONDUCIR
 - Permiso internacional de conducir.
 - Convenios bilaterales en materia de reconocimiento recíproco y canje de permisos de conducir. En cada una de las Fichas- País del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación se relacionan los convenios bilaterales en vigor.
- SEGURIDAD SOCIAL
 - Convenios Bilaterales de Seguridad Social
 - Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social
- CONVENIOS PARA EVITAR LA DOBLE IMPOSICIÓN FISCAL
- VISADOS
 - Las Delegaciones Diplomáticas acreditadas en España informan sobre los convenios bilaterales suscritos con España.
 - También contienen información en materia de visados las Fichas país del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.
- OTROS CONVENIOS BILATERALES

Las Fichas País elaboradas por el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España, contienen un apartado en el que se relacionan los acuerdos bilaterales firmados con España en todas las materias.

Enllace convenis bilaterals:

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestió i tràmits d'interés en els desplaçaments internacionals de treballadors i treballadores

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/informacionutil/32078/32253/desc32253#DESC32253>



The screenshot shows the official website of the Spanish Social Security system (Seguridad Social). The header includes the logo of the Government of Spain and the Ministry of Employment and Social Security, along with navigation links for 'Sugerencias y quejas', 'Consultas', 'FAQ', and a search icon. Below the header, there are five main navigation buttons: 'Inicio', 'Conócenos', 'Trabajadores', 'Pensionistas', and 'Empresarios'. The main content area is titled 'Convenios bilaterales' and displays a grid of 24 bilateral social security agreements with various countries, each represented by its flag and name: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, China, Colombia, Corea, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay, and Venezuela.

Enllaç Conveni multilateral iberoamericà de seguretat social:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/informacionutil/32078/2070>



The screenshot shows the same website as before, but the main content area is titled 'Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social'. Below the title, there is a list of links organized in two columns, detailing the agreement's scope and application. The links include: 'Entrada en vigor', 'Trabajadores desplazados', 'Solicitud de prestaciones', 'Formularios de trabajadores desplazados', 'Personas a las que se aplica el Convenio', 'Prestaciones incluidas en el Convenio', 'Otros datos de interés', and 'Texto normativo'.

3. OBJECTE

L'objecte d'aquest document és facilitar una guia senzilla i pràctica que recopile, tant els aspectes i informacions més rellevants de la gestió, com els tràmits d'interés relacionats amb els desplaçaments internacionals de treballadors.

Aquest document aborda principalment les situacions dels treballadors DESPLAÇATS, i fa una breu referència als treballadors EXPATRIATS.

4. POSSIBLES ESCENARIS DELS TREBALLADORS DESPLAÇATS

En el marc del desplaçament internacional de treballadors podem trobar-nos els escenaris següents:

4.1 D'ESPANYA A ALTRES PAÏSOS:

Escenari 1: Treballadors d'empreses espanyoles desplaçats a empreses de la UE i EEE (desplaçaments transnacionals).



Escenari 2: Treballadors d'empreses espanyoles desplaçats a empreses fora de la UE i EEE.



Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. (BOE núm. 255, de 24/10/2015). Article 1. Àmbit d'aplicació.

4. La legislació laboral espanyola és aplicable al treball que presten els treballadors espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger, sense perjudici de les normes d'ordre públic aplicables en el lloc de treball. Aquests treballadors tenen, almenys, els drets econòmics que els correspondrien de treballar en territori espanyol.

Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional. Disposició addicional primera de la Llei 45/1999. Desplaçaments de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional efectuats per empreses establides a Espanya.

1. Les empreses establides a Espanya que desplacen temporalment treballadors al territori d'estats membres de la Unió Europea o d'estats signataris de l'Acord sobre l'espai econòmic europeu en el marc d'una prestació de serveis transnacional han de garantir a aquests les condicions de treball previstes en el lloc de desplaçament per les normes nacionals de transposició de la Directiva 96/71/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis, sense perjudici de l'aplicació a aquests de condicions de treball més favorables derivades del que disposa la legislació aplicable al seu contracte de treball, en els convenis col·lectius o en els contractes individuals.

4.2 D'ALTRES PAÏSOS A ESPANYA:

Escenari 3: Treballadors d'empreses de la UE i EEE desplaçats a Espanya (desplaçaments transnacionals).



Escenari 4: Treballadors d'empreses de fora de la UE i EEE desplaçats a Espanya.



Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional. Article 3. Condicions de treball dels treballadors desplaçats.

1. Els empresaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei que desplacen a Espanya treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional han de garantir a aquests, qualsevol que siga la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola relatives a:

a) El temps de treball, en els termes previstos en els articles 34 a 38 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, text refós aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

b) La quantia del salari, en els termes a què es refereix l'article 4 d'aquesta llei.

c) La igualtat de tracte i la no discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, incloent-hi el racial o l'ètnic, estat civil, edat dins dels límits legalment marcats, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors en l'empresa, llengua o discapacitat, sempre que els treballadors es troben en condicions d'aptitud per a exercir el treball o l'ocupació de què es tracte.

d) El treball de menors, d'acord amb el que estableix l'article 6 de l'Estatut dels Treballadors.

e) La prevenció de riscos laborals, incloses les normes sobre protecció de la maternitat i dels menors.

f) La no discriminació dels treballadors temporals i a temps parcial.

g) El respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

h) La lliure sindicació i els drets de vaga i de reunió.

Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional. Disposició adicional quarta. Aplicació a empreses d'altres estats.

Les disposicions d'aquesta llei són aplicables a les empreses establides en estats diferents dels previstos en l'article 1.2 d'aquesta llei en la mesura que aquestes empreses puguin prestar serveis a Espanya **en virtut del que s'estableix en els convenis internacionals que siguen aplicables.**

5. GESTIÓ I TRÀMITS D'INTERÉS DELS TREBALLADORS DESPLAÇATS

En aquest apartat es descriuen de forma general tant els aspectes i les informacions més rellevants de la gestió com els tràmits d'interés relacionats amb els desplaçaments internacionals de treballadors.

En l'apartat 7 de "Resum de gestió i tràmits d'interés", es detallen la gestió i els tràmits específics de cada un dels quatre escenaris identificats en l'apartat anterior.

5.1 ABANS DEL DESPLAÇAMENT

5.1.1 ÒRGANS COMPETENTS EN MATÈRIA D'INFORMACIÓ

Hi ha una àmplia informació en multitud de pàgines d'Internet, però no tota és fiable. Es recomana visitar les pàgines oficials i especialment les de les ambaixades a Espanya del país triat o les de les nostres representacions diplomàtiques a l'exterior.

Ministeri de Treball i Seguretat Social

El Ministeri de Treball i Seguretat Social disposa d'una pàgina web específica per a la MOBILITAT INTERNACIONAL a escala general.



Enllaç: <http://www.mitramiss.gob.es/movilidadinternacional/es/index.htm>

Aquesta pàgina web ofereix, entre altra informació:

"Abans d'eixir"

- Decàleg de regles generals d'actuació.
- Recomanacions de viatge en funció del país de destinació amb enllaç amb la pàgina web del Ministeri d'Afers Exteriors i Cooperació.
- Informació sobre la situació sanitària del país i els requisits de vacunació amb enllaç amb la pàgina web del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.
- Documentació personal (DNI, passaport i visats), d'assistència sanitària, permís de conduir i altres.
- Ambaixades i consolats estrangers a Espanya.

“Viure a”

Aquesta secció conté informació bàsica de caràcter institucional d'interés per als qui ixen d'Espanya amb la intenció de viure a l'estranger. S'ofereixen, a més, els enllaços següents:

- A l'Oficina d'Informació Diplomàtica del Ministeri d'Afers Exteriors i de Cooperació (MAEC) amb dades referents a cada país.
- Al llistat d'ambaixades i consolats acreditats a Espanya.
- A les ambaixades i consolats d'Espanya al món.
- A les webs de les conselleries de Treball i Seguretat Social d'Espanya a l'estranger.
- Un enllaç específic a la web de la Unió Europea.
- I un fullet de l'Agència Tributària sobre la fiscalitat dels no residents.

“Treballar”

- Decàleg de regles generals d'actuació.
- Documentació
 - Condicions de treball: amb caràcter previ a la signatura del contracte de treball, cal informar-se sobre diversos aspectes com ara:
 - Cost de vida del país de destinació: la pàgina web enllaça amb les fitxes del país del Ministeri d'Afers Exteriors i Cooperació, i amb les oficines comercials i econòmiques d'Espanya a l'exterior.
 - Normativa laboral: la pàgina web enllaça amb les ambaixades i consolats del país a Espanya.
 - Normativa internacional: la pàgina web enllaça amb la web de l'OIT (Organització Internacional del Treball).
 - Normativa fiscal del país aplicable a les rendes del treball: remet a les ambaixades i els consolats dels països de destinació acreditats a Espanya, així com consultar els llocs web dels governs dels diferents països.
 - Treballadors desplaçats: la pàgina web enllaça amb:
 - Oficines d'enllaç de treballadors desplaçats.
 - Formularis de treballadors desplaçats.
 - Seguretat social: la pàgina web enllaça amb:
 - Reglaments comunitaris.
 - Convenis bilaterals internacionals.
 - Convenis multilateral iberoamericà de seguretat social.

