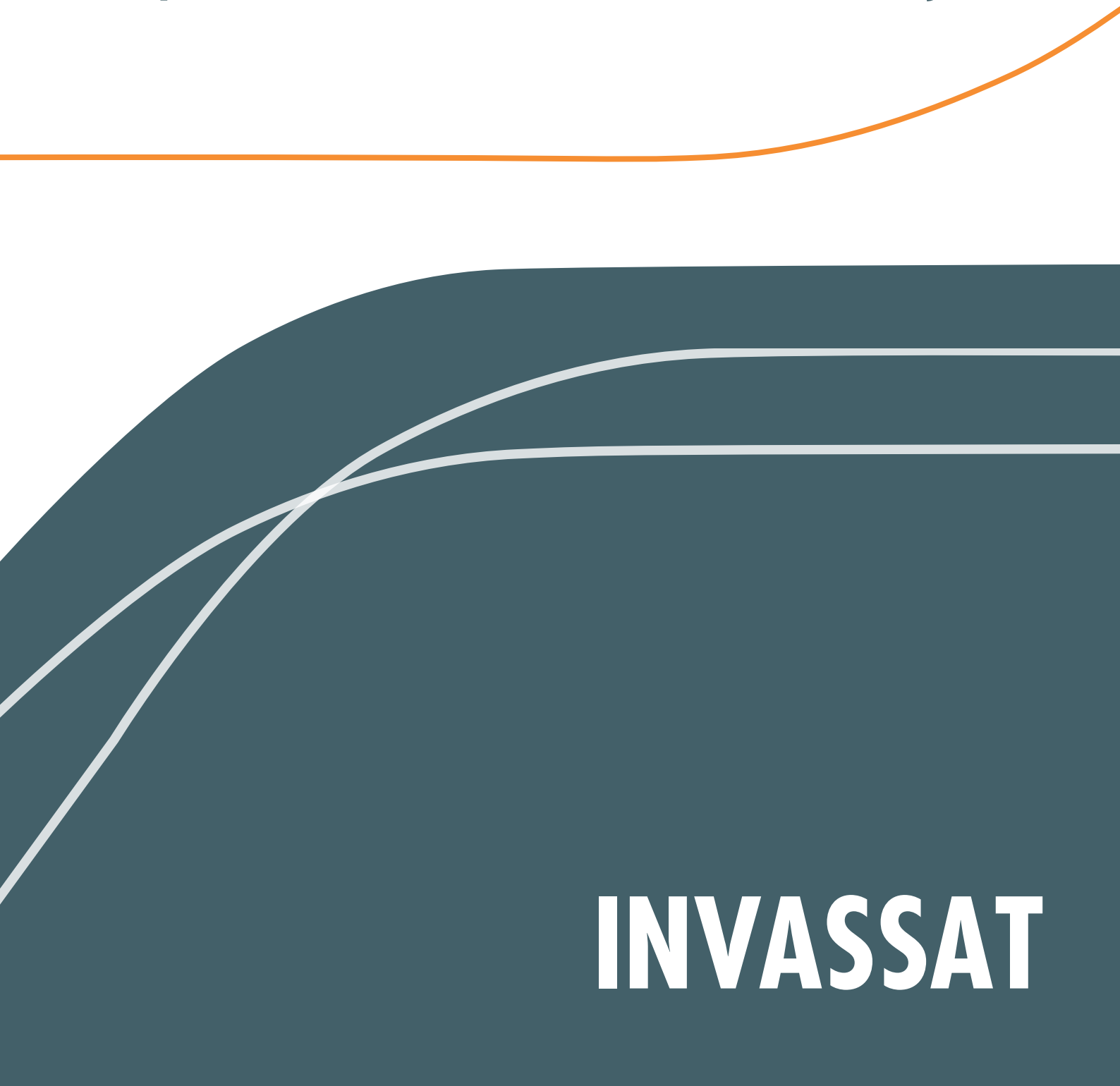


Apuntes técnicos del Invassat

**18/2. Gestión y trámites de interés en los
desplazamientos internacionales de trabajadores**



INVASSAT

APUNTES TÉCNICOS DEL INVASSAT

18/2

GESTIÓN Y TRÁMITES DE INTERÉS EN LOS DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES DE TRABAJADORES

PILAR SUREDA MARTÍNEZ

MIGUEL FONT VICENT

Octubre 2018

Índice

1.	ANTECEDENTES.....	3
2.	CONCEPTOS BÁSICOS.....	4
2.1	TRABAJADOR DESPLAZADO.....	4
2.2	TRABAJADOR EXPATRIADO.....	5
2.3	TIPOS DE DESPLAZAMIENTO.....	5
2.3.1	DESPLAZAMIENTO DENTRO DE LA UNIÓN EUROPEA.....	5
2.3.2	DESPLAZAMIENTO EXTRACOMUNITARIO.....	6
3.	OBJETO.....	8
4.	POSIBLES ESCENARIOS DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS.....	9
4.1	DE ESPAÑA A OTROS PAÍSES:.....	9
4.2	DE OTROS PAÍSES A ESPAÑA:.....	10
5.	GESTIÓN Y TRÁMITES DE INTERÉS DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS.....	12
5.1	ANTES DEL DESPLAZAMIENTO.....	12
5.1.1	ÓRGANOS COMPETENTES EN MATERIA DE INFORMACIÓN.....	12
5.1.2	AUTORIZACIONES.....	16
5.1.3	COMUNICACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO EN EL CASO DE EMPRESAS QUE DESPLACEN TRABAJADORES A ESPAÑA.....	18
5.1.4	ACCIONES EN MATERIA DE INSPECCIÓN EN EL CASO DE EMPRESAS QUE DESPLACEN TRABAJADORES A ESPAÑA.....	19
5.1.5	CERTIFICADO DE DESPLAZAMIENTO.....	20
5.1.6	ASISTENCIA SANITARIA.....	22
5.1.7	VACUNACIÓN.....	23
5.1.8	INFORMACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL LUGAR DONDE SE VA A EFECTUAR EL DESPLAZAMIENTO.....	24
5.1.9	GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL TRABAJADOR DESPLAZADO.....	24
5.1.10	INFORMACIÓN DE INTERÉS AL TRABAJADOR DESPLAZADO.....	28
5.2	DURANTE EL DESPLAZAMIENTO.....	28
5.2.1	COMUNICACIÓN CON EL TRABAJADOR DESPLAZADO.....	28
5.2.2	CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	28
5.2.3	ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	29
5.3	DESPUÉS DEL DESPLAZAMIENTO.....	29
6.	GESTIÓN DE LOS TRABAJADORES EXPATRIADOS.....	30
7.	RESUMEN DE GESTIÓN Y TRÁMITES DE INTERÉS.....	30
8.	CONCLUSIONES.....	36

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y LEGISLACIÓN APLICABLE.....37

1. ANTECEDENTES

En los últimos años muchas empresas han empezado a tener mayor presencia en otros países, resultado tanto de un proceso de globalización e internacionalización del mercado empresarial como de la fuerte crisis que se ha vivido en los últimos 10 años dentro del contexto socioeconómico de la Unión Europea y, a su vez, como consecuencia, ha habido un aumento de traslados y desplazamientos de trabajadores al extranjero.

Los traslados y desplazamientos de trabajadores en el marco de prestaciones internacionales de servicios se han realizado en ambos sentidos, es decir, tanto de trabajadores españoles que se han ido a prestar servicios a otros países como de trabajadores de otros países que han venido a España.

Esto ha originado que en el citado período en el INVASSAT se hayan recibido, con bastante frecuencia, consultas de asesoramiento en relación a estos desplazamientos. En consecuencia, desde el INVASSAT se publicó la siguiente consulta en el apartado de preguntas frecuentes de la página web:

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, 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.

Cabe reseñar que, en líneas generales, estos desplazamientos que pueden ser a cualquier país del Mundo generan a las empresas una tremenda dificultad para velar por la seguridad y salud de sus trabajadores desplazados, inherente a la lejanía, a la diferencia de idiomas, culturas y costumbres, así como al cambio del sistema normativo aplicable, de entre otras materias, seguridad social, sistema tributario, seguridad y salud en el trabajo, etc. Además, en ocasiones, esta movilidad internacional implica para el trabajador, un riesgo de exposición a determinados riesgos asociados a situaciones de inestabilidad política o social en los países a los que son desplazados, y también a algunas enfermedades endémicas o fenómenos naturales extremos. Estos escenarios de alto riesgo requieren que las organizaciones se encuentren preparadas para poder reaccionar a tiempo con la eficacia, seguridad y urgencia que se requiera.

Todas estas dudas, preocupaciones e inquietudes de las empresas instaron al INVASSAT a realizar este apunte técnico.

2. CONCEPTOS BÁSICOS

La creciente movilidad de las personas en su prestación de servicios laborales en diferentes Estados, junto con la necesidad de las empresas de desplazar personal a otros mercados en el extranjero, han dado lugar a las figuras del trabajador desplazado y del trabajador expatriado.

