



Edita:

**Foment**  
del Treball Nacional

Con el apoyo de:

a la feina **cap risc**

 **Generalitat**  
de Catalunya

**Edita y elabora:**  
Foment del Treball Nacional

**Con el apoyo de:**  
Generalitat de Catalunya

**Con la colaboración de:**  
Full Audit

# INTRODUCCIÓN

La gestión preventiva no siempre tiene en cuenta los riesgos emergentes vinculados, por ejemplo, a las nuevas tecnologías, al cambio climático, al envejecimiento de la población laboral o a la movilidad de las personas trabajadoras, por exponer algunos supuestos.

Sin embargo, resulta evidente que todos esos factores conllevan riesgos asociados que se deben abordar.

A pesar de la expansión del trabajo en remoto, la movilidad internacional de profesionales es un fenómeno creciente, por lo que no es suficiente con adoptar soluciones individualizadas, sino que hay que desarrollar sistemas que garanticen el éxito de la expatriación y posterior repatriación.

Las empresas que se encuentran en proceso de internacionalización y a menudo desplazan temporalmente personas trabajadoras a otros países, necesitan comprender los aspectos clave de la expatriación. Los profesionales de la seguridad y salud laboral tienen que disponer de las herramientas que les permitan garantizar una gestión eficaz de la prevención de riesgos laborales en los diferentes contextos geográficos.

El objetivo de esta Guía es ayudar a abordar la gestión de la seguridad y salud en los procesos de movilidad interna-

cional de personas trabajadoras en todas las fases del desplazamiento (preparación, estancia y retorno) mediante:

- La comprensión del contexto actual.
- El conocimiento de la normativa que regula los desplazamientos de profesionales.
- El análisis de las principales problemáticas vinculadas a la asignación internacional.
- La identificación de los aspectos clave a abordar en la gestión preventiva en todas las fases del desplazamiento.
- La evaluación del riesgo en función de diferentes variables.
- La difusión de experiencias prácticas de diferentes entidades.

Esperamos que esta Guía se convierta en una herramienta útil en la gestión preventiva vinculada a la movilidad de las personas trabajadoras.

Por otra parte, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en su redacción.

Edita:

**Foment**  
del Treball Nacional

Con el apoyo de:

a la feina **cap risc**

 **Generalitat  
de Catalunya**

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. CONTEXTO ACTUAL DE LA MOVILIDAD DE PERSONAS TRABAJADORAS</b> .....	6
2.1. Movilidad de las personas trabajadoras.....	6
2.2. Características de las asignaciones internacionales .....	8
2.3. Ventajas para empresa y profesional desplazado .....	12
<b>3. NORMATIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL QUE REGULA LOS DESPLAZAMIENTOS</b> .....	16
3.1. Desplazamiento de personas trabajadoras de España al extranjero .....	16
3.1.1. Desplazamientos a países de la UE y EEE .....	16
3.1.2. Desplazamientos fuera de la UE y EEE .....	17
3.2. Desplazamiento de personas trabajadoras a España desde el extranjero .....	17
3.2.1. Desplazamientos a España desde países de la UE y EEE .....	17
3.2.2. Desplazamientos a España desde países fuera de la UE y EEE .....	18
<b>4. PRINCIPALES PROBLEMAS QUE SE PLANTEAN EN LOS DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES</b> .....	20
4.1. Falta de candidatos .....	20
4.2. Insuficiente preparación del desplazamiento .....	21
4.3. Insuficiente información previa al desplazamiento .....	22
4.4. Insuficiente comunicación durante el desplazamiento .....	23
4.5. Insuficiente planificación de la repatriación .....	23
<b>5. ASPECTOS A ABORDAR POR PARTE DE LAS EMPRESAS Y LOS PROFESIONALES DE LA PREVENCIÓN CUANDO DESPLAZAN A PERSONAS TRABAJADORAS AL EXTRANJERO</b> .....	26
5.1. Información previa .....	26
5.2. El Plan de Expatriación .....	30
5.2.1. Antes del desplazamiento .....	30
5.2.1.1. Con carácter general .....	30
5.2.1.2. En relación con la Seguridad y Salud laboral .....	32
5.2.2. Durante el desplazamiento .....	35
5.2.2.1. Con carácter general .....	35
5.2.2.2. En relación con la Seguridad y Salud laboral .....	36
5.2.3. Después el desplazamiento .....	37
5.2.3.1. Con carácter general .....	37
5.2.3.2. En relación con la Seguridad y Salud laboral .....	39
<b>6. MATRIZ RIESGO/PAÍS</b> .....	42
6.1. El Global Peace Index (GPI) .....	42
6.2. El Global Health Security Index (GHSI) .....	44
6.3. El World Risk Index (WRI) .....	46
6.4. El índice de Riesgo Global .....	47
<b>7. OTRA NORMATIVA A CONSIDERAR EN LOS DESPLAZAMIENTOS DE PERSONAS TRABAJADORAS</b> .....	50
7.1. Normativa que regula los desplazamientos fuera de España .....	50
7.1.1. Legislación general para personas trabajadoras desplazadas .....	51
En desplazamientos a países de la UE y EEE .....	51
En desplazamientos fuera de la UE y EEE .....	54
7.1.2. Legislación en materia de Seguridad Social .....	55
En desplazamientos a países de la UE y EEE .....	55
7.1.3. Legislación en materia fiscal .....	60
En desplazamientos a cualquier país (UE, EEE y fuera de la UE) .....	60
7.2. Normativa que regula los desplazamientos hacia España .....	62
7.2.1. Desplazamientos de personas trabajadoras a España desde países de la UE y EEE .....	62
7.2.2. Desplazamientos de personas trabajadoras a España desde países fuera de la UE y EEE .....	70
7.3. Casos especiales .....	70
<b>ANEXO I: Experiencias prácticas</b> .....	74
<b>ANEXO II: Bibliografía</b> .....	98



## 2. CONTEXTO ACTUAL DE LA MOVILIDAD DE PERSONAS TRABAJADORAS

### 2.1. Movilidad de las personas trabajadoras

Según datos del Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2020, publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se estima que alrededor de 164 millones de personas viven fuera de su país de origen por motivos laborales. Esta cifra representa un aumento del 9% en comparación con la década anterior, lo que demuestra el creciente fenómeno de la movilidad laboral a nivel global.

Las tendencias actuales sugieren que la movilidad laboral continuará en aumento, especialmente entre los profesionales altamente cualificados en sectores como la tecnología, la ingeniería y las finanzas. Según datos de la Comisión Europea, se espera que la demanda de profesionales altamente cualificados en la Unión Europea aumente en un 16% para el año 2030.

Según un estudio realizado por la consultora McKinsey & Company, el 72% de los profesionales de la Generación Z están dispuestos a trabajar en el extranjero en algún momento de su carrera.

En España, según el Informe de Mercado de Trabajo de los Extranjeros de 2024 [correspondiente a datos de 2023] publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal, el porcentaje de personas extranjeras residentes en España viene sufriendo un incremento continuado desde 2018, representando un 12,66% de la población en 2023.

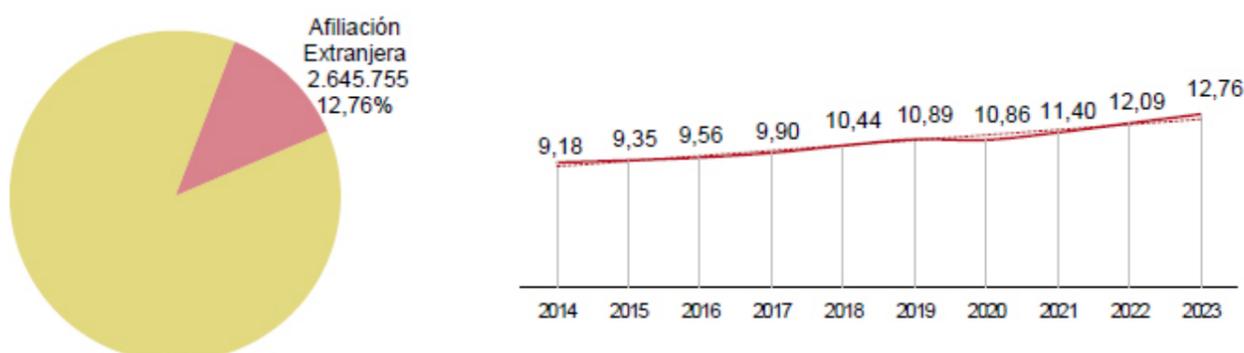
PORCENTAJE DE POBLACIÓN EXTRANJERA SOBRE LA POBLACIÓN TOTAL



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros 2024, Observatorio de las Ocupaciones del SEPE

Por otra parte, la afiliación de personas extranjeras también se ha ido incrementando, siendo en 2023 del 12,76% respecto del total de afiliados.

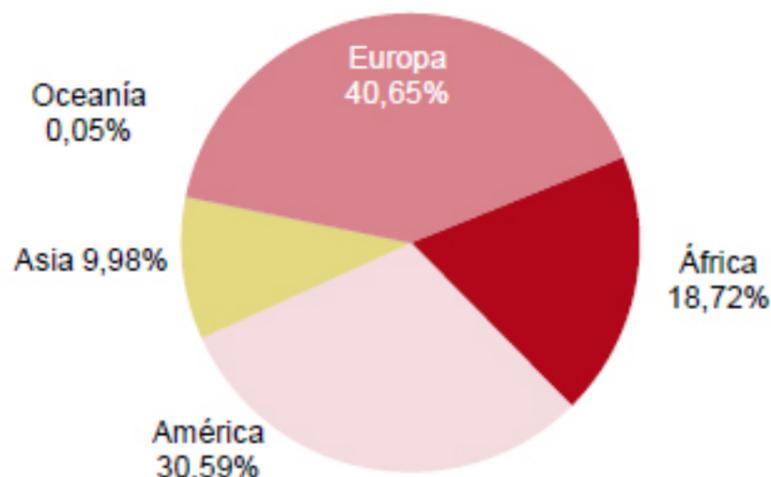
PORCENTAJE DE AFILIACIÓN EXTRANJERA SOBRE LA AFILIACIÓN TOTAL



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros 2024, Observatorio de las Ocupaciones del SEPE

La procedencia de las personas trabajadoras extranjeras es diversa, pero con mayor afluencia de personas de Europa y América:

### PROCEDENCIA DE LAS PERSONAS EXTRANJERAS AFILIADAS



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros 2024, Observatorio de las Ocupaciones del SEPE

Tanto en las personas afiliadas procedentes de la Unión Europea como en las procedentes de fuera de la Unión Europea se ha detectado un incremento de afiliados en 2023 en relación a 2022 del 4,32% y del 10,71% respectivamente.

Las secciones de actividad económica que presentan un mayor porcentaje de afiliación se corresponden con Hostelería [19,09 %], Comercio al por mayor y menor; Reparación de vehículos [17,28 %], Construcción [11,22 %], Actividades administrativas y servicios auxiliares [10,72 %] e Industria Manufacturera [8,19 %].

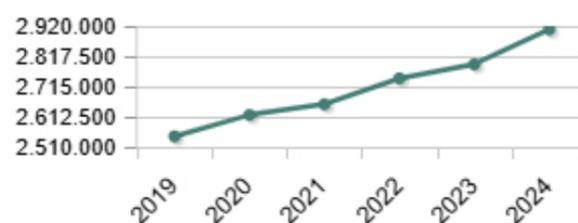
Por otro lado, según el Padrón de Españoles residentes en el extranjero (PERE), la población española residente en el extranjero aumentó un 4,2% durante el año 2023 y se situó en 2.908.649 personas a 1 de enero de 2024.

### POBLACIÓN DE NACIONALIDAD ESPAÑOLA RESIDENTE EN EL EXTRANJERO

#### Población de nacionalidad española residente en el extranjero - 01/01/2024

	Valor	Variación anual
Total	2.908.649	4,2
Europa	1.095.524	4,1
África	31.115	4,8
América	1.707.606	4,2
Asia	47.739	7,9
Oceanía	26.665	2,8

#### Total. Valor



#### 1. Excluida España

Fuente: Padrón de Españoles residentes en el extranjero (PERE)

Con independencia del empadronamiento, según el Instituto Nacional de Estadística (INE) las emigraciones de nacionalidad española al extranjero alcanzaron en 2023 las siguientes cifras:

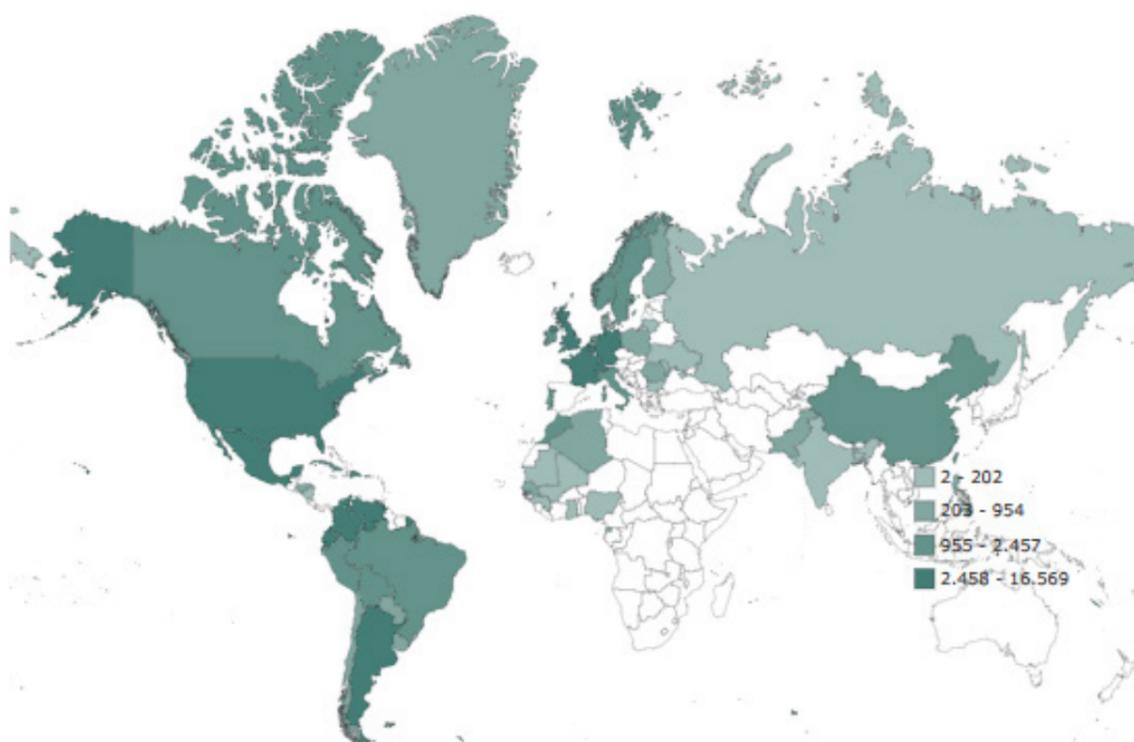
### EMIGRACIÓN DE NACIONALIDAD ESPAÑOLA AL EXTRANJERO DURANTE 2023

Total	126.901
UE27_2020 sin España	46.153
Europa menos UE27_2020	25.553
Sudamérica	21.306
Francia	16.569
América del Norte	15.974
Reino Unido	14.211
Estados Unidos de América	12.046
Alemania	10.822

Total	126.901
Suiza	7.140
Asia	6.919
Centro América y Caribe	5.295
Otro país de Asia	5.061
Ecuador	4.997
Bélgica	4.486
África	3.869
Colombia	3.371
Argentina	3.255
Otro país de la Unión Europea sin España	2.971
Otro país del resto de Europa	2.961

Fuente: Emigraciones con destino al extranjero en 2023. INE.

Si representamos estos datos en un mapa, podemos visualizar más fácilmente este flujo migratorio:



Fuente: Emigraciones con destino al extranjero en 2023. INE.

Lo que todos estos datos nos indican es que existe una importante y creciente movilidad de personas trabajadoras desde nuestro país hacia otros países y desde otros países a España.

Ahora bien, esta movilidad laboral puede obedecer a diferentes escenarios, los principales son:

- Personas que trabajan por cuenta propia y pueden hacerlo desde diversos destinos.
- Personas que trabajan en países diferentes al suyo de origen contratadas por empresas del país de destino.
- Personas que trabajan en otros países contratadas por empresas de su país de origen. En este caso, se habla de personas trabajadoras con asignaciones internacionales, personas trabajadoras desplazadas o personas expatriadas.

En este último escenario se va a centrar la presente Guía.

## 2.2. Características de las asignaciones internacionales

### Perfil de las personas expatriadas

Se trata de personas contratadas inicialmente por empresas en un país y posteriormente enviados a otro país para desempeñar sus funciones, son conocidas también como personas trabajadoras expatriadas.

El perfil del profesional expatriado también está sufriendo cambios, en los últimos años, la movilidad internacional ha mostrado una tendencia hacia una mayor diversidad de género, aunque sigue predominando la expatriación de hombres, sobre todo en determinados sectores [construcción, por ejemplo] o a determinados países donde no se garantiza la igualdad de derechos.

En cuanto a los perfiles por edad en la movilidad internacional, se aprecia un creciente interés por parte de los jóvenes para buscar nuevas oportunidades en el extranjero, aunque la mayoría de los expatriados se encuentran en el rango entre los 35 y 50 años.

Los profesionales de mayor edad son los preferidos para cubrir puestos directivos y roles de liderazgo, ya que las empresas apuestan por profesionales experimentados con capacidad para gestionar equipos y proyectos complejos, y transferir su conocimiento y experiencia entre las distintas filiales globales.

Al mismo tiempo, se observa una tendencia entre los jóvenes a buscar nuevas oportunidades en el extranjero, postulándose para puestos en otros países con la intención de conseguir un ascenso en sus carreras y embarcarse en nuevas aventuras.

Muchas de las empresas españolas que realizan asignaciones internacionales son grandes multinacionales que operan en sectores estratégicos en diferentes partes del mundo. Algunas de las empresas con mayor proyección internacional y que pueden necesitar desplazar profesionales son:

- Telefónica: opera en países de América Latina y Europa, como son Alemania, Brasil, Reino Unido, Argentina, Chile y Colombia, entre otros.
- Banco Santander: este banco tiene una fuerte presencia internacional, especialmente en Reino Unido, Portugal, Polonia, México, Brasil, Chile, Argentina, Uruguay, Colombia y Perú.
- Repsol: la compañía energética tiene proyectos en 21 países de varios continentes, como Perú, México, Marruecos y Estados Unidos.
- Iberdrola: esta empresa tiene operaciones en países como Reino Unido, Portugal, Francia, Alemania, Italia, Estados Unidos, Brasil, México y Australia.
- Acciona: con proyectos de infraestructura y energía en varios países como México, Chile y Estados Unidos.
- Ferrovial: esta empresa de construcción y servicios tiene proyectos en países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Polonia, Australia y Chile.
- Inditex: la empresa matriz de Zara y otras marcas de moda tiene tiendas y operaciones en todo el mundo.
- Grupo ACS: actúa en el sector de la construcción y la ingeniería, con proyectos en países como Estados Unidos, Australia y varios países de América Latina.
- Mapfre: esta aseguradora tiene presencia en 38 países, entre ellos varios países de América Latina y Estados Unidos.
- Siemens Gamesa: en el sector de energías renovables, esta empresa gestiona proyectos en países como Alemania, Estados Unidos y México.
- Meliá: la cadena hotelera opera en 41 países.
- Talgo: la empresa ferroviaria dispone de oficinas y centros de producción y mantenimiento en países como Alemania, Estados Unidos, Kazajistán o Arabia Saudí.
- Indra: esta empresa desarrolla soluciones tecnológicas en campos estratégicos como la defensa militar, el tráfico aéreo y el espacio. Cuenta con trabajadores desplazados en países como Alemania, Reino Unido, Italia y Francia, pero también en Ecuador, México o Colombia.

En el ámbito de la investigación, también hay entidades públicas y privadas que desplazan personal investigador a otros países con una duración que depende del proyecto en el que estén trabajando. En este caso, no sólo se trata de trabajos que se realizan en entornos controlados como puede ser un laboratorio o una planta piloto. También son trabajos que se pueden desarrollar en entornos hostiles como una base polar, un entorno selvático, áreas desérticas o de alta montaña.

Por otra parte, organizaciones sin ánimo de lucro como Oxfam o Médicos sin Fronteras necesitan desplazar trabajadores continuamente para poder desarrollar su actividad generalmente en países en vías de desarrollo.

### Tipos de asignación

La asignación internacional puede responder a diferentes situaciones, las más comunes son:

#### Asignaciones internacionales de corto plazo:

Las personas expatriadas permanecen en el destino entre uno y dos años. Existe la posibilidad de que, cuando el destino no esté lejos geográficamente, el profesional pueda permanecer en el extranjero mientras dure la semana laboral y regresar al país de origen los fines de semana, festivos y vacaciones. También existe la posibilidad de combinar desplazamiento de corta duración con trabajo en remoto en el país de origen.

#### Asignaciones internacionales de largo plazo:

La expatriación laboral se prolonga más allá de los 2 años, pudiendo llegar incluso a los 5 años. Suelen estar vinculadas a proyectos de larga duración o de cierta complejidad, así como a decisiones estratégicas que implican cambios estables. Existe un perfil de asignación internacional de largo plazo que implica el traslado continuado de un país a otro como ocurre con el cuerpo diplomático, personas que trabajan en entidades sin ánimo de lucro o grandes multinacionales con presencia en diversos países que trasladan a directivos de un país a otro cada cierto tiempo.

#### Asignaciones de tiempo indefinido:

Las personas expatriadas saben en qué momento parten, pero no cuándo regresarán al país. Por lo tanto, este tipo de expatriación laboral puede propiciar la creación de un contrato local para el empleado.

#### Nómadas digitales:

Es la modalidad de expatriación laboral más novedosa, porque ha surgido a raíz del desarrollo del trabajo a distancia. En este caso, los profesionales expatriados tienen flexibilidad para viajar y vivir en diferentes países a lo largo del año, ya que están capacitados para trabajar en remoto para su empresa.

### Países de destino o procedencia

Las empresas españolas han desplazado a profesionales a países de todo el mundo sobre todo en los últimos 20 años, principalmente en función de la expansión de sus operaciones y la búsqueda de talento.

Por otra parte, las personas trabajadoras que vienen a España por asignaciones internacionales suelen provenir de diversos países, dependiendo de las necesidades de las empresas y de los sectores en los que operan.