Aquesta pàgina web conté, a més, una secció específica, **“Tornar a Espanya”**, que ofereix recomanacions per al cas d'un espanyol que ha treballat per compte d'altri a l'estranger i torna a Espanya, així com una secció d’**“enllaços”**, que dirigeix a pàgines webs d'interés en les àrees següents:

- Per als espanyols residents a l'exterior
- A escala internacional
- A Europa
- A Iberoamèrica
- A Espanya
- En les diferents comunitats autònomes

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestió i tràmits d'interés en els desplaçaments internacionals de treballadors i treballadores

- Enllaços a entitats i pàgines no institucionals

A continuació es mostra una captura de pantalla de part d'aquesta secció.



Inicio > **Enlaces de interés**

- Para los españoles residentes en el exterior:
 - Portal para la Ciudadanía Española en el Exterior
<http://www.ciudadaniaexterior.empleo.gob.es/es/>
 - Consejerías de Empleo y Seguridad Social
<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/index.htm>
 - Embajadas y Consulados españoles
<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/ServiciosAlCiudadano/Paginas/EmbajadasConsulados.aspx>
- A nivel internacional:
 - International Organization for Migration - Organización Internacional para las Migraciones
<http://www.iom.int/es>
 - UNESCO – Migraciones Internacionales
<http://www.unesco.org/>
 - OCDE: Políticas y datos de migraciones internacionales
<http://www.oecd.org/migration/>
 - Naciones Unidas: Migración Internacional
<http://www.un.org/>
- En Europa:
 - Unión Europea
http://europa.eu/index_es.htm
 - Unión Europea – Vivir en el extranjero
<http://europa.eu/eu-life/>
 - EU Immigration Portal
<http://ec.europa.eu/immigration/>
 - Protección consular de la Unión Europea
http://ec.europa.eu/spain/actualidad-y-prensa/noticias/relaciones-exteriores-ue/proteccion-consular- fuera-union-europea_es.htm
 - Coordinación de la Seguridad Social en la UE
<http://ec.europa.eu/>
 - Portal Europeo de Juventud
<http://europa.eu/youth/>
 - Programa Europeo Juventud en Acción
<http://www.juventudenaccion.injuve.es/>
 - Programa ERASMUS
<http://www.oapee.es/oapee/inicio/pap/erasmus.html>
 - EURES – Portal europeo de la movilidad profesional
<http://ec.europa.eu/eures/>
 - EUGO – Ventanilla Única de la Directiva de Servicios
<http://www.eugo.es/>
 - Red Europea de Migraciones – European Migration Network (EMN)
http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/index_en.htm
- En Iberoamérica:
 - Secretaría General Iberoamericana
<http://segib.org/>
 - Organización de Estados Iberoamericanos
<http://www.oei.es/>
 - Organización Iberoamericana de Seguridad Social
<http://www.oias.org/>

Així mateix, cal assenyalar la informació oferida per la pàgina web del Ministeri de Treball i Seguretat Social, dins de la Secretària d'Estat d'Ocupació, en castellà i en anglés, sobre el desplaçament de treballadors.

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestió i tràmits d'interés en els desplaçaments internacionals de treballadors i treballadores



Enllaç de la pàgina web en castellà:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/index.htm

Enllaç de la pàgina web en anglés:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm

Ministeri d'Afers Exteriors i Cooperació

El Ministeri d'Afers Exteriors i Cooperació disposa d'una pàgina web d'informació per a estrangers que vulguen treballar a Espanya.



<http://www.exteriores.gob.es/portal/es/serviciosalciudadano/informacionparaextranjeros/paginas/trabajar.aspx>

Ministeri de l'Interior

La Guàrdia Civil disposa del Programa Plus ultra de suport en l'exterior a empreses espanyoles. El programa va dirigit a qualsevol empresa espanyola que òbriga línies de negoci a l'exterior i requerisca assessorament en matèria de seguretat sobre aquestes zones d'actuació. Es proposa avançar en el desenvolupament del Programa COOPERA d'ent a terme tres tipus d'accions:

1r Posar a la disposició de les empreses espanyoles que actuen a l'exterior els recursos de la Guàrdia Civil en la zona, a més de contactes amb enllaços policials estrangers a Espanya, per facilitar-los els suports institucionals necessaris.

2n Difondre la informació disponible que facilite a les empreses les anàlisis de riscos i les alertes necessàries per a contribuir a la seua seguretat, i col·laborar en l'elaboració de guies de bones pràctiques que minimitzen els riscos per al personal desplaçat.

3r Desenvolupar cursos bàsics d'autoprotecció o qualsevol altra acció formativa en benefici d'aquestes empreses i el seu personal desplaçat, sobre la base de programes elaborats conjuntament pel Centre d'Ensinistraments Especials de la Guàrdia Civil i pels departaments de seguretat afectats.

Enllaç: <http://www.guardiacivil.es/es/servicios/seguridadprivada/colaborasegupriva/plusultra/index.html>

The screenshot shows the official website of the Guardia Civil. The header includes the Spanish and Guardia Civil logos, the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA' and 'MINISTERIO DEL INTERIOR', and the title 'Guardia Civil'. Navigation links for 'Servicios', 'Información Institucional', 'Colaboración Ciudadana', and 'Gabinete de prensa' are visible. The main content area is titled 'SERVICIO AL CIUDADANO' and 'Programa Plus Ultra'. It features a sidebar with a menu for 'SERVICIOS AL CIUDADANO' including 'Formas de contacto', 'Atención al ciudadano', 'Contenidos en lectura fácil', 'Denuncias', 'Procedimientos administrativos', 'Armas y explosivos', 'Seguridad Privada' (with sub-items like 'Guardas Rurales', 'Armas de Seguridad Privada', 'Formularios en PDF', 'Colaboración', 'Programa Coopera', and 'Programa Plus Ultra'), 'Consejos de seguridad', 'Violencia de género y abuso a menores', 'Efectos recuperados', 'Tablón de anuncios', and 'Enlaces de interés'. The main text area is titled 'Apoyo en el Exterior a empresas españolas' and contains two paragraphs of text. The first paragraph discusses the evolution of security concepts and the role of private security. The second paragraph discusses the 'Estrategia de Seguridad Nacional' and the role of Spanish companies abroad. A link to download the 'Programa Plus Ultra' PDF is provided at the bottom.

Web Oficial de la Guardia Civil > Servicios al Ciudadano > Seguridad Privada > Colaboración > Programa Plus Ultra

Programa Plus Ultra

Apoyo en el Exterior a empresas españolas

El mundo de la seguridad está en permanente evolución y los conceptos doctrinales buscan su definición de forma paralela a su desarrollo. Cabe así **diferenciar la seguridad privada**, entendida como la actividad de los proveedores de servicios privados de seguridad, **de la seguridad corporativa**, referida al conjunto de acciones que las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, llevan a cabo con sus propios recursos para proteger su patrimonio y el normal desarrollo de su actividad.

Por otra parte la **Estrategia de Seguridad Nacional** impone un concepto de seguridad amplio y dinámico, para cubrir todos los ámbitos concernientes a la seguridad del Estado y de sus ciudadanos, que abarcan desde la defensa del territorio a la estabilidad económica y financiera, y asume que la defensa de los intereses vitales y estratégicos de España en el mundo es un objetivo primordial de la Seguridad Nacional. Uno de los **principios inspiradores de esta Estrategia es la unidad de acción**, que supone la coordinación y la armonización de todos los actores y los recursos del Estado, así como la colaboración público-privada y la implicación de la sociedad en general.

En este sentido, **existen en la actualidad numerosas empresas españolas que llevan a cabo proyectos de negocio en el extranjero**, hasta el punto de que grandes corporaciones desarrollan el 64% de su negocio total fuera de España (*Presencia de España: La empresa española en el mundo. Marca España. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Gobierno de España*). Como quiera que esta expansión se orienta hacia países de economía emergente, con altos niveles de inseguridad, nuestras empresas suman a las dificultades de implantación las derivadas de los problemas de seguridad que afectan a su personal y patrimonio.

En relación a la unidad de acción, y más concretamente a la colaboración público-privada, el **desarrollo del programa "Coopera"** ha puesto de manifiesto la **importancia que para la seguridad pública tiene la colaboración con los departamentos de seguridad** y entendemos que, en la medida en que la Guardia Civil disponga de medios para prestar un apoyo eficaz, esa colaboración debe extenderse a aspectos relacionados con la problemática de seguridad que las empresas españolas afrontan en el exterior, más aun teniendo en cuenta la falta de canales institucionales estables que les sirvan de apoyo en las situaciones de crisis que con relativa frecuencia se presentan.

Programa "Plus Ultra"; pulse aquí para descargar en PDF.

5.1.2 AUTORITZACIONS

Amb caràcter previ al desplaçament del treballador, l'empresa ha d'informar-se dels requisits necessaris per a entrar a treballar al país de destinació quant a permisos de treball, visat o altres autoritzacions pròpies del país. Per a això, ha de dirigir-se als òrgans competents en matèria d'informació (vegeu ap. 5.1.1).

- **En el cas dels ciutadans de la UE i de l'EEE**, aquests poden treballar, en general, sense permís de treball en un altre país de la UE. Els treballadors autònoms no necessiten en cap cas permís de treball a la UE.

No obstant això, en alguns d'aquests països membres hi ha ciutadans de la UE i de l'EEE que encara necessiten permís de treball per a treballar com a assalariats. És només el cas dels ciutadans croats en alguns països de la UE i de l'EEE i d'alguns ciutadans de la UE i de l'EEE a Croàcia.

Liechtenstein imposa quotes que limiten el nombre de persones que poden treballar i viure al seu territori. El sistema de quotes s'aplica als ciutadans de tots els països de la UE, Noruega i Islàndia.