Ciertamente, tanto la figura del desplazado como del expatriado permiten prestar servicios en el extranjero, pero las consecuencias que acarrea uno y otro son completamente diferentes. Es por ello que se van a definir de una forma general ambos conceptos.

2.1 TRABAJADOR DESPLAZADO

Se entiende por trabajador desplazado aquel trabajador que, habiendo sido contratado para trabajar habitualmente en un país concreto, es asignado, con carácter temporal, para prestar servicios de índole laboral a un tercer país. Con carácter general, nos encontramos ante un trabajador desplazado cuando un trabajador, contratado mediante un contrato laboral en España, es asignado temporalmente para prestar servicios en otro país. Éste prestará servicios en otro país pero mantendrá el sistema de seguridad social propio de su territorio de origen.

Como norma general el trabajador desplazado seguirá estando cubierto por el régimen de seguridad social de su país de origen durante un máximo de dos años.

De acuerdo con el artículo 40.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debemos diferenciar entre desplazamiento y traslado de trabajadores, en función del tiempo de permanencia en el país extranjero. Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

Las características de un desplazamiento de trabajadores, son:

- La empresa que desplaza al trabajador desarrolla la actividad en el Estado desde el que desplaza.
- El trabajador prestará servicios en otro Estado.
- El trabajador no puede ser enviado en sustitución de otra persona. Si el puesto es permanente no se puede cubrir con un desplazado sino con un expatriado o un localizado, entendiendo por trabajador localizado el que se contrata directamente en el país de destino (contratación local).
- El trabajador desplazado quedará sometido al sistema de seguridad social del país de origen durante 2 años. Al finalizar los 2 años, el Estado de acogida debe autorizar a que continúe en el sistema de seguridad social de origen, o bien, que se someta a la legislación en materia de seguridad social del Estado donde presta servicios. La ampliación depende de lo que permita el Estado de acogida y lo que se acuerde en los convenios bilaterales o multilaterales ya que los plazos máximos de desplazamiento difieren según cuál sea el convenio aplicable. En la práctica se viene admitiendo una prórroga hasta los 5 años como fecha máxima, y en determinados casos excepcionales, y cuando hay causas de índole empresarial que puedan justificarse, el

referido desplazamiento puede prorrogarse más allá de esos 5 años, aunque son supuestos de difícil acogida por las autoridades del país donde trabaja el desplazado, que es quien tiene discrecionalidad prácticamente absoluta para aceptar o no la solicitud.

- El trabajador que desempeñe su actividad en más de un Estado miembro de la Unión Europea¹ (en adelante UE) o de Estados miembros del Espacio Económico Europeo² (en adelante EEE) y Suiza, tal y como establece el artículo 13 del Reglamento (CE) 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril, sobre la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (DOUE de 30 de abril), estará sujeto a:
 - a) la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro o si depende de varias empresas o de varios empresarios que tengan su sede o su domicilio en diferentes Estados miembros, o
 - b) la legislación del Estado miembro en el que la empresa o el empresario que la ocupa principalmente tenga su sede o su domicilio, siempre que dicha persona no ejerza una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de residencia.

[Reglamento \(CE\) 883/2004](#)

2.2 TRABAJADOR EXPATRIADO

Se entiende por trabajador expatriado aquel trabajador que suscribe un contrato de trabajo con una empresa en un país en concreto pero que es asignado, ya sea con carácter temporal o indefinido, para prestar sus servicios de índole laboral al territorio de otro país. El expatriado queda sometido a la legislación del Estado donde va a prestar sus servicios y no existe límite de duración en el régimen de expatriado.

El trabajador que sea expatriado deberá ser dado de baja en la seguridad social del país de origen para pasar a estar dado de alta en el país de acogida, adoptando obligatoriamente su cobertura social.

¹La Unión Europea (UE) es una asociación económica y política singular de 28 países europeos. Los Estados miembros de la Unión Europea son: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Suecia.

²Espacio Económico Europeo (EEE) se instauró el 1 de enero de 1994 con motivo de un acuerdo entre países miembros de la Unión Europea y de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), excepto Suiza. Su creación permitió a los países de la AELC participar en el mercado interior de la Unión Europea sin tener que adherirse a la UE. Los miembros son los 28 países
 Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball INVASSAT – Octubre 2018

2.3 TIPOS DE DESPLAZAMIENTO

2.3.1 DESPLAZAMIENTO DENTRO DE LA UNIÓN EUROPEA

Las empresas que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la UE y EEE deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar de desplazamiento según prevé la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales ([Directiva 96/71/CE](#)).

En el caso de España dicha Directiva ha sido transpuesta mediante la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional ([Ley 45/1999](#))

El derecho de las personas a circular y residir libremente dentro de la UE constituye la piedra angular de la ciudadanía de la Unión que creó el Tratado de Maastricht de 1992. Es por ello que los trabajadores extranjeros que sean nacionales de un estado miembro de la Unión podrán comenzar a residir y trabajar en cualquier otro estado miembro sin más trámites. En España, por ejemplo, un trabajador extranjero nacional de un país miembro de la UE podrá comenzar a residir y trabajar en España sin más trámite, si bien, debe tramitar su permiso de residencia en los 30 días siguientes a su llegada a España.

2.3.2 DESPLAZAMIENTO EXTRACOMUNITARIO

En este caso, no existe legislación específica que regule expresamente estos supuestos. Sin embargo, habrá que remitirse a las reglas sobre competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo para determinar la ley aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a los órganos jurisdiccionales competentes. El punto de partida es el Reglamento N° 593/2008 del Parlamento Europeo que indica en su artículo 8.1 que el contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes, siempre que la elección no suponga privar al trabajador de los derechos irrenunciables que reconoce la legislación española ([Reglamento nº 593/2008](#)).

En el caso específico de un desplazamiento temporal efectuado por una empresa establecida en España, tales normas de competencia determinan como ley objetivamente aplicable la normativa española y otorgan igualmente competencia a los juzgados y

tribunales españoles para conocer de las pretensiones derivadas del contrato de trabajo, incluyendo las cuestiones litigiosas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

De todos modos, y al margen de la ley aplicable al contrato de trabajo, la empresa deberá garantizar igualmente a los trabajadores desplazados, las condiciones mínimas de

protección establecidas en el ordenamiento jurídico del país de destino ya que, por razón de la materia, suelen tratarse de normas de orden público.

La coordinación de los sistemas de Seguridad Social entre España y otros países que no pertenecen a la UE y al EEE se realiza a través de Convenios bilaterales y multilaterales que buscan garantizar las prestaciones de los trabajadores.

En la página web de [Movilidad Internacional del Ministerio de empleo y seguridad social](#), 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.





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.

Convenios bilaterales:

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Seguridad Social Sugerencias y quejas Consultas FAQ Q Castellano v

Inicio Conócenos Trabajadores Pensionistas Empresarios

Inicio / Información útil / Internacional / Convenios bilaterales

Convenios bilaterales

	Andorra		China		Marruecos		Ucrania
	Argentina		Colombia		México		Uruguay
	Australia		Corea		Paraguay		Venezuela
	Brasil		Ecuador		Perú		
	Cabo Verde		Estados Unidos		República Dominicana		
	Canadá		Filipinas		Rusia		
	Chile		Japón		Túnez		

Convenio multilateral Iberoamericano de Seguridad Social:

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Seguridad Social Sugerencias y quejas Consultas FAQ Q Castellano v

Inicio Conócenos Trabajadores Pensionistas Empresarios

Inicio / Información útil / Internacional / Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

- ▶ 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
- ▶ Texto normativo

3. OBJETO

El objeto del presente documento es facilitar una guía sencilla y práctica que recopile, tanto los aspectos e informaciones más relevantes de la gestión, como trámites de interés relacionados con los desplazamientos internacionales de trabajadores.

Este documento va a abordar principalmente las situaciones de los trabajadores DESPLAZADOS, haciendo una breve referencia a los trabajadores EXPATRIADOS.

4. POSIBLES ESCENARIOS DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

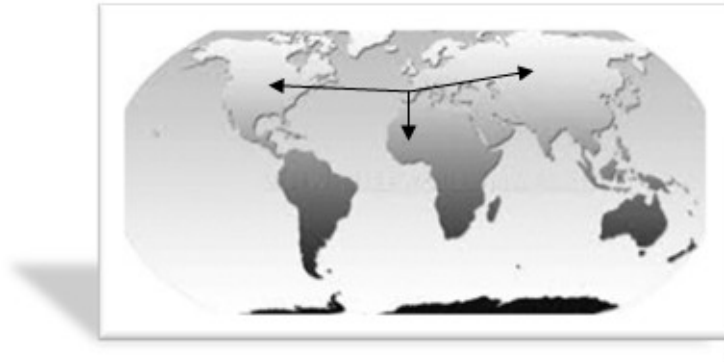
En el marco del desplazamiento internacional de trabajadores podemos encontrarnos los siguientes escenarios:

4.1 DE ESPAÑA A OTROS PAÍSES:

Escenario 1: Trabajadores de empresas españolas desplazados a empresas de la UE y EEE (desplazamientos transnacionales).