Según diferentes estudios, los 20 países donde se estima que se han producido más desplazamientos de personas trabajadoras en los últimos 20 años son:

Países donde se desplazan profesionales desde España	Países de procedencia de profesionales desplazados a España
1. Reino Unido	1. Reino Unido
2. Alemania	2. Alemania
3. Francia	3. Francia
4. Estados Unidos	4. Italia
5. México	5. Portugal
6. Brasil	6. Países Bajos

Países donde se desplazan profesionales desde España	Países de procedencia de profesionales desplazados a España
7. Argentina	7. Bélgica
8. Colombia	8. Estados Unidos
9. Chile	9. México
10. Perú	10. Argentina
11. Rumanía	11. Colombia
12. Polonia	12. Rumanía
13. Italia	13. Polonia
14. Portugal	14. India
15. Bélgica	15. China
16. Suiza	16. Brasil
17. Países Bajos	17. Suecia
18. Australia	18. Suiza
19. Emiratos Árabes Unidos	19. Emiratos Árabes Unidos
20. China	20. Australia

Fuente: Ranking aproximado. Elaboración propia

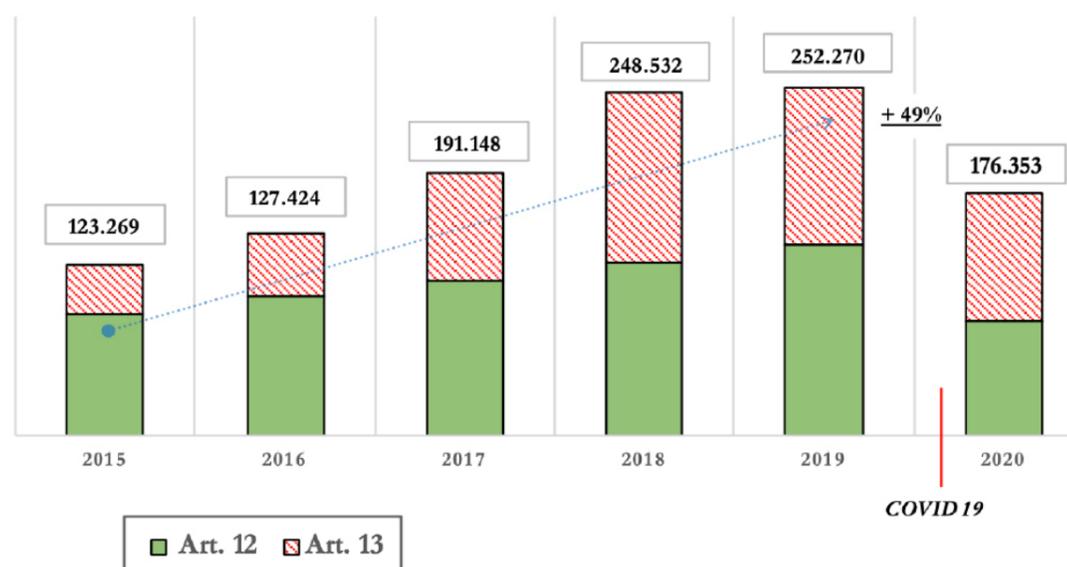
Estos países son destinos comunes para la asignación internacional, ya sea por proyectos específicos, apertura de nuevas oficinas o colaboración con empresas locales.

Pero esta lista de países puede variar ya que la movilidad laboral internacional es dinámica y puede verse influenciada por diversos factores, no sólo económicos. Aunque hay una tendencia a que la movilidad crezca, también es cierto que desde 2020 el escenario geopolítico mundial se ha visto irrumpido por una pandemia, diversos conflictos [agresión de Rusia a Ucrania, conflicto en Gaza...] y un incremento de fenómenos meteorológicos adversos que han condicionado la movilidad de profesionales.

En concreto, si analizamos el impacto de la pandemia de Covid-19 se observa claramente su incidencia en la disminución de la movilidad en sus etapas iniciales.

Según un estudio europeo [proyecto Posting.stat] en el que ha participado la Universidad Pontificia de Comillas y la Universidad de Castilla La Mancha, la evolución de los certificados A1 para personas trabajadoras que se desplazaban desde España [ver apartado 7] fue la siguiente:

NÚMERO DE CERTIFICADOS A1 EMITIDOS EN ESPAÑA 2015-2020



Fuente: Proyecto Posting.stat

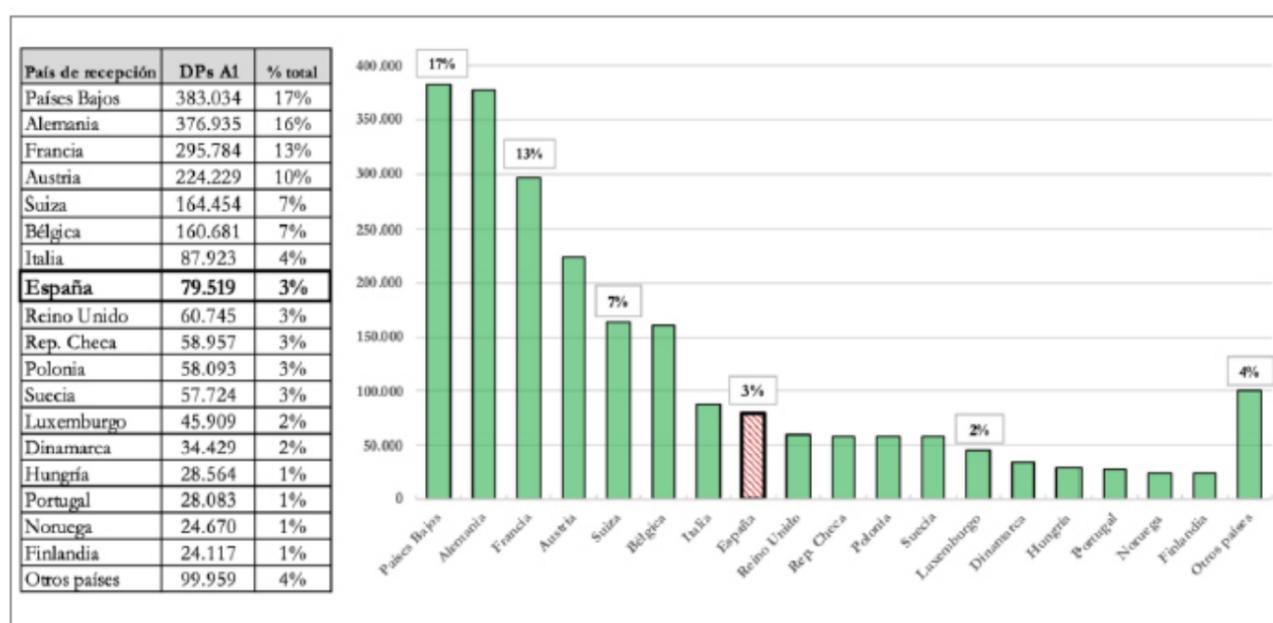


España es uno de los principales Estados miembros emisores de profesionales desplazados en la UE (Unión Europea). En 2019, con anterioridad a la crisis sanitaria y socioeconómica provocada por la pandemia, ocupaba el tercer lugar en el ranking de los países del, EEE [Espacio Económico Europeo] solo superado por Alemania y Polonia.

Sin embargo, el número de profesionales desplazados desde España a otros Estados miembros de la UE en el año 2020 ascendió sólo a 173.184, una reducción significativa causada por la pandemia. Puede anticiparse que la proximidad geográfica con Francia y Portugal, la disponibilidad de empresas y profesionales en sectores intensivos en mano de obra como la construcción y el transporte (que absorbieron el 60% de los desplazamientos en 2020), así como el menor coste laboral y de Seguridad Social en comparación con la media europea son los principales factores que inciden en el desplazamiento de profesionales con origen en España.

Desde la perspectiva de país receptor, España ocupaba en 2020 el octavo lugar en el ranking de los países de la UE/AELC [Asociación Europea de Libre Comercio] que más profesionales desplazados recibieron en su territorio.

**PERSONAS TRABAJADORAS DESPLAZADAS A PAÍSES UE/AELC POR ESTADO RECEPTOR, 2020 [DPS A1, ART. 12 RB]**



Fuente: Proyecto Posting.stat

### 2.3. Ventajas para empresa y profesional desplazado

Las empresas que desean crecer en un mundo globalizado deben afrontar el desafío de aumentar su presencia internacional. Este aumento de presencia pasa muchas veces por empezar haciendo asignaciones internacionales cuando no se dispone de estructura en el país de destino.

Aunque cada vez más se dispone de soluciones tecnológicas que permiten la conectividad inmediata y la compartición de información de forma fluida entre personas que se encuentran alejadas, no hay nada comparable a tener un contacto directo para conocer de primera mano la realidad de los mercados en los que nos queremos posicionar.

Los nuevos mercados pueden ser impenetrables sin una red sólida de conexiones locales y una comprensión real de la cultura local.

Por otra parte, es más fácil establecer relaciones de confianza mutua cuando nos damos a conocer personalmente y transmitimos interés en establecer vínculos perdurables en el tiempo.

Las asignaciones internacionales son una buena fórmula de iniciar o consolidar la presencia de la compañía en otros países sin los riesgos que suponen una expansión completa, indefinida e inmediata. Como ya

hemos comentado, estas asignaciones pueden ser de diferente duración en el tiempo. Esta flexibilidad permite la toma de decisiones paulatina en función de los escenarios que se vayan abriendo y, en consecuencia, un mayor control del riesgo de la expansión.

En ocasiones, sí que se dispone de estructura en el país de destino, pero es necesario reforzarla, ampliar servicios o exportar cultura corporativa.

En todos esos casos, puede ser necesario hacer asignaciones internacionales a profesionales ubicados en la central.

Obviamente, las asignaciones internacionales conllevan una complejidad organizativa y logística pero también aportan muchas ventajas tanto para la empresa como para el profesional expatriado.

Algunas de las ventajas de la expatriación, tanto para la empresa como para el/la Profesional, son:

### Empresa

- Consolidación de los planes de expansión.
- Mayor presencia en los mercados internacionales.
- Disponer de personas de confianza y solvencia contrastada en las filiales.
- Transferencia de mejores prácticas.
- Conocer en profundidad nuevos mercados.
- Adaptarse mejor a los cambios globales y a la internacionalización.
- Reputación.
- Ahorro de costes en formación de personal local.
- Testear la posibilidad de una mayor expansión minimizando riesgos.
- Refuerzo del talento global de la compañía.

### Profesional

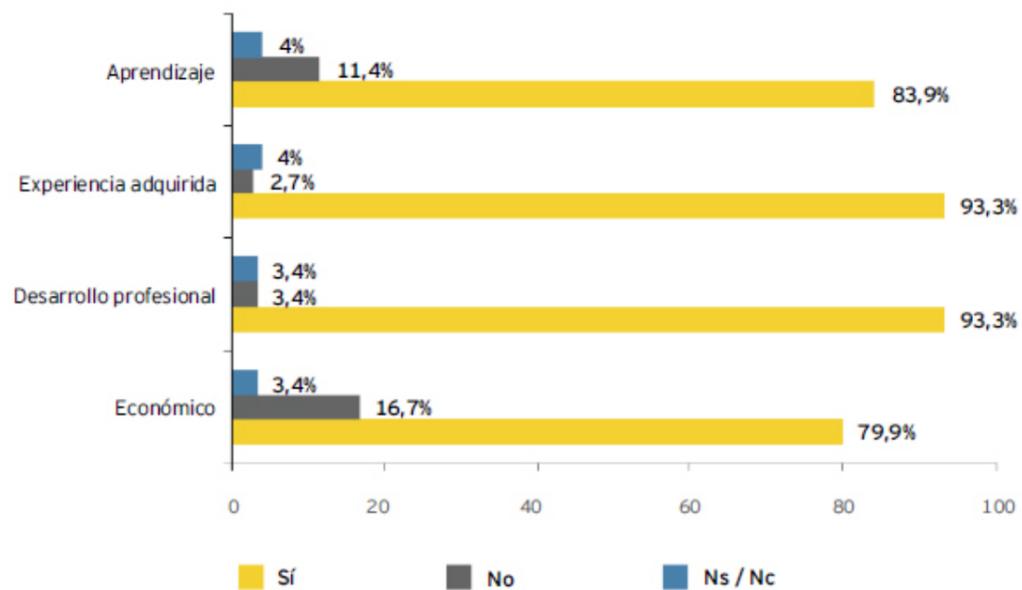
- Adquirir experiencia internacional.
- Adquirir conocimiento de otras culturas empresariales.
- Mayores posibilidades de promoción.
- Aumento de la empleabilidad y la posibilidad de optar a mejores opciones profesionales.
- Incremento de las habilidades comunicativas en otros idiomas.
- Incremento en la retribución.
- Posibilidad de escoger opciones de tributación más favorables.
- Experiencia personal de multiculturalidad.
- Aumentar las capacidades de toma de decisiones en un nuevo entorno.
- Motivación ante un nuevo reto.
- Reconocimiento

Indirectamente la empresa puede rentabilizar los beneficios que las asignaciones internacionales aporten a sus profesionales. Aquellos que tengan más inquietudes, desearán formar parte de organizaciones que les brinden la oportunidad de desarrollarse en un entorno internacional. En este sentido la asignación internacional puede ser un foco de atracción y retención de talento.

Más allá de las ventajas teóricas del proceso de expatriación, parece ser, además, que en la mayoría de casos los profesionales expatriados manifiestan que ha merecido la pena.

Según el estudio realizado por IESE y Ernst & Young en 2008 en el que participaron 149 profesionales repatriados, la satisfacción reflejada una vez se ha producido el retorno se visualiza en la siguiente gráfica:

### SATISFACCIÓN EN REFERENCIA A DIFERENTES ASPECTOS DE LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL



Fuente: El proceso de expatriación en empresas multinacionales: Visión del expatriado [IESE/Ernst & Young 2008]



**NORMATIVA  
QUE REGULA LOS  
DESPLAZAMIENTOS**



**EN LA UE**



### 3. NORMATIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL QUE REGULA LOS DESPLAZAMIENTOS

#### 3.1. Desplazamiento de personas trabajadoras de España al extranjero

Como criterio general, las personas trabajadoras desplazadas al extranjero se rigen por la legislación en prevención de riesgos laborales que sea más favorable para ellas, en el sentido de garantizarles una protección mayor.

A continuación, se analizan diferentes escenarios de desplazamiento diferenciando si éste se produce dentro o fuera de la UE y EEE.



##### 3.1.1. Desplazamientos a países de la UE y EEE

Según lo establecido en el art 3.1 de la Directiva 96/71/CE, en materia de seguridad, salud e higiene, deberán garantizarse las condiciones de trabajo que estén establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, sin que ello impida la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores.

Por ese motivo es importante que la empresa que desplaza personas trabajadoras conozca la normativa referente a Seguridad y Salud Laboral en el país o países de destino. En la actualidad existen diversas plataformas y consultoras especializadas en la identificación de requisitos legales en materia de seguridad y salud a nivel internacional.

##### *A quién aplica*

A las empresas españolas, incluidas las ETT, que desplacen temporalmente a sus trabajadores a un Estado miembro de la Unión Europea (UE) o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE: Islandia, Liechtenstein, Noruega).

En el caso de empresas del sector transporte aplicaría a los conductores empleados por empresas establecidas en España [estado miembro] que adopten la medida transnacional contemplada en el artículo 1, apartado 3, letra a), de la Directiva 96/71/CE, en los supuestos considerados como desplazamiento en la Directiva 2020/1057. El conductor que efectúe transportes de cabotaje se considerará desplazado en virtud de la Directiva 96/71/CE.

##### *A quién NO aplica*

Hay tres supuestos que quedan fuera del ámbito de aplicación de esta ley:

- No se aplica a las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante.
- No se aplica a trabajadores fronterizos: empleados que viven en un país diferente y se desplazan regularmente a España, para trabajar y regresar a su residencia al terminar la jornada. En materia de derecho laboral, los trabajadores fronterizos están sometidos a la legislación del país donde trabajan. Y únicamente les resulta de aplicación la normativa de Seguridad Social del lugar en el que prestan sus servicios.
- Los supuestos específicos excluidos de la consideración de “desplazamiento” para el sector transporte según la Directiva.
  - Las operaciones de transporte bilateral de mercancías o pasajeros.
  - Cuando el conductor transite a través del territorio de un Estado miembro sin cargar o descargar mercancía y sin recoger ni dejar pasajeros

- o Cuando el conductor esté realizando el trayecto inicial o final de una operación de transporte combinado, si dicho trayecto consiste en operaciones de transporte bilateral.



### 3.1.2. Desplazamientos fuera de la UE y EEE

En este caso, el criterio para determinar cuándo se debe aplicar la normativa española de prevención de riesgos laborales, viene condicionada por la normativa aplicable al contrato de trabajo que vincula al trabajador con su empleador.

El artículo 1.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que establece que, *“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”*. Por tanto, las empresas españolas que contratan a un trabajador español, para prestar servicios en el extranjero, deberá cumplir respecto del mismo como mínimo las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa de desarrollo de la misma, todo ello sin perjuicio de cumplir de forma específica otras obligaciones que se establezcan y sean requeridas en el país de destino.

## 3.2. Desplazamiento de personas trabajadoras a España desde el extranjero

Como criterio general, las personas trabajadoras desplazadas se rigen por la legislación en prevención de riesgos laborales que sea más favorable para ellas, en el sentido de garantizarles una protección mayor.

A continuación, se analizan diferentes escenarios de desplazamiento diferenciando si éste se produce desde dentro o fuera de la UE y EEE.



### 3.2.1. Desplazamientos a España desde países de la UE y EEE

El art. 3 de la Ley 45/1999 establece las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados. En base al mismo, las empresas deben garantizar a las personas trabajadoras desplazadas, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a las materias que se indican, entre ellas, la Prevención de Riesgos Laborales.

También establece que los empresarios deberán garantizar las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate relativas a las materias mencionadas en el apartado anterior. Por tanto, en caso de existir un convenio colectivo que contenga requisitos adicionales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, éstos deberán ser también asegurados.

#### Notificación de accidentes de personas trabajadoras desplazadas a España

Los empresarios deberán notificar por escrito a la Autoridad laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen, los daños para la salud de los trabajadores desplazados que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España. [art. 6.4. de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional].

Como empresa española que recibe a personas trabajadoras de la UE/EEE ¿qué debo hacer?

La propia Ley 45/99 en su disposición adicional segunda, establece las obligaciones y responsabilidades de las empresas usuarias y de las empresas que reciban en España la prestación de servicios de las personas trabajadoras desplazadas:

*...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.*

El cumplimiento de este requisito, en lo que concierne a los aspectos de seguridad y salud laboral que son el propósito fundamental de esta Guía, se materializan en:

- a) La realización de coordinación de actividades empresariales con la empresa extranjera, aplicando las mismas exigencias que para cualquier otra contrata. A través de este procedimiento se garantizará una información recíproca sobre los riesgos y medidas preventivas aplicables en el lugar de trabajo en el que concurren ambas empresas y los trabajadores de estas.
- b) Cumplimiento del deber *in vigilando* en caso de tratarse de actividades que puedan ser consideradas como “propia actividad”.
- c) Requerir a la persona trabajadora desplazada la entrega del certificado A1 que acredite a qué legislación en materia de seguridad social está sometida. El A1 es expedido por el organismo de seguridad social del país de origen y ha de ser solicitado antes del desplazamiento por la empresa empleadora de la persona trabajadora desplazada.



### **3.2.2. Desplazamientos a España desde países fuera de la UE y EEE**

Como empresa española que recibe a personas trabajadoras de fuera de la UE/EEE ¿qué debo hacer?

El cumplimiento de este requisito, en lo que concierne a los aspectos de seguridad y salud laboral que son el propósito fundamental de esta Guía, se materializan en:

- La realización de coordinación de actividades empresariales con la empresa extranjera, aplicando las mismas exigencias que para cualquier otra contrata. A través de este procedimiento se garantizará una información recíproca sobre los riesgos y medidas preventivas aplicables en el lugar de trabajo en el que concurren ambas empresas y las personas trabajadoras de las mismas.
- Cumplimiento del deber *in vigilando* en caso de tratarse de actividades que puedan ser consideradas como “propia actividad”.
- Solicitud de los certificados que acrediten a qué legislación en materia de seguridad social está sometida la persona trabajadora desplazada, en caso de existir convenio bilateral entre el país de origen del trabajador y la Seguridad Social Española.
- Solicitud del contrato de trabajo, en caso de que la persona trabajadora desplazada provenga de un país con el que no existe convenio bilateral.

En el capítulo 7 se expone el marco normativo general que regula los desplazamientos.



## 4. PRINCIPALES PROBLEMAS QUE SE PLANTEAN EN LOS DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES

Tal y como se ha visto en el apartado 2.3. *Ventajas para empresa y profesional desplazado*, la expatriación suele constituir una ventaja competitiva para las empresas y una atractiva experiencia para los profesionales.

Sin embargo, el proceso de expatriación y repatriación incluye también una serie de dificultades.

El fracaso de un proceso de expatriación supone un gran coste para la empresa y, en muchos casos, ese fracaso podría haberse evitado. Desde la elección del profesional hasta la planificación del regreso, cualquier asignación internacional debe diseñarse hasta sus últimos detalles.

Algunas de los obstáculos a superar son:

### 4.1. Falta de candidatos

Algunas organizaciones tienen serias dificultades para cubrir algunas posiciones. La principal razón aducida por los directivos que sufren esta dificultad es la falta de candidatos con los conocimientos técnicos y las habilidades adecuadas.

En un mundo globalizado, aumenta la necesidad de perfiles muy completos que aúnen los conocimientos técnicos con las habilidades tradicionalmente denominadas *soft*, que tienen más que ver con la actitud. Pero, además, la experiencia es también una clave importante. Si bien es cierto que los empleados más jóvenes, parecen estar mucho más dispuestos a viajar y a trasladar su residencia, la gestión internacional del negocio requiere en muchas ocasiones un conocimiento y una experiencia que no poseen.

Sin embargo, un perfil más senior implica también más responsabilidades familiares. En ocasiones no resulta fácil la adaptación del personal expatriado y su familia al país de destino con un entorno cultural y laboral distintos. La tendencia es el descenso en el porcentaje de expatriados que viajan con sus familias [pareja y/o hijos], en parte también porque los cónyuges están menos dispuestos a dejar su trabajo para seguir al expatriado.

Es por ello, que las nuevas políticas de asignación internacional [estancias cortas, paquetes retributivos más ajustados, traslados sin la familia] conviven con las formas más tradicionales de expatriación [largas estancias, paquetes retributivos y de incentivos muy atractivos, desplazamiento de las familias].

También cabe mencionar que a pesar de que muchos profesionales aceptan con entusiasmo una asignación internacional, muchos de ellos consideran que, si no hubiesen aceptado la oferta de expatriación, hubieran tenido consecuencias negativas para el desarrollo de su carrera profesional dentro de la empresa.

Sería de utilidad que antes de decidir la selección de un candidato, además de evaluar las capacidades profesionales de la persona para asumir la nueva posición, se dispusiera de una relación de aspectos a valorar relativos a las condiciones psicofísicas y circunstancias familiares. En ocasiones, se pueden tomar medidas para subsanar pequeños gaps que hacen que la selección pueda ser exitosa siempre y cuando se conozcan de antemano.

La información que nos pueda dar de forma voluntaria la persona candidata para hacer su desplazamiento más satisfactorio será siempre de utilidad.

### *En referencia a la seguridad y salud laboral*

#### **No haber previsto posibles especiales sensibilidades con relación a los riesgos del país de destino o del viaje**

La selección de profesionales para ser desplazados a otro país ha de contemplar también posibles especiales sensibilidades a riesgos del país de destino o del propio viaje. Más allá de todas las actuaciones estándares que hay que abordar en el ámbito de la seguridad y salud laboral, no hay que olvidar que los riesgos del nuevo destino pueden ser diferentes al del país de origen por lo que se debería garantizar, entre otras actuaciones, la aptitud médica del profesional a desplazar previamente a su selección.

Dentro de los aspectos a valorar no hay que olvidar los relativos a los factores psicosociales.

Algunos ejemplos:

- La altitud del destino podría influir en personas con problemas respiratorios o cardíacos.
- La ausencia de infraestructura médica puede condicionar la estancia de las personas trabajadoras desplazadas con patologías que requieran de un tratamiento crónico.

## **4.2. Insuficiente preparación del desplazamiento**

El desplazamiento requiere de meses de preparación para organizar adecuadamente el traslado del profesional expatriado y, si es el caso, de su familia.

En muchas ocasiones la empresa apenas tiene en cuenta la dimensión familiar como variable principal en el proceso. Sin embargo, frecuentemente es la principal causa de fracaso de la expatriación e incluso de la no aceptación por parte de las personas candidatas.

La expatriación puede plantearse también por fases, en función de las necesidades familiares en cuanto a calendario escolar, citas o intervenciones médicas, trámites administrativos, etc.