No hi ha restriccions per als [treballadors desplaçats](#), amb una excepció: Àustria aplica restriccions temporals en alguns sectors als treballadors croats desplaçats per empreses, però no als autònoms.

https://europa.eu/youreurope/citizens/index_en.htm

- **En cas que els treballadors desplaçats siguin nacionals d'estats que no siguin membres de la UE o de l'EEE**, han d'estar autoritzats a treballar al país d'origen del desplaçament, però no és necessari que es proveïsquen d'un nou permís de treball per a treballar al país de destinació.

http://www.mitramiss.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_15_3.htm

- En el cas d'Espanya, i de forma general, tal com s'especifica en la pàgina web del Ministeri d'Afers Exteriors i Cooperació, els ciutadans estrangers de fora de la UE i de l'EEE que hagen de desplaçar-se a Espanya per a portar a cap qualsevol activitat laboral o professional, han de reunir els requisits següents :

Requisits previs:

- Ser major de setze anys, llevat que l'activitat laboral es faci per compte propi, en aquest cas, s'exigeix ser major de díhuit anys.
- Obtenció de la corresponent autorització prèvia per a residir i treballar a Espanya.
- Obtenció de visat una vegada haja sigut emesa l'autorització de residència i treball.

Requisits després de l'arribada:

- Els treballadors estrangers han de sol·licitar la targeta d'identitat d'estranger (és el document que acredita que es troba en situació de residència legal a Espanya per un període superior a tres mesos. En la targeta figura el número d'identificació d'estranger-NIE, dades personals, foto del titular, empremta dactilar, vigència i motius d'atorgament).

- En el cas de ciutadans espanyols que hagen de desplaçar-se a països fora de la UE o de l'EEE han d'obtenir els corresponents permisos de treball, visats o altres autoritzacions pròpies de cada país de destinació. Per a això, ha de dirigir-se als òrgans competents en matèria d'informació (vegeu ap. 5.1.1).

5.1.3 COMUNICACIÓ DEL DESPLAÇAMENT EN EL CAS D'EMPRESES QUE DESPLACEN TREBALLADORS A ESPANYA

La Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional, en l'article 1 assenyalava que és aplicable a les empreses establides en un estat membre de la Unió Europea o en un estat signatari de l'Acord sobre l'espai econòmic europeu que desplacen temporalment treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional, a excepció de les empreses de la marina mercant respecte del seu personal navegant. De la mateixa manera, assenyalava que aquesta llei no serà aplicable als desplaçaments fets amb motiu del desenvolupament d'activitats formatives que no responguen a una prestació de serveis de caràcter transnacional.

D'acord amb el que estableix l'article 5 de la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional, l'empresa que desplaça treballadors a Espanya, abans de l'inici i amb independència de la durada, ha de comunicar a l'autoritat laboral competent per raó del territori on es presten els serveis el desplaçament dels treballadors. La comunicació s'ha de fer per mitjans electrònics, en la manera que es determineix reglamentàriament, a través del registre electrònic central que s'ha d'establir a aquest efecte el Ministeri de Treball d'acord amb les comunitats autònomes (els protocols de col·laboració han de garantir la intercomunicació i l'establiment efectiu en el termini de sis mesos, després de l'entrada en vigor del manament). La comunicació ha de contenir les dades següents:

- Identificació de l'empresa que desplaça el treballador, amb el domicili i número d'identificació fiscal.
- Dades personals i professionals dels treballadors desplaçats.
- Identificació de l'empresa/empreses i, si és el cas, centre/centres de treball, on prestaran serveis els treballadors desplaçats.
- Data d'inici i durada prevista del desplaçament.
- Determinació de la prestació de serveis que el treballador desenvoluparà a Espanya, amb indicació del tipus de desplaçament que efectuarà.
- Dades identificatives i de contacte d'una persona física o jurídica present a Espanya, com a representant designada per l'empresa a l'efecte d'enllaç amb les autoritats competents espanyoles i per a l'enviament i recepció de documents o notificacions.
- Dades identificatives i de contacte d'una persona que pugui actuar a Espanya en representació de l'empresa en els procediments d'informació i consulta dels treballadors, i negociació, que afecten els treballadors desplaçats a Espanya.

Llevat que l'empresa siga de treball temporal, no cal la comunicació del desplaçament si la durada d'aquest és inferior a huit dies.

Si l'empresa que desplaça els treballadors a Espanya és una empresa de treball temporal, ha d'incloure en la comunicació, a més:

- Acreditació que reuneix els requisits legals exigits al seu país per a la posada a la disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, dels treballadors per ella contractada.
- Així mateix, també ha de precisar les necessitats temporals de l'empresa usuària per a ser cobertes pel contracte de posada a disposició.

En la pàgina web de la Generalitat Valenciana, podem trobar el enllaç següent sobre aquest tema:

The screenshot shows the official website of the Generalitat Valenciana. The header includes the logo and name of the Generalitat, along with navigation icons for 'CIUDADANÍA', 'EMPRESAS', 'ADMINISTRACIÓN', and 'CARPETA CIUDADANA'. A search bar is located on the right. Below the header, the page is titled 'Detalle de Procedimientos' and displays the specific procedure: 'Comunicación de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional'. The page is divided into two main sections: 'DESTACAMOS' (Highlights) on the left and 'DETALLE DE PROCEDIMIENTOS' (Procedure Details) on the right. The 'DESTACAMOS' section lists various services and links, including 'La Generalitat', 'El President', 'El Consell', 'Gabinete de Comunicación', 'Canal Generalitat', 'Diario Oficial', 'Cita Previa', 'Atención a la ciudadanía/Guía Prop', 'Contratación Pública GVA', 'Sede Electrónica', 'Buzón de la ciudadanía', 'UE y Acción Exterior', and 'Enlaces de interés'. The 'DETALLE DE PROCEDIMIENTOS' section provides detailed information about the procedure, including '¿Qué se puede solicitar?' (What can be requested?), '¿Quién puede iniciarlo?' (Who can initiate it?), and '¿Cómo se tramita?' (How is it processed?). It also includes a list of 'Impresos asociados' (Associated forms) and a 'Versión reducida' (Reduced version) link. The '¿Qué se puede solicitar?' section lists the following: 'Nombre del trámite' (Name of the procedure), 'Objeto del trámite' (Object of the procedure), '¿Quién puede iniciarlo?' (Who can initiate it?), and 'Interesados/Solicitantes' (Interested parties/Applicants). The '¿Quién puede iniciarlo?' section states: 'Las empresas establecidas en un estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.'

http://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=13984#p_0

Les empreses que no estan establides en un estat membre de la Unió Europea o en un estat signatari de l'Acord sobre l'espai econòmic europeu que pugen desplaçar temporalment els seus treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis internacional, ha de complir les disposicions de la Llei 45/1999, de 29 de novembre, en virtut del que estableixen els convenis internacionals que siguen aplicables. Així mateix, han d'obtindre, prèviament a començar a treballar a Espanya, el corresponent permís de treball i residència, així com el preceptiu visat per a treballar. (vegeu ap. 5.1.2).

5.1.4 ACCIONS EN MATÈRIA D'INSPECCIÓ EN EL CAS D'EMPRESSES QUE DESPLACEN TREBALLADORS A ESPANYA

L'autoritat laboral ha de posar en coneixement de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i de l'Agència Estatal d'Administració Tributària les comunicacions de desplaçament que haguera rebut.

A la Inspecció de Treball i Seguretat Social, li correspon la vigilància del compliment de les obligacions imposades als empresaris que desplacen els seus treballadors a Espanya. Aquests empresaris han de comparéixer a requeriment de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per a aportar la documentació que se'ls exigisca i han de complir, d'igual manera, qualsevol altra obligació en matèria de comunicació, informació o declaració d'activitats que hagen d'efectuar en les administracions públiques. Els incompliments seran sancionats conforme al que es disposa en el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