Escenario 2: Trabajadores de empresas españolas desplazados a empresas fuera de la UE y EEE.



Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (B.O.E. núm. 255, de 24/10/2015). Artículo 1. Ámbito de aplicación.

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Disposición adicional primera de la Ley 45/1999. Desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en España.

1. Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de

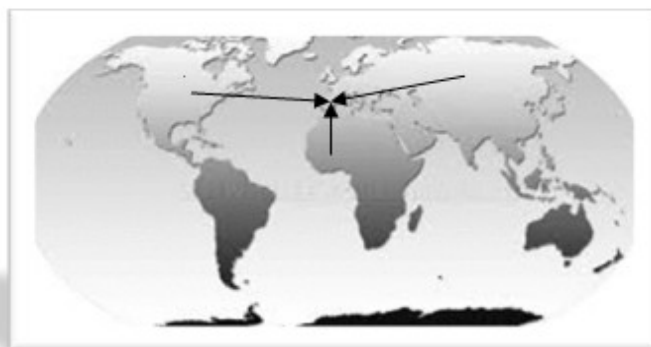
trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.

4.2 DE OTROS PAÍSES A ESPAÑA:

Escenario 3: Trabajadores de empresas de la UE y EEE desplazados a España (desplazamientos transnacionales).



Escenario 4: Trabajadores de empresas de fuera de la UE y EEE desplazados a España.



Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Artículo 3. Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.

1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a estos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, 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, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

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

c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que 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 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.

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Disposición adicional cuarta. Aplicación a empresas de otros Estados.

Las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación a las empresas establecidas en Estados distintos de los previstos en el artículo 1.2 de la presente Ley en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España **en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.**

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestión y trámites de interés en los desplazamientos internacionales de trabajadores

5. GESTIÓN Y TRÁMITES DE INTERÉS DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

En este apartado se van a describir de forma general tanto los aspectos e informaciones más relevantes de la gestión como los trámites de interés relacionados con los desplazamientos internacionales de trabajadores.

En el apartado 7 de “Resumen de gestión y trámites de interés”, se detallarán la gestión y los trámites específicos de cada uno de los cuatro escenarios identificados en el apartado anterior.

5.1 ANTES DEL DESPLAZAMIENTO

5.1.1 ÓRGANOS COMPETENTES EN MATERIA DE INFORMACIÓN

Existe una amplia información en multitud de páginas de Internet, pero no toda es fiable. Se recomienda visitar las páginas oficiales y especialmente las de las embajadas en España del país elegido o las de nuestras representaciones diplomáticas en el exterior.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social dispone de una página web específica para la [MOVILIDAD INTERNACIONAL](#) a nivel general.



Esta página web ofrece, entre otra información:

“[Antes de salir](#)”

- Decálogo de reglas generales de actuación.
- Recomendaciones de viaje en función del país de destino enlazando con la página web del Ministerio de asuntos exteriores y cooperación .
- Información sobre la situación sanitaria del país y los requisitos de vacunación enlazando con la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Documentación personal (dni, pasaporte y visados), de asistencia sanitaria, carnet de conducir y otros.
- Embajadas y consulados extranjeros en España.

“[Vivir en](#)”

Esta sección contiene información básica de carácter institucional de interés para quienes salen de España con intención de vivir en el extranjero. Se ofrecen, además, los siguientes enlaces:

- A la Oficina de Información Diplomática del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC) con datos referentes a cada país.
- Al listado de Embajadas y Consulados acreditados en España.
- A las Embajadas y Consulados de España en el mundo.

- A las webs de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social de España en el extranjero.
- Un enlace específico a la web de la Unión Europea.
- Y un folleto de la Agencia Tributaria sobre la fiscalidad de los no residentes.

“[Trabajar](#)”

- Decálogo de reglas generales de actuación.
- Documentación
 - Condiciones de trabajo: Con carácter previo a la firma del contrato de trabajo, hay que informarse sobre diversos aspectos tales como:
 - Coste de vida del país de destino: La página web enlaza con las Fichas del País del Ministerio de asuntos exteriores y cooperación, y con las Oficinas Comerciales y Económicas de España en el Exterior.
 - Normativa laboral: La página web enlaza con las Embajadas y consulados del país, en España.
 - Normativa internacional: La página web enlaza con la web de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).
 - Normativa fiscal del país aplicable a las rentas del trabajo: Te remite a las Embajadas y Consulados de los países de destino acreditadas en España, así como consultar los sitios web de los Gobiernos de los diferentes países.
 - Trabajadores desplazados: La página web enlaza con:
 - Oficinas de enlace trabajadores desplazados.
 - Formularios de trabajadores desplazados.
 - Seguridad Social: La página web enlaza con:
 - Reglamentos comunitarios.
 - Convenios bilaterales internacionales.
 - Convenios multilateral iberoamericano de seguridad social.

Esta página web contiene además una sección específica, “[Volver a España](#)”, que ofrece recomendaciones para el caso de un español que ha trabajado por cuenta ajena en el extranjero y regresa a España así como una sección de “**Enlaces**”, que dirige a páginas webs de interés en las siguientes áreas:

- Para los españoles residentes en el exterior.
- A nivel internacional.
- En Europa.
- En Iberoamérica.
- En España
- En las distintas comunidades autónomas.
- Enlaces a entidades y páginas no institucionales

A continuació se mostra la imatge de part de dicha 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/>

Asimismo, cabe señalar la información ofrecida por la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dentro de la Secretaría de Estado de Empleo, en español y en inglés, sobre el desplazamiento de trabajadores.



- [Desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicio transnacional](#) (castellano)
- [Desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicio transnacional](#) (inglés)

Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación

El [Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación](#) dispone de una página web de información para [extranjeros](#) que quieran trabajar en España.



Bienvenido | Welcome | Bienvenue | Benvinguts | Ongi etorri | Benvidos

GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

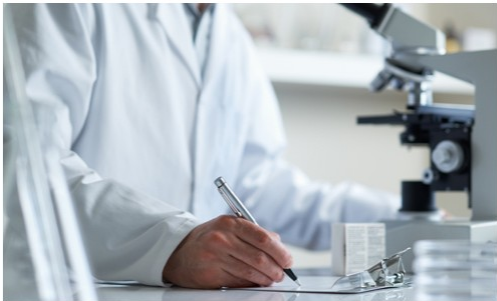
Inicio | Atención al ciudadano | Mapa del sitio | Suscripción Alertas | Buscar

Ministerio | Política Exterior y Cooperación | Servicios al Ciudadano | Sala de Prensa

Está usted en: INICIO > SERVICIOS AL CIUDADANO > INFORMACIÓN PARA EXTRANJEROS

Información para extranjeros

- > Requisitos para viajar a España
- > Visados de tránsito aeroportuario
- > Visados uniformes Schengen
- > Visados de larga duración
- > Número de Identidad de Extranjero (N.I.E.)
- > Trámites después de su entrada en España
- > Nacionalidad española
- > Legalizaciones
- > Turismo en España
- > Trabajar en España
- > Estudiar en España
- > Residir en España



Trabajar en España

Se recogen aquí algunas orientaciones para aquellos ciudadanos que tengan intención de trabajar en España.

Ministerio del Interior

La Guardia Civil dispone del programa *“Plus Ultra”* de apoyo en el exterior a empresas españolas. El programa va dirigido a cualquier empresa española que abra líneas de negocio en el exterior y precise asesoramiento en materia de seguridad sobre estas zonas de actuación. Se propone avanzar en el desarrollo del Programa COOPERA llevando a cabo tres tipos de acciones:

1º. Poner a disposición de las empresas españolas que actúan en el exterior los recursos de la Guardia Civil en la zona, además de contactos con enlaces policiales extranjeros en España, facilitándoles los apoyos institucionales necesarios.

2º. Difundir la información disponible que facilite a las empresas sus análisis de riesgos y las alertas necesarias para contribuir a su seguridad, colaborando en la elaboración de guías de buenas prácticas que minimicen los riesgos para el personal desplazado.

3º. Desarrollar cursos básicos de autoprotección o cualquier otra acción formativa en beneficio de estas empresas y su personal desplazado, sobre la base de programas

elaborados conjuntamente por el Centro de Adiestramientos Especiales de la Guardia Civil y por los departamentos de seguridad afectados.

The screenshot shows the official website of the Guardia Civil. At the top, there are logos for the Government of Spain and the Ministry of the Interior, followed by the Guardia Civil emblem and name. Navigation links for language (Castellano, Catalán, Inglés, Gallego, Vasco) and site functions (Contacto, Mapa Web, Inicio) are present. A main menu includes 'Servicios', 'Información Institucional', 'Colaboración Ciudadana', and 'Gabinete de prensa'. Below this is a 'SERVICIO AL CIUDADANO' banner. On the left, a sidebar lists various services, with 'Seguridad Privada' expanded to show options like 'Guardas Rurales', 'Armas de Seguridad Privada', 'Formularios en PDF', 'Colaboración', 'Programa Coopera', and 'Programa Plus Ultra'. The main content area is titled 'Programa Plus Ultra' and contains text about support for Spanish companies abroad, mentioning the 'Estrategia de Seguridad Nacional' and the 'Programa Coopera'. It also includes a link to download the 'Programa Plus Ultra' PDF.