Para garantizar una buena preparación, será necesario diseñar un **Plan de expatriación** que considere las actuaciones a realizar en cada fase (tanto en el ámbito empresarial como profesional y personal de la persona a desplazar) según un cronograma detallado, de forma que se pueda dar respuesta a posibles imprevistos y puedan minimizarse los problemas en el país de destino.

Hay que tener claros todos los trámites oficiales a realizar ante las distintas Administraciones tanto del país de origen como del país de destino y estimar los tiempos de respuesta necesarios.

Resulta imprescindible dar soporte a la persona expatriada en tareas que no aporten valor al desempeño profesional tales como los traslados, la búsqueda de vivienda, vehículo, colegios, etc. de forma que pueda centrarse en sus nuevas funciones.

Para ello, puede resultar útil contratar los servicios de alguna empresa especializada.

Como ya se ha comentado anteriormente, preguntar directamente a la persona afectada por sus necesidades puede evitar conflictos futuros.

*En referencia a la seguridad y salud laboral*

**No haber incluido la gestión de la seguridad y salud laboral en el Plan de expatriación**

Obviamente el Plan de expatriación debe incluir un capítulo que aborde la gestión de la Seguridad y Salud Laboral antes, durante y posteriormente al desplazamiento tal y como se explica en el capítulo 5 de esta Guía.

En este sentido, el plan de expatriación deberá incorporar un enfoque que considere los factores psicosociales derivados del proceso de expatriación, relacionado con las dificultades previas al desplazamiento, así como de adaptación al lugar de destino y posterior repatriación.

### 4.3. Insuficiente información previa al desplazamiento

Una de las actuaciones más relevantes en el ámbito de esta Guía es la preparación psicosocial de la persona a desplazar.

Para ello, es importante que disponga de antemano de toda la información posible relativa a:

- Las características del país en cuanto a sanidad, vacunas, seguridad, usos sociales, clima, fenómenos meteorológicos, situación política, etc.
- Las características del mercado de las que se disponga ya de información: posicionamiento de la empresa, competencia, etc.
- Las condiciones de la expatriación: duración, paquete retributivo, condiciones fiscales y de cotización, seguros, cobertura de viajes al país de origen durante el periodo de desplazamiento, soporte por parte de la empresa en las gestiones previas y durante el desplazamiento, etc.
- Las funciones y responsabilidades a asumir, objetivos a conseguir, recursos disponibles, etc.
- Las condiciones de la repatriación.
- El plan de carrera previsto posterior a la repatriación.

*En referencia a la seguridad y salud laboral*

**No haber dado la información necesaria en relación a la seguridad y salud laboral antes del desplazamiento**

La información previa al desplazamiento debe incluir, como mínimo:

- Disponibilidad de un cuestionario de autoevaluación que permita a la persona expatriada reportar los riesgos una vez se encuentre en el país de destino y que el Servicio de Prevención pueda realizar una reevaluación.
- Información/Formación de los riesgos y medidas de prevención teniendo en cuenta la reevaluación que habría que realizar para incorporar los riesgos del país de destino.
- Información relativa a la notificación de posibles accidentes laborales y asistencia médica en el país de destino.
- Información relativa a cómo actuar ante posibles emergencias en el país de destino.
- Información relativa a las condiciones de seguridad y salud del país de destino así cómo prepararse previamente (vacunas...).
- Canales de comunicación con el Servicio de Prevención durante el desplazamiento.

#### 4.4. Insuficiente comunicación durante el desplazamiento

Un porcentaje importante de profesionales opina que no reciben información de las novedades que se producen en la empresa del país de origen, contrariamente a lo que suelen opinar las empresas.

Esta diferencia se origina frecuentemente porque el seguimiento desde la matriz se realiza de manera informal, sin que se haya institucionalizado una política de comunicación entre el personal internacional y la empresa matriz. Esta situación provoca en los expatriados una sensación de aislamiento.

Más allá de la información relativa a novedades en la empresa, en ocasiones no se dispone de canales de comunicación fluidos que permitan contar con el soporte adecuado en la toma de decisiones. El cambio horario también puede influir en el proceso de comunicación.

De especial importancia es disponer de algún contacto para emergencias con servicio de 24h.

También sería conveniente ofrecer ayuda psicológica a la persona expatriada y su entorno familiar más cercano en caso de ser solicitado.

##### *En referencia a la seguridad y salud laboral*

##### **No haber establecido canales de comunicación con el Servicio de Prevención durante el desplazamiento.**

Durante la duración del desplazamiento, hay que prever que la persona expatriada disponga de canales de comunicación con el Servicio de Prevención que le permitan, como mínimo:

- Acceder a la información actualizada de las evaluaciones de riesgos y las medidas de prevención y protección previstas.
- Acceder a los materiales de formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Planificar los exámenes de salud para su realización, bien en el país de destino si se ha establecido algún tipo de colaboración con centros médicos del país, bien durante las visitas que se hayan estipulado al país de origen durante el periodo de desplazamiento.
- Comunicar factores o situaciones de riesgo que la persona expatriada detecte en el país de destino, teniendo en cuenta la posible diferencia horaria.
- Notificar accidentes laborales, teniendo en cuenta la posible diferencia horaria.
- Acceso a soporte psicológico, si fuera necesario.
- Acceso a recursos de bienestar tanto físico como psicosocial.
- Acceso a la comunicación con los representantes de las personas trabajadoras.

#### 4.5. Insuficiente planificación de la repatriación

En contra de lo que pueda parecer, la repatriación es una de las etapas más críticas de un proceso de expatriación y al mismo tiempo una de las menos planificadas.

La mayor parte de empresas planifica la repatriación una vez que el profesional ha regresado al país de origen. El argumento sostenido para ello es que cada caso es especial por lo que resulta complicado hacer una planificación, lo cual añade incertidumbre al profesional expatriado.

Analizando el estudio "Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas" realizado por el Centro Anselmo Rubiralta de Globalización y Estrategia del IESE, se puede concluir que la repatriación se complica cuando se dan las siguientes circunstancias:

- Cuando se producen incumplimientos en las condiciones acordadas. No resulta infrecuente que los períodos de desplazamiento se alarguen más de lo previsto, por ejemplo.
- Cuando en el tiempo de la expatriación se han producido cambios relevantes en la organización y/o en las personas, o se han llevado a cabo reestructuraciones por reducciones de plantilla o procesos de fusión.
- Cuando el expatriado ha evolucionado de manera importante en sus funciones y responsabilidades, hasta llegar a los puestos de mayor responsabilidad de la empresa. En ese caso, su reubicación se vuelve más complicada.
- Cuando no existen vacantes disponibles en el país de origen o las vacantes no se adaptan a las características o intereses de la persona.

Por otro lado, aunque el profesional repatriado pueda reincorporarse a la empresa sin problemas, puede resultarle difícil adaptarse a su nueva situación ya que se ha acostumbrado a determinados beneficios, no sólo económicos, sino sociales [prestigio y rango] y profesionales [autonomía y responsabilidad] cuya pérdida resulta difícil de asimilar.

En muchas ocasiones la persona repatriada siente que no se valora suficientemente el trabajo desempeñado ni el sacrificio que le ha podido suponer y también puede sentir que la empresa no aprovecha suficientemente la experiencia y conocimientos adquiridos.

También encuentran a faltar, en muchas ocasiones, el acompañamiento por parte de la empresa en su readaptación al nuevo puesto de trabajo en el país de origen.

Estas complicaciones pueden darse sobre todo en las asignaciones más largas.

Una repatriación mal gestionada puede afectar a las futuras expatriaciones.

#### *En referencia a la seguridad y salud laboral*

##### **No haber planificado un acompañamiento por parte del Servicio de Prevención al profesional repatriado**

El **Plan de expatriación** debe contemplar también la fase de repatriación, incluida la gestión de la seguridad y salud laboral del profesional repatriado.

En concreto, es importante acompañar al profesional repatriado en su adaptación al nuevo puesto de trabajo, aunque sea la misma posición que dejó al ser expatriado.

De la misma forma que en cualquier adaptación de puesto de trabajo por motivos de limitaciones en la aptitud derivadas de los exámenes de salud laboral se requiere (o se debería hacer) un seguimiento en lo acertado de dicha adaptación, debería llevarse a cabo un proceso similar en la repatriación tal y como se muestra en el capítulo 5 de esta Guía.

No hay que olvidar los aspectos psicosociales vinculados al entorno laboral al que regresa.



**ASPECTOS A ABORDAR**  
DE LAS EMPRESAS Y  
LOS PROFESIONALES  
DE LA **PREVENCIÓN**



**DESPLAZANDO**  
**A PERSONAS**  
TRABAJADORAS  
AL EXTRANJERO



## 5. ASPECTOS A ABORDAR POR PARTE DE LAS EMPRESAS Y LOS PROFESIONALES DE LA PREVENCIÓN CUANDO DESPLAZAN A PERSONAS TRABAJADORAS AL EXTRANJERO

Aquellas empresas en las que puede ser habitual desplazar trabajadores al extranjero suelen tener una Política de Asignaciones Internacionales que marca unos criterios generales en cuanto a:

- Aspectos a considerar antes, durante y después de las asignaciones.
- Condiciones generales de las asignaciones [duración máxima, concepto de unidad familiar, elementos retributivos, complementos, gastos, soporte por parte de la empresa...].
- Aspectos fiscales.
- Régimen laboral y de la Seguridad Social.
- Condiciones de la repatriación.
- Prolongación de la asignación.
- Obligaciones de la persona expatriada.

Pero, tal y como se ha comentado, existen una serie de problemas asociados al desplazamiento por lo que es necesario elaborar un Plan de Expatriación en función del país de destino que cubra las necesidades de todas las etapas del proceso:

- Antes del desplazamiento.
- Durante el desplazamiento.
- Repatriación.

Para poder elaborar un Plan de Expatriación deberemos recabar previamente toda la información relevante del país de destino.

### 5.1 Información previa

La etapa previa al desplazamiento y la gestión preventiva que se realice en relación a los riesgos de todo el proceso de desplazamiento va a resultar crucial para que éste se lleve a cabo con éxito y tenga la menor repercusión negativa en la seguridad y salud de la persona trabajadora. A continuación, se lleva a cabo un análisis de los principales aspectos a tener en cuenta y se destacan las herramientas prácticas y fuentes de información que pueden ser de utilidad para los profesionales de seguridad y salud a la hora de afrontar esta fase previa al desplazamiento.

#### Los riesgos del país de destino

Los riesgos específicos del país de destino son uno de los aspectos a considerar de manera previa al desplazamiento, pues conocerlos y saber cómo proceder en caso de que se materialicen, marcará la diferencia en caso de que la persona desplazada deba hacerles frente.

Estos riesgos pueden tener relación con diferentes aspectos:

- Desastres naturales.
- Sanitarios.
- De seguridad.

El riesgo del país puede determinarse a través de la matriz que se presenta el capítulo 6.

Pero, además, existen algunas fuentes de información pública y actualizada al respecto, que deben ser tenidas en cuenta por parte del área de seguridad y salud laboral de la empresa

### *Información sobre el país de destino*

#### El primer paso para conocer los riesgos

A través de la web del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación: <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/Paginas/Recomendaciones-de-viaje.aspx>.

Puede accederse a información del país de destino sobre:

- Posibles recomendaciones sobre restricciones de desplazamiento al destino, relacionadas con sus condiciones de seguridad.
- Documentación y visados necesarios.
- Seguridad.
- Sanidad.
- Divisas.
- Otros: contiene información relevante relacionadas con los usos y costumbres locales, así como posibles repercusiones legales relacionadas con consumo de drogas, bebidas alcohólicas, robos, conducción, colectivo LGTBI, etc.
- Direcciones y teléfonos de interés: embajadas y consulados, policía, hospitales, etc.

El Servicio de Prevención puede utilizar esta información para confeccionar la formación e información a impartir al trabajador antes de su marcha.

### *Registro de viajeros*

#### Una app que puede ser útil en casos de emergencia

El Registro de viajeros es una herramienta completamente gratuita, cuya finalidad es que las autoridades españolas puedan localizar o contactar, si es posible, a los viajeros españoles inscritos en caso de emergencia grave (desastre natural, conflicto armado, etc.).

A través de esta app se recogen, con las garantías de confidencialidad necesarias, los datos personales y los relativos a su viaje que serán proporcionados por la persona desplazada para poder localizarle en caso de emergencia grave.

Se puede descargar en: <https://registroviajeros.exteriores.gob.es/>

#### Otros requisitos de acceso al destino

Además de los riesgos propios del país de destino, el trabajador desplazado podría encontrarse con restricciones de entrada en función del momento del desplazamiento y el país de destino, que pueden estar asociadas a requerimientos específicos de pasaporte, visas o requisitos de salud a y las circunstancias cuando se lleve a cabo el desplazamiento.

Estas normas y regulaciones varían constantemente y por ello es preciso disponer de acceso a una fuente de información fiable y actualizada como la International Air Transport Association (IATA), las normas y regulaciones cambian a diario.

### Requisitos visados, pasaporte y vacunas

#### El Travel Center de IATA, una fuente siempre actualizada

A partir de los datos del viaje: origen, destino y nacionalidad de la persona desplazada aporta información actualizada sobre los requisitos de visados, autorizaciones de viaje, requisitos de pasaporte, vacunaciones requeridas y otros aspectos relacionados con la salud pública.

Se puede acceder en:

[https://www.iatatravelcentre.com/home.htm?\\_gl=1\\*1hlcbn2\\*\\_gcl\\_au\\*ODA3MDQ0MjE5LjE3NDM2NzIxMTc.\\*\\_ga\\*MTE0NDI3NDYzMy4xNzQzNjc5MTE4\\*\\_ga\\_PLLG1EY0X0\\*MTc0MzY3OTEExNy4xLjEuMTc0MzY3OTE0MS4zNi4wLjQ3ODYxMzcxNw../](https://www.iatatravelcentre.com/home.htm?_gl=1*1hlcbn2*_gcl_au*ODA3MDQ0MjE5LjE3NDM2NzIxMTc.*_ga*MTE0NDI3NDYzMy4xNzQzNjc5MTE4*_ga_PLLG1EY0X0*MTc0MzY3OTEExNy4xLjEuMTc0MzY3OTE0MS4zNi4wLjQ3ODYxMzcxNw../)

### Las vacunas

En función de las enfermedades a las que la persona trabajadora pueda estar expuesta en el país de destino, existen una serie de vacunaciones o tratamientos profilácticos que pueden ser voluntarios o incluso obligatorios, dependiendo del país.

La relación de centros de vacunación internacional puede encontrarse en este enlace: <https://www.sanidad.gob.es/areas/sanidadExterior/laSaludTambienViaja/centrosVacunacionInternacional/centrosvacu.htm>

Es necesario tener en cuenta que ciertas vacunas requieren de un tiempo para que la protección que otorgan resulte eficaz, por lo que se recomienda concertar la vacunación semanas antes del inicio del desplazamiento para asegurarla.

### Vacunas

#### Consulta de vacunas y antipalúdicos en función del destino

En esta web del Ministerio de Sanidad, puede consultarse la vacunación y/o tratamiento antipalúdico recomendado en función del destino y teniendo en cuenta también situaciones específicas de la persona desplazada como situación de embarazo o si se está tomando alguna medicación.

<https://sisaex-vac-cita.mscbs.gob.es/sanitarios/consejos/datosViajero/iniciarConsejos.do>

A través de este enlace, y una vez realizada la consulta, se puede solicitar cita en el centro de vacunación internacional de la provincia correspondiente.

### Asistencia sanitaria

#### Por contingencia común:

En caso de requerir de asistencia sanitaria durante el desplazamiento, sin estar ésta relacionada con aspectos laborales, la persona desplazada deberá acudir a un centro sanitario del sistema público de salud del país de destino.

#### En Europa:

En este territorio, la asistencia sanitaria está garantizada a través de la Tarjeta Sanitaria Europea [TSE] o el Certificado Provisional sustitutorio.

Los 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, República Checa, Rumania, Suecia, Reino Unido y Suiza.

No obstante, si la persona trabajadora desplazada traslada su residencia al país de destino, deberá solicitar en su lugar a las autoridades sanitarias de su país de origen un formulario denominado “documento portátil S1” (PD S1). A la llegada, debe registrar el PD S1 en la administración sanitaria del país de destino.

### *La Tarjeta sanitaria Europea y algo más*

#### **Tarjeta sanitaria Europea**

Se trata de una tarjeta gratuita que da acceso a asistencia sanitaria pública en cualquiera de los 27 países de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza o el Reino Unido, en las mismas condiciones y al mismo coste (gratuita en algunos países) que para las personas aseguradas en el país de que se trate, siempre y cuando dicha asistencia resulte necesaria desde el punto de vista médico.

Si no se ha obtenido previamente, se podrá solicitar el Certificado Provisional Sustitutorio (CPS) mediante certificación digital o DNI electrónico a través de la Oficina Virtual de la Seguridad Social:

<https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos>

#### **Formulario S1 (anteriormente E 106, E 109 y E 121)**

Certificado del derecho a prestaciones sanitarias si se vive en el país donde se está asegurado. Útil para trabajadores desplazados, trabajadores transfronterizos, pensionistas o funcionarios y las personas a su cargo.

#### **Formulario DAI (anteriormente E 123)**

Certificado del derecho a recibir tratamiento médico con condiciones especiales reservadas a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en otro país de la UE.

No obstante, muchas empresas ofrecen a las personas desplazadas, pólizas privadas de cobertura sanitaria.

#### *En países con convenio bilateral con asistencia sanitaria:*

En países con convenio bilateral con asistencia sanitaria, los trabajadores desplazados pueden recibir asistencia sanitaria en el país de destino de forma similar a como la recibirían en España, según las condiciones del convenio.

#### *En países sin convenio bilateral:*

En los países sin convenio bilateral de asistencia sanitaria, el trabajador o la empresa deberá abonar siempre las prestaciones sanitarias recibidas y solicitar el posterior reintegro, acompañado de la documentación pertinente.

En todos los casos, excepto en caso de urgencia vital, es requisito imprescindible que se hayan utilizado los servicios sanitarios públicos para poder solicitar el reintegro.

#### *En caso de accidente laboral:*

La persona trabajadora desplazada deberá ponerse en contacto con la Mutua de Accidentes [todas ellas disponen de números de contacto especiales para personas que se encuentren fuera de España]. Un equipo

médico valora la situación y, de ser necesario y en función de la posible gravedad de la lesión, activa su traslado a un centro sanitario público.

*Países miembros de la UE, el EEE, Suiza o con convenio bilateral de asistencia sanitaria (Andorra, Brasil, Chile, Marruecos, Perú y Túnez):*

La persona desplazada que sufra un accidente de trabajo en dichos países y precise de asistencia sanitaria de urgencia debe:

- Acudir a centros sanitarios públicos.
- Presentar la Tarjeta sanitaria Europea (TSE).

Cumplidos estos requisitos, no se deberá abonar la asistencia recibida ya que la factura que la asistencia haya generado se canalizará a través de los organismos correspondientes, como por ejemplo el INSS en España. Previamente, debe haberse cumplimentado el Formulario DA1 [anteriormente E 123] que da derecho a recibir tratamiento médico con condiciones especiales reservadas a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en otro país de la UE.

*Países con convenio bilateral sin inclusión de asistencia sanitaria (Argentina, Australia, Canadá, Colombia, EEUU, Filipinas, Japón, Marruecos, (excepto trabajadores de dicha nacionalidad) México, Paraguay, República Dominicana, Rusia, Túnez (excepto trabajadores de nacionalidad tunecina); Turquía; Ucrania, Uruguay y Venezuela).*

La persona desplazada que sufra un accidente de trabajo en dichos países y precise de asistencia sanitaria de urgencia debe:

- Acudir a centros públicos.
- Abonar el importe de la asistencia sanitaria recibida.

Podrá solicitar, previa documentación acreditativa de la asistencia médica, el reembolso a la Mutua.

## **5.2. El Plan de Expatriación**

Tal y como se ha indicado en el capítulo 4 de esta Guía, la expatriación conlleva una serie de dificultades. Es por ello que, para garantizar una gestión eficaz del desplazamiento de trabajadores, es fundamental diseñar un Plan de Expatriación integral que contemple todos los factores implicados, incluyendo la seguridad y salud en el trabajo.

A continuación, se detallan los pasos clave y el contenido mínimo del plan:

### **5.2.1. Antes del desplazamiento**

#### *5.2.1.1. Con carácter general*

La fase anterior al desplazamiento es posiblemente la más crítica ya que el éxito de la asignación internacional dependerá de la preparación previa.

Hay muchos elementos a tener en cuenta. En la mayoría de los mismos es importante la participación del Servicio de Prevención.

La norma ISO 31030:2021

Para estructurar la gestión de los riesgos de los viajes puede resultar útil tomar como referencia la norma ISO 31030:2021.

Esta norma ofrece un enfoque estructurado para el desarrollo, la aplicación, la evaluación y la revisión de una política y un programa de gestión de riesgos de viaje, así como una evaluación y un tratamiento de los riesgos de viaje. Éstos abarcan accidentes de tráfico o un incidente sanitario, hasta brotes de enfermedades, epidemias y desastres naturales, así como conflictos, delitos, seguridad, salud [incluida la salud mental] de los viajeros.

### Recopilación de toda la información relevante del país de destino

Tal y como se indicaba al inicio de este capítulo, es prioritario recabar toda la información de las condiciones sanitarias, de seguridad y de fenómenos meteorológicos del país y de las zonas de destino para garantizar que se minimizan los riesgos.

Igualmente importante es conocer el contexto político, económico, social y cultural. La comprensión de la cultura local facilita la integración y reduce el impacto del choque cultural.

También es necesario conocer la legislación en materia de seguridad y salud del país de destino puesto que pueden existir requisitos que debamos cumplir, aunque el contrato laboral sea con el país de origen.

Es clave proporcionar información detallada de todos estos aspectos a la persona trabajadora antes de su partida. Esta información se puede suministrar en un formato tipo **ficha** que facilite su consulta por parte de la persona trabajadora. Esta ficha podría incorporar:

- Información general del país/zona: ubicación, idioma, moneda, régimen político, religión, clima, consulados de España...
- Condiciones sanitarias, vacunas, botiquín de viaje...
- Fenómenos naturales más frecuentes en las diferentes épocas del año.
- Condiciones de seguridad, conflictividad, terrorismo, violencia...
- Tráfico, carnet de conducir, seguridad vial...
- Usos culturales.
- Datos prácticos: voltaje, tipo de enchufe, transportes, comunicaciones...
- Información y cobertura del seguro de asistencia.
- Información de riesgos laborales y actuación en caso de emergencia [esta parte se desarrolla más adelante].
- Información de los servicios de soporte legal y de todo tipo que la empresa pone a su disposición.

### Identificación del perfil adecuado para la expatriación

Se deben analizar las competencias técnicas, la experiencia y las habilidades interculturales del candidato.

Pero también es importante evaluar las capacidades psicofísicas, tanto a nivel de aptitud médica como psicológica mediante un reconocimiento médico laboral previo, tal y como se expondrá más adelante.

### Definición de objetivos de la asignación internacional

Se deben establecer metas claras alineadas con la estrategia de la empresa y unos plazos de seguimiento de su consecución.

Es fundamental definir indicadores de desempeño que permitan evaluar el éxito del desplazamiento.

La empresa debe garantizar que el trabajador comprenda su rol y las expectativas asociadas.

Un plan de desarrollo profesional en el extranjero puede incentivar el compromiso del expatriado.