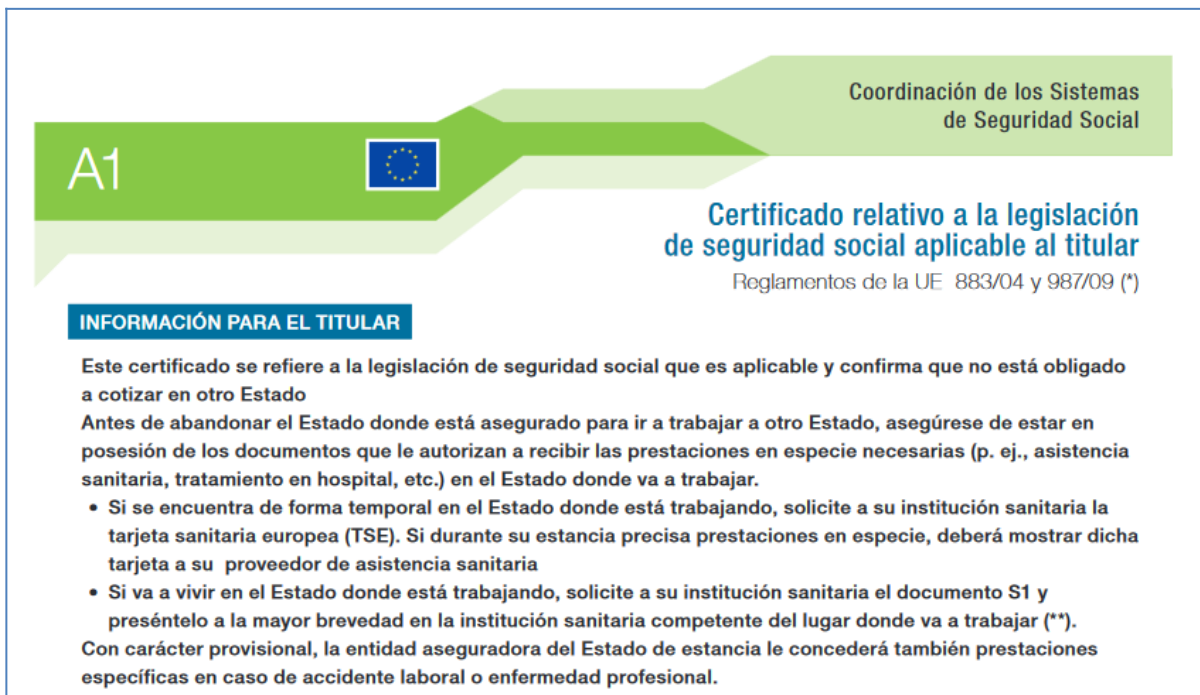
5.1.5 CERTIFICAT DE DESPLAÇAMENT

En compliment dels articles 11 a 16 del Reglament (CE) núm. 883/2004, i l'article 19 del Reglament (CE) núm. 987/2009, tots els treballadors que es desplacen o es troben en trànsit en països de l'OE, Suïssa, el Regne Unit i Dinamarca, han d'anar proveïts durant el període de prestació dels serveis i juntament amb la resta de documentació personal i laboral, del **document A-1 Certificat relatiu a la legislació de seguretat social aplicable al titular sobre la base dels reglaments de l'OE**, expedit per la Tresoreria General de la Seguretat Social (anterior E101).

Enllaç Reglament (CE) 883/2004: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/txt/?uri=celex:32004R0883R%2801%29>

Enllaç Reglament(CE) 987/2009:

<https://eur-lex.europa.eu/lexuriserv/lexuriserv.do?uri=oj:L:2009:284:0001:0042:és:PDF>



A1

Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social

Certificado relativo a la legislación de seguridad social aplicable al titular

Reglamentos de la UE 883/04 y 987/09 (*)

INFORMACIÓN PARA EL TITULAR

Este certificado se refiere a la legislación de seguridad social que es aplicable y confirma que no está obligado a cotizar en otro Estado

Antes de abandonar el Estado donde está asegurado para ir a trabajar a otro Estado, asegúrese de estar en posesión de los documentos que le autorizan a recibir las prestaciones en especie necesarias (p. ej., asistencia sanitaria, tratamiento en hospital, etc.) en el Estado donde va a trabajar.

- Si se encuentra de forma temporal en el Estado donde está trabajando, solicite a su institución sanitaria la tarjeta sanitaria europea (TSE). Si durante su estancia precisa prestaciones en especie, deberá mostrar dicha tarjeta a su proveedor de asistencia sanitaria
- Si va a vivir en el Estado donde está trabajando, solicite a su institución sanitaria el documento S1 y preséntelo a la mayor brevedad en la institución sanitaria competente del lugar donde va a trabajar (**).

Con carácter provisional, la entidad aseguradora del Estado de estancia le concederá también prestaciones específicas en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Per a l'obtenció d'aquest document A-1, l'empresa ha de realitzar sol·licitud mitjançant el **formulari TA.300 Sol·licitud d'informació sobre la legislació de seguretat social aplicable**. El formulari TA-300 ha de presentar-se davant de l'Administració de la TGSS que corresponga a l'empresa en funció del seu domicili, degudament emplenat, signat i segellat per la direcció de l'empresa. El formulari certifica que el treballador continua sotmés a la legislació espanyola de seguretat social durant els seus desplaçaments a altres països membres de la Unió Europea, i en conseqüència està exempt de cotitzar a la Seguretat Social del país respectiu.

Una vegada presentada la sol·licitud TA-300, la TGSS ha d'emetre el certificat relatiu a la legislació de seguretat social aplicable al titular sobre la base dels reglaments de l'OE (document A-1).

Ilustración 1. Formulario TA-300. Fuente: Seguridad Social

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/informacionutil/32078/38626/39544>

En el cas de desplaçaments fora de l'OE, Suïssa, el Regne Unit i Dinamarca i, en aplicació dels diferents convenis internacionals, cal adjuntar a més del model TA.300, el formulari corresponent establert per a cada conveni, en tres o quatre exemplars segons s'indica en les instruccions de cada formulari.



<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/informacionutil/32078/38626/>

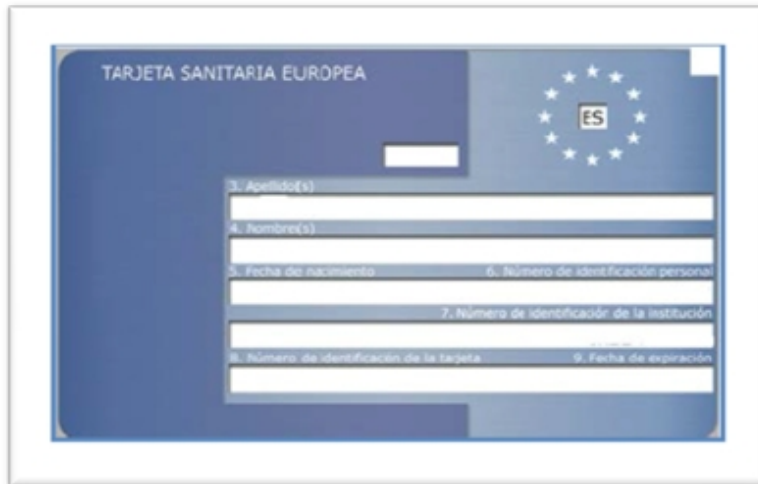
A més, els treballadors espanyols que són desplaçats a un país que no és membre de la Unió Europea, han d'obtenir els corresponents permisos de treball i residència als països de destinació, així com el preceptiu visat per a treballar-hi. (Vegeu ap. 5.1.2).

5.1.6 ASSISTÈNCIA SANITÀRIA

5.1.6.1 Unió europea (UE), Espai Econòmic Europeu (EEE) i Suïssa:

Amb la Targeta Sanitària Europea (TSE), el treballador desplaçat té accés directe a l'atenció sanitària pública, en les mateixes condicions que els nacionals del país en què es trobe. La Targeta Sanitària Europea les emeten les oficines de la Seguretat Social de cada país i té el format següent:

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestió i tràmits d'interés en els desplaçaments internacionals de treballadors i treballadores



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Seguridad Social
Sede Electrónica

Tarjeta Sanitaria Europea

Solicitud y renovación de Tarjeta Sanitaria Europea

Descripción del servicio

La Tarjeta Sanitaria Europea es individual y certifica el derecho de su titular a recibir las prestaciones sanitarias que sean necesarias desde un punto de vista médico, durante una estancia temporal en cualquiera de los países integrantes de la Unión Europea (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Suecia), del Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein, Noruega) y Suiza, teniendo en cuenta la naturaleza de las prestaciones y la duración prevista de la estancia. La Tarjeta Sanitaria Europea es válida desde su recepción hasta la fecha de expiración que consta en la misma. La asistencia sanitaria se recibirá en igualdad de condiciones con los asegurados del país al que se desplace.

Se recuerda que la Tarjeta Sanitaria Europea no es válida si el motivo por el que se desplace a otro Estado es recibir un tratamiento médico específico, ni tampoco es el documento adecuado cuando usted traslade su residencia habitual al territorio de otro Estado miembro.

Este servicio permite solicitar y renovar la tarjeta sanitaria para **titulares y beneficiarios** y comprobar posteriormente el estado de dicha solicitud.

<https://w6.seg-social.es/soltse/jsp/entrada.jsp>

Estats en els quals té validesa la TSE:

Alemanya, Àustria, Bèlgica, Bulgària, Xipre, Croàcia, Dinamarca, Eslovàquia, Eslovènia, Estònia, Finlàndia, França, Grècia, Hongria, Irlanda, Islàndia, Itàlia, Letònia, Liechtenstein, Lituània, Luxemburg, Malta, Noruega, els Països Baixos, Polònia, Portugal, el Regne Unit, Txèquia, Romania, Suècia i Suïssa.

5.1.6.2. Països en què hi ha conveni bilateral amb inclusió d'assistència sanitària

Amb la documentació entregada per la Tresoreria General de la Seguretat Social el treballador desplaçat té accés als mateixos establiments i en les mateixes condicions que els nacionals del país en què es trobe, sempre que així ho establisca el propi conveni.

5.1.6.3. Resta de països

En la resta de països, inclosos aquells amb Conveni bilateral a exclusió de l'assistència sanitària, no hi ha un tràmit sobre aquest tema, raó per la qual és recomanable contractar una assegurança mèdica privada.

5.1.7 VACUNACIÓ

S'han de consultar les pautes de vacunació abans que es produïska el desplaçament, per a garantir una protecció efectiva. La informació oficial i actualitzada a cada moment referent a les vacunes obligatòries i recomanades en funció del país de destinació pot trobar-se en la web del Ministeri de Sanitat, així com en la del Ministeri d'Afers Exteriors i de Cooperació.

Aquest tipus de vacunes s'administra únicament en **els centres de Vacunació Internacional (CVI)**. En la pàgina web del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, i dins de la informació de Salut Pública, en l'apartat corresponent a Sanitat Exterior s'accedeix a "La Salut també viatja" i en el seu fullet divulgatiu, en què al final d'aquest es relacionen tots els CVI, amb les corresponents adreces i telèfons de contacte.