5.1.2 AUTORIZACIONES

Con carácter previo al desplazamiento del trabajador, la empresa deberá informarse de los requisitos necesarios para entrar a trabajar en el país de destino en cuanto a permisos de trabajo, visado u otras autorizaciones propias del país. Para ello deberá dirigirse a los órganos competentes en materia de información (ver apdo. 5.1.1).

- **En el caso de los ciudadanos de la UE y del EEE**, estos pueden trabajar, por lo general, sin permiso de trabajo en otro país de la UE. Los trabajadores autónomos no necesitan en ningún caso permiso de trabajo en la UE.

Sin embargo, en algunos de estos países miembros hay ciudadanos de la UE y del EEE que aún necesitan permiso de trabajo para trabajar como asalariados. Es solo el caso de los ciudadanos croatas en algunos países de la UE y del EEE y de algunos ciudadanos de la UE y del EEE en Croacia.

Liechtenstein impone cuotas que limitan el número de personas que pueden trabajar y vivir en su territorio. El sistema de cuotas se aplica a los ciudadanos de todos los países de la UE, Noruega e Islandia.

No hay restricciones para los [trabajadores desplazados](#), con una excepción: Austria aplica restricciones temporales en algunos sectores a los trabajadores croatas desplazados por empresas, pero no a los autónomos.

- [En el caso de que los trabajadores desplazados sean nacionales de Estados que no sean miembros de la UE o del EEE](#), deberán estar autorizados a trabajar en el país de origen del desplazamiento, pero no es necesario que se provean de un nuevo permiso de trabajo para trabajar en el país de destino.

- En el caso de España, y de forma general, tal y como se especifica en la página web del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, los ciudadanos extranjeros de fuera de la UE y del EEE que tengan que desplazarse a España para realizar cualquier actividad laboral o profesional, deberán reunir los siguientes requisitos:

Requisitos previos:

- Ser mayor de dieciséis años, salvo que la actividad laboral se realice por cuenta propia, en cuyo caso, se exige ser mayor de dieciocho años.
- Obtención de la correspondiente autorización previa para residir y trabajar en España.
- Obtención de visado una vez haya sido emitida la autorización de residencia y trabajo

Requisitos tras su llegada:

- Los trabajadores extranjeros deberán solicitar la tarjeta de identidad de extranjero (Es el documento que acreditará que se encuentra en situación de residencia legal en España por un periodo superior a tres meses. En la tarjeta figurará el número de identificación de extranjero - NIE, datos personales, foto del titular, huella dactilar, vigencia y motivos de otorgamiento)

- En el caso de ciudadanos españoles que tengan que desplazarse a países fuera de la UE o del EEE deberán obtener los correspondientes permisos de trabajo, visados u otras autorizaciones propias de cada país de destino. Para ello deberá dirigirse a los órganos competentes en materia de información (ver apdo. 5.1.1).

5.1.3 COMUNICACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO EN EL CASO DE EMPRESAS QUE DESPLACEN TRABAJADORES A ESPAÑA

La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, en su artículo 1 señala que 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, con

exclusión de las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante. Del mismo modo, señala que esta Ley no será de aplicación a los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, la empresa que desplace trabajadores a España, 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. La comunicación se hará por 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 (los protocolos de colaboración garantizarán la intercomunicación y el establecimiento efectivo en el plazo de seis meses, tras la entrada en vigor del mandato). La comunicación contendrá los siguientes datos:

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

Si la empresa que desplaza a los trabajadores a España es una empresa de trabajo temporal, deberá incluir en la comunicación, además:

- Acreditación de que reúne los requisitos legales exigidos en su país para la puesta a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, de los trabajadores por ella contratada.
- Asimismo, precisará las necesidades temporales de la empresa usuaria para ser cubiertas por el contrato de puesta a disposición.

En la página web de la [Generalitat Valenciana](http://www.gva.es), podemos encontrar el siguiente enlace al respecto:



Las empresas que no están establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que puedan desplazar temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios internacional, deberán cumplir las disposiciones de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación. Asimismo, deberán obtener, previamente a comenzar a trabajar en España, el correspondiente permiso de trabajo y residencia, así como el preceptivo visado para trabajar. (ver apartado 5.1.2).

5.1.4 ACCIONES EN MATERIA DE INSPECCIÓN EN EL CASO DE EMPRESAS QUE DESPLACEN TRABAJADORES A ESPAÑA

La Autoridad Laboral pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria las comunicaciones de desplazamiento que hubiera recibido.

A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le corresponde la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones impuestas a los empresarios que desplazan a sus trabajadores a España. Dichos empresarios deberán comparecer a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para aportar la documentación que se les exija y deberán cumplir, de igual modo, cualquier otra obligación en materia de comunicación, información o declaración de actividades que deban efectuar a las Administraciones públicas. Los incumplimientos serán sancionados conforme a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

5.1.5 CERTIFICADO DE DESPLAZAMIENTO

En cumplimiento de los artículos 11 a 16 del Reglamento (CE) nº 883/2004, y el artículo 19 del Reglamento (CE) nº 987/2009, todos los trabajadores que se desplacen o se encuentren en tránsito en países de la U.E., Suiza, Reino Unido y Dinamarca, deberán ir provistos durante el periodo de prestación de sus servicios y junto con el resto de documentación personal y laboral, del **documento A-1 “Certificado relativo a la legislación de Seguridad Social aplicable al titular en base a los Reglamentos de la U.E.”** expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social (anterior E101).

[Reglamento \(CE\) 883/2004](#)

[Reglamento\(CE\) 987/2009](#)

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.

Para la obtención de este documento A-1 se debe realizar solicitud por parte de la Empresa mediante el **formulario TA.300 "Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable"**. El formulario TA-300 deberá presentarse ante la Administración de la TGSS que corresponda a la Empresa en función de su domicilio, debidamente cumplimentado, firmado y sellado por la Dirección de la Empresa. El formulario certifica que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante sus desplazamientos a otros países miembros de la Unión Europea, y en consecuencia está exento de cotizar a la Seguridad Social del país respectivo.

Una vez presentada la solicitud TA-300, la TGSS emitirá el Certificado relativo a la legislación de Seguridad Social aplicable al titular en base a los Reglamentos de la U.E. (documento A-1).

P. SUREDA MARTÍNEZ, M. FONT VICENT. Gestión y trámites de interés en los desplazamientos internacionales de trabajadores

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

TA-300
TRABAJADORES DESPLAZADOS
(SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE)

1. DATOS DEL TRABAJADOR QUE SE DESPLAZA

PRIMER APELLIDO: _____ NOMBRE: _____ NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN SOCIAL: _____
 SEGUNDO APELLIDO: _____ NÚMERO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO: _____ NACIONALIDAD: _____
 DERECHO DELEGADO: _____
 FIRMADO POR: _____ ACEPTO DADO CONFORME A LA INFORMACIÓN DE LA LEGISLACIÓN SOCIAL: SÍ / NO

2. TRABAJADOR POR CUENTA AJENA - DATOS LABORALES

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA QUE SE DESPLAZA: _____ ACTIVIDAD DE LA EMPRESA QUE SE DESPLAZA: _____
 TIPO DE ACTIVIDAD QUE REALIZA: TRABAJADOR EXTERNO: SÍ / NO
 TIPO DE ACTIVIDAD QUE REALIZA: TRABAJADOR INTERNO: SÍ / NO

3. TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA - DATOS LABORALES

TIPO DE ACTIVIDAD QUE REALIZA: TRABAJADOR EXTERNO: SÍ / NO
 TIPO DE ACTIVIDAD QUE REALIZA: TRABAJADOR INTERNO: SÍ / NO

4. DATOS DEL DESPLAZAMIENTO

PERÍODO DE DESPLAZAMIENTO: _____
 DATOS DE LA EMPRESA CONTRATANTE: _____
 DATOS DE LA EMPRESA CONTRATADA: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE ORIGEN: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO: _____

5. DATOS DE LA EMPRESA CONTRATANTE

PERÍODO DE DESPLAZAMIENTO: _____
 DATOS DE LA EMPRESA CONTRATANTE: _____
 DATOS DE LA EMPRESA CONTRATADA: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE ORIGEN: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO: _____

6. DATOS DE LA EMPRESA CONTRATADA

PERÍODO DE DESPLAZAMIENTO: _____
 DATOS DE LA EMPRESA CONTRATADA: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE ORIGEN: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO: _____

7. DATOS DE LA EMPRESA DE ORIGEN

PERÍODO DE DESPLAZAMIENTO: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE ORIGEN: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO: _____

8. DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO

PERÍODO DE DESPLAZAMIENTO: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE ORIGEN: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO: _____

9. DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO

PERÍODO DE DESPLAZAMIENTO: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE ORIGEN: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO: _____

10. DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO

PERÍODO DE DESPLAZAMIENTO: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE ORIGEN: _____
 DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO: _____

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

En el caso de desplazamientos fuera de la U.E., Suiza, Reino Unido y Dinamarca y, en aplicación de los distintos convenios internacionales, será necesario adjuntar además del [modelo TA.300](#), el formulario correspondiente establecido para cada Convenio, en tres o cuatro ejemplares según se indica en las instrucciones de cada formulario.