### Condiciones del desplazamiento

Es importante que no haya dudas acerca de las condiciones de la asignación internacional. Estas condiciones deben documentarse y aprobarse por ambas partes. Entre otros aspectos, deben establecerse las condiciones relativas a:

- Destino.
- Duración prevista de la asignación.
- Horario [puede ser el local o no].
- Viajes al país de origen durante la asignación o periodos máximos de permanencia en el país de destino.
- Remuneración, bonos y gastos que asume la empresa.
- Soporte por parte de la empresa antes y durante el desplazamiento [servicios de asesoría legal, soporte psicológico, ayuda en trámites, asistencia sanitaria, de emergencias...].
- Plan de repatriación.
- Condiciones de repatriación anticipada.

#### Establecimiento de una estrategia de comunicación entre la matriz y la subsidiaria

Es fundamental garantizar una comunicación fluida y frecuente para evitar la desconexión con la empresa. Se deben definir canales y herramientas de comunicación efectivas para facilitar la coordinación. Mantener informadas a las personas desplazadas sobre cambios organizativos y oportunidades de crecimiento es clave para su motivación. Un buen flujo de información contribuye a la integración y alineación de objetivos entre la matriz y la filial.

La persona desplazada ha de disponer de fácil acceso a la información relativa a los riesgos del puesto de trabajo, programas de formación, programas de promoción de la salud, etc.

Especialmente importante es establecer un canal de comunicación 24h para posibles emergencias.

#### Definición de la remuneración y beneficios adicionales (bonos, vivienda, escolarización, transporte, refuerzo en el idioma)

Como parte de las condiciones del desplazamiento debe considerarse la situación familiar y personal del trabajador, de forma que se identifiquen posibles necesidades relacionadas con ello, como la escolarización de los hijos, la cobertura sanitaria de la familia o la búsqueda de vivienda.

Debe determinarse quién se hará cargo de su gestión y el trabajador debe conocerlo con la suficiente antelación.

#### Asesoramiento legal y soporte a la expatriación

La empresa es la responsable de llevar a cabo los trámites oficiales necesarios de expatriación tanto en el país de origen como de destino.

Sin embargo, la persona desplazada puede requerir de asesoramiento legal o de soporte logístico para cuestiones domésticas [búsqueda de vivienda, mudanza, alta de suministros, búsqueda de colegios...].

Existen empresas especializadas que ofrecen servicios de soporte a la expatriación.

Estos servicios han de estar disponibles no sólo en la fase previa al desplazamiento, sino también durante el desplazamiento para hacer frente a cualquier eventualidad.

#### 5.2.1.2. En relación con la Seguridad y Salud Laboral

##### Legislación en materia de Seguridad y Salud laboral del país de destino

Antes que nada, hay que conocer si hay requisitos en materia de Seguridad y Salud Laboral exigibles a los profesionales desplazados.

Para ello, si la empresa no dispone de infraestructura en el país de destino, lo mejor es contactar con alguna entidad local especializada que suministre e interprete adecuadamente los requisitos de aplicación del país de destino.

En cualquier caso, hay que considerar siempre los requisitos de la legislación española.

### Evaluación de riesgos laborales específicos del país de destino.

Aunque las funciones a desarrollar sean similares a las desarrolladas en el país de origen, el hecho de que esas mismas funciones vayan a desarrollarse en otro entorno físico y cultural, requieren una evaluación específica que deberá realizarse por parte del Servicio de Prevención con la información recabada previamente de las funciones y tareas a desarrollar, de los riesgos del destino, así como la información de las instalaciones donde se vayan a desarrollar dichas funciones.

En este sentido, el Servicio de Prevención deberá contactar con los titulares de las instalaciones del país de destino para solicitar la evaluación de riesgos de las mismas o en caso de no existir dicha evaluación, solicitará información acerca de las características de dichas instalaciones para poder elaborar una evaluación aproximada en base a las características de las mismas.

También han de formar parte de la evaluación los riesgos asociados a los viajes en función del medio de transporte que se use, escalas en terceros países, duración de los trayectos, cambios de huso horario, etc.

### Implementación de medidas preventivas de seguridad y salud.

En función del resultado de la evaluación específica se identificarán las medidas de prevención y protección que se deberán implantar.

En algunos casos, serán recomendaciones a seguir por parte de la persona desplazada, en otros casos serán medidas a implantar por parte de la empresa y por último, puede haber medidas a solicitar a los titulares de las instalaciones donde se vayan a desarrollar las funciones de la persona desplazada.

Toda esta información debe ser trasladada a la persona que se vaya a desplazar con antelación suficiente al viaje.

### Emergencias en el centro de trabajo del país de destino

El Servicio de Prevención deberá también contactar con los titulares de las instalaciones del país de destino para solicitar las consignas de emergencia y poder informar a la persona desplazada previamente de cómo debe actuar en caso de emergencia.

En cualquier caso, deberá suministrar consignas generales de actuación en caso de emergencia lo suficientemente amplias y comprensibles para poder ayudar a la persona desplazada a hacer frente a las situaciones de emergencia más frecuentes ante las que se pueda encontrar.

Además de conocer los teléfonos de emergencia propios del país de destino (por ejemplo, el 112 en Europa), debería disponer de un teléfono de emergencias 24h suministrado por la empresa que le pudiera dar soporte en determinadas situaciones definidas previamente (por ejemplo, rumores o indicios acerca de una situación de violencia en la zona).

### Formación e información

Según lo comentado hay que informar a la persona que vaya a desplazarse acerca de los riesgos tanto de sus funciones, como de su nueva ubicación y los propios del traslado. Esta información además ha de ser accesible de forma permanente durante su desplazamiento.

También hay que informar acerca de cómo ha de actuar ante una emergencia en las instalaciones donde se ubique su puesto de trabajo.

Toda la información relativa a la seguridad y salud laboral puede formar parte de la ficha de información a la que aludíamos anteriormente.

Pero además de informar, hay que formar, es decir, habilitar a la persona que se desplaza para afrontar esos riesgos. Pueden ser necesarias acciones formativas complementarias a las de los riesgos en el país de origen. Por ejemplo, puede ser necesario formar a la persona desplazada a actuar:

- Ante un terremoto.
- En zonas con conflictos.
- En zonas con enfermedades endémicas.

La empresa ha de asegurarse que la persona que se va a desplazar ha asimilado esa información y ha entendido cómo debe actuar en cada caso.

Además, el profesional desplazado ha de disponer de mecanismos para acceder a la oferta formativa de la empresa para mantener sus competencias.

### Medicina del Trabajo

Previamente al desplazamiento debería realizarse un reconocimiento médico laboral para garantizar que el estado de salud del profesional es compatible con los riesgos específicos del país de destino.

Sin embargo, en ningún caso se puede vulnerar el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación a la voluntariedad del examen de salud.

Hay diferentes opciones:

**Opción 1.** Aplicando el mismo protocolo de manera generalizada a todos los viajeros independientemente del destino. Este método tiene la ventaja de simplificar la tarea de protocolización, pero tiene el inconveniente de que, al incluir todas las pruebas posibles, éstas podrán resultar excesivas para determinados viajeros; lo que puede conllevar un alargamiento del tiempo de realización del reconocimiento, causar molestias al trabajador e incrementar los costes del examen de salud.

**Opción 2.** Ajustando el contenido del protocolo en función de cada evaluación de riesgos de destino. Este método sería el ideal desde un punto de vista puramente técnico. No obstante, hay que tener en cuenta que complicará la tarea de protocolización, incrementando los tiempos y costes de esta fase, sobre todo en aquellas organizaciones o empresas que requieran viajes a destinos muy diversos.

**Opción 3.** Clasificando los destinos en grupos de riesgo (ver capítulo 6 como orientación), con aplicación del protocolo en función de cada uno de ellos. Sería un acercamiento intermedio entre las dos propuestas anteriores. Los grupos se podrán determinar en función de diferentes características como por su riesgo sanitario, existencia o no de malaria y otras enfermedades endémicas, ...

No hay que olvidar tampoco incluir en la anamnesis la recopilación de información relevante ante el próximo desplazamiento, como pueden ser patologías previas o antecedentes familiares que deban ser tenidas en cuenta en las condiciones del viaje o del destino.

También es de especial interés incluir algún cuestionario de salud mental (p.e. Goldberg).

El examen de salud deberá tener una periodicidad adecuada en función de los riesgos y se deberá planificar de acuerdo con las posibles visitas de la persona al país de origen o bien mediante conciertos con instituciones sanitarias del país de destino.

### Accidentes laborales

Antes del desplazamiento, la empresa habrá tenido que realizar los trámites ante la Seguridad Social (ver capítulo 7).

La empresa ha de informar al trabajador del mecanismo de notificación y actuación ante un accidente laboral en el extranjero.

Las MCSS (Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social) han de suministrar la información de los teléfonos de contacto y los centros asistenciales que ponen a disposición de los trabajadores en el país y zona de destino para que acudan en caso de accidente laboral.

### Cobertura de seguros médicos y planes de asistencia sanitaria

Con independencia de los convenios en materia de sanidad entre los países de origen y destino, es recomendable que la empresa facilite un seguro privado con buena cobertura en caso de enfermedad o accidente, siendo imprescindible informarse en detalle acerca de la misma ya que puede variar ostensiblemente de unos seguros a otros.

Son esenciales las cantidades aseguradas para gastos médicos y para la repatriación.

Las pólizas habituales suelen excluir los acontecimientos extraordinarios como fenómenos naturales (terremotos, inundaciones extraordinarias, erupciones, volcánicas, tornados...) y las situaciones de inseguridad y violencia (terrorismo, manifestaciones, motines, guerra).

Por todo esto en función de las actividades a desarrollar tanto profesionales como personales (deportes de riesgo, ...) puede ser necesaria una ampliación de la cobertura.

## 5.2.2. Durante el desplazamiento

### 5.2.2.1. Con carácter general

Esta fase es especialmente importante para asignaciones largas.

### Mecanismos de comunicación con la empresa matriz

En la fase previa al desplazamiento ya se indicaba la necesidad de establecer una estrategia de comunicación. Aunque aparentemente las tecnologías de la información actuales facilitan disponer de canales de comunicación permanentes, lo cierto es que el profesional desplazado no percibe siempre que la comunicación sea fluida, lo cual contribuye a su aislamiento o a la percepción de aislamiento.

Para evitarlo, sería conveniente establecer reuniones periódicas por videollamada para que la persona desplazada se siga sintiendo parte del equipo y pueda transmitir también sus inquietudes. Es también la oportunidad para observar a la persona desplazada y poder valorar su bienestar más allá de lo que espontáneamente nos pueda comunicar.

En la medida de lo posible, se debería fomentar la participación del personal desplazado en aquellas actividades que lo permitieran tanto las profesionales como las lúdicas.

### Asesoramiento legal y soporte a la expatriación

Los servicios de asesoramiento legal y de soporte más logístico han de permanecer disponibles durante todo el desplazamiento ya que pueden surgir necesidades o dificultades durante la asignación.

### Disponibilidad de herramientas que ayuden al expatriado

Actualmente existen en el mercado algunas aplicaciones que pueden facilitar la vida del profesional expatriado. Algunas son:

- Para contactar con otros expatriados:
  - InterNations:** una red social global para expatriados, con eventos y actividades para conectar con otros expatriados.
  - Expatriates.com:** una comunidad online para expatriados que ofrece anuncios clasificados, eventos y oportunidades.

- Para pedir ayuda ante una emergencia:

En caso de emergencia en el extranjero, lo más importante es llamar al número de emergencia local [112 en Europa, 911 en Estados Unidos, etc.].

También hay apps de alerta SOS como:

**En dispositivos Android:** en dispositivos Android, la función SOS de emergencia permite llamar a los servicios de emergencia con mayor rapidez, y puede incluir la opción de enviar alertas a contactos predefinidos con información de ubicación. Para activarla, generalmente se requiere acceder a la configuración del teléfono, buscar una sección relacionada con seguridad y emergencia, y luego activar la función SOS.

**Emergencia SOS de dispositivos iPhone y Apple Watch:** cuando se realiza una llamada con emergencia SOS, el dispositivo llama automáticamente a los servicios de emergencia locales y comparte la ubicación con ellos, además alerta a los contactos de emergencia designados como tales.

- Para recibir información de alertas:

**Aplicación del Registro de Viajeros del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación:** proporciona a los usuarios información general sobre otros países, sus condiciones socio-políticas, riesgos de seguridad y condiciones de viaje.

Además, facilita que los ciudadanos españoles en sus viajes al extranjero incorporen, de forma voluntaria, datos personales y relacionados con su viaje, necesarios para que la Unidad de Emergencia Consular planifique, en caso de necesidad, operaciones de emergencia y rescate con mayor rapidez y precisión.

**Assistance app de International SOS:** cuando se emita una alerta médica o de seguridad relacionada con la ubicación actual, la aplicación lo notificará inmediatamente a través de una notificación. Esta aplicación ayuda también a preparar el viaje ofreciendo información sobre el país de destino.

#### 5.2.2.2. En relación con la Seguridad y Salud Laboral

##### Acceso permanente a la información y la formación de Seguridad y Salud Laboral

Además de la disponibilidad de la ficha que se le habrá entregado antes del desplazamiento con la información general y la relativa a la Seguridad y Salud Laboral de su viaje, la persona expatriada debe poder acceder de forma ágil a la información de seguridad y salud laboral que es accesible para todos los trabajadores.

En cualquier caso, debe garantizarse que puede acceder de forma permanente a la siguiente información:

- Cómo actuar ante los posibles riesgos.
- Cómo actuar en caso de emergencia.
- Cómo actuar ante un accidente de trabajo.
- Cuando ha de actualizar la formación.
- Periodicidad del examen de salud.

Es conveniente que disponga de algún teléfono de emergencia 24h con la empresa o servicio contratado por la misma ante cualquier situación de riesgo.

Debe poder acceder también a la oferta formativa en este ámbito.

##### Autoevaluación

Tanto si ha sido posible recabar información de los riesgos de las instalaciones del país de destino como si no ha sido posible, sería conveniente facilitar a la persona expatriada un cuestionario de autoevaluación equiparable a los que se usan para teletrabajo de forma que pueda aportar información al Servicio de Prevención acerca de los factores de riesgo asociados a su trabajo.

Puede ser útil usar la aplicación de Foment del Treball: [Herramienta de evaluación de riesgos de teletrabajo](#) y complementarla con otro cuestionario específico de la actividad que desarrolla el profesional expatriado.

Mediante la información de este cuestionario, el Servicio de Prevención puede hacer una reevaluación y proponer las medidas más adecuadas.

### Soporte psicológico

Dada la situación de la persona desplazada en cuanto a posible sensación de soledad (sobre todo si no se ha desplazado con su familia), desconexión de la matriz, dificultad de adaptación al nuevo entorno cultural, etc. sería conveniente poner a disposición del profesional expatriado un servicio de soporte psicológico que pueda atender sus inquietudes y valorar de forma profesional las necesidades de la persona.

### Promoción de la vida saludable

Muchas organizaciones disponen de herramientas para promover la vida saludable de su personal dentro y fuera del ámbito laboral. Obviamente, las personas desplazadas han de poder acceder a dichas herramientas siempre y cuando su ubicación lo haga factible.

Pero, además, las personas desplazadas pueden tener mayor necesidad de los beneficios que aportan las políticas de bienestar laboral, por lo que sería conveniente prestar especial atención a estas necesidades.

Podría ser interesante desarrollar actividades de bienestar específicas para el personal desplazado.

### Comunicación con el Servicio de Prevención

La persona expatriada debe poder comunicarse de forma ágil con el Servicio de Prevención ante la posibilidad de que:

- Detecte riesgos que no han sido evaluados o ante los que percibe falta de medidas.
- Consulte dudas acerca de algún aspecto relativo a la prevención de riesgos laborales.
- Necesite realizar algún trámite: cita para vigilancia de la salud, formación, notificar algún accidente...

### Comunicación con los representantes de los trabajadores

La persona expatriada debe poder comunicarse de forma ágil con los representantes de los trabajadores para garantizar su derecho a la consulta y participación.

## 5.2.3. Después el desplazamiento

### 5.2.3.1. Con carácter general

#### Asesoramiento legal y soporte a la expatriación

El retorno también conlleva trámites, dudas y necesidad de soporte de servicios especializados que la persona expatriada puede necesitar.

#### Plan de repatriación

Esta fase es especialmente importante tras asignaciones largas y suele ser una de las más críticas dado que no siempre se planifica adecuadamente.

Es posible que la persona repatriada sufra el denominado “síndrome del expatriado”.

El “síndrome del expatriado” o “choque cultural reverso” (también llamado “síndrome de Ulises”) se refiere a los desafíos emocionales y psicológicos que pueden experimentar las personas que regresan a su país de origen después de haber vivido en el extranjero durante un periodo prolongado. Este síndrome no es un

diagnóstico médico, sino una descripción de los sentimientos de desorientación, ansiedad, depresión, y pérdida de identidad que pueden surgir al regresar a un lugar que ha cambiado o no es lo que se esperaba.

- Síntomas comunes:

Choque cultural reverso: sentir que el país de origen ya no es el mismo que se recordaba, idealizado durante la ausencia.

Nostalgia: sentir la nostalgia por la vida en el extranjero y el deseo de regresar.

Desorientación: dificultad para adaptarse a la vida y las costumbres del país de origen después de haber vivido en un lugar diferente.

Aislamiento: sentirse desconectado de la familia, amigos y la comunidad en el país de origen.

Sentimientos de no pertenencia: no sentirse completamente en casa ni en el país de origen ni en el país extranjero.

Estrés y ansiedad: la adaptación a la nueva realidad puede generar estrés y ansiedad.

- Factores que pueden influir:

Duración de la expatriación:

Cuanto más tiempo se ha vivido en el extranjero, mayor puede ser el impacto del choque cultural reverso.

Diferencias culturales:

Las diferencias culturales entre el país de origen y el país de residencia pueden aumentar la sensación de desconexión.

Experiencias en el extranjero:

Las experiencias positivas o negativas vividas en el extranjero pueden influir en la forma en que se percibe el regreso.

Cambios en el país de origen:

Los cambios sociales, económicos o políticos en el país de origen pueden generar un mayor impacto en la adaptación.

- Cómo afrontar el síndrome del expatriado:

Aceptar la realidad:

Reconocer que el país de origen ha cambiado y que la adaptación requerirá tiempo y esfuerzo.

Buscar apoyo:

Hablar con familiares, amigos o profesionales de la salud mental puede ayudar a procesar las emociones y los desafíos.

Integrarse en la comunidad:

Participar en actividades sociales y culturales puede facilitar la adaptación.

Mantener la mente abierta:

Estar dispuesto a experimentar nuevas cosas y aprender de las diferencias culturales.

Buscar actividades que brinden satisfacción:

Dedicar tiempo a hobbies, intereses y actividades que generen bienestar.

Considerar la posibilidad de terapia:

Si los sentimientos de malestar son intensos o persisten, buscar ayuda profesional de un psicólogo puede ser beneficioso.

El síndrome del expatriado es un proceso complejo y personal, y cada persona lo vivirá de manera diferente.

En consecuencia, es importante disponer de un Plan de repatriación.

En la medida de lo posible, hay que planificar el retorno de la persona desplazada de forma que no sea un proceso traumático. Debe planificarse con antelación y de acuerdo con las condiciones de desplazamiento que se pactaron en su momento.

El Plan de repatriación debe contemplar:

### Planificación del Regreso

**Inicio de la planificación:** Comenzar a planificar la repatriación desde el inicio de la expatriación o al menos seis meses antes del regreso.

**Asignación de puesto:** Asegurar que el repatriado tenga un puesto de trabajo asignado que se ajuste a sus características y conocimientos adquiridos.

### Adaptación a la Nueva Función

**Evaluación de conocimientos:** Valorar y aprovechar los conocimientos y experiencias adquiridos por el repatriado durante su asignación internacional.

**Apoyo continuo:** proporcionar apoyo continuo para facilitar la adaptación del repatriado a su nueva función.

### Prácticas de Repatriación

**Feedback de Repatriados:** Obtener retroalimentación de los repatriados para mejorar las políticas de repatriación.

**Apoyo al Cónyuge:** Ayudar al cónyuge del repatriado en su recolocación en el mercado laboral de origen.

**Entrevistas Periódicas:** Realizar entrevistas periódicas para comprobar la correcta adaptación del repatriado y su familia.

**Soporte psicológico:** poner a disposición de la persona repatriada soporte psicológico si lo necesitara.

**Participación:** facilitar la participación de la persona repatriada en aquellas actividades profesionales o lúdicas que se organicen para que se vaya integrando en el nuevo equipo.

**Reincorporación progresiva:** puede ser conveniente que la asunción de las nuevas funciones se realice de forma progresiva para facilitar una integración paulatina.

#### 5.2.3.2. *En relación con la Seguridad y Salud laboral*

### Medicina del Trabajo

Posteriormente a la repatriación debería realizarse un reconocimiento médico laboral para valorar las condiciones físicas y psicológicas de la persona repatriada.

Para ello, se aplicarán los protocolos médico-laborales coherentes con los riesgos del nuevo puesto de trabajo.

También es de especial interés incluir algún cuestionario de salud mental (p.e. Goldberg).

Sin embargo, en ningún caso se puede vulnerar el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la voluntariedad del examen de salud.

### Gestión psicosocial

El impacto psicosocial al regreso, especialmente en caso de que el desplazamiento se haya prolongado algunos años, puede ser incluso mayor que en el proceso de partida.

El impacto psicológico puede encontrarse en el plano personal: encontrarse con personas que ya no son las mismas debido al paso del tiempo, aunque el repatriado tenga la sensación de no haber cambiado, o los cambios que hayan podido producirse en el país a nivel político y económico y que la persona trabajadora ha vivido en la distancia, pero experimenta ahora en primera persona.

Pero también en el plano profesional: las personas que regresan de un proceso de desplazamiento largo suelen sentirse poco valoradas en su nuevo puesto.

Por este motivo es fundamental ofrecer herramientas para minimizar este impacto como cursos de adaptación a su regreso, en los que se les advierte, principalmente, de cómo se van a sentir al volver a España y cómo van a ser recibidos, así como un acompañamiento o mentoring durante un periodo de tiempo.



# MATRIZ RIESGO/PAÍS

Riesgo Global



## 6. MATRIZ RIESGO/PAÍS

Es lógico que nos preguntemos cómo medir el nivel de riesgo que puede tener un país al que queramos desplazar personas trabajadoras, sobre todo si previamente la empresa no dispone de infraestructura y personal local que nos pueda aportar información de primera mano.

Actualmente, se manejan diferentes índices que nos permiten “medir” de forma más o menos objetiva el nivel de riesgo de un país y nos facilita la toma de decisiones y la preparación del desplazamiento.

En apartados anteriores hemos analizado diversos factores a considerar de cara a plantear un desplazamiento de la forma más segura posible.

Si bien es cierto que no podemos incidir en las condiciones del país, sí que podemos establecer una serie de medidas en las diferentes etapas del desplazamiento de forma que minimicemos los riesgos. La principal premisa sería adoptar las medidas que nos den un máximo nivel de seguridad, pero también es cierto que ha de haber cierto nivel de proporcionalidad entre el riesgo percibido y el nivel de prevención y protección adoptado.

La primera toma de decisiones consistiría en la propia elección del país o zona donde realizar la asignación. Obviamente, el primer criterio a tener en cuenta es el interés estratégico desde el punto de vista del negocio que pueda tener una u otra zona o país. Pero podría darse el caso de que haya cierto margen de elección entre varias zonas o países y, por tanto, el nivel de riesgo sea un factor determinante en la elección final.

Es por ello que resulta útil basar nuestra toma de decisiones en parámetros “objetivos” de medición del riesgo de forma que podamos sistematizar las acciones a abordar.

Aunque es difícil objetivar los parámetros a considerar, existen índices de riesgo a nivel mundial que nos pueden servir como referencia.