The screenshot shows the official website of the Spanish Ministry of Health, Social Services, and Equality. The header includes the Spanish flag, the ministry's name, and navigation links like 'SERVICIOS AL CIUDADANO' and 'SEDE ELECTRÓNICA'. The main menu lists 'ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL', 'SANIDAD', and 'SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD'. The 'SANIDAD' section is expanded, showing 'Ciudadanos', 'Profesionales', 'Biblioteca y Publicaciones', and 'Portal Estadístico del SNS'. The 'Profesionales' sub-section is active, displaying a list of topics under 'Sanidad Exterior', including 'Información General', 'Reglamento Sanitario Internacional 2005', 'Vacunación Internacional - "La salud también viaja"', 'Controles Higiénico-Sanitarios en Medios de Transporte Internacional', 'Muestras biológicas: importación y exportación', 'Sangre y componentes sanguíneos para uso transfusional: Importación', 'Productos de uso o consumo humano' (with sub-points for import and export controls), 'Plan Nacional de Control Oficial de la Cadena Alimentaria (PNCOCA)', and 'Zoonosis no alimentarias'.

<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludpublica/sanidadexterior/home.htm>

5.1.8 INFORMACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL LLOC ON S'EFFECTUA EL DESPLAÇAMENT

Els interessats en un desplaçament temporal de treballadors a un determinat estat, han d'informar-se de les condicions de treball del lloc on s'efectua el desplaçament.

Durant la planificació i els preparatius del desplaçament internacional de treballadors s'ha d'obtindre, entre altres, la informació següent:

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestió i tràmits d'interés en els desplaçaments internacionals de treballadors i treballadores

- Informació facilitada pels òrgans competents segons l'apartat 5.1.1 d'aquest document en relació amb les característiques pròpies de cada estat. Entre altres aspectes, s'ha de recopilar informació sobre la normativa en prevenció de riscos laborals aplicable al país de destinació.
- Informació facilitada directament per l'empresa on el treballador prestarà el servei al país de destinació en relació amb les característiques del lloc del treball, les tasques concretes, la possibilitat de concurrència amb treballadors d'altres empresa, etc.

5.1.9 GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DEL TREBALLADOR DESPLAÇAT

Les empreses que desplacen treballadors a altres països n'han de garantir la seguretat i salut durant els treballs que porten a cap en aquests adoptant les mesures que siguin necessàries en aplicació de les normatives del país d'origen i/o del país de destinació que siguin aplicables.

Les empreses dels estats membre de la UE o de l'EEE tenen l'obligació d'adoptar les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i de la salut dels treballadors, incloses les activitats de prevenció dels riscos professionals, d'informació i de formació, així com la constitució d'una organització i de mitjans necessaris, segons estableix la Directiva 89/391/CEE del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball (Directiva marc).

A Espanya aquesta directiva s'ha traslladat a l'ordenament jurídic espanyol mitjançant la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i els reials decrets que la desenvolupen. D'aquesta manera, l'empresa espanyola que desplaça algun treballador a un altre país ha de garantir la seua seguretat i salut durant el desplaçament aplicant les mateixes mesures preventives i de protecció o equivalents a les que s'adoptaria si els treballs es realitzaren en territori espanyol, tot això de conformitat en l'article 1.4 de la Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses que no estan establides en un estat membre de la UE o de l'EEE que puguin desplaçar-se temporalment als seus treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis internacional, han de complir les disposicions de la Llei 45/1999, de 29 de novembre, en virtut del que estableixen els convenis internacionals que siguin aplicables. En cas que en aquests convenis no s'indique una altra cosa, entenem que aquestes empreses han de complir la Llei 31/1995, adoptant una modalitat preventiva a Espanya i desenvolupant i implantant un sistema de gestió de prevenció de riscos laborals (pla de prevenció, avaluació de riscos, planificació de l'acció preventiva, etc.).

5.1.9.1. DINS DE L'ESCENARI DE DESPLAÇAMENTS DE TREBALLADORS D'ESPANYA A ALTRES PAÏSOS

L'empresari, tenint en compte totes les tasques que haja d'exercir el treballador en el desplaçament internacional i amb tota la informació recopilada sobre les condicions de treball del lloc on s'efectuarà el desplaçament (segons l'apartat 5.1.7 del present document), ha de realitzar, a través de la seua modalitat preventiva, almenys:

- **Avaluació de riscos del lloc de treball i de les tasques específiques** que exercirà el treballador desplaçat segons article 16.2 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.
- **Planificació de l'activitat preventiva en el desplaçament** segons article 16.2 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestió i tràmits d'interés en els desplaçaments internacionals de treballadors i treballadores

- **Vigilància de la salut** dels treballadors desplaçats en funció dels riscos inherents al lloc de treball, segons article 22 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals
- **Formació i informació** específica del lloc de treball i de les tasques específiques que exercirà el treballador desplaçat, segons articles 18 i 19 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.
- En cas necessari, expedició de les **autoritzacions** pertinents, com ara, quan siga procedent, per a usar d'equips de treball, segons article 17 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i RD1215/1997 o per a fer treballs especialment perillosos (treballs en altura, treballs en espais confinats, treballs en medis hiperbàrics, etc.).

5.1.9.2. DINS DE L'ESCENARI DE DESPLAÇAMENTS DE TREBALLADORS D'ALTRES PAÏSOS A ESPANYA:

Si l'empresa és d'un estat membre de la UE o de l'EEE:

L'empresari d'aquestes empreses, tenint en compte totes les tasques que haja d'exercir el treballador i amb tota la informació recopilada sobre les condicions de treball del lloc on s'efectuarà el desplaçament (segons l'apartat 5.1.7 del present document), ha de realitzar, almenys, segons el que s'estableix en les disposicions de transposició de la Directiva 89/391/CEE del Consell, de 12 de juny de 1989, a l'ordenament jurídic de cada estat membre:

- **Avaluació de riscos del lloc de treball i de les tasques específiques** que haja d'exercir el treballador desplaçat.
- **Planificació de l'activitat preventiva en el desplaçament.**
- **Vigilància de la salut** dels treballadors desplaçats en funció dels riscos inherents al lloc de treball.
- **Formació i informació** específica del lloc de treball i de les tasques específiques que haja d'exercir el treballador desplaçat.
- En cas necessari, expedició d'**autoritzacions** pertinents, com ara, quan siga procedent, per a usar d'equips de treball o per a fer treballs especialment perillosos (treballs en altura, treballs en espais confinats, treballs en medis hiperbàrics, etc.).

Si l'empresa no és d'un estat membre de la UE o EEE

L'empresari ha de complir la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de PRL i, per tant, ha d'adoptar una modalitat preventiva i desenvolupar i implantar un sistema de gestió de prevenció de riscos laborals (pla de prevenció, avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, etc.).

Per a treballs de durada curta o mitjana entenem que per a complir el que s'acaba d'assenyalar en el paràgraf anterior, el més recomanable i pràctic és que aquestes empreses contracten amb un SPA, previ al desplaçament, mitjançant un contracte "expres" o similar que incloga l'assessorament en l'elaboració de:

- **Avaluació de riscos del lloc de treball i de les tasques específiques** que haja d'exercir el treballador desplaçat, segons article 16 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.
- **Planificació de l'activitat preventiva en el desplaçament**, segons article 16.2 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.
- **Vigilància de la salut** dels treballadors desplaçats en funció dels riscos inherents al lloc de treball, segons article 22 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals

- **Formació i informació** específica del lloc de treball i de les tasques específiques que haja d'exercir el treballador desplaçat, segons article 19 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.
- En cas necessari, expedició d'**autoritzacions** pertinents, com ara, quan siga procedent, per a usar d'equips de treball segons article 17 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i RD1215/1997 o per a fer treballs especialment perillosos (treballs en altura, treballs en espais confinats, treballs en medis hiperbàrics, etc.).

5.1.9.3 COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS (CAE)

En el cas que durant el desplaçament internacional de treballadors d'una empresa es preveja que en un mateix centre de treball desenvoluparan activitats treballadors de dues o més empreses, aquestes han de cooperar en el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals que els siga aplicable.

A Espanya el deure de cooperació és aplicable a totes les empreses i els treballadors autònoms concurrents en el centre de treball, hi haja o no relacions jurídiques entre aquests conforme s'indica en l'article 4 del RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Les empreses d'Espanya a què vinguen treballadors desplaçats d'altres països han d'adoptar els mitjans de coordinació que es consideren més idonis en funció del seu paper com a empresa concurrent, empresa titular, empresa titular amb treballadors en aquest centre o com a empresa principal, amb la mateixa exigència amb què es tractaria una coordinació entre empreses espanyoles.

Per a afrontar les obligacions preventives associades a cada una d'aquestes figures, s'aconsella seguir les recomanacions de l'anotació tècnica de l'INVASSAT 17/4 CAE, QÜESTIONS D'INTERÉS.