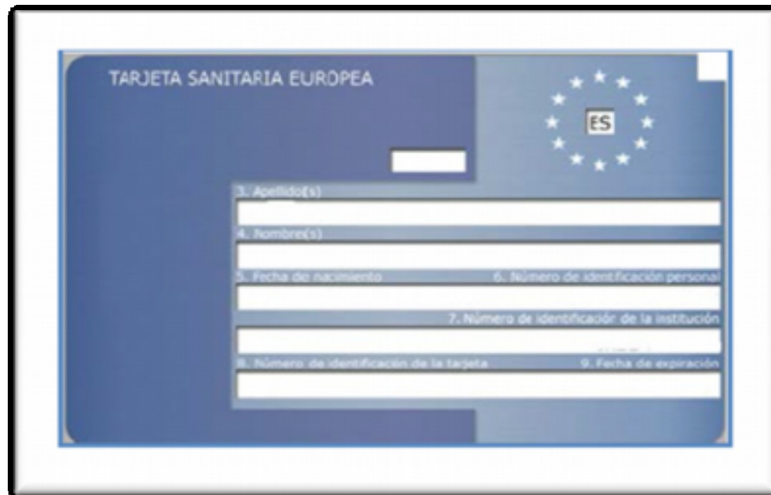


Además, los trabajadores españoles que son desplazados a un país que no es miembro de la Unión Europea, deben obtener los correspondientes permisos de trabajo y residencia en sus países de destino, así como el preceptivo visado para trabajar. (Ver apdo. 5.1.2).

5.1.6 ASISTENCIA SANITARIA

5.1.6.1 Unión europea (UE), Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza:

Con la [Tarjeta Sanitaria Europea](#) (TSE) el trabajador desplazado tendrá acceso directo a la atención sanitaria pública, en las mismas condiciones que los nacionales del país en que se encuentre. La Tarjeta Sanitaria Europea es emitida por las oficinas de la seguridad social de cada país y tiene el siguiente formato:



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 desplaza.

Se recuerda que la Tarjeta Sanitaria Europea no es válida si el motivo por el que se desplaza 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.

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.

5.1.6.2. Países en los que existe convenio bilateral con inclusión de asistencia sanitaria

Con la documentación entregada por la Tesorería General de la Seguridad Social el trabajador desplazado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas

condiciones que los nacionales del país en que se encuentre, siempre que así lo establezca el propio convenio.

5.1.6.3. Resto de países:

En el resto de países, incluidos aquellos con Convenio bilateral con exclusión de la asistencia sanitaria, no existe un trámite al respecto por lo que es recomendable contratar un seguro médico privado.

5.1.7 VACUNACIÓN

Se debe consultar las pautas de vacunación antes de que se produzca el desplazamiento, para garantizar una protección efectiva. La información oficial y actualizada en cada momento referente a las vacunas obligatorias y recomendadas en función del país de destino puede encontrarse en la web del Ministerio de Sanidad, así como en la del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

Este tipo de vacunas se administra únicamente en los **Centros de Vacunación Internacional (CVI)**. En la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y dentro de la información de Salud Pública, en el apartado correspondiente a Sanidad Exterior se accede a “[La Salud también viaja](#)” y a su folleto divulgativo, donde al final del mismo se relacionan todos los CVI, con sus correspondientes direcciones y teléfonos de contacto.

The screenshot shows the official website of the Spanish Ministry of Health, Servicios Sociales e Igualdad. The header includes the government logo, social media links, and a search bar. The main navigation bar features 'ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL', 'SANIDAD', and 'SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD'. Below this, a breadcrumb trail reads: 'Sanidad / Profesionales / Salud pública'. The 'SANIDAD' section is active, leading to the 'Sanidad Exterior' page. On the left sidebar, 'Profesionales' is selected. The main content area lists various international health topics, with 'Vacunación Internacional - "La salud también viaja"' highlighted by a red box. Other listed items include 'Información General', 'Reglamento Sanitario Internacional 2005', '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/export controls), 'Plan Nacional de Control Oficial de la Cadena Alimentaria (PNCOCA)', and 'Zoonosis no alimentarias'.

5.1.8 INFORMACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL LUGAR DONDE SE VA A EFECTUAR EL DESPLAZAMIENTO

Los interesados en un desplazamiento temporal de trabajadores a un determinado Estado, deberán informarse de las condiciones de trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento.

Durante la planificación y preparativos del desplazamiento internacional de trabajadores se debe obtener, entre otras, la siguiente información:

- Información facilitada por los órganos competentes según el apartado 5.1.1 del presente documento en relación a las características propias de cada Estado. Entre otros aspectos se deberá recopilar información sobre la normativa en prevención de riesgos laborales aplicable en el país de destino.
- Información facilitada directamente por la empresa donde el trabajador va a prestar el servicio en el país de destino en relación a las características del lugar del trabajo, a las tareas concretas que se vayan a desempeñar, posibilidad de concurrencia con trabajadores de otras empresa, etc.

5.1.9 GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL TRABAJADOR DESPLAZADO

Las empresas que desplacen trabajadores a otros países deben garantizar su seguridad y salud durante los trabajos que realicen en éstos adoptando las medidas que sean necesarias en aplicación de las normativas del país de origen y/o del país de destino que sean de aplicación.

Las empresas de los Estados miembro de la UE o del EEE tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios, según establece la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco).

En España dicha Directiva se ha traspuesto al ordenamiento jurídico español mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y los reales decretos que la desarrollan. De este modo, la empresa española que desplace algún trabajador a otro país debe garantizar su seguridad y salud durante el desplazamiento aplicando las mismas medidas preventivas y de protección o equivalentes a las que se adoptaría si los trabajos se realizaran en territorio español, todo ello de conformidad en el artículo 1.4 de la Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas que no están establecidas en un Estado miembro de la UE o del EEE que puedan desplazarse temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios internacional, deberán cumplir las disposiciones de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación. En el caso de que en dichos convenios no se indique lo contrario, entendemos que estas empresas deberán cumplir con la Ley 31/1995, adoptando una modalidad preventiva en España y desarrollando e implantando un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la acción preventiva, etc.).

5.1.9.1. DENTRO DEL ESCENARIO DE DESPLAZAMIENTOS DE TRABAJADORES DE ESPAÑA A OTROS PAÍSES

El empresario teniendo en cuenta todas las tareas que deba desempeñar el trabajador en el desplazamiento internacional y con toda la información recopilada sobre las condiciones de trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento (según el apartado 5.1.7 del presente documento), deberá realizar, a través de su modalidad preventiva, al menos:

- **Evaluación de riesgos del puesto de trabajo y de las tareas específicas** que vaya a desempeñar el trabajador desplazado según artículo 16.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Planificación de la actividad preventiva en el desplazamiento** según artículo 16.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Asegurar la **vigilancia de la salud** de los trabajadores desplazados en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo según artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Asegurar la **formación e información** específica del puesto de trabajo y de las tareas específicas que vaya a desempeñar el trabajador desplazado según artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- En caso necesario, realizar **autorizaciones** pertinentes, tales como, cuando proceda, para usar de equipos de trabajo según artículo 17 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y R.D.1215/1997 o para realizar trabajos especialmente peligrosos (trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, trabajos en medios hiperbáricos, etc.)

5.1.9.2. DENTRO DEL ESCENARIO DE DESPLAZAMIENTOS DE TRABAJADORES DE OTROS PAÍSES A ESPAÑA:

Si la empresa es de un Estado miembro de la UE o del EEE:

El empresario de estas empresas teniendo en cuenta todas las tareas que deba desempeñar el trabajador y con toda la información recopilada sobre las condiciones de

trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento (según el apartado 5.1.7 del presente documento), deberá realizar, al menos, según lo establecido en las disposiciones de transposición de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, al ordenamiento jurídico de cada Estado miembro:

- **Evaluación de riesgos del puesto de trabajo y de las tareas específicas** que vaya a desempeñar el trabajador desplazado.
- **Planificación de la actividad preventiva en el desplazamiento.**
- Asegurar la **vigilancia de la salud** de los trabajadores desplazados en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.
- Asegurar la **formación e información** específica del puesto de trabajo y de las tareas específicas que vaya a desempeñar el trabajador desplazado
- En caso necesario, realizar **autorizaciones** pertinentes, tales como cuando proceda, para usar de equipos de trabajo o para realizar trabajos especialmente peligrosos (trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, trabajos en medios hiperbáricos, etc.)

Si la empresa no es de un Estado miembro de la UE o EEE

El empresario debe cumplir la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL y, por consiguiente, debe adoptar una modalidad preventiva y desarrollar e implantar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, etc.).