En esta guía hemos querido abordar tres tipos de índices que abarcan las principales amenazas en la seguridad de nuestro personal. La elección de estos índices obedece a ser índices que miden lo que queremos medir, que están aceptados de forma universal y por gozar las instituciones que los elaboran de especial solvencia.

Dichos índices son:

- Relativo a los riesgos de seguridad: *Global Peace Index*.
- Relativo a los riesgos relativos al sistema de sanidad: *Global Health Security Index*.
- Relativo a los riesgos derivados de catástrofes naturales: *World Risk Index*.

### 6.1. El Global Peace Index (GPI)

El **índice de paz global** [*Global Peace Index* en inglés] es un informe elaborado por el Instituto para la Economía y la Paz [IEP] que mide la posición relativa de la paz de las naciones y regiones.

El GPI clasifica 163 estados y territorios independientes [que en conjunto representan el 99.7% de la población mundial] según sus niveles de paz.

El GPI se elabora en consulta con un panel internacional de expertos en paz de institutos de paz y grupos de reflexión, con datos recogidos y cotejados por Economist Intelligence Unit.

El índice se lanzó por primera vez en mayo de 2009, y los informes posteriores se publican anualmente.

El Índice de Paz Global mide el nivel de Paz Negativa de un país a partir de tres dimensiones de la paz e incluye 23 indicadores de ausencia de violencia o miedo a la violencia.

El primer dominio, **Conflictos internos e internacionales** mide en qué medida los países están involucrados en conflictos internos y externos, así como su papel y la duración de su participación en los conflictos.

El segundo ámbito evalúa el nivel de armonía o discordia dentro de una nación mediante indicadores que evalúan en términos generales lo que podría describirse como **Seguridad y protección social**.

Se parte de la idea de que unas tasas bajas de delincuencia, una actividad terrorista y manifestaciones violentas mínimas, unas relaciones armoniosas con los países vecinos, un escenario político estable y una pequeña proporción de la población desplazada internamente o convertida en refugiada pueden equipararse con la paz.

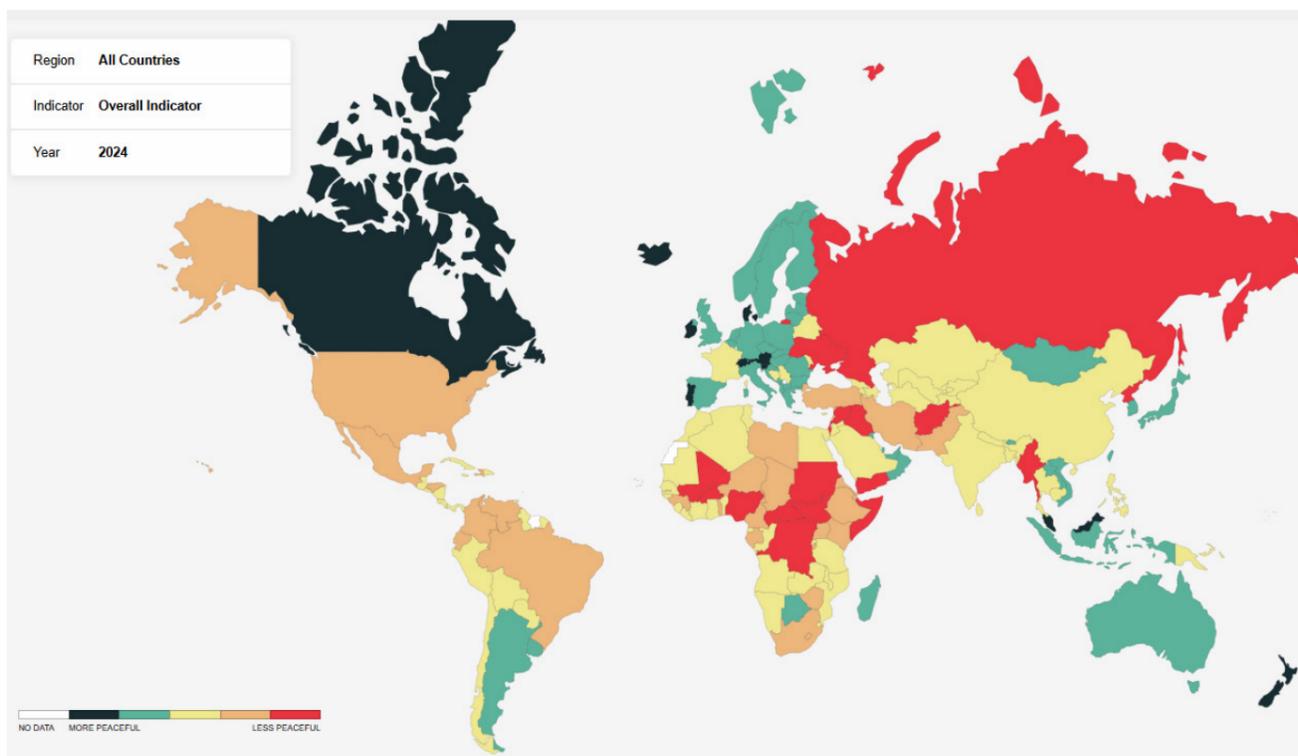
Otros indicadores están relacionados con la **Militarización** de un país y reflejan el vínculo entre el nivel de desarrollo militar y el acceso a las armas de un país y su nivel de paz, tanto a nivel nacional como internacional.

Se miden datos comparables sobre el gasto militar como porcentaje del PIB y el número de oficiales de las fuerzas armadas per cápita, así como las contribuciones financieras a las misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

En concreto los 23 indicadores que se usan son los siguientes:

<b>CONFLICTOS INTERNOS E INTERNACIONALES EN CURSO</b>	
1	Número de guerras internas o externas libradas
2	Muertos en guerras externas estimados
3	Muertos en guerras internas estimados
4	Nivel de conflictos internos
5	Relaciones con estados limítrofes
<b>SEGURIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL</b>	
6	Nivel de criminalidad percibida en la sociedad
7	Número de desplazados por unidad de población
8	Inestabilidad política
9	Nivel de respeto por los derechos humanos [escala de terror político]
10	Posibilidad de actos terroristas
11	Número de homicidios
12	Nivel de criminalidad violenta
13	Probabilidad de manifestaciones violentas
14	Número de personas encarceladas
15	Número de agentes de policía y cuerpos de seguridad
<b>MILITARIZACIÓN</b>	
16	Gasto militar en relación con el PIB
17	Número de personal militar
18	Importaciones de las principales armas convencionales
19	Exportaciones de las principales armas convencionales
20	Financiación de misiones de paz de las Naciones Unidas
21	Número de armas pesadas
22	Disponibilidad de armamento ligero
23	Capacidad o sofisticación militar

En 2024, la situación del GPI en el mapa mundial fue:



Fuente: <https://www.visionofhumanity.org/>

## 6.2. El Global Health Security Index (GHSI)

Más allá de valorar el hecho de que en los países de destino haya enfermedades endémicas que haya que conocer y ante las que hay que prepararse mediante las vacunas o profilaxis pertinentes, es importante también conocer las fortalezas del sistema sanitario y las capacidades de respuesta ante posibles epidemias o pandemias.

El **Índice de Seguridad Sanitaria Mundial** (*Global Health Security Index* en inglés) es una evaluación comparativa de la seguridad sanitaria y las capacidades para su afrontamiento en 195 países.

El GHSI proporciona la fuente de datos más completa sobre la capacidad a nivel nacional en 195 países para prevenir, detectar y responder a las pandemias, además de ser la única herramienta que puede realizar evaluaciones periódicas para hacer un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo.

El índice proporciona un recurso singular para respaldar la toma de decisiones basada en datos, maximizar el impacto de las inversiones en bioseguridad y preparación para pandemias en países de todo el mundo, así como impulsar inversiones adicionales significativas en esta área.

En 2021 [año del último informe disponible durante la redacción de esta guía] evaluó a los países en **6 categorías**, 37 indicadores y 171 preguntas utilizando información disponible públicamente.

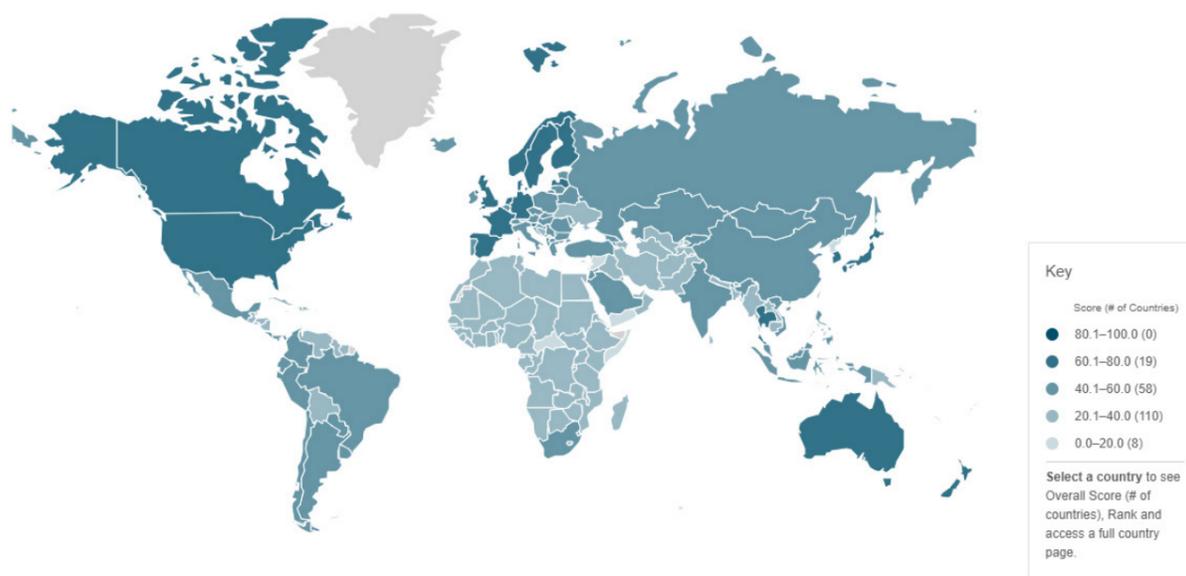


El Índice GHSI evalúa la seguridad sanitaria en el contexto de otros factores críticos para combatir los brotes, como los riesgos políticos y de seguridad, la solidez general del sistema de salud y la adhesión de los países a las normas mundiales.

Las 6 categorías y los resultados en 2021 fueron:

 <p><b>PREVENCIÓN</b></p>	<p>Mide la prevención de la aparición o liberación de agentes patógenos. En 2021 la media mundial fue de 28,4 sobre 100.</p> <p>113 países muestran poca o ninguna atención a las enfermedades zoonóticas dentro de la planificación nacional, la vigilancia o la notificación de enfermedades, como las causadas por los coronavirus, que se transmiten de los animales a los seres humanos.</p>
 <p><b>DETECCIÓN Y NOTIFICACIÓN</b></p>	<p>Esta categoría muestra importantes brechas en la fuerza y calidad de los sistemas de laboratorio, la cadena de suministro de laboratorios, la vigilancia en tiempo real y la capacidad de notificación de epidemias de posible interés internacional. Solo tres países [Australia, Tailandia y Estados Unidos] se sitúan en el nivel superior en la categoría de detección temprana y notificación de epidemias de posible preocupación internacional.</p>
 <p><b>RESPUESTA RÁPIDA</b></p>	<p>Ningún país se situó en el nivel superior de esta categoría, y el 58 % de los países obtuvo una puntuación inferior a la media en cuanto a la respuesta rápida y la mitigación de la propagación de una epidemia. Solo 69 países tienen un plan nacional general de respuesta a emergencias de salud pública que aborda la planificación de múltiples enfermedades transmisibles con potencial epidémico y pandémico.</p>
 <p><b>SISTEMA DE SALUD</b></p>	<p>La puntuación media en la categoría de sistemas sanitarios es de 31,5 sobre 100, y 73 países se sitúan en el nivel inferior. 69 países tienen una capacidad insuficiente en clínicas de salud, hospitales y centros comunitarios. El 91 % de los países no dispone de un plan, un programa o directrices para dispensar contramedidas médicas, como vacunas y medicamentos antivirales, para uso nacional durante una emergencia de salud pública. En conjunto, la categoría de los sistemas de salud muestra pocos avances desde 2019 e identifica graves deficiencias en la capacidad del personal médico, los centros y el acceso a la atención sanitaria en un nivel nacional.</p>
 <p><b>COMPROMISO CON LAS NORMAS MUNDIALES</b></p>	<p>En 2021 se muestra una falta de progreso hacia una mayor coordinación mundial y un retraso en el compromiso con las normas internacionales, que son importantes para la rendición de cuentas y necesarias para la acción colectiva a la hora de abordar los aspectos más difíciles de la seguridad sanitaria.</p>
 <p><b>ENTORNO DE RIESGO</b></p>	<p>Como se ha visto en el caso de la Covid-19, los factores del entorno de riesgo nacional, como el traspaso ordenado del poder, el malestar social, las tensiones internacionales y la confianza en el asesoramiento médico y sanitario del gobierno, pueden tener un impacto enorme en la respuesta de un país a una amenaza para la salud pública. 114 países muestran una amenaza de moderada a muy alta de disputas o tensiones internacionales que tendrían un efecto negativo en las operaciones diarias.</p>

En 2021 [última publicación disponible en el momento en que se desarrollaba esta guía], la situación del GHSI a nivel mundial queda reflejada de la siguiente manera:



Fuente: <https://ghsindex.org/>

Las dos primeras ediciones del Índice GHS se publicaron en 2019 y 2021 y se desarrollaron en colaboración entre la Iniciativa de Amenaza Nuclear [NTI] y el Centro de Seguridad Sanitaria Johns Hopkins de la Escuela de Salud Pública Bloomberg, en colaboración con Economist Impact.

La tercera edición del Índice GHS se está desarrollando en colaboración entre NTI, el Centro de Pandemias de la Universidad de Brown y Economist Impact.

### 6.3. El World Risk Index (WRI)

El **Índice de Riesgo Mundial** [*World Risk Index* en inglés] indica el riesgo de desastres por eventos naturales extremos e impactos negativos del cambio climático para 193 países del mundo. Se calcula por país como la media geométrica de exposición y vulnerabilidad.

La **exposición** representa el grado en que las poblaciones están expuestas a los impactos de terremotos, tsunamis, inundaciones costeras y fluviales, ciclones, sequías y aumento del nivel del mar.

La **vulnerabilidad** representa el ámbito social y se compone de tres dimensiones:

- La susceptibilidad: describe las características y condiciones estructurales de una sociedad que aumentan la probabilidad general de que las poblaciones sufran daños por eventos naturales extremos y entren en una situación de desastre.
- El afrontamiento: implica diversas capacidades y acciones de las sociedades para contrarrestar los impactos negativos de los peligros naturales y el cambio climático a través de acciones directas y recursos disponibles en forma de actividades formales o informales, y para minimizar el daño inmediatamente después de un evento.
- La adaptación: en contraste con las capacidades de afrontamiento, se refiere a procesos y estrategias a largo plazo para lograr cambios anticipatorios en las estructuras y sistemas sociales para contrarrestar, mitigar o evitar deliberadamente impactos adversos futuros.

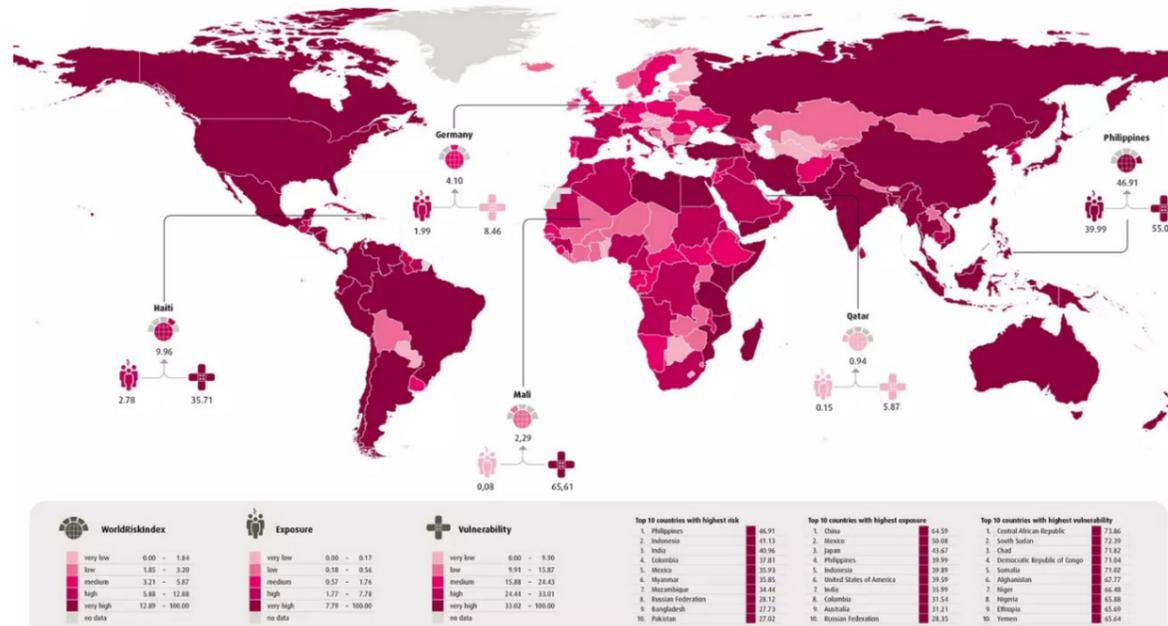
El modelo básico del World Risk Index, con su estructura modular, fue desarrollado conjuntamente con el Instituto de Medio Ambiente y Seguridad Humana de la Universidad de las Naciones Unidas [UNU-EHS].

Desde 2018, el Instituto de Derecho Internacional de la Paz y los Conflictos Armados [IFHV] de la Universidad del Ruhr de Bochum se ha hecho cargo del cálculo y ha perfeccionado continuamente el modelo conceptual y metodológicamente.

En 2022, el World Risk Index se publica con un modelo completamente revisado que incluye 100 indicadores de bases de datos disponibles a nivel mundial y de acceso público. Por primera vez, están representados los 193 estados miembros de las Naciones Unidas.

Entre otras cosas, el World Risk Index sirve como orientación para los responsables de la toma de decisiones e identifica campos de acción para la reducción del riesgo de desastres.

En 2024, la situación del WRI queda reflejada de la siguiente manera:



Fuente: <https://weltrisikobericht.de/worldriskreport/>

Se puede visualizar de forma cromática que, a mayor intensidad de color, mayor es el riesgo de catástrofe. Llama la atención observar que las áreas con riesgo de catástrofe natural bajo o muy bajo son mucho menores que las de riesgo alto o muy alto.

#### 6.4. El índice de Riesgo Global

Basándonos en los 3 índices anteriores, hemos creado un Índice de Riesgo Global que puede servir como referencia para evaluar el riesgo combinado de un país ante la inseguridad, las epidemias y las catástrofes naturales.

Hemos aplicado dicho índice a los países donde es más habitual desplazar profesionales con asignaciones internacionales (ver apartado 2.2.) y el resultado es el siguiente:

	Seguridad (GPI)	Sanidad (GSHI)	Catástrofes naturales (WRI)	VALOR GLOBAL DEL RIESGO (VGR)	
Reino Unido	7	7	5	245	
Alemania	7	7	5	245	
Francia	5	7	3	105	
Estados Unidos	3	7	1	21	
México	3	5	1	15	
Brasil	3	5	1	15	
Argentina	7	5	1	35	
Colombia	3	5	1	15	
Chile	5	5	1	25	
Perú	5	5	1	25	
Rumanía	7	5	5	175	
Polonia	7	5	5	175	
Italia	7	5	3	105	
Portugal	10	5	5	250	
Bélgica	7	5	5	175	
Suiza	10	5	10	500	
Países Bajos	7	7	5	245	
Australia	7	7	1	49	
Emiratos Árabes Unidos	7	3	5	105	
China	5	5	1	25	

RIESGO	puntuación/ grupo	puntuación riesgo global
Muy alto	1	1-27
Alto	3	28-125
Medio	5	126-343
Bajo	7	344-700
Muy bajo	10	700-1.000

Fuente: Elaboración propia



Hemos creado un baremo propio para puntuar el riesgo global basado en la combinación de los otros tres índices tomando en consideración las puntuaciones bajas, medias y altas.

Si tabulamos dichos resultados se obtiene:

Valor global de riesgo	% países de la selección
Muy alto	35%
Alto	25%
Medio	35%
Bajo	5%
Muy bajo	0%

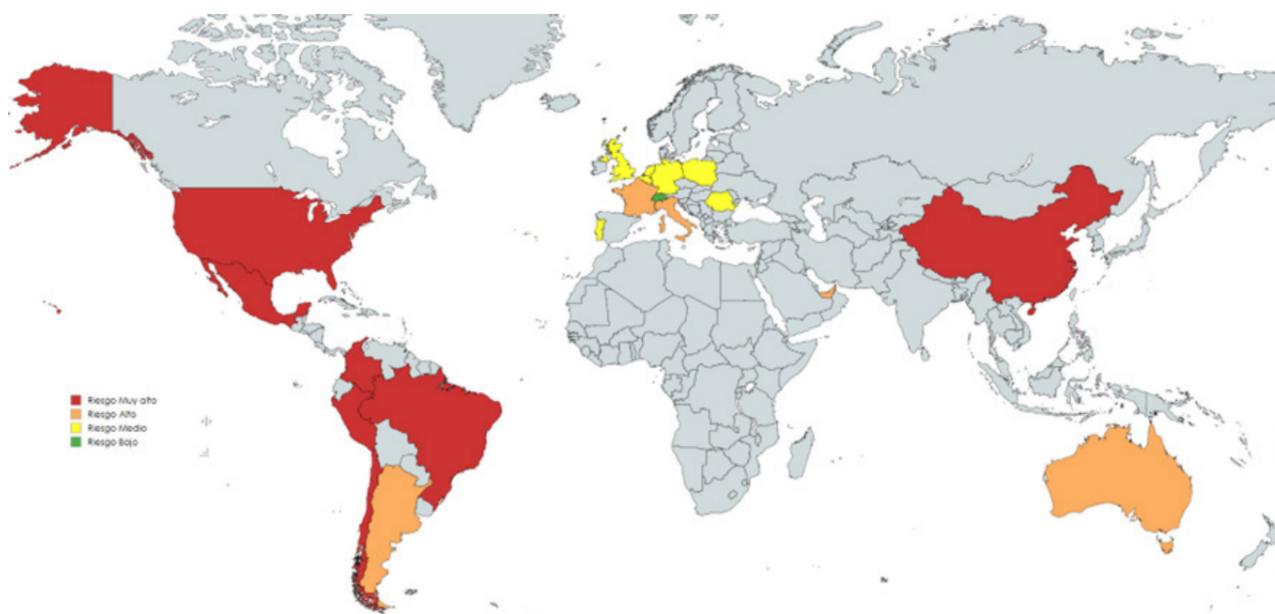
Lo primero que llama la atención es observar que el riesgo por catástrofes naturales es muy alto en casi la mitad de los países analizados. Este parámetro penaliza el valor global de riesgo provocando que éste sea muy alto en 7 de los 20 países analizados (el 35%) y alto en 5 (el 25%).

También llama la atención que sólo 1 de los 20 países analizados obtenga un valor global de riesgo bajo y ningún país de los 20 analizados obtiene un valor global de riesgo muy bajo.

En consecuencia, más de la mitad de los 20 países analizados tienen un valor global de riesgo alto o muy alto y la principal causa son las catástrofes naturales.

Desgraciadamente, el cambio climático acentuará tanto la probabilidad como la severidad de fenómenos naturales extremos por lo que las organizaciones deberán contar con protocolos de actuación más detallados en relación a estos fenómenos en las asignaciones internacionales.