Entre les qüestions tractades en l'esmentada anotació tècnica, s'aborda la necessitat de reduir la burocràcia documental en el camp de la CAE a fi d'afavorir una gestió empresarial més eficaç dels riscos derivats de la concurrència d'activitats. Amb aquest objectiu, algunes de les directrius que es plantegen per a l'aplicació de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) com a cos bàsic d'obligacions preventives en matèria de coordinació d'activitats empresarials, el desenvolupament reglamentari de les quals aborda el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, són les següents:

- Es recomana que la documentació requerida pel sistema de coordinació siga la mínima necessària per a garantir la seua eficàcia i que se centre en la situació de risc generada per la concurrència. Cal tindre en compte que entre els objectius de la CAE no es troba l'assumpció del deure general de protecció que l'article 14.1 de l'LPRL imposa al mateix empresari respecte dels seus treballadors.
- No sempre és necessari intercanviar documentació, més encara tenint en compte que poden existir vies alternatives per a subministrar informació o impartir instruccions, com poden ser la cartelleria i la senyalització, les comunicacions verbals, les reunions conjuntes, etc.

Així, hi ha situacions en què no fa falta que s'intercanvie cap documentació entre les empreses o en què n'hi ha prou amb un intercanvi mínim, per l'escàs nivell de risc existent en l'àmbit de la concurrència.

- A vegades el sistema de coordinació exigeix a les empreses que acrediten el compliment de determinats requisits o obligacions preventives, quan la legislació aplicable no estableix de forma expressa la manera (i ni tan sols en molts casos l'obligació) de fer-ho. Això genera una gran diversitat de documentació, molt heterogènia d'unes empreses a altres (fet que en dificulta la revisió i el control).

En aquest marc entenem que una eina molt útil per a documentar el compliment de moltes de les obligacions o requisits esmentats adés, i que permet simplificar notablement la quantitat de documentació generada i la seua revisió, és una “declaració responsable de l'empresari” a aquest efecte, que fins i tot pot estar subscripta per la seua modalitat preventiva en els casos en què es necessite un grau més alt de credibilitat.

- En relació amb el deure de vigilància de l'empresari principal, ha d'entendre's circumscrit exclusivament al marc de la concurrència i no a qualsevol àmbit de l'ampli marc general de la prevenció de riscos laborals.

En el desplaçament de treballadors d'Espanya a altres països s'ha de garantir la coordinació d'activitats empresarials en els termes que establisca la legislació del país de destinació.

5.1.10 INFORMACIÓ D'INTERÉS AL TREBALLADOR DESPLAÇAT

L'empresa a la qual pertanga el treballador desplaçat, ha de facilitar a aquest la informació suficient per a poder garantir l'èxit d'aquest desplaçament.

S'ha de facilitar informació, almenys, dels aspectes següents en relació amb el país de destinació:

- Informació de les condicions de treball del lloc on s'efectuarà el desplaçament, segons el que especifica l'apartat 5.1.8 d'aquest document.
- Informació específica del lloc de treball i de les tasques específiques que exercirà el treballador desplaçat (vegeu ap. 5.1.9)
- On ha d'acudir en cas de tindre necessitat de rebre assistència sanitària.
- On anar en cas d'haver d'arreglar algun tràmit o procés burocràtic. Per a això, s'ha de facilitar informació sobre les ambaixades i els consolats al país de destinació.
- Condicions sanitàries així com consells mèdics i higiènics.
- Violència al país de destinació. En aquest sentit l'empresa hauria de posar els mitjans al seu abast per a tractar de minimitzar-los.
- Fenòmens meteorològics en cas que es donen en les seues manifestacions més extremes. És important que el treballador conega les pautes generals que cal seguir en cas de veure's afectat per fenòmens naturals extrems com a terratrèmols, tornados o altres.

5.2 DURANT EL DESPLAÇAMENT

5.2.1 COMUNICACIÓ AMB EL TREBALLADOR DESPLAÇAT

Es considera essencial mantindre una comunicació constant i fluida amb el treballador desplaçat durant tota l'estada al país de destinació. Per a això, poden utilitzar-se els canals de comunicació de què ja dispose l'empresa com el correu electrònic i/o la intranet.

L'objectiu d'aquesta comunicació contínua és dur a terme un adequat seguiment durant tota l'estada del treballador al país de destinació des del període inicial d'adaptació fins al final del desplaçament.

5.2.2 CONTROL DE LES CONDICIONS DE TREBALL

De forma general, l'empresari ha de definir i implantar un procediment o sistema de control de les condicions de treball i actuacions dels treballadors desplaçats que garantiscen la seua seguretat i salut en els seus respectius llocs de treball. Així mateix, s'ha d'assegurar, en els termes previstos en l'apartat 5.1.8 d'aquest document, almenys els requisits següents:

- Actualització de l'avaluació de riscos del lloc de treball i de les tasques que exercirà el treballador desplaçat, si hi ha canvis en les condicions de treball.
- Vigilància de la salut periòdica dels treballadors desplaçats en funció dels riscos inherents al lloc de treball.
- Formació i informació periòdica del lloc de treball, si hi ha canvis en les condicions de treball.
- Notificació i investigació dels accidents de treball.

En el cas concret de treballadors d'empreses de la UE i de l'EEE desplaçats a Espanya i tal com estableix l'article 3.1 de la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional, en relació amb les condicions de treball dels treballadors desplaçats, els empresaris han de garantir el compliment, qualsevol que siga la legislació aplicable al contracte de treball, de les condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola relatives a:

- a) El temps de treball, en els termes previstos en els articles 34 a 38 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, text refós aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
- b) La quantia del salari, en els termes a què es refereix l'article 4 d'aquesta llei.
- c) La igualtat de tracte i la no discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, edat dins dels límits legalment marcats, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors en l'empresa, llengua o discapacitat, sempre que els treballadors es troben en condicions d'aptitud per a exercir el treball o l'ocupació de què es tracte.
- d) El treball de menors, d'acord amb el que estableix l'article 6 de l'Estatut dels Treballadors.
- e) La prevenció de riscos laborals, incloses les normes sobre protecció de la maternitat i dels menors.
- f) La no discriminació dels treballadors temporals i a temps parcial.
- g) El respecte a la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.
- h) La lliure sindicació i els drets de vaga i de reunió.

5.2.3 ACTUACIÓ EN CAS D'ACCIDENT DE TREBALL O MALALTIA PROFESSIONAL

- Per als països de la UE, EEE, Suïssa i els que tinguen conveni bilateral amb inclusió de l'assistència sanitària, el treballador accidentat ha d'acudir al servei sanitari públic més pròxim (amb els formularis de la Tresoreria General que li facilitarà l'empresa i la Targeta Sanitària Europea). En el cas d'utilitzar centres privats al marge del sistema sanitari del país de destinació, el treballador o l'empresa ha d'assumir el cost de l'assistència sanitària rebuda, sense possibilitat de reintegrament de despeses, excepte en els casos d'urgència vital.
- Als països en els quals hi haja conveni bilateral sense assistència sanitària o en els quals no hi haja conveni, l'accidentat ha d'anar al centre idoni per a prestar-li el tipus d'assistència que requerisca o el que li haja indicat la seua empresa. En aquest cas, el treballador o empresa ha d'assumir el

cost de l'assistència sanitària rebuda, raó per la qual és recomanable contractar una assegurança mèdica privada.

5.3 DESPRÉS DEL DESPLAÇAMENT

L'empresari, quan siga necessari, ha de garantir un retorn adequat del treballador al país d'origen des d'un punt de vista psicosocial, tenint en compte els possibles canvis que s'hagen pogut produir en l'organització, així com les experiències personals viscudes durant el desplaçament.

6. GESTIÓ DELS TREBALLADORS EXPATRIATS

Els treballadors expatriats, ja siga dins de la UE o fora d'aquesta, han de complir amb tota la normativa pròpia del país de destinació, tant en matèria de seguretat i salut en el treball, seguretat social, tributària, etc. En qualsevol cas, el control del compliment de la normativa aplicable, com pot ser la normativa laboral, recau en les autoritats competents del país de destinació.

En concret, els treballadors estrangers expatriats a Espanya, o contractats a Espanya per empreses estrangeres, han de complir tota la normativa espanyola, tant en matèria de seguretat i salut en el treball (Llei 31/1995 i els reglaments i reials decrets que la desenvolupen), seguretat social, tributària, etc.

Els treballadors que tinguen la consideració d'expatriats han de donar-se de baixa en el Règim de la Seguretat Social del seu país d'origen, i donar-se d'alta en el Règim de la Seguretat Social del país de destinació.

Tal com especifica la pàgina web del Ministeri de Treball i Seguretat Social per a la "mobilitat internacional" en la seua secció tornar a Espanya, si has estat treballant per compte d'altri a l'estranger i tornes a Espanya, és important que aconseguisques la documentació necessària per a acreditar a Espanya la teua relació laboral, aconsellant-te la recopilació de determinada documentació.

7. RESUM DE GESTIÓ I TRÀMITS D'INTERÉS

Quan una empresa situada en un determinat país (país d'origen) es trobe amb la necessitat de realitzar un desplaçament internacional d'algun dels seus treballadors per a prestar serveis en un país diferent (país de destinació) ha de portar a cap una gestió prèvia, durant i després del desplaçament dels seus treballadors que requereix, entre altres possibles aspectes i de forma generalitzada, la realització dels tràmits, la recopilació d'informació i la realització de les actuacions preventives que a continuació s'indiquen.