Para trabajos de corta o media duración entendemos que para cumplir lo señalado en el párrafo anterior, lo más recomendable y práctico, es que estas empresas contraten con un SPA, previo al desplazamiento, mediante un contrato “expres” o similar que incluyera el asesoramiento en la elaboración de:

- **Evaluación de riesgos del puesto de trabajo y de las tareas específicas** que vaya a desempeñar el trabajador desplazado según artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Planificación de la actividad preventiva en el desplazamiento** según artículo 16.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Asegurar la **vigilancia de la salud** de los trabajadores desplazados en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo según artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Asegurar la **formación e información** específica del puesto de trabajo y de las tareas específicas que vaya a desempeñar el trabajador desplazado según artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- En caso necesario, realizar **autorizaciones** pertinentes, tales como cuando proceda, para usar de equipos de trabajo según artículo 17 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y R.D.1215/1997 o para realizar trabajos especialmente peligrosos

(trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, trabajos en medios hiperbáricos, etc.)

5.1.9.3 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (CAE)

En el caso de que durante el desplazamiento internacional de trabajadores de una empresa se prevea que en un mismo centro de trabajo vayan a desarrollar actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que les sea de aplicación.

En España el deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos conforme se indica en el artículo 4 del R.D. 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Las empresas de España a las que vengan trabajadores desplazados de otros países deberán adoptar los medios de coordinación que se consideren más idóneos en función de su papel como empresa concurrente, empresa titular, empresa titular con trabajadores en dicho centro o como empresa principal, con la misma exigencia con la que se trataría una coordinación entre empresas españolas.

Para afrontar las obligaciones preventivas asociadas a cada una de estas figuras, se recomienda seguir las recomendaciones del apunte técnico del INVASSAT 17/4 “CAE, CUESTIONES DE INTERÉS”.

Entre las cuestiones tratadas en el mencionado apunte técnico, se aborda la necesidad de reducir la burocracia documental en el campo de la CAE con objeto de favorecer una gestión empresarial más eficaz de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades. Con este objetivo, algunas de las directrices que se plantean para la aplicación del artículo 24 de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) como cuerpo básico de obligaciones preventivas en materia de coordinación de actividades empresariales, cuyo desarrollo reglamentario aborda el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, son las siguientes:

- Se recomienda que la documentación requerida por el sistema de coordinación sea la mínima necesaria para garantizar su eficacia y que se centre en la situación de riesgo generada por la concurrencia. Hay que tener en cuenta que entre los objetivos de la CAE no se encuentra la asunción del deber general de protección que el artículo 14.1 de la LPRL impone al propio empresario respecto de sus trabajadores.
- No siempre es necesario intercambiar documentación, máxime teniendo en cuenta que pueden existir vías alternativas para suministrar información o impartir instrucciones, como pueden ser la cartelería y la señalización, las comunicaciones verbales, las reuniones conjuntas, etc.

Así, existen situaciones en las que no hace falta que se intercambie ninguna documentación entre las empresas o en las que basta con un intercambio mínimo, por el escaso nivel de riesgo existente en el ámbito de la concurrencia.

- En ocasiones el sistema de coordinación exige a las empresas que acrediten el cumplimiento de determinados requisitos u obligaciones preventivas, cuando la legislación aplicable no establece de forma expresa la manera (y ni tan siquiera en muchos casos la obligación) de hacerlo. Esto genera una gran diversidad de documentación, muy heterogénea de unas empresas a otras (lo que dificulta su revisión y control).

En este marco entendemos que una herramienta muy útil para documentar el cumplimiento de muchas de las obligaciones o requisitos antes mencionados, y que permite simplificar notablemente la cantidad de documentación generada y su revisión, es una “declaración responsable del empresario” al efecto, que incluso puede estar suscrita por su modalidad preventiva en los casos en que se necesite un mayor grado de credibilidad.

- En relación al deber de vigilancia del empresario principal, debe entenderse circunscrito exclusivamente al marco de la concurrencia y no a cualquier ámbito del amplio marco general de la prevención de riesgos laborales.

En el desplazamiento de trabajadores de España a otros países se deberá garantizar la coordinación de actividades empresariales en los términos que establezca la legislación del país de destino.

5.1.10 INFORMACIÓN DE INTERÉS AL TRABAJADOR DESPLAZADO

La empresa a la que pertenezca el trabajador desplazado, deberá facilitar a éste la información suficiente para poder garantizar el éxito de dicho desplazamiento.

Se deberá facilitar información de, al menos, los siguientes aspectos en relación al país de destino:

- Información de las condiciones de trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento según lo especificado en el apartado 5.1.8 del presente documento.
- Información específica del puesto de trabajo y de las tareas específicas que vaya a desempeñar el trabajador desplazado (ver apdo. 5.1.9)
- Dónde debe acudir en caso de tener necesidad de recibir asistencia sanitaria
- Dónde acudir en el caso de tener que arreglar algún trámite o proceso burocrático. Para ello, se deberá facilitar información sobre las embajadas y consulados en el país de destino.
- Condiciones sanitarias así como consejos médicos e higiénicos.
- Violencia en el país de destino. En este sentido la empresa debería poner los medios a su alcance para tratar de minimizarlos.

- Fenómenos meteorológicos en caso de que se den en sus manifestaciones más extremas. Es importante que el trabajador conozca las pautas generales a seguir en caso de verse afectado por fenómenos naturales extremos como terremotos, tornados u otros.

5.2 DURANTE EL DESPLAZAMIENTO

5.2.1 COMUNICACIÓN CON EL TRABAJADOR DESPLAZADO

Se considera esencial mantener una comunicación constante y fluida con el trabajador desplazado durante toda la estancia en el país de destino. Para ello, pueden utilizarse los canales de comunicación de los que ya disponga la empresa como el correo electrónico y/o la intranet.

El objetivo de esta comunicación continua es llevar a cabo un adecuado seguimiento durante toda la estancia del trabajador en el país de destino desde el periodo inicial de adaptación hasta el final del desplazamiento.

5.2.2 CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

De forma general, el empresario deberá definir e implantar un procedimiento o sistema de control de las condiciones de trabajo y actuaciones de los trabajadores desplazados que garanticen la seguridad y salud de los mismos en sus respectivos lugares de trabajo. Asimismo, se deberá asegurar en los términos previstos en el apartado 5.1.8 del presente documento, al menos los siguientes requisitos:

- Actualización de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y de las tareas que vaya a desempeñar el trabajador desplazado, si existen cambios en las condiciones de trabajo.
- Asegurar la vigilancia de la salud periódica de los trabajadores desplazados en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.
- Asegurar la formación e información periódica del puesto de trabajo, si existen cambios en las condiciones de trabajo.
- Notificación e investigación de los accidentes de trabajo.

En el caso concreto de trabajadores de empresas de la UE y del EEE desplazados a España y tal y como establece el artículo 3.1 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, en relación a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados, los empresarios deberán, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, 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, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.
- c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que 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 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.

5.2.3 ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

- Para los países de la UE, EEE, Suiza y los que tengan convenio bilateral con inclusión de la asistencia sanitaria, el trabajador accidentado debe acudir al servicio sanitario público más cercano (con los formularios de la Tesorería General que le facilitará la empresa y la Tarjeta Sanitaria Europea). En el caso de utilizar centros privados al margen del sistema sanitario del país de destino, el trabajador o empresa deberán asumir el coste de la asistencia sanitaria recibida, sin posibilidad de reintegro de gastos, excepto en los casos de urgencia vital.
- En los países en los que exista convenio bilateral sin asistencia sanitaria o en los que no exista convenio, el accidentado acudirá al centro idóneo para prestarle el tipo de asistencia que requiera o el que le haya indicado su empresa. En este caso, el trabajador o empresa deberán asumir el coste de la asistencia sanitaria recibida por lo que es recomendable contratar un seguro médico privado.

5.3 DESPUÉS DEL DESPLAZAMIENTO

El empresario, cuando sea necesario, deberá garantizar un retorno adecuado del trabajador al país de origen desde un punto de vista psicosocial, teniendo en cuenta los posibles cambios que se hayan podido producir en la organización así como las experiencias personales vividas durante el desplazamiento.

6. GESTIÓN DE LOS TRABAJADORES EXPATRIADOS

Los trabajadores expatriados, ya sea dentro de la UE o fuera de ésta, deberán cumplir con toda la normativa propia del país de destino, tanto en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, tributaria, etc. En cualquier caso, el control del cumplimiento de la normativa aplicable, como puede ser la normativa laboral, recaerá en las autoridades competentes del país de destino.

En concreto, los trabajadores extranjeros expatriados a España, o contratados en España por empresas extranjeras, deberán cumplir con toda la normativa española, tanto en materia de seguridad y salud en el trabajo (Ley 31/1995 y los reglamentos y reales decretos que la desarrollan), seguridad social, tributaria, etc.

Los trabajadores que tengan la consideración de expatriados deberán darse de baja en el Régimen de la Seguridad Social de su país de origen, y darse de alta en el Régimen de la Seguridad Social del país de destino.

Tal y como especifica la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad social para la “movilidad internacional” en su sección volver a España, si has estado trabajando por cuenta ajena en el extranjero y regresas a España, es importante que consigas la documentación necesaria para acreditar en España tu relación laboral, aconsejándote la recopilación de determinada documentación.