Si lo plasmamos en un mapa, podemos ver el nivel de riesgo de los países analizados:



Fuente: Elaboración propia

En cualquier caso, cada empresa puede hacer su valoración global del riesgo [con este método o cualquier otro que considere adecuado] en función del país o área de destino de la expatriación y teniendo en cuenta la información disponible más actualizada dada la volatilidad de algunos factores que inciden en los diferentes riesgos aquí contemplados.

Hay que considerar también que dentro de un mismo país puede haber zonas con niveles de riesgos muy diferentes.

Por otro lado, existen organizaciones en el ámbito de los Servicios de riesgos de seguridad y sanidad a nivel internacional que publican sus propios mapas de riesgo.



**NORMATIVA  
QUE REGULA LOS  
DESPLAZAMIENTOS**



**EN LA UE**



## 7. OTRA NORMATIVA A CONSIDERAR EN LOS DESPLAZAMIENTOS DE PERSONAS TRABAJADORAS

### 7.1. Normativa que regula los desplazamientos fuera de España

Tal y como hemos comentado, el desplazamiento de personas trabajadoras se produce cuando una empresa envía temporalmente a una persona trabajadora a prestar servicios en otro país, que puede estar o no en la Unión Europea [UE].

En el caso de la UE y EEE [Espacio Económico Europeo], el proceso de desplazamiento está regulado por un marco normativo que persigue el equilibrio entre la libertad de prestación de servicios y la protección de los derechos laborales, teniendo en cuenta los dos principios siguientes:

- La igualdad de condiciones en la prestación transfronteriza de servicios de una manera que resulte tan libre como sea posible.
- La protección de los derechos de las personas trabajadoras desplazadas garantizando un conjunto común de derechos sociales con el fin de evitar un trato injusto y la creación de una mano de obra de bajo coste.

En el supuesto de desplazamientos fuera de la Unión Europea y EEE, el marco legal no es tan concreto y debemos remitirnos a los convenios bilaterales entre España y el país de destino.

A continuación, se analiza en profundidad cada uno de los supuestos, pero antes, resulta conveniente repasar algunas de las definiciones de la normativa europea sobre desplazamiento de personas, para asegurar su correcta comprensión y aplicación.

#### Desplazamiento

La Directiva 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, considera como desplazamiento cuando una empresa:

- a) Desplaza a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento.
- b) Desplaza a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento.
- c) En su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplaza a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.

#### Trabajador desplazado

Se considera trabajador desplazado todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente.

### 7.1.1. Legislación general para personas trabajadoras desplazadas



#### En desplazamientos a países de la UE y EEE

Se trata de uno de los supuestos más claramente regulados, puesto que el fenómeno de los desplazamientos dentro del territorio de la UE y el EEE es frecuente. La libre circulación de personas trabajadoras es un principio fundamental establecido en el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Los ciudadanos de la UE tienen derecho a:

- Buscar empleo en otro país de la UE
- Trabajar en otro país sin necesidad de permiso de trabajo
- Residir en otro país por motivos de trabajo
- Permanecer en el mismo cuando hayan dejado de trabajar
- Recibir el mismo trato que los ciudadanos de ese país en lo que respecta al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las ventajas sociales y fiscales.

A continuación, se analiza la normativa que regula diferentes aspectos referentes al desplazamiento de personas trabajadoras.

#### *Estatuto de los Trabajadores*

El artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que 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.

*Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios*

- Art. 3. 1 Las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, **los estados miembros velarán por garantizar a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a:**
  - los períodos máximos de trabajo, así como los períodos mínimos de descanso;
  - la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
  - las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;
  - las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino;
  - **la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;**
  - las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;
  - la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.
- Art. 3.7.7. Lo dispuesto en los apartados 1 a 6 no impedirá la **aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores.**

No obstante, la directiva publicada en 1996 fue cuestionada a la luz de las evidencias de aplicación de la misma y la interpretación jurídica del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que mostraron:

- Un aumento de la brecha salarial y la divergencia en los costes laborales, que hicieron que resultara más atractivo para las empresas recurrir al desplazamiento de personas trabajadoras. Prueba de ello es que estos desplazamientos se incrementaron en un 44,4% entre 2010 y 2014.
- Un entorno que favorecía las malas prácticas como la rotación del desplazamiento o sociedades ficticias, que explotaban lagunas de la Directiva eludiendo la legislación en materia de empleo y seguridad social.
- Una falta de claridad en las normas establecidas y deficiencias en la cooperación entre autoridades, tanto dentro de los Estados miembros como a escala transfronteriza, lo que creaba problemas para las autoridades responsables de la aplicación de la ley.

Estos hechos evidenciaban la necesidad de clarificar ciertos aspectos con el objetivo de minimizar las incertidumbres y dificultades prácticas para varios de los implicados:

- Los órganos responsables de la aplicación de la normativa en el Estado miembro de acogida.
- El prestador del servicio a la hora de determinar el salario de un trabajador desplazado.
- Las propias personas trabajadoras desplazadas en lo referente al conocimiento de sus derechos.

Fue entonces cuando, en 2014 se publicó otra directiva relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE.

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

Esta directiva amplía y clarifica algunos de los requisitos de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de personas trabajadoras. Cabe destacar los siguientes aspectos:

- Identificación de los desplazamientos reales y prevención de abusos y elusiones: clarifica algunos conceptos relacionados con los desplazamientos definiendo los elementos para determinar si una empresa lleva a cabo verdaderamente actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna [art.4.2], así como los elementos para determinar si un trabajador desplazado realiza temporalmente su labor en un Estado miembro distinto de aquel en el que normalmente trabaja [art.4.3].
- Mejora del acceso a la información: la directiva prevé que los Estados miembros ofrezcan la información a los prestadores de servicios, sobre las condiciones de empleo a las que se refiere el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE de forma gratuita, pública y de una manera clara, transparente, inteligible y fácilmente accesible. En concreto, **en lo referente a las condiciones laborales y sociales, también las relativas a la salud y seguridad en el trabajo, aplicables a las personas trabajadoras desplazadas se estipula que dicha información debe estar disponible en forma de folleto resumido en el que se expongan las principales condiciones de empleo aplicables**, incluida la descripción de los procedimientos de reclamación y, si así se solicita, en formatos accesibles para las personas con discapacidad.
- Seguimiento del cumplimiento: establece la obligación del prestador de servicios de presentar una declaración simple a las autoridades nacionales competentes responsables, que contenga la información pertinente necesaria para posibilitar los controles materiales [identidad del prestador de servicios, número previsto de trabajadores desplazados, duración previsible y fechas previstas del comienzo y de la finalización del desplazamiento o la dirección del lugar de trabajo y naturaleza de los servicios entre otros].
- Garantía de cumplimiento: prevé que los estados miembros dispongan de mecanismos eficaces para presentar directamente denuncias contra sus empleadores, y tengan derecho a iniciar procedimientos judiciales o administrativos también en el Estado miembro en cuyo territorio estén o hayan estado desplazados.

Además, prevé la adopción de medidas adicionales en las cadenas de subcontratación, de manera que el trabajador desplazado pueda hacer responsable al contratista del que sea subcontratista directo el empleador o prestador de servicios, además de al empleador o en lugar de este, respecto a cualquier remuneración neta pendiente correspondiente a las cuantías de salario mínimo o a las cotizaciones adeudadas en la medida en que les sea aplicable el artículo 3, de la Directiva 96/71/CE.

- Sanciones: establece que las sanciones administrativas y las multas impuestas a los prestadores de servicios por un Estado miembro a partir de ahora pueden aplicarse y cobrarse en otro Estado miembro.

En 2019, la Comisión creó la Autoridad Laboral Europea (ALE) para garantizar la correcta aplicación de las normas sobre movilidad laboral y seguridad social. En 2023, la ALE, junto con la Comisión, puso en marcha el programa Posting 360 Programme, un marco de cooperación entre las partes interesadas pertinentes que permite a los expertos de los Estados miembros intercambiar opiniones con la Comisión y la ALE sobre los principales aspectos de política y cumplimiento relacionados con el desplazamiento de personas trabajadoras.

*Directiva [UE] 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.*

Esta directiva introduce modificaciones adicionales a la Directiva inicial del año 1996, entre las que cabe destacar las siguientes:

- **Desplazamientos de larga duración:** se considera que un trabajador está desplazado a largo plazo cuando el desplazamiento se prolongue durante más de 12 meses (con la posibilidad de una prórroga de 6 meses sujeta a una notificación motivada del proveedor de servicios). **Transcurrido este período, el trabajador desplazado quedará sujeto prácticamente a todos los aspectos de la legislación laboral del país de acogida.**
- **Remuneración:** todas las normas del país de acogida aplicables a las personas trabajadoras locales se aplican también a las personas trabajadoras desplazadas a partir del primer día, es decir, el principio de igual salario a igual trabajo. En lo relativo a otros elementos de la remuneración, en la revisión se introducen normas más claras para indemnizaciones, mientras que los gastos de viaje, manutención y alojamiento no pueden deducirse del salario de los trabajadores. Tal como se establece en la Directiva de cumplimiento, la información sobre los elementos obligatorios que constituyen la remuneración en un Estado miembro deben estar disponibles en un único sitio web nacional.
- **Condiciones de trabajo:** los Estados miembros podrán aplicar convenios colectivos regionales o sectoriales amplios y representativos. En lo que se refiere a las condiciones de alojamiento en el país de acogida, deben aplicarse las normas nacionales vigentes para las personas trabajadoras locales fuera de su domicilio.
- **Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal:** la Directiva revisada sobre el desplazamiento de trabajadores garantiza el mismo trato de los trabajadores cedidos por agencias de trabajo temporal. Las mismas condiciones aplicables a las empresas de trabajo temporal nacionales se aplican a las empresas transfronterizas que cedan trabajadores.
- **Cooperación:** una mayor cooperación entre las autoridades de los países de la UE en lo que respecta al abuso y la elusión de las normas en el contexto del desplazamiento.

*Directiva [UE] 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento [UE] n° 1024/2012.*

Igual que la directiva de 2018 introducía especificaciones relativas al personal de empresas de trabajo temporal, esta directiva establece normas específicas para un colectivo que ya de por sí se desplaza de forma habitual como parte del ejercicio de su profesión, los conductores. A través del articulado se aclaran los supuestos que son considerados como desplazamiento y a los que, por tanto, deberá de aplicárseles los requisitos de las directivas mencionadas anteriormente. En este sentido:

- El conductor que efectúe transportes de cabotaje se considerará desplazado en virtud de la Directiva 96/71/CE.
- El transporte bilateral de mercancías y pasajeros no se considera desplazamiento transnacional.
- Un conductor no se considerará desplazado a efectos de dicha Directiva cuando transite a través del territorio de un Estado miembro sin cargar o descargar mercancía y sin recoger ni dejar pasajeros.
- Un conductor no se considerará desplazado realizando el trayecto inicial o final de una operación de transporte combinado, si dicho trayecto consiste en operaciones de transporte bilateral.

La directiva introduce requisitos para el control y el cumplimiento: los transportistas deben utilizar el sistema IMI [Sistema de Información del Mercado Interior] para enviar declaraciones de desplazamiento y cualquier información que se les solicite. Y establece además sanciones para los casos de infracciones.

De esta forma se garantiza que no exista una ventaja competitiva para los operadores de países terceros que disponen de acceso al mercado de transporte por carretera de la UE.

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

Según esta disposición adicional, 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, 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.

Menciona además que las condiciones de trabajo que se deben garantizar pueden consultarse en el órgano competente de información de tales estados o bien a través de la Administración laboral española, que dará traslado a tales órganos de las peticiones de información recibidas, informando de ello al solicitante.

El incumplimiento respecto a las condiciones de trabajo previstas por las normas nacionales que transpongan la Directiva 96/71/CE en el lugar de desplazamiento, dará lugar a sanciones administrativas



En desplazamientos fuera de la UE y EEE

En este supuesto debemos remitirnos a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### *Estatuto de los Trabajadores*

En su artículo 1.4 establece que 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.

Más allá de esta referencia y de la normativa que se detalla en los apartados dedicados a normativa en Seguridad Social, Seguridad y Salud y en material fiscal, no se ha identificado normativa específica que regule aspectos similares a los establecidos por la Directiva 91/71/CE en desplazamientos fuera de la UE/EEE.

### 7.1.2. Legislación en materia de Seguridad Social



#### En desplazamientos a países de la UE y EEE

La UE establece una serie de normas sobre coordinación de la Seguridad Social, con supuestos específicos para Reino Unido. Estas normas no sustituyen los sistemas nacionales por un régimen europeo único, sino que cada país sigue siendo libre de decidir según su propia legislación quién está asegurado, qué prestaciones percibe y qué requisitos debe cumplir. El compendio normativo que regula los aspectos de Seguridad Social es el siguiente:

*Reglamento [CE] nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social en la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo y Suiza*

En el artículo 16 del Reglamento [CE] Nº 883/2004 se regula la solicitud de información complementaria por parte de los Estados miembros para mantener las condiciones de seguridad social del país de origen. Algunos países como Bélgica y Francia exigen la cumplimentación de un cuestionario adicional al TA 300 con información complementaria.

*Reglamento [CE] nº 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] nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social [Texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza]*

*En virtud de los Reglamentos CE 883/2004 y 987/2009, corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social determinar la legislación de Seguridad Social aplicable a una persona que reside en España y que normalmente realiza su/s actividad/es en dos o más Estados miembros de la UE/EEE/ Suiza.*

*Reglamento [UE] Nº 1231/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010 por el que se amplía la aplicación del Reglamento [CE] nº 883/2004 y el Reglamento [CE] nº 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos.*

*Reglamento [CEE] nº 574/72 del Consejo, de 21 de marzo de 1972, por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento [CEE] nº 1408/71 relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familiares que se desplacen dentro de la Comunidad.*

*Reglamento [CEE] 1408/71 del Consejo de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplacen dentro de la Comunidad.*

*Propuesta de la Comisión Europea para una revisión de las normas en materia de coordinación de la seguridad social [de 13 de diciembre de 2016].*

*Propuesta del Parlamento Europeo y del Consejo de la UE para la modificación de las normas en materia de coordinación de la Seguridad Social [25 de marzo de 2019].*

Como norma general, la coordinación en materia de seguridad social en la UE se basa en cuatro principios:

- Sólo se puede estar cubierto/a por la normativa de un país a la vez, de modo que sólo se cotiza en un país. La decisión sobre qué normativa nacional se aplica en cada caso corresponde a los organismos de Seguridad Social. No se puede elegir.
- Cada uno/a tiene los mismos derechos y obligaciones que los/as nacionales del país donde esté cubierto/a: es lo que se denomina principio de igualdad de trato o no discriminación.
- Cuando se solicita una prestación, deben contabilizarse, en su caso, los periodos anteriores de seguro, trabajo o residencia en otros países.
- En general, si se tiene derecho a una prestación en metálico en un país, puede seguir percibiéndose, aunque se resida en otro. Es lo que se denomina principio de exportabilidad.

Dada la gran cantidad casuísticas posibles, la Unión Europea dispone de una web de consulta sobre [Coordinación de la Seguridad Social en la UE](#) donde puede encontrarse información detallada y realizar consultas en caso necesario.

## Comunicación del desplazamiento

### A la Seguridad Social Española

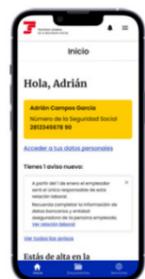
Con carácter general, la solicitud de desplazamiento debe efectuarse con carácter previo al inicio del mismo. En aplicación de las normas internacionales de Seguridad Social puede ser aplicable la legislación española de Seguridad Social durante un periodo de tiempo que puede variar en función del país de destino y si se solicita prórroga o no.

Para que esto sea así, es decir, que quede garantizada la aplicación de la legislación española en materia de Seguridad Social, debe completarse el formulario modelo [TA.300](#) "Solicitud de información sobre legislación de Seguridad Social aplicable".

El organismo competente emitirá el "Certificado de legislación aplicable" mediante el formulario A1. Este documento es emitido en forma de documento portátil, que sustituye a los antiguos formularios electrónicos y es emitido por las instituciones de Seguridad Social competentes en las que la persona trabajadora esté asegurada.

Cada documento se refiere a una persona individual [que puede incluir a miembros de su familia] y contiene sus nombres y otros datos de identificación. La oficina de seguridad social que emite el documento también lo firma y sella debidamente.

Un documento portátil para la coordinación de la Seguridad Social lleva una bandera de la UE en la esquina superior izquierda, una referencia a la coordinación de la Seguridad Social en la esquina superior derecha y la indicación de la institución emisora en la parte inferior. La única excepción es la Tarjeta Sanitaria Europea [TSE].



La persona trabajadora puede acceder a este documento en formato electrónico a través de la app [Importass Seguridad Social](#), también disponible mediante [acceso web](#).

Algunos países exigen la presentación de cuestionarios adicionales:

País	Cuestionario
<b>Francia</b>	Por cuenta ajena: <a href="https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/593d2abd-9ea6-400f-bfe5-902208d1ea9d/CLEISS+espa%C3%B1ol++09-2017+2.pdf?MOD=AJPERES">https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/593d2abd-9ea6-400f-bfe5-902208d1ea9d/CLEISS+espa%C3%B1ol++09-2017+2.pdf?MOD=AJPERES</a>
	Por cuenta propia: <a href="https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/bdebe723-3a60-4b37-b297-e4c8544cfc52/ACC_51182.pdf?MOD=AJPERES">https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/bdebe723-3a60-4b37-b297-e4c8544cfc52/ACC_51182.pdf?MOD=AJPERES</a>
<b>Bélgica</b>	<a href="https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/fa71d717-6bf2-4d0e-b398-5c6994a64a4c/RETABELGICA%28ES-ING%29.pdf?MOD=AJPERES">https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/fa71d717-6bf2-4d0e-b398-5c6994a64a4c/RETABELGICA%28ES-ING%29.pdf?MOD=AJPERES</a>
<b>Trabajo en 2 o más estados miembros de la UE / EEE / Suiza</b>	<a href="https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/74635b44-0609-497d-94e8-b6c96bf1a018/CUESTIONARIO+ART.13+%28rellenable%29.pdf?MOD=AJPERES">https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/74635b44-0609-497d-94e8-b6c96bf1a018/CUESTIONARIO+ART.13+%28rellenable%29.pdf?MOD=AJPERES</a>

En el caso de los transportistas, la empresa de transportes debe realizar una comunicación del desplazamiento a través de un interfaz del sistema de información IMI, a través del siguiente enlace.

Al país de destino:

Como norma general, el desplazamiento deberá ser comunicado al país de destino. En los sitios web nacionales sobre desplazamiento de personas trabajadoras indicados a continuación puede consultarse información sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras desplazadas, así como la información de contacto de las administraciones locales.

País	Web de consulta
<b>Austria</b>	<a href="https://www.entsendeplattform.at/en/">https://www.entsendeplattform.at/en/</a>
<b>Bélgica</b>	<a href="https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting">https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting</a>
<b>Bulgaria</b>	<a href="https://postedworkers.gli.government.bg/en/">https://postedworkers.gli.government.bg/en/</a>
<b>Croacia</b>	<a href="https://mrosp.gov.hr/istaknute-teme/information-for-service-providers-performing-temporary-services-in-croatia-posted-workers-and-service-users-5932/5932">https://mrosp.gov.hr/istaknute-teme/information-for-service-providers-performing-temporary-services-in-croatia-posted-workers-and-service-users-5932/5932</a>
<b>Chipre</b>	<a href="https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sdg/sdg.nsf/All/7E8378615C2CD865C225863A002D040D">https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sdg/sdg.nsf/All/7E8378615C2CD865C225863A002D040D</a>
<b>Chequia</b>	<a href="https://www.suip.cz/web/en/posting-of-workers">https://www.suip.cz/web/en/posting-of-workers</a>
<b>Dinamarca</b>	<a href="https://workplacedenmark.dk/regulations-on-posting/your-rights-as-a-posted-worker/">https://workplacedenmark.dk/regulations-on-posting/your-rights-as-a-posted-worker/</a>
<b>Estonia</b>	<a href="https://www.ti.ee/en/foreign-worker/posted-workers-and-rental-work/posted-workers-and-rental-workers">https://www.ti.ee/en/foreign-worker/posted-workers-and-rental-work/posted-workers-and-rental-workers</a>
<b>Finlandia</b>	<a href="https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/posted-worker">https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/posted-worker</a>
<b>Francia</b>	<a href="https://travail-emploi.gouv.fr/posting-employees-nutshell-en">https://travail-emploi.gouv.fr/posting-employees-nutshell-en</a>
<b>Alemania</b>	<a href="https://www.zoll.de/EN/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html">https://www.zoll.de/EN/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html</a>
<b>Grecia</b>	<a href="https://ypergasias.gov.gr/en/labour-relations/individual-employment-relations/posting-of-workers-in-the-framework-of-the-provision-of-services/">https://ypergasias.gov.gr/en/labour-relations/individual-employment-relations/posting-of-workers-in-the-framework-of-the-provision-of-services/</a>
<b>Hungría</b>	<a href="https://mvff.munka.hu/#/">https://mvff.munka.hu/#/</a>
<b>Irlanda</b>	<a href="https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/employment_types/posted%20workers/posted_workers.html">https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/employment_types/posted%20workers/posted_workers.html</a>
<b>Italia</b>	<a href="https://distaccoue.lavoro.gov.it/en-gb/">https://distaccoue.lavoro.gov.it/en-gb/</a>
<b>Latvia</b>	<a href="https://www.lm.gov.lv/en/posting-workers-0">https://www.lm.gov.lv/en/posting-workers-0</a>
<b>Luxemburgo</b>	<a href="https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/conditions-travail.html">https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/conditions-travail.html</a>
<b>Holanda</b>	<a href="https://english.postedworkers.nl/">https://english.postedworkers.nl/</a>
<b>Polonia</b>	<a href="https://www.biznes.gov.pl/en/portal/02176">https://www.biznes.gov.pl/en/portal/02176</a>
<b>Portugal</b>	<a href="https://portal.act.gov.pt/Pages/destacamento-trabalhadores.aspx">https://portal.act.gov.pt/Pages/destacamento-trabalhadores.aspx</a>
<b>Eslovaquia</b>	<a href="https://www.ip.gov.sk/posting-workers/?ip=">https://www.ip.gov.sk/posting-workers/?ip=</a>
<b>Eslovenia</b>	<a href="https://spot.gov.si/en/info/employees/posting-of-a-worker-abroad/">https://spot.gov.si/en/info/employees/posting-of-a-worker-abroad/</a>
<b>Suecia</b>	<a href="https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/">https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/</a>



## En desplazamientos fuera de la UE y EEE

La legislación aplicable en materia de Seguridad Social cuando el desplazamiento se produce a un país de fuera de la UE/EEE viene determinada por el destino concreto, a pesar de la gran cantidad de opciones, se pueden distinguir cuatro escenarios diferenciados:

- Desplazamientos a Reino Unido.
- Desplazamiento a países del Convenio Multilateral Iberoamericano.
- Desplazamiento a los países con convenio bilateral.
- Desplazamiento a países sin convenio bilateral.

### Reino Unido

El Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido, que regula la relación entre el Reino Unido y la Unión Europea, tras el Brexit y la finalización del periodo transitorio, incluye el Protocolo de Coordinación de la Seguridad Social, busca garantizar un conjunto de derechos a los ciudadanos de la Unión Europea y a los nacionales del Reino Unido.