Gestió PRÈVIA al desplaçament:

- Recopilar informació sobre els tràmits i requisits necessaris per a accedir al país de destinació: visat de treball, autorització prèvia de residència i treball, etc. (Vegeu ap. 5.1.1 i 5.1.2)
- Comunicació del desplaçament a l'autoritat laboral en el cas d'empreses que desplacen treballadors a Espanya (Vegeu apt. 5.1.3)
- Quan siga procedent, sol·licitar el certificat de desplaçament. (Vegeu ap. 5.1.5)
- Realitzar els tràmits oportuns perquè el treballador desplaçat puga rebre assistència sanitària al país de destinació (Vegeu ap. 5.1.6)

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestió i tràmits d'interés en els desplaçaments internacionals de treballadors i treballadores

- Esbrinar si per a accedir al país de destinació es requereix alguna pauta de vacunació. (Vegeu ap. 5.1.7)
- Recopilar informació sobre la normativa en prevenció de riscos laborals aplicable al país de destinació (Vegeu ap. 5.1.8)
- Recopilar informació de l'empresa que els contracta determinats serveis: característiques dels llocs de treball on es prestaran els serveis, saber si en el centre de treball on prestaran els serveis hi haurà concurrència dels seus treballadors amb treballadors d'altres empreses o treballadors autònoms, etc. (Vegeu ap. 5.1.8)
- Quan siga procedent establir, amb l'empresa que els contracta determinats serveis, els mitjans de coordinació que es consideren oportuns (Vegeu ap. 5.1.9.3)
- Realitzar, almenys, les següents activitats preventives:
 - Avaluació de riscos específica i planificació de l'actuació preventiva (Vegeu ap. 5.1.9)
 - Vigilància de la salut (Vegeu ap. 5.1.9)
 - Formació i informació en riscos propis del lloc i tasques en destinació (Vegeu ap. 5.1.9)
 - Autoritzacions pertinents (autorització d'ús d'equips de treball, etc.) (Vegeu ap. 5.1.9)
- Informar el treballador abans del desplaçament de les característiques pròpies del país, així com d'on ha d'acudir en cas de tindre necessitat de rebre assistència sanitària i les ambaixades i els consolats en cas d'haver de portar a terme algun tràmit burocràtic (Vegeu ap. 5.1.10)

Gestió DURANT el desplaçament:

- Establir i implantar canals de comunicació amb el personal desplaçat i sistemes de control de les condicions de treball i actuacions dels treballadors (Vegeu ap. 5.2.1 i 5.2.2)
- En cas que ocorrega algun accident de treball o malaltia professional, s'ha de comunicar i investigar (Vegeu ap. 5.2.3)
- En cas de necessitar assistència sanitària pel motiu que siga s'ha de procedir conforme li haja indicat l'empresa abans del desplaçament (Vegeu ap. 5.1.10)
 - Realitzar les activitats preventives següents (Vegeu ap. 5.2.2):
 - Actualització de l'avaluació de riscos i planificació de l'actuació preventiva del lloc de treball i de les tasques que exercirà el treballador desplaçat, si hi ha canvis en les condicions de treball.
 - Vigilància de la salut periòdica dels treballadors desplaçats en funció dels riscos inherents al lloc de treball.
 - Formació i informació periòdica del lloc de treball, si hi ha canvis en les condicions de treball.
 - Autoritzacions pertinents (autorització d'ús d'equips de treball, etc.) (Vegeu ap. 5.1.9)
 - Notificació i investigació dels accidents de treball.

Gestió DESPRÉS del desplaçament:

- Quan siga procedent, garantir el retorn adequat del treballador des de la perspectiva psicosocial (Vegeu ap. 5.3)

A continuació, i tenint en compte els quatre escenaris possibles especificats en l'apartat 4, es resumeix la gestió i tràmits d'interés aplicable a cada un:

TREBALLADORS D'EMPRESES ESPANYOLES DESPLAÇATS A EMPRESES DE LA UE**ABANS**

- Certificat de desplaçament (Vegeu ap. 5.1.5)
- Targeta sanitària europea o certificat provisional substitutori (Vegeu ap. 5.1.6.1)
- Vacunacions (Vegeu ap. 5.1.7)
- Informació de les condicions de treball (Vegeu ap. 5.1.8)
- Avaluació de riscos específica (Vegeu ap. 5.1.9.1)
- Vigilància de la salut (Vegeu ap. 5.1.9.1)
- Formació en riscos propis del lloc i tasques en destinació (Vegeu ap. 5.1.9.1)
- Autorització d'ús d'equips de treball, si és el cas (Vegeu ap. 5.1.9.1)
- Coordinació activitats empresarials (Vegeu ap. 5.1.9.3)

DURANT	- Canals de comunicació amb personal desplaçat i sistema de control de les condicions de treball i actuacions dels treballadors (Vegeu ap. 5.2.1 i 5.2.2) - Actualització de l'avaluació de riscos (Vegeu ap. 5.2.2) - Vigilància de la salut periòdica (Vegeu ap. 5.2.2) - Formació i informació periòdica (Vegeu ap. 5.2.2) - Notificació i investigació d'accidents de treball i malalties professionals (Vegeu ap. 5.2.2) - Assistència sanitària (Vegeu ap. 5.2.3)
DESPRÉS	- Garantir el retorn adequat del treballador des de la perspectiva psicosocial (Vegeu ap. 5.3)

TREBALLADORS D'EMPRESES ESPANYOLES DESPLAÇATS A EMPRESES FORA DE LA UE	
ABANS	- Recopilar informació sobre els tràmits i requisits necessaris per a accedir al país de destinació: visat de treball, autorització prèvia de residència i treball, etc. (Vegeu ap. 5.1.1 i 5.1.2) - Certificat de desplaçament (Vegeu ap. 5.1.5) - Assistència sanitària (Vegeu ap. 5.1.6.2 i 5.1.6.3) ▪ Si hi ha conveni bilateral amb inclusió d'assistència sanitària (el mateix servei i les mateixes condicions que els nacionals del país) ▪ Si no hi ha conveni o hi ha conveni bilateral a exclusió d'assistència sanitària: recomanable contractar una assegurança mèdica privada - Vacunacions (Vegeu ap. 5.1.7) - Informació de les condicions de treball (Vegeu ap. 5.1.8) - Avaluació de riscos específica (Vegeu ap. 5.1.9.1) - Vigilància de la salut (Vegeu ap. 5.1.9.1) - Formació en riscos propis del lloc i tasques en destinació (Vegeu ap. 5.1.9.1) - Autorització d'ús d'equips de treball, si és el cas (Vegeu ap. 5.1.9.1) - Coordinació activitats empresarials (Vegeu ap. 5.1.9.3)
DURANT	- Canals de comunicació amb personal desplaçat i sistema de control de les condicions de treball i actuacions dels treballadors (Vegeu ap. 5.2.1 i 5.2.2) - Actualització de l'avaluació de riscos (Vegeu ap. 5.2.2) - Vigilància de la salut periòdica (Vegeu ap. 5.2.2) - Formació i informació periòdica (Vegeu ap. 5.2.2) - Notificació i investigació d'accidents de treball i malalties professionals (Vegeu ap. 5.2.2) - Assistència sanitària (Vegeu ap. 5.2.3)
DESPRÉS	- Garantir retorn adequat del treballador des de la perspectiva psicosocial (Vegeu ap. 5.3)

TREBALLADORS D'EMPRESES DE LA UE DESPLAÇATS A ESPANYA	
ABANS	- Comunicació del desplaçament (Vegeu ap. 5.1.3) - Accions en matèria d'Inspecció (Vegeu ap. 5.1.4) - Targeta sanitària europea o certificat provisional substitutori (Vegeu ap. 5.1.6.1) - Vacunacions (Vegeu ap. 5.1.7) - Informació de les condicions de treball (Vegeu ap. 5.1.8) - Avaluació de riscos específica (Vegeu ap. 5.1.9.2)

DURANT	- Vigilància de la salut (Vegeu ap. 5.1.9.2) - Formació en riscos propis del lloc i tasques en destinació (Vegeu ap. 5.1.9.2) - Autorització d'ús d'equips de treball, si és el cas (Vegeu ap. 5.1.9.2) - Coordinació activitats empresarials (Vegeu ap. 5.1.9.3) - Canals de comunicació amb personal desplaçat i sistema de control de les condicions de treball i actuacions dels treballadors (Vegeu ap. 5.2.1 i 5.2.2) - Actualització de l'avaluació de riscos (Vegeu ap. 5.2.2) - Vigilància de la salut periòdica (Vegeu ap. 5.2.2) - Formació i informació periòdica (Vegeu ap. 5.2.2) - Notificació i investigació d'accidents de treball i malalties professionals (Vegeu ap. 5.2.2) - Assistència sanitària (Vegeu ap. 5.2.3)
---------------	--

TREBALLADORS D'EMPRESES DE FORA DE LA UE DESPLAÇATS A ESPANYA	
ABANS	- Recopilar informació sobre els tràmits i requisits necessaris per a accedir al país de destinació: visat de treball, autorització prèvia de residència i treball, etc. (Vegeu ap. 5.1.1 i 5.1.2) - Comunicació del desplaçament (Vegeu ap. 5.1.3) - Accions en matèria d'Inspecció (Vegeu ap. 5.1.4) - Assistència sanitària (Vegeu ap. 5.1.6.2 i 5.1.6.3) ▪ Si hi ha conveni bilateral amb inclusió d'assistència sanitària (el mateix servei i les mateixes condicions que els nacionals del país) ▪ Si no hi ha conveni o hi ha conveni bilateral a exclusió d'assistència sanitari: recomanable contractar una assegurança mèdica privada - Vacunacions (Vegeu ap. 5.1.7) - Informació de les condicions de treball (Vegeu ap. 5.1.8) - Avaluació de riscos específica (Vegeu ap. 5.1.9.2) - Vigilància de la salut (Vegeu ap. 5.1.9.2) - Formació en riscos propis del lloc i tasques en destinació (Vegeu ap. 5.1.9.2)

DURANT

- Autorització d'ús d'equips de treball, si és el cas (Vegeu ap. 5.1.9.2)
- Coordinació activitats empresarials (Vegeu ap. 5.1.9.3)
- Canals de comunicació amb personal desplaçat i sistema de control de les condicions de treball i actuacions dels treballadors (Vegeu ap. 5.2.1 i 5.2.2)
- Actualització de l'avaluació de riscos (Vegeu ap. 5.2.2)
- Vigilància de la salut periòdica (Vegeu ap. 5.2.2)
- Formació i informació periòdica (Vegeu ap. 5.2.2)
- Notificació i investigació d'accidents de treball i malalties professionals (Vegeu ap. 5.2.2)
- Assistència sanitària (Vegeu ap. 5.2.3)

8. CONCLUSIONS

Com a norma general, s'ha d'entendre que una persona que exercisca una activitat per compte propi o d'altri en un estat està subjecta a la legislació d'aquest país. És a dir, el factor determinant és el lloc on la persona treballa realment, amb independència de la seu de l'empresa o del lloc de residència de la persona treballadora.