7. RESUMEN DE GESTIÓN Y TRÁMITES DE INTERÉS

Cuando una empresa sita en un determinado país (país de origen) se encuentre con la necesidad de realizar un desplazamiento internacional de alguno de sus trabajadores para prestar servicios en un país distinto (país de destino) deberá realizar una gestión previa, durante y después del desplazamiento de sus trabajadores que requiere, entre otros posibles aspectos y de forma generalizada, la realización de los trámites, la recopilación de información y la realización de las actuaciones preventivas que a continuación se indican.

Gestión PREVIA al desplazamiento:

- Recopilar información sobre los trámites y requisitos necesarios para acceder al país de destino: visado de trabajo, autorización previa de residencia y trabajo, etc. (Ver apdo. 5.1.1 y 5.1.2)
- Comunicación del desplazamiento a la Autoridad Laboral en el caso de empresas que desplacen trabajadores a España (Ver apdo. 5.1.3)
- Cuando proceda, solicitar el certificado de desplazamiento. (Ver apdo. 5.1.5)
- Realizar los trámites oportunos para que el trabajador desplazado pueda recibir asistencia sanitaria en el país de destino (Ver apdo. 5.1.6)
- Averiguar si para acceder al país de destino se requiere alguna pauta de vacunación. (Ver apdo. 5.1.7)

- Recopilar información sobre la normativa en prevención de riesgos laborales aplicable en el país de destino (Ver apdo. 5.1.8)
- Recopilar información de la empresa que les contrata determinados servicios: características de los lugares de trabajo donde se van a prestar los servicios, saber si en el centro de trabajo donde van a prestar los servicios va a haber concurrencia de sus trabajadores con trabajadores de otras empresas o trabajadores autónomos, etc. (Ver apdo. 5.1.8)
- Cuando proceda establecer, con la empresa que les contrata determinados servicios, los medios de coordinación que se consideren oportunos (Ver apdo. 5.1.9.3)
- Realizar, al menos, las siguientes actividades preventivas:
 - Evaluación de riesgos específica y planificación de la actuación preventiva (Ver apdo. 5.1.9)
 - Vigilancia de la salud (Ver apdo. 5.1.9)
 - Formación e información en riesgos propios del puesto y tareas en destino (Ver apdo. 5.1.9)
 - Autorizaciones pertinentes (autorización uso de equipos de trabajo, etc.) (Ver apdo. 5.1.9)
- Informar al trabajador antes del desplazamiento de las características propias del país así como de dónde debe acudir en caso de tener necesidad de recibir asistencia sanitaria y la embajadas y consulados en caso de tener que realizar algún trámite burocrático (Ver apdo. 5.1.10)

Gestión DURANTE el desplazamiento:

- Establecer e implantar canales de comunicación con el personal desplazado y sistemas de control de las condiciones de trabajo y actuaciones de los trabajadores (Ver apdo. 5.2.1 y 5.2.2)
- En caso de que ocurra algún accidente de trabajo o enfermedad profesional, se deberá comunicar e investigar (Ver apdo. 5.2.3)
- En caso de necesitar asistencia sanitaria por el motivo que sea se procederá conforme le haya indicado su empresa antes del desplazamiento (Ver apdo. 5.1.10)
- Realizar las siguientes actividades preventivas (Ver apdo. 5.2.2):
 - Actualización de la evaluación de riesgos y planificación de la actuación preventiva del puesto de trabajo y de las tareas que vaya a desempeñar el trabajador desplazado, si existen cambios en las condiciones de trabajo.
 - Asegurar la vigilancia de la salud periódica de los trabajadores desplazados en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.
 - Asegurar la formación e información periódica del puesto de trabajo, si existen cambios en las condiciones de trabajo.
 - Autorizaciones pertinentes (autorización uso de equipos de trabajo, etc.) (Ver apdo. 5.1.9)

- Notificación e investigación de los accidentes de trabajo.

Gestión DESPUÉS del desplazamiento:

- Cuando proceda, garantizar retorno adecuado del trabajador desde la perspectiva psicosocial (Ver apdo. 5.3)

A continuación, y teniendo en cuenta los cuatro escenarios posibles especificados en el apartado 4, se resume la gestión y trámites de interés aplicable a cada uno ellos:

TRABAJADORES DE EMPRESAS ESPAÑOLAS DESPLAZADOS A EMPRESAS DE LA UE	
ANTES	- Certificado de desplazamiento (Ver apdo. 5.1.5) - Tarjeta sanitaria europea o certificado provisional sustitutorio (Ver apdo. 5.1.6.1) - Vacunaciones (Ver apdo. 5.1.7) - Información de las condiciones de trabajo (Ver apdo. 5.1.8) - Evaluación de riesgos específica (Ver apdo. 5.1.9.1) - Vigilancia de la salud (Ver apdo. 5.1.9.1) - Formación en riesgos propios del puesto y tareas en destino (Ver apdo. 5.1.9.1) - Autorización uso de equipos e trabajo, si procede (Ver apdo. 5.1.9.1) - Coordinación actividades empresariales (Ver apdo. 5.1.9.3)
DURANTE	- Canales de comunicación con personal desplazado y sistema de control de las condiciones de trabajo y actuaciones de los trabajadores (Ver apdo. 5.2.1 y 5.2.2) - Actualización de la evaluación de riesgos (Ver apdo. 5.2.2) - Vigilancia de la salud periódica (Ver apdo. 5.2.2) - Formación e información periódica (Ver apdo. 5.2.2) - Notificación e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ver apdo. 5.2.2) - Asistencia sanitaria (Ver apdo. 5.2.3)
DESPUÉS	- Garantizar retorno adecuado del trabajador desde la perspectiva psicosocial (Ver apdo. 5.3)

TRABAJADORES DE EMPRESAS ESPAÑOLAS DESPLAZADOS A EMPRESAS FUERA DE LA UE	
ANTES	- Recopilar información sobre los trámites y requisitos necesarios para acceder al país de destino: visado de trabajo, autorización previa de residencia y trabajo, etc. (Ver apdo. 5.1.1 y 5.1.2) - Certificado de desplazamiento (Ver apdo. 5.1.5) - Asistencia sanitaria (Ver apdo. 5.1.6.2 y 5.1.6.3) ▪ Si hay convenio bilateral con inclusión de asistencia sanitaria (mismo servicio y condiciones que los nacionales del país) ▪ Si no hay convenio o hay convenio bilateral con exclusión de asistencia sanitario: recomendable contratar un seguro médico privado - Vacunaciones (Ver apdo. 5.1.7) - Información de las condiciones de trabajo (Ver apdo. 5.1.8) - Evaluación de riesgos específica (Ver apdo. 5.1.9.1) - Vigilancia de la salud (Ver apdo. 5.1.9.1) - Formación en riesgos propios del puesto y tareas en destino (Ver apdo. 5.1.9.1) - Autorización uso de equipos e trabajo, si procede (Ver apdo. 5.1.9.1) - Coordinación actividades empresariales (Ver apdo. 5.1.9.3)
DURANTE	- Canales de comunicación con personal desplazado y sistema de control de las condiciones de trabajo y actuaciones de los trabajadores (Ver apdo. 5.2.1 y 5.2.2) - Actualización de la evaluación de riesgos (Ver apdo. 5.2.2) - Vigilancia de la salud periódica (Ver apdo. 5.2.2) - Formación e información periódica (Ver apdo. 5.2.2) - Notificación e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ver apdo. 5.2.2) - Asistencia sanitaria (Ver apdo. 5.2.3)
DESPUÉS	- Garantizar retorno adecuado del trabajador desde la perspectiva psicosocial (Ver apdo. 5.3)

TRABAJADORES DE EMPRESAS DE LA UE DESPLAZADOS A ESPAÑA**ANTES**

- Comunicación del desplazamiento (Ver apdo. 5.1.3)
- Acciones en materia de Inspección (Ver apdo. 5.1.4)
- Tarjeta sanitaria europea o certificado provisional sustitutorio (Ver apdo. 5.1.6.1)
- Vacunaciones (Ver apdo. 5.1.7)
- Información de las condiciones de trabajo (Ver apdo. 5.1.8)
- Evaluación de riesgos específica (Ver apdo. 5.1.9.2)
- Vigilancia de la salud (Ver apdo. 5.1.9.2)
- Formación en riesgos propios del puesto y tareas en destino (Ver apdo. 5.1.9.2)
- Autorización uso de equipos e trabajo, si procede (Ver apdo. 5.1.9.2)
- Coordinación actividades empresariales (Ver apdo. 5.1.9.3)

DURANTE

- Canales de comunicación con personal desplazado y sistema de control de las condiciones de trabajo y actuaciones de los trabajadores (Ver apdo. 5.2.1 y 5.2.2)
- Actualización de la evaluación de riesgos (Ver apdo. 5.2.2)
- Vigilancia de la salud periódica (Ver apdo. 5.2.2)
- Formación e información periódica (Ver apdo. 5.2.2)
- Notificación e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ver apdo. 5.2.2)
- Asistencia sanitaria (Ver apdo. 5.2.3)