El Protocolo de Coordinación de la Seguridad Social recoge, con un ámbito más limitado, la protección de las personas trabajadoras desplazadas, en su artículo SSC.11, que establece que: *seguirán estando sujetos a la legislación española los trabajadores por cuenta ajena que sean desplazados por sus empresarios al Reino Unido, siempre y cuando:*

- *La duración de ese trabajo no exceda de 24 meses*
- *El trabajador no haya sido enviado para reemplazar a otro trabajador desplazado.*

Asimismo, tendrán tal consideración las personas trabajadoras por cuenta propia que se trasladen al Reino Unido a realizar una actividad similar a la que realizaban en España, siempre que dicha actividad no exceda de los 24 meses.

Los empresarios que quieran desplazar a personas trabajadoras de España a Reino Unido deberán solicitar previamente el documento A1 de desplazamiento en la Tesorería General de la Seguridad Social con el modelo TA.300.

Además, antes de desplazarse al Reino Unido a trabajar es necesario obtener un visado. Para ello, se recomienda comprobar qué tipo de visado es necesario en el siguiente enlace: <https://www.gov.uk/check-uk-visa>.

*Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020.*

En su artículo 6 se regula el Régimen transitorio aplicable en relación con los trabajadores desplazados temporalmente en el marco de una prestación de servicios. Según éste, las empresas establecidas en España que el 1 de enero de 2021 tengan trabajadores desplazados temporalmente al Reino Unido o Gibraltar de conformidad con la Directiva 96/71/CE, deberán seguir aplicando la legislación del Reino Unido de transposición de la citada Directiva durante el periodo de desplazamiento de los mismos.

En aquellos supuestos en los que, habiéndose iniciado el desplazamiento antes del 31 de diciembre de 2020, se quiera extender la duración inicialmente prevista del desplazamiento, será necesario obtener una autorización previa de residencia y trabajo, conforme a lo previsto en la normativa de extranjería, no siendo exigible la obtención de visado. Esta autorización será solicitada por la empresa establecida en España a favor del trabajador desplazado y no será de aplicación la situación nacional de empleo.

La legislación aplicable en materia de Seguridad Social se aborda en el artículo 9, según el cual, para los trabajadores desplazados, se establece lo siguiente:

*Art.9.5. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores:*

- a) La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado, Reino Unido o España, por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en aquel sus actividades y al que este envíe para realizar un trabajo por su cuenta en el otro Estado, seguirá sujeta a la legislación del primer Estado, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona.*
- b) La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia en un Estado, Reino Unido o España, y que vaya a realizar una actividad similar en el otro Estado, seguirá sujeta a la legislación del primer Estado, a condición de que la duración previsible de esa actividad no exceda de 24 meses.*

#### *Países con convenio multilateral Iberoamericano*

El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social se firmó el 10 de noviembre de 2007 y entró en vigor el 1 de mayo de 2011, después de su ratificación por siete Estados. Este Convenio constituye un instrumento de coordinación de las legislaciones de Seguridad Social, en materia de pensiones de los diferentes Estados Iberoamericanos que lo ratifiquen y que, además, suscriban el Acuerdo de Aplicación.

No obstante, si hay Convenios bilaterales de Seguridad Social entre dos Estados Parte, se aplicarán las disposiciones que sean más favorables para el interesado. En el caso de España hay Convenios bilaterales con Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, el Paraguay, Uruguay, Perú y la República Dominicana.

#### *Países con convenio bilateral*

Los Convenios bilaterales de Seguridad Social, son acuerdos internacionales entre dos o más Estados, para la conservación o la adquisición de los derechos en materia de protección social, en curso en el otro país, generalmente totalizando los periodos de seguro o de cotización en cada uno de ellos, y distribuyendo la carga de las prestaciones en proporción a los tiempos cotizados en cada país.

#### *Países sin convenio bilateral*

Los desplazamientos a países sin convenio se contemplaban en la vieja Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 27 de enero de 1982. Esta orden exigía una comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social a través del formulario DP-90.

Dicha orden ha sido derogada y sustituida por la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio.

En ella se define el concepto de persona trabajadora desplazada: *a efectos de lo previsto en esta orden, se entenderá por persona trabajadora desplazada a quien, siendo empleada en España de una empresa que ejerce sus actividades en territorio español, es enviada por esta a otro país con el fin de realizar un trabajo asalariado por cuenta de dicha empresa.*

Se determina que debe comunicarse el desplazamiento a efectos de cobertura de Seguridad Social de forma previa al desplazamiento.

Los formularios que resulten necesarios para la realización de los trámites de comunicación y solicitud previstos en esta orden serán elaborados por la Tesorería General de la Seguridad Social, en base a lo dispuesto en su disposición adicional única. Sin embargo, a fecha de elaboración de este documento no se ha encontrado ningún cuestionario disponible en la página web de la Tesorería general de la Seguridad Social.

## Comunicación del desplazamiento fuera de la UE

La empresa efectuará una solicitud mediante el modelo TA.300 "Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable", acompañada del cuestionario correspondiente en función del país de destino.

El formulario expedido por la Dirección Provincial o Administración correspondiente certifica que la persona trabajadora continúa sometida a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento en ese país, y en consecuencia está exenta de cotizar a la Seguridad Social del país de destino.

A continuación, se ofrece el enlace a los formularios específicos:

País	Documentos a cumplimentar
Países con convenio bilateral	TA 300 + Formulario específico: <a href="https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/38626/38627">https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/38626/38627</a>
A países del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social	TA 300 + Formulario específico <a href="https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/38626/2096">https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/38626/2096</a>
Embajadas y consulados de países sin convenio bilateral	TA 300 + Formulario específico <a href="https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/38626/39540">https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/38626/39540</a>
Turquía	<a href="https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d7b7ccae-bb58-42e6-9b73-0a159429837d/Turquia_CE_1.pdf?MOD=AJPERES">https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d7b7ccae-bb58-42e6-9b73-0a159429837d/Turquia_CE_1.pdf?MOD=AJPERES</a>
A las islas de Man o de Jersey [Reino Unido]	<a href="https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d7f353af-770b-495c-a97b-90c83a1a6036/ACC_39531.pdf?MOD=AJPERES">https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d7f353af-770b-495c-a97b-90c83a1a6036/ACC_39531.pdf?MOD=AJPERES</a>
A Suiza [para nacionales de terceros países -no de la Unión Europea-]	<a href="https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/fa9bb2c7-d8d9-4b06-8a57-776f3904ae2e/ACC_39919.pdf?MOD=AJPERES">https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/fa9bb2c7-d8d9-4b06-8a57-776f3904ae2e/ACC_39919.pdf?MOD=AJPERES</a>
A países sin convenio bilateral	Formulario no disponible a fecha de elaboración de este documento

### 7.1.3. Legislación en materia fiscal

En desplazamientos a cualquier país (UE, EEE y fuera de la UE)

*Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio*

Además de la normativa laboral de Seguridad Social y seguridad laboral, las personas trabajadoras que se desplazan a terceros países están sujetas a cierta legislación en materia fiscal. La conocida como Ley del IRPF, establece en su artículo 7 p, los supuestos en los que los rendimientos de trabajo obtenidos en el extranjero quedan exentos, hasta un importe de 60.100 euros. Según lo establecido en este artículo, estarán exentas del IRPF las siguientes rentas:

*p) Los rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero, con los siguientes requisitos:*

*1.º Que dichos trabajos se realicen para una empresa o entidad no residente en España o un establecimiento permanente radicado en el extranjero en las condiciones que reglamentariamente se establezcan. En particular, cuando la entidad destinataria de los trabajos esté vinculada con la entidad empleadora del trabajador o con aquella en la que preste sus servicios, deberán cumplirse los requisitos previstos en el apartado 5 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo\*.*

*Cuando se trate de servicios prestados conjuntamente en favor de varias personas o entidades vinculadas, y siempre que no fuera posible la individualización del servicio recibido o la cuantificación de los elementos determinantes de su remuneración, será posible distribuir la contraprestación total entre las per-*

\* La deducción de los gastos en concepto de servicios entre entidades vinculadas, valorados de acuerdo con lo establecido en el apartado 4, estará condicionada a que los servicios prestados produzcan o puedan producir una ventaja o utilidad a su destinatario.

sonas o entidades beneficiarias de acuerdo con unas reglas de reparto que atiendan a criterios de racionalidad. Se entenderá cumplido este criterio cuando el método aplicado tenga en cuenta, además de la naturaleza del servicio y las circunstancias en que éste se preste, los beneficios obtenidos o susceptibles de ser obtenidos por las personas o entidades destinatarias.

2.º Que en el territorio en que se realicen los trabajos se aplique un impuesto de naturaleza idéntica o análoga a la de este impuesto y no se trate de un país o territorio considerado como paraíso fiscal. Se considerará cumplido este requisito cuando el país o territorio en el que se realicen los trabajos tenga suscrito con España un convenio para evitar la doble imposición internacional que contenga cláusula de intercambio de información.

La exención se aplicará a las retribuciones devengadas durante los días de estancia en el extranjero, con el límite máximo de 60.100 euros anuales. Reglamentariamente podrá establecerse el procedimiento para calcular el importe diario exento.

Esta exención será incompatible, para los contribuyentes destinados en el extranjero, con el régimen de excesos excluidos de tributación previsto en el reglamento de este impuesto, cualquiera que sea su importe. El contribuyente podrá optar por la aplicación del régimen de excesos en sustitución de esta exención.

A modo de resumen práctico, los requisitos para poder aplicar la exención del IRPF son los que se detallan a continuación:

- Ser residente fiscal en España: residir en territorio español por más de 183 días al año o tener en este país su centro de intereses económicos.
- Que en el país de destino en el que se realiza el trabajo exista un impuesto similar al IRPF (se entiende que cumple este requisito cuando exista vigente un Tratado de Doble Imposición con España) y no se considere paraíso fiscal (en la página de la [AEAT](#) se puede consultar qué países se consideran paraísos fiscales).
- Desplazarse efectivamente a trabajar al extranjero: para poder acogerse a la exención debe producirse un desplazamiento real y efectivo a otro país. No siendo aplicable en el caso de desarrollo de trabajo online para una empresa establecida en el extranjero.
- Prestar servicios para una entidad extranjera o un establecimiento permanente radicado fuera de España.
- En el caso de prestar servicio para una empresa del mismo grupo, estos servicios deben suponer un valor añadido para la empresa que los recibe. En este supuesto se entiende que debe ser un servicio por el que la empresa que lo recibe hubiera pagado a terceros o bien los hubiera realizado ella misma.

Cabe destacar que esta exención es incompatible con la del régimen de excesos. Se trata de la exención recogida en el artículo 9A.3.b) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas según el cual está exento de tributar el exceso del importe que el empleado percibiría por todos los conceptos si trabajara en España. Es decir, lo que se cobre de más por el hecho de estar desplazado no tendría que incluirse en la declaración de la renta.

En cualquier caso, será la persona trabajadora la que podrá optar por aplicar esta exención de régimen de excesos o bien aplicar el artículo 7p.

En caso de decantarse por la aplicación del 7 p, es necesario recabar las evidencias que acrediten que se han cumplido los requerimientos enumerados anteriormente, para poder justificarlo ante la Agencia Tributaria si así fuese requerido:

- El certificado de empresa (en el que consta el importe de los ingresos totales) debe especificar el lugar y fecha del desplazamiento, así como la empresa a la que se ha prestado el servicio y una descripción del mismo.

- Será necesaria también otra documentación que justifique tanto el desplazamiento como la estancia: billetes de avión, facturas de hotel o contrato de alquiler de la vivienda, movimientos de tarjetas de crédito, etc.

## 7.2. Normativa que regula los desplazamientos hacia España

Este capítulo analiza el supuesto de desplazamiento de personas trabajadoras a España, ya sea desde la EUE/EEE o fuera de ella. Antes de desglosar los aspectos legales a considerar, es conveniente repasar las definiciones de los conceptos fundamentales que se mencionan en la Ley 45/1999 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

### Desplazamiento

Se considera desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacional, el efectuado a España por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley durante un período limitado de tiempo en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) El desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España.
- b) El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo del que forme parte.
- c) El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España.

### Trabajador desplazado

Se considera trabajador desplazado, con independencia de su nacionalidad, el desplazado a España por su empresa durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre la empresa y el trabajador durante el período de desplazamiento.

Incluye a personas trabajadoras de ETT, de conformidad con la modificación introducida por el Real Decreto-ley 9/2017.



### 7.2.1. Desplazamientos de personas trabajadoras a España desde países de la UE y EEE

#### Marco regulatorio

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

Traspone la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicio. Es 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.

Esta ley establece las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a las personas trabajadoras desplazadas temporalmente a España, en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

*Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores.*

Traspone, entre otras, la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, en lo relativo a requisitos administrativos y medidas de control, comunicación de desplazamiento, obligación de comparecencia y de aportar documentación y ejecución transfronteriza de las sanciones y multas administrativas.

*Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores.*

El Título VI del Real Decreto-ley introduce las modificaciones derivadas de la transposición de la Directiva [UE] 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de los trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Este nuevo Real Decreto-ley introduce las siguientes novedades:

1. Ampliación del concepto de trabajador desplazado: aunque la Ley 45/99 ya recogía en su artículo 2.1. 1º c) la posibilidad de desplazamiento de un trabajador por parte de una Empresa de Trabajo Temporal (en adelante ETT), ahora se incluye de manera explícita en el concepto de “Trabajador Desplazado” al trabajador de una ETT puesto a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerce su actividad en el mismo estado o distinto que la ETT y es enviada a España, cuando:
  - La empresa usuaria haya firmado un contrato de prestación de servicios con una compañía española.
  - Se trata de una empresa del grupo de la usuaria o centro de trabajo de dicha empresa usuaria en España.
2. Ampliación de las condiciones mínimas:
  - Aplicación de los mínimos establecidos en la legislación española respecto a las condiciones de alojamiento, cuando sea el empleador quien lo proporcione.
  - Dietas o reembolsos para cubrir gastos de viaje, alojamiento y manutención cuando durante el periodo de desplazamiento en España deban viajar a otro lugar fuera de su residencia habitual en España.
  - Las ETT y empresas usuarias deberán garantizar todas las condiciones mínimas indicadas en la Ley 45/99 a los trabajadores desplazados y, en particular, las específicas en materia de prevención de riesgos laborales para este colectivo, sin perjuicio de la aplicación de las condiciones más favorables de los dos estados.
3. Duración del desplazamiento: establece para desplazamientos superiores a 12 meses (o 18 como máximo en caso de notificación motivada) la aplicación de la legislación laboral española, salvo en lo relativo a procedimientos laborales, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia y regímenes complementarios de jubilación.

Respecto a la sustitución de personas desplazadas que realicen el mismo trabajo en el mismo lugar, la duración acumulada de sus desplazamientos contarán para el cómputo de los doce meses indicados.
4. Cuantía mínima del salario: se regula la necesidad de indicar de forma expresa la naturaleza del complemento de desplazamiento (también llamado plus desplazamiento) en la carta de desplazamiento. En caso de no establecerse de forma expresa, se considerarán como reembolso de gastos.
5. Comunicación del desplazamiento: se establece la obligación de la ETT de presentar la comunicación de desplazamiento cuando es una empresa usuaria extranjera la que envía a la persona trabajadora, identificando en la comunicación a la empresa usuaria.

6. Cooperación entre administraciones: se extiende la cooperación a casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de personas. Si la autoridad laboral española/Inspección de Trabajo recibe una solicitud de información sobre desplazamientos en España y no dispone de dicha información deberá recabarla de otras autoridades y organismos.
7. Infracciones y sanciones.

*Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carretera y del funcionamiento de la cadena logística, y por el que se transpone la Directiva [UE] 2020/1057, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y de medidas excepcionales en materia de revisión de precios en los contratos públicos de obras.*

Su artículo 3 modifica la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en lo referente a las Normas especiales para los conductores en el transporte por carretera

### *A quién aplica*

Están incluidos, dentro del ámbito de aplicación de la normativa mencionada, los siguientes supuestos:

- El desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España.
  - El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo del que forme parte.
  - El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España. incluida la persona trabajadora de una empresa de trabajo temporal puesta a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerce su actividad en el mismo Estado que la empresa de trabajo temporal o en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que es enviada temporalmente por ésta a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional en cualquiera de los siguientes supuestos:
    - Por cuenta y bajo la dirección de la empresa usuaria en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España.
    - En un centro de trabajo en España de la propia empresa usuaria o de otra empresa del grupo del que forme parte.
- En caso de que, pese a la apariencia formal de desplazamiento según este apartado, la persona trabajadora, mientras presta sus servicios en España, quede sometida al poder de dirección de la empresa establecida o que ejerza su actividad en España, será de aplicación el régimen jurídico relativo al desplazamiento previsto en el apartado 1.1.º.c) del artículo 2 de la Ley 45/1999, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades oportunas en caso de constituir cesión ilegal de personas trabajadoras.
- El desplazamiento de trabajadores de empresas del sector transporte aplicaría únicamente en los supuestos considerados como desplazamiento:
    - Las operaciones de cabotaje (que comportan carga y descarga dentro de un mismo Estado).
    - Las de transporte no bilateral (las que se realizan entre dos Estados y ninguno de ellos es el de establecimiento).
    - Las operaciones adicionales paralelas al transporte bilateral que excedan de las exceptuadas por los artículos 19 y 20.

### A quién NO aplica

Hay tres supuestos que quedan fuera del ámbito de aplicación de esta ley:

- No se aplica a las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante.
- Tampoco se aplica a los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.
- Viajes de negocios: las personas trabajadoras enviadas temporalmente a trabajar en otro Estado miembro, pero que no prestan servicios en él, no son trabajadores desplazados. Este es el caso de los trabajadores en viaje de negocios [cuando no se presta ningún servicio], que asisten a conferencias, reuniones, ferias, que siguen una formación, etc. Estos trabajadores no están cubiertos por las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores y, por lo tanto, no les son aplicables los requisitos administrativos ni las medidas de control establecidas en el artículo 9 de la Directiva 2014/67/UE.
- No se aplica a trabajadores fronterizos: personas trabajadoras que viven en un país diferente y se desplazan regularmente a España, para trabajar y regresar a su residencia al terminar la jornada. En materia de derecho laboral, los trabajadores fronterizos están sometidos a la legislación del país donde trabajan, en este caso, España. Y únicamente les resulta de aplicación la normativa de Seguridad Social del lugar en el que prestan sus servicios, en este caso, España.
- Los supuestos específicos excluidos de la consideración de “desplazamiento” para el sector transporte, detallados a continuación:
  - Las operaciones de transporte bilateral de mercancías o pasajeros que tengan lugar entre el estado de establecimiento y otro Estado Miembro.
  - Las operaciones de transporte paralelas que se desarrollen durante el transporte bilateral siempre que estas tengan lugar entre distintos Estados Miembros y se limiten a un servicio adicional en el viaje de ida o dos servicios adicionales en el viaje de vuelta en el caso de que no se haya hecho ninguno de estos servicios en el viaje de ida.

### Requisitos Generales

**Los empresarios** incluidos en el ámbito de aplicación mencionado en apartados anteriores, **que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos**, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, **las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española 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, relativas a:**

- El tiempo de trabajo, en lo referente a jornada, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo a turnos, ritmo de trabajo, descanso semanal, fiestas y permisos y vacaciones anuales (esto último no aplicable a los desplazamientos que no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal), previsto en los artículos 34 a 38 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre [en adelante, Estatuto de los Trabajadores], y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- La cuantía del salario, salvo en los desplazamientos que no excedan de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal, en los términos a que se refiere el artículo 4 de la Ley 45/1999.

Se deberá abonar en todo caso la cuantía mínima del salario prevista en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate para el grupo profesional o la categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado, respetando el salario mínimo interprofesional vigente.
- 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.

- Trabajo de menores
- **La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.**
- La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
- 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.
- La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.
- Las condiciones de cesión de personas trabajadoras incluidas las previstas en los apartados 2 y 7 del artículo 3 de la Ley 45/1999.
- Las condiciones de alojamiento de las personas trabajadoras, cuando el empleador se lo proporcione a personas trabajadoras que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual.
- Las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran las personas trabajadoras desplazadas a España cuando, durante su estancia, deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en España a otro lugar fuera de su residencia temporal en España por motivos profesionales o cuando su persona empleadora los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo en España o en el extranjero.

Ello se entiende sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores desplazados 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 de trabajo.

Condiciones a aplicar a los trabajadores desplazados por ETT

- En los desplazamientos de trabajadores por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España, aquéllas, además de garantizar a sus trabajadores desplazados, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo anteriormente indicadas previstas por la legislación laboral española, deberán cumplir las condiciones que establece la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para la cesión de trabajadores a empresas usuarias. Según el artículo 22.1.c) de la Ley 14/1994, no será de aplicación el capítulo III de esta ley, según el cual los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador. Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las dis-

criminales basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

## Comunicación del desplazamiento

### General

El empresario que desplace personas trabajadoras a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, por un periodo superior a 8 días, deberá comunicar el desplazamiento, antes de su inicio y con independencia de su duración, a la autoridad laboral española competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios. La comunicación se hará por medios electrónicos.

Salvo que la empresa sea de trabajo temporal, no será necesaria la comunicación del desplazamiento si la duración de éste no es superior a ocho días.

La comunicación de desplazamiento contendrá los datos e informaciones siguientes:

- La identificación de la empresa que desplaza al trabajador.
- El domicilio fiscal de dicha empresa y su número de identificación a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- Los datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.
- La identificación de la empresa o empresas y, en su caso, del centro o centros de trabajo donde los trabajadores desplazados prestarán sus servicios.
- La fecha de inicio y la duración previstas del desplazamiento.
- La determinación de la prestación de servicios que los trabajadores desplazados van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda.
- Los datos identificativos y de contacto de una persona física o jurídica presente en España que sea designada por la empresa como su representante para servir de enlace con las autoridades competentes españolas y para el envío y recepción de documentos o notificaciones, de ser necesario.
- Los datos identificativos y de contacto de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España.

Cuando la empresa que desplaza a los trabajadores a España sea una empresa de trabajo temporal, la comunicación de desplazamiento deberá incluir, además, lo siguiente:

- La acreditación de que reúne los requisitos exigidos por la legislación de su Estado de establecimiento para poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.
- La precisión de las necesidades temporales de la empresa usuaria que se traten de satisfacer con el contrato de puesta a disposición, con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el [artículo 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio](#), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

En el supuesto de desplazamiento en cadena de trabajadores de empresas de trabajo temporal [artículo 2.2 de la Ley 45/1999, epígrafe 3.2 de esta web], la empresa de trabajo temporal deberá comunicar el desplazamiento y deberá incluir en la comunicación, además de lo dispuesto en los apartados anteriores, lo siguiente:

- La identificación de la empresa usuaria extranjera que envía a la persona trabajadora a España.
- La determinación de la prestación de servicios que las personas trabajadoras desplazadas van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 2.2 de la Ley 45/1999 [epígrafe 3.2 de esta web].

La comunicación de desplazamiento puede realizarse de manera electrónica a través de una [aplicación](#) del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## Conductores

En el caso de los desplazamientos de conductores a los que se refiere este capítulo no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 45/99, referente a la obligación de comunicación del desplazamiento. En todo caso, la empresa transportista deberá realizar una comunicación de desplazamiento, antes de su inicio, utilizando un formulario multilingüe estándar de la interfaz pública conectada al Sistema de Información del Mercado Interior [IMI].

Para realizar la comunicación de desplazamiento de conductores el primer paso es crear una cuenta [EU Login](#), para poder acceder al [Portal de declaración de desplazamiento del transporte por carretera](#):

- En el módulo de “Declaraciones” se pueden crear, modificar y enviar las declaraciones.
- En el módulo de “Conductores” se puede gestionar a los conductores.
- El módulo de “Solicitudes” sirve para solicitar documentos a las autoridades competentes dependiendo del tipo de solicitud.