El fet de ser membres de la UE o de l'EEE garanteix la validesa de la documentació relativa al sistema de gestió de la prevenció perquè està a l'empara de la Directiva 96/71/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis. No obstant això, i encara a l'empara d'una mateixa Directiva (Directiva marc), hi ha dues posicions ideològiques quant a la validesa de la documentació relativa al sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals generada en un estat membre quan se li dóna trasllat a un altre estat membre amb motiu d'un desplaçament transnacional de treballadors:

- Considerar que aquesta documentació dins de la Unió Europea es pressuposa vàlida *de facto*, i no es pot qüestionar quant a la seua qualitat i suficiència als països de destinació on el treballador desplaçat vaja a prestar serveis.
- Considerar que l'empresari del país de destinació té la potestat de requerir a l'empresari del país d'origen l'ampliació de la documentació que estime oportuna en aquells casos en els quals la normativa del país de destinació siga més restrictiva o conservadora que la del país d'origen.

En cas del desplaçaments de treballadors des d'un país que no siga membre de la UE o de l'EEE a Espanya, hi ha un desconeixement previ de la legislació aplicable en aquest país, i per tant, entenem que aquestes empreses han de complir la Llei 31/1995, adoptant una modalitat preventiva a Espanya i desenvolupant i implantant un sistema de gestió de prevenció de riscos laborals (pla de prevenció, avaluació de riscos, planificació de l'acció preventiva, etc.) que garantisca la seguretat i salut del treballador desplaçat.

En cas del desplaçaments de treballadors des d'Espanya per a prestar serveis a un país que no siga membre de la UE o de l'EEE, serà aplicable la legislació laboral espanyola de conformitat a l'article 1.4 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, així com la legislació laboral del país de destinació.

La Coordinació d'activitats empresarials en l'"àmbit internacional", ha de ser entesa i aplicada per les empreses espanyoles en els mateixos termes que l'indicat en l'RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, excepte amb la complexitat que en un mateix centre de treball hi pot haver treballadors d'empreses de diversos països, amb diferents idiomes, diferents normatives, diferents cultures, etc.

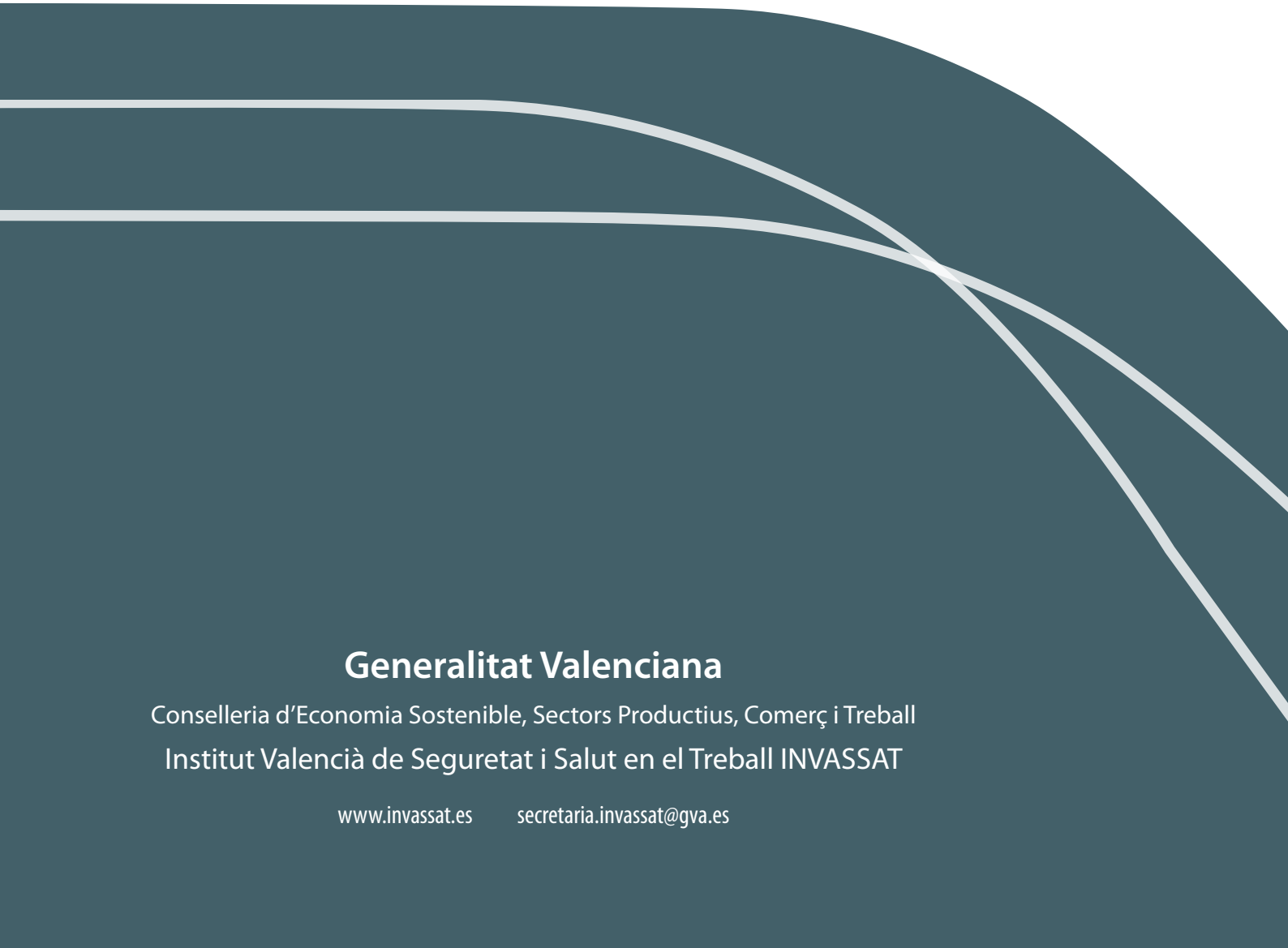
9. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES I LEGISLACIÓ APLICABLE

- Guia Laboral - Modificacions del contracte de treball. Desplaçament de treballadors en prestacions transnacionals.
- http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_15_0.htm
- La Gestión de la Prevención en el Proceso de Internalización de las empresas españolas (CROEM- Confederación Regional de organizaciones empresariales de Murcia).
- [http://croem.es/Web20/CROEMPrevencionRiesgos.nsf/1BC556DF01DD5FBCC1257C66005D6F5F/\\$FILE/CROEM-Guia-de-Internacionalizacion.pdf](http://croem.es/Web20/CROEMPrevencionRiesgos.nsf/1BC556DF01DD5FBCC1257C66005D6F5F/$FILE/CROEM-Guia-de-Internacionalizacion.pdf)
- PUCHAU FABADO, JUAN JOSÉ. CAE, QÜESTIONS D'INTERÉS.[en línia]. Burjassot: Institut Valencià de Seguretat i Salut al Treball, 2017. 29 p. (Apunts tècnics de l'INVASSAT; 17-4).
- http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/164292701/at201704_Puchau_Fabado_cae/699ead92-72cb-4fa2-8e26-b938f13ab7a0
- Ministeri de Treball i Seguretat Social. <http://www.seg-social.es/>
- Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i igualtat. <https://www.msssi.gob.es/>
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730&tn=2&p=20141017>
- Directiva 96/71/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis.
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A31996L0071>
- Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-22895>
- Reglament (CE) No 593/2008 DEL PARLAMENT EUROPEU I DEL CONSELL de 17 de juny de 2008 sobre la llei aplicable a les obligacions contractuals -Roma I.
- <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-81325>
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, BOE núm. 269, 10/11/1995.
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, BOE núm. 27, 31/01/2004. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1848>
- Reglament (CE) 883/2004 del Parlament Europeu i del Consell, de 29 d'abril, sobre la Coordinació dels Sistemes de Seguretat Social (DOUE de 30 d'abril).
- http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/64/Docu.pdf

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestió i tràmits d'interés en els desplaçaments internacionals de treballadors i treballadores

- Reglament (CE) 987/2009 del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de setembre de 2009 pel qual s'adopten les normes d'aplicació del Reglament (CE) 883/2004, sobre la coordinació dels sistemes de seguretat social.
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:32009R0987>

INVASSAT



Generalitat Valenciana

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball INVASSAT

www.invassat.es

secretaria.invassat@gva.es