TRABAJADORES DE EMPRESAS DE FUERA DE LA UE DESPLAZADOS A ESPAÑA**ANTES**

- Recopilar información sobre los trámites y requisitos necesarios

DURANTE

- para acceder al país de destino: visado de trabajo, autorización previa de residencia y trabajo, etc. (Ver apdo. 5.1.1 y 5.1.2)
- Comunicación del desplazamiento (Ver apdo. 5.1.3)
- Acciones en materia de Inspección (Ver apdo. 5.1.4)
- Asistencia sanitaria (Ver apdo. 5.1.6.2 y 5.1.6.3)
 - Si hay convenio bilateral con inclusión de asistencia sanitaria (mismo servicio y condiciones que los nacionales del país)
 - Si no hay convenio o hay convenio bilateral con exclusión de asistencia sanitario: recomendable contratar un seguro médico privado
- Vacunaciones (Ver apdo. 5.1.7)
- Información de las condiciones de trabajo (Ver apdo. 5.1.8)
- Evaluación de riesgos específica (Ver apdo. 5.1.9.2)
- Vigilancia de la salud (Ver apdo. 5.1.9.2)
- Formación en riesgos propios del puesto y tareas en destino (Ver apdo. 5.1.9.2)
- Autorización uso de equipos e trabajo, si procede (Ver apdo. 5.1.9.2)
- Coordinación actividades empresariales (Ver apdo. 5.1.9.3)
- Canales de comunicación con personal desplazado y sistema de control de las condiciones de trabajo y actuaciones de los trabajadores (Ver apdo. 5.2.1 y 5.2.2)
- Actualización de la evaluación de riesgos (Ver apdo. 5.2.2)
- Vigilancia de la salud periódica (Ver apdo. 5.2.2)
- Formación e información periódica (Ver apdo. 5.2.2)
- Notificación e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ver apdo. 5.2.2)
- Asistencia sanitaria (Ver apdo. 5.2.3)

8. CONCLUSIONES

Como norma general, se ha de entender que una persona que ejerza una actividad por cuenta propia o ajena en un Estado estará sujeta a la legislación de ese país. Es decir, el factor determinante es el lugar donde la persona trabaja realmente, con independencia de la sede de la empresa o del lugar de residencia de la persona trabajadora.

El hecho de ser miembros de la UE o del EEE garantiza la validez de la documentación relativa al sistema de gestión de la prevención al estar al amparo de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. No obstante, y aún al amparo de una misma Directiva (Directiva marco), existen dos posiciones ideológicas en cuanto a la validez de la documentación relativa al sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales generada en un Estado miembro cuando se le da traslado a otro Estado miembro con motivo de un desplazamiento transnacional de trabajadores:

- Considerar que dicha documentación dentro de la Unión Europea se presupone válida de facto, no pudiéndola cuestionar en cuanto a su calidad y suficiencia en los países de destino donde el trabajador desplazado vaya a prestar servicios.
- Considerar que el empresario del país de destino tiene la potestad de requerirle al empresario del país de origen la ampliación de la documentación que estime oportuna en aquellos casos en los que la normativa del país de destino sea más restrictiva o conservadora que la del país de origen.

En caso del desplazamientos de trabajadores desde un país que no sea miembro de la UE o del EEE a España, existe un desconocimiento previo de la legislación aplicable en ese país, y por tanto, entendemos que estas empresas deberán cumplir con la Ley 31/1995, adoptando una modalidad preventiva en España y desarrollando e implantando un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la acción preventiva, etc.) que garantice la seguridad y salud del trabajador desplazado.

En caso del desplazamientos de trabajadores desde España para prestar servicios a un país que no sea miembro de la UE o del EEE, será de aplicación la legislación laboral española de conformidad al artículo 1.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como la legislación laboral del país de destino.

La Coordinación de actividades empresariales en el “ámbito internacional”, debe ser entendida y aplicada por las empresas españolas en los mismos términos que lo indicado en el R.D. 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, salvo con la complejidad de que en un mismo

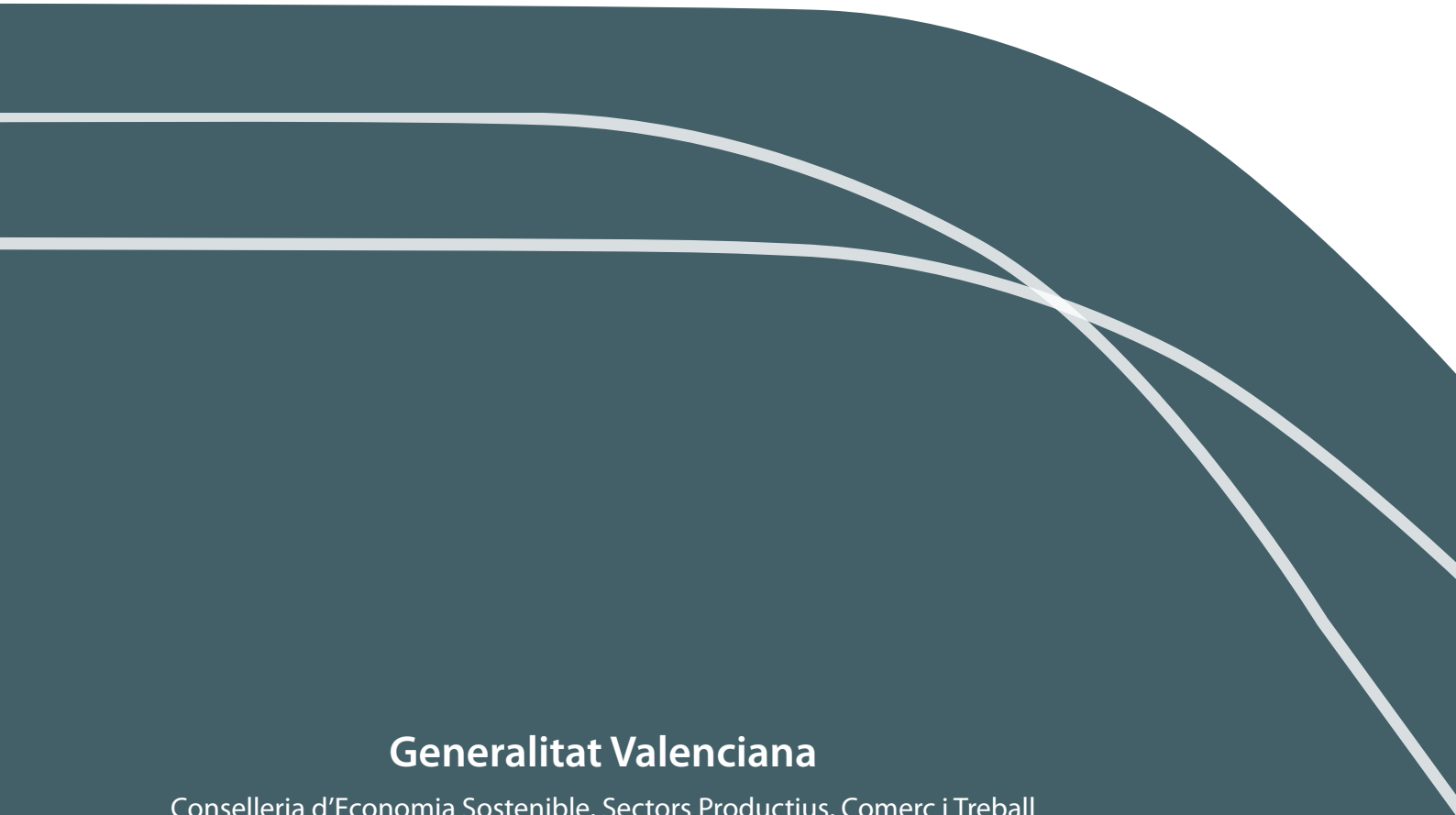
centro de trabajo pueden existir trabajadores de empresas de varios países, con diferentes idiomas, diferentes normativas, diferentes culturas, etc.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y LEGISLACIÓN APLICABLE

- Guía Laboral - Modificaciones del contrato de trabajo. Desplazamiento de trabajadores en prestaciones transnacionales.
http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_15_o.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, CUESTIONES DE INTERÉS. en línea. Burjassot: Institut Valencià de Seguretat i Salut al Treball, 2017.29p. (Apuntes técnicos del INVASSAT; 17-4).
http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/164292701/at201704_Puchau_Fabado_CAE/699ead92-72cb-4fa2-8e26-b938f13ab7a0
- Ministerio de empleo y seguridad social. <http://www.seg-social.es/>
- Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad. <https://www.msssi.gob.es/>
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730&tn=2&p=20141017>
- Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A31996L0071>
- Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-22895>
- Reglamento (CE) No 593/2008 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales -Roma I.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-81325>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales BOE nº 269 10/11/1995.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE nº 27 31/01/2004.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1848>
- Reglamento (CE) 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril, sobre la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (DOUE de 30 de abril).
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/64/Docu.pdf
- Reglamento (CE) 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad 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