Cuando la empresa que desplaza a los trabajadores a España pretenda ser contratada o subcontratada para trabajos en una obra de construcción, además, deberá estar inscrita en el Registro de Empresas Acreditadas [REA].

## Desplazamientos de larga duración

Cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce meses, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 45/1999, además de garantizar a sus personas trabajadoras desplazadas, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española anteriormente expuestas, deberán garantizar el resto de las condiciones de trabajo previstas, con excepción de las siguientes materias:

- Los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia.
- Los regímenes complementarios de jubilación.

Completando las condiciones de trabajo previstas en el resto de la legislación laboral española, adicionalmente se aplicarán las siguientes:

- Derechos y deberes laborales básicos adicionales [art. 4 y 5 del Estatuto de los trabajadores].
- Promoción en el trabajo [arts. 23 a 25 del Estatuto de los Trabajadores].
- Modificación del contrato de trabajo [arts. 39 a 41 del Estatuto de los Trabajadores].
- Suspensión del contrato de trabajo [excedencias, reducción de jornada] [Arts. 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores].
- Derecho de representación colectiva [arts. 61 a 76 del Estatuto de los Trabajadores].

A quién aplica	A quién NO aplica	Condiciones a garantizar a los trabajadores desplazados [art.3]		Comunicación de desplazamiento	Notificación de accidentes
Empresas de la UE Empresas del EEE que desplacen temporalmente trabajadores a España	Personal navegante de empresas de la marina mercante  Desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional  Los supuestos específicos excluidos de la consideración de "desplazamiento" para el sector transporte  Viajes de negocios (sin prestación de servicios en destino)  Trabajadores transfronterizos: empleados que viven en un país diferente y se desplazan regularmente a España, para trabajar y regresar a su residencia al terminar la jornada.	Condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a: a) El tiempo de trabajo b) La cuantía del salari c) La igualdad de trato y la no discriminación d) El trabajo de menores e) 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 h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión i) Las condiciones de cesión de personas trabajadoras j) Las condiciones de alojamiento de las personas trabajadoras k) Las dietas o los reembolsos	Las previstas en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate relativas a las materias mencionadas en el apartado anterior  Si la duración del desplazamiento es superior a 12 meses, aplica también:  • Derechos y deberes laborales básicos adicionales [art. 4 y 5 del Estatuto de los trabajadores]  • Promoción en el trabajo  • Modificación del contrato de trabajo  • Suspensión del contrato de trabajo (excedencias, reducción de jornada)  • Derecho de representación colectiva	Si, cuando la duración es superior a 8 días, AUTORIDAD LABORAL	Sí
Empresas de transporte sólo cuando los supuestos sean considerados como "desplazamientos"				Comunicación de desplazamiento, antes de su inicio, utilizando un formulario multilingüe estándar de la interfaz pública conectada al Sistema de Información del Mercado Interior (IMI),	Sí
		Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores desplazados 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 de trabajo			
Persona trabajadora de una empresa de trabajo temporal puesta a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerce su actividad en el mismo Estado que la empresa de trabajo temporal o en otro Estado miembro de la UE o signatario del Acuerdo sobre el EEE que es enviada temporalmente por ésta a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional en los siguientes supuestos establecidos.		En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias deberán garantizar a las personas trabajadoras desplazadas las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 de este artículo y, en particular, el artículo 28.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales:  • Disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios  • Recibir información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, antes de su incorporación  • Formación suficiente y adecuada  • Vigilancia periódica del estado de salud  Sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables previstas en el apartado 5 o en la legislación laboral del Estado de establecimiento o en el que ejerce su actividad la empresa usuaria que envía a la persona trabajadora temporalmente a España		Si, con contenido adicional al de la comunicación de desplazamiento de otras empresas	Sí



## 7.2.2. Desplazamientos de personas trabajadoras a España desde países fuera de la UE y EEE

### Marco regulatorio

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

La Disposición adicional cuarta hace referencia a la aplicación de la normativa de desplazamiento de trabajadores a empresas establecidas en Estados distintos de la UE/EE 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.

### 7.3. Casos especiales

#### Los trabajadores fronterizos

Se entiende como personas trabajadoras fronterizas a aquellas personas que ejercen una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en el territorio de un Estado miembro diferente de aquel en el que residen, regresando a este último todos los días o por lo menos una vez por semana.

En este caso especial, únicamente resulta de aplicación la normativa laboral y de Seguridad Social del lugar en el que prestan sus servicios, en este caso, España.

La Ley 45/1999 no es aplicable en tales casos, distintos del concepto legal de “trabajador desplazado” para una prestación de servicios transnacional.

En materia de derecho laboral, las personas trabajadoras fronterizas están sometidos a la legislación del país donde trabajan, en este caso, España. Y únicamente les resulta de aplicación la normativa de Seguridad Social del lugar en el que prestan sus servicios, en este caso, España.

Por tanto, en materia de Seguridad y Salud deberá aplicarse también la normativa española.

#### Los nómadas digitales

Los nómadas digitales son profesionales que utilizan la tecnología para trabajar de manera remota mientras viajan o residen de forma temporal en diferentes países.

Se trata de un fenómeno que despegó a medida que los cierres por pandemia obligaban a muchos trabajadores “de oficina” a trabajar desde casa. Un subconjunto de estas personas trabajadoras abandonó sus países de empleo para unirse a un creciente movimiento de trabajadores digitales transnacionales independientes de su lugar de trabajo.

España es un destino especialmente atractivo para estos perfiles por su clima, su gastronomía y las condiciones de seguridad.

Desde 2022 España cuenta con una ley que regula a los nómadas digitales:

*Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes*

En su exposición de motivos hace referencia a los nómadas digitales, describiéndolos como personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia.

El Capítulo V BIS regula a los teletrabajadores de carácter internacional, entendiendo como tales a aquellos de un tercer estado que se hallan en situación de residencia por teletrabajo de carácter internacional, autorizados a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para em-

presas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En el caso de ejercicio de una actividad laboral, el titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional solo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional.

En el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá al titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional

Introduce el Visado para el teletrabajo de carácter internacional, para profesionales no pertenecientes a la Unión Europea que deseen vivir y trabajar en territorio español manteniendo su empleo a distancia con empresas extranjeras.

Los requisitos para poder optar al Visado para el teletrabajo son:

- Acreditación de ser graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años.
- Existencia de actividad real y continuada por parte de la empresa con la que contrate el solicitante.
- Documentación acreditativa de que la relación laboral o profesional se puede realizar en remoto.
- Acreditación de que la relación laboral o profesional entre solicitante y persona trabajadora existe desde al menos tres meses, así como documentos que acrediten los términos y condiciones de la actividad a distancia.

Tipos de permisos y duración:

- Visado: cuando el solicitante se encuentra fuera de España, obtendrá un permiso para, si lo desea, residir y trabajar en todo el territorio nacional. El plazo de duración del permiso es de 1 año, salvo que el periodo de trabajo sea inferior, en cuyo caso el visado tendrá esa misma duración. Transcurrido el año, debe solicitar una autorización de residencia
- Autorización de residencia: cuando el solicitante se encuentra legalmente en España, obtendrá un permiso de 3 años para, si lo desea, residir y trabajar en todo el territorio nacional.

Sin embargo, esta ley no especifica ni apunta ningún requisito en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando estas personas trabajadoras se encuentren contratadas por empresas NO españolas, se pueden presentar varios supuestos:

- El nómada digital desarrolla su actividad profesional en su domicilio o en otro lugar, pero no existen concurrencia de actividades [relacionadas con el trabajo] con trabajadores de otras empresas. En tal caso, la empresa contratante deberá atender a la normativa de seguridad y salud de su país de origen, en lo que respecta a las condiciones mínimas de seguridad y salud para el nómada digital.
- Si el nómada digital puede concurrir con trabajadores españoles, esto lo excluiría de su clasificación como teletrabajador de carácter internacional, dado que implicaría que su actividad no se desarrolla única y exclusivamente por medios telemáticos.

La cobertura por la Seguridad Social será uno de los aspectos relevantes a tener en cuenta.

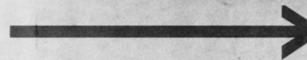
Puesto que la actividad se realizará desde España, ya sea como teletrabajador o autónomo, la ley requiere que el trabajador esté cubierto por la Seguridad Social. El seguro médico requerido no es suficiente y es preciso también la cobertura de la Seguridad Social.

En función del país de origen y de los convenios en esta materia con España pueden darse diversas situaciones:

- Cuando existe convenio sobre Seguridad Social entre ambos países, España y el del trabajador. En este caso deberá obtener un Certificado de Cobertura de la Seguridad Social emitido por el país de origen.
- Si no existe convenio deberá tramitarse el alta en la Seguridad Social. Si trabaja para una empresa será ésta la que deba cursar esta alta en el Régimen General. Si se trata de un trabajador por cuenta propia, deberá inscribirse en el Régimen de Trabajadores Autónomos.

 **ANEXO I**

**EXPERIENCIAS  
PRÁCTICAS**





Nombre de la Empresa	FCC [Fomento de Construcciones y contratas]	Plantilla	67.000 empleados
Sector	Construcción / Gestión Integral del Agua / Gestión de residuos y reciclaje	Países a los que desplaza personal	Gran parte de países Iberoamericanos y europeos; países de Oriente medio y norte de África, más Australia, Japón, etc.

### ¿Se abordan los riesgos asociados al desplazamiento de alguna manera?

Cada país donde opera el Grupo FCC tiene su propio análisis y valoración de riesgos, que van desde riesgos políticos, operacionales, económicos y riesgos de seguridad hasta riesgos de salud y naturales o climáticos.

Respecto a las vacunaciones, se siguen los requisitos del país de destino, donde existen países que exigen estar vacunado de fiebre amarilla para acceder a ellos (algunos países africanos); o países que obligan a haber realizado pruebas de VIH para trabajar en el mismo, como por ejemplo Arabia Saudí. En este sentido, un trabajador que quiera ser desplazado (expatriado) en alguno de esos países tiene que valorar esta circunstancia propia del país de destino.

### ¿Qué información reciben los profesionales desplazados?

Cuando un empleado se desplaza a uno de estos países recibe a través de su correo corporativo, y antes de su salida al país de destino, toda la información sobre las calificaciones de riesgo mencionados anteriormente, en un archivo a modo de "ficha País" donde se refleja toda la información de la situación del país tanto políticamente, de seguridad y otros riesgos asociados, recomendaciones de seguridad ante situaciones de riesgo o incidentes, teléfonos de contacto del Centro de Control de FCC activo 24/7, teléfonos de contacto de los seguros de viajes en caso de incidencias durante el mismo, de la embajada y consulado...

En ese mismo correo, reciben a la vez, un código QR, para descargarse una aplicación en su móvil que dispone de un botón de pánico que realiza una llamada telefónica instantánea con el Centro de Control de FCC; otro botón para enviar voluntariamente tu geolocalización al Centro de Control y otro botón para marcar el recorrido que está realizando el empleado mientras está en movimiento, a modo de tracking, donde se visualiza en una pantalla por los operarios del Centro de Control.

### Si fuese el caso, destaque las principales diferencias entre los desplazamientos a UE y EEE y los desplazamientos a otras zonas

Desplazarse por países del Espacio Económico Europeo, UE, Schengen... es más ágil y organizado que en otros países o continentes, pero en términos de seguridad influye mucho la percepción del riesgo de cada trabajador y la concienciación que tenga éste sobre los riesgos a los que puede afrontar.

Uno de los problemas de viajar por Europa, es que los viajeros o trabajadores tienen la errónea percepción de que "...en Europa nunca pasa nada", y como se puede apreciar en las estadísticas oficiales de las principales consultoras de riesgos y asesores de seguridad mundial, esa valoración o consideración es equívoca.

La principal diferencia entre un país europeo y otro no europeo, durante un incidente grave, es la capacidad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE) en responder y reaccionar ante ese incidente



y volver a la normalidad en horas y no en días. Existen varios ejemplos donde ha habido atentados terroristas o incidentes graves de pánico en Francia o Austria por poner ejemplos donde las FCSE han respondido y reaccionado volviendo a la calma en el mismo día, mientras en otros países como la India, Sri Lanka... donde tras un atentado ha habido todavía gente escondida en los hoteles durante 2 días con incertidumbre si estaba ya la situación controlada. Ésa es la principal diferencia.

#### ¿Qué problemas han surgido durante el desplazamiento de profesionales y qué soluciones ha puesto en marcha la organización?

Existen diferentes tipos de incidentes con los empleados desplazados en todos los continentes o regiones donde opera el grupo FCC. La gran mayoría de estos incidentes derivan de la falta de concienciación por parte del empleado desplazado y/o a la confianza excesiva del entorno o escenario. El 80% de los incidentes de seguridad del Grupo FCC se dan en empleados con más de 3 años de expatriación.

Una de las medidas que realiza el Grupo FCC para mitigar esos riesgos son los programas de concienciación de seguridad, a través de cursos online, envío de correos electrónicos con “píldoras de seguridad”, notas de recordatorios de seguridad siempre que un empleado solicita y realiza un viaje a través de su correo, y para los empleados que se desplacen a países con un nivel de riesgo medio, alto o extremo se les imparte presencialmente inducciones de seguridad por parte de los responsables de seguridad regionales.

Finalmente, para problemas o situaciones muy graves de seguridad o aquellos que impacten en el personal o actividades del negocio, se activa el sistema de gestión de crisis de FCC que está estructurado por comités para la resolución de dichos incidentes.

#### ¿Qué buenas prácticas destacarías en la gestión de personas trabajadoras desplazadas?

Como buena práctica destacaría el “in-processing” que realiza el departamento de Recursos Humanos en el trámite de preparación para la expatriación de un empleado, guiando y conduciendo de la mano al empleado constantemente, presentándole todos los departamentos apropiados de los que pueda necesitar o “echar mano”, como departamento de finanzas, seguros, informática o TI, seguridad, servicios generales-mudanzas, etc.



Nombre de la Empresa	GRUP MEDIAPRO	Plantilla Total Grupo	4.290
Sector	PRODUCCION AUDIOVISUAL	Países a los que desplaza personal	<b>45 países en 2024</b> - Estados Unidos, Italia, Andorra, Emiratos Árabes Unidos, Portugal, Francia, Reino Unido, Argentina, Colombia, Israel, Holanda, Croacia, México, Bélgica, Suiza, Senegal, Austria, Marruecos, Arabia Saudí, Serbia, El Salvador, República Dominicana, Alemania, China, Costa Rica, Perú, Corea del Sur, Chile, Polonia, Uruguay, Turquía, Egipto, Ecuador, Hungría, Venezuela, Grecia, Tailandia, Irlanda, Bulgaria, Brasil, Sudáfrica, India, Lituania, República Checa y Singapur.

¿Se abordan los riesgos asociados al desplazamiento de alguna manera?

Sí, los riesgos asociados al desplazamiento de profesionales se abordan de manera integral a través de varias medidas específicas:

**Evaluación de Riesgos Específica para los casos de producciones o rodajes en el extranjero que se lleven a cabo en zonas tropicales:** se realiza una evaluación de riesgos específica para cada producción importante, identificando posibles peligros relacionados con el entorno, la seguridad, la salud y las condiciones laborales.

**Necesidad de Vacunación:** si se identifica la necesidad de vacunación según el destino, se proporciona la información para que los profesionales se vacunen antes del desplazamiento.

**Reconocimiento médico Post-Viaje:** le ofrecemos a los profesionales un reconocimiento médico post-viaje después de un desplazamiento de una zona con riesgos sanitarios elevados, como países tropicales o en desarrollo. Este tipo de chequeo es crucial para detectar y tratar cualquier problema de salud que pueda haberse adquirido durante el viaje.

¿Qué información reciben los profesionales desplazados?

Los profesionales desplazados reciben una amplia información para asegurar su bienestar y seguridad durante el desplazamiento.



Los profesionales que realicen desplazamientos internacionales por trabajo deben comunicar los mismos a través del portal corporativo, en el apartado de "Tramites y gestiones" y "Desplazamiento y 7P" con un mínimo de **15 días de antelación**.

Una vez comunicado el desplazamiento, todas las áreas implicadas reciben esta comunicación desde un agrupador de correo. Esta comunicación del desplazamiento llega al Servicio de Prevención Mancomunado, al Área de Seguros y al Área Laboral a través de un correo mail del portal de desplazamientos.

El "Equipo de Gestión de Vigilancia de la Salud" recibe el mail que indica que un profesional va a desplazarse al extranjero, y responde el mail a cada profesional, teniendo en cuenta 3 tipos de desplazamiento:

**1. Países en conflicto.** Naciones con tensiones o enfrentamientos significativos internas o externas debido a diferencias étnicas, religiosas, políticas o territoriales. Ej. 2024:

Asia: Afganistán, Irak, Irán, Líbano, Pakistán, Siria, Corea del Norte, Israel, Palestina.

África: Libia, Egipto, Somalia, Chad, Nigeria, Níger, Liberia, Guinea Bissau, Mauritania, Burkina Faso, Mali, República Centroafricana, Burundi.

Oceanía: Papúa Nueva Guinea.

**2. Países tropicales:** Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Australia, Bahamas, Bangladés, Birmania/Myanmar, Botsuana, Brasil, Chad, Chile, China, Colombia, Ecuador, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Filipinas, Guyana, India, Indonesia, Libia, Madagascar, Malí, Mauritania, México, Mozambique, Namibia, Níger, Omán, Panamá, Papúa Nueva Guinea, Paraguay, República Democrática del Congo, Sri Lanka, Sudáfrica, Surinam

**3. Resto del mundo**

Todos los profesionales reciben por correo electrónico un documento titulado **RECOMENDACIONES DE VIAJE Y ESTANCIA EN EL EXTRANJERO**. Este documento incluye recomendaciones de seguridad específicas, consejos para evitar riesgos y qué hacer en caso de emergencia. Contiene información relevante, como re-

comendaciones de viaje del Ministerio de Exteriores, instrucciones sobre lo que se debe hacer antes de un viaje al extranjero, información sobre el registro de viajeros del Ministerio de Asuntos Exteriores, y datos sobre el clima [Meteoalarm / Aemet]. También se detallan los procedimientos a seguir en caso de accidente laboral, incluyendo dónde acudir y a quién contactar.

Cuando el desplazamiento se realiza a un país tropical, se envía adicionalmente el documento **RECOMENDACIONES PARA PROFESIONALES QUE SE DESPLAZAN A PAÍSES TROPICALES**. Este documento incluye recomendaciones sobre las vacunas necesarias para viajar a ciertos países, especialmente aquellos en desarrollo y de clima tropical, debido a la persistencia de enfermedades contagiosas. Se recomienda que los viajeros a estos destinos consulten con un centro de medicina del viajero o su médico de cabecera antes de partir, especialmente si tienen condiciones crónicas. La vacunación debe realizarse entre 4-8 semanas antes del viaje, y algunas vacunas son obligatorias, requiriendo un Certificado Internacional de Vacunación. En los trópicos, enfermedades como la diarrea del viajero, malaria, dengue, chikungunya y zika son comunes, y se pueden prevenir con medidas de higiene, uso de repelentes y ropa adecuada. Además, se informa a los profesionales sobre la importancia de tener a mano el seguro de viaje, mantenerse hidratado, evitar alimentos y agua contaminados, y llevar un botiquín con medicinas necesarias.

### Si fuese el caso, destaque las principales diferencias entre los desplazamientos a UE y EEE y los desplazamientos a otras zonas

Las principales diferencias entre los desplazamientos a la UE y EEE y los desplazamientos fuera de ellos que consideramos más relevantes son:

- 1. Documentos adicionales:** para desplazamientos fuera de la UE y EEE, puede ser necesario obtener visados y permisos adicionales, mientras que dentro de la UE y EEE, la movilidad es más sencilla y generalmente solo requiere el DNI o pasaporte.
- 2. Precauciones adicionales:** fuera de la UE y EEE, se deben tomar precauciones adicionales en términos de seguridad, salud y adaptación cultural. Esto incluye la necesidad de vacunación específica, mayor atención a las recomendaciones de seguridad y preparación para posibles diferencias culturales y lingüísticas, enfrentar mayores índices de criminalidad y violencia, y lidiar con la inestabilidad política.
- 3. Cobertura sanitaria:** dentro de la UE y EEE, los trabajadores pueden utilizar la Tarjeta Sanitaria Europea para acceder a servicios médicos, mientras que fuera de estos territorios, es necesario contar con un seguro médico privado que cubra los gastos médicos y de repatriación.
- 4. Asistencia consular:** la asistencia consular puede variar significativamente fuera de la UE y EEE, por lo que es importante tener información detallada sobre los consulados y embajadas disponibles en el país de destino.

### ¿Qué problemas han surgido durante el desplazamiento de profesionales y qué soluciones ha puesto en marcha la organización?

**Accidentes ocurridos en destino:** en caso de accidentes laborales, la empresa tiene establecido un protocolo claro para contactar con la mutua del trabajo y recibir asistencia médica inmediata en cualquier parte del mundo. Los trabajadores deben llamar al teléfono de asistencia internacional de la mutua del trabajo y seguir las indicaciones para acudir al centro de asistencia adecuado.

En algunas producciones para el Cine o Tv, nos hemos encontrado con la imposibilidad de localizar centros hospitalarios, como en algunas zonas recónditas de República Dominicana y Argentina, lo que nos ha generado a la larga problemas resolver estas asistencias sanitarias, teniendo que repatriar al enfermo a otras zonas.

### Dificultades surgidas con posterioridad a la repatriación:

Se ofrece apoyo psicológico y recursos para facilitar la reintegración de los trabajadores a su entorno habitual. Esto incluye seguimiento para manejar el estrés y la ansiedad relacionados con el retorno. Este tipo

de situaciones son muy puntuales y no son casos generalizados. Se abordan de manera individualizada con el Área de Escucha Activa.

¿Qué buenas prácticas destacarías en la gestión de personas trabajadoras desplazadas?

Algunas buenas prácticas en la gestión de personas trabajadoras desplazadas incluyen:

### **Póliza Asistencia en Viajes**

La empresa cuenta con una póliza de asistencia en viajes que cubre incidencias, enfermedades o accidentes ocurridos durante un viaje profesional. Esta póliza incluye, entre otras coberturas, los gastos médicos y la repatriación en caso de enfermedad o accidente. Además, ofrece protección en situaciones como el retraso, pérdida, daños, robo o destrucción del equipaje profesional, así como retrasos o cancelaciones de vuelos o conexiones. También cubre la evacuación política o en caso de desastres naturales.

Es importante destacar que contamos con un Área de Seguros y Pólizas, lo que nos proporciona un enlace directo con la aseguradora, facilitando así la gestión y resolución de cualquier incidencia de manera rápida y eficiente.

### **Sistema de alertas climatológicas**

La empresa realiza a través del **Canal 24h** alertas meteorológicas desde el Área de Comunicación (a nivel nacional) que permite a los trabajadores recibir información en caso de emergencia o situaciones extremas; así como un sistema informativo a nivel internacional de situaciones climatológicas extremas que afectan a las empresas del grupo que operan a nivel nacional y en el extranjero.

Mediapro 24h 20/3 15:52



### **Alerta, precaución en Madrid si te tienes que desplazar**



Dados los riesgos de desbordamientos en la Comunidad de Madrid, si tienes que realizar un desplazamiento, por favor comprueba antes que no supone ningún riesgo. Si tienes dudas, habla con la persona responsable de tu trabajo antes de efectuar el desplazamiento.

Asimismo, estará disponible de manera permanente el email [prl@mediapro.tv](mailto:prl@mediapro.tv) para las dudas que te puedan surgir. Recuerda, por favor, que en Grup Mediapro lo primero somos las personas y nuestra salud.

Departamento para las Personas

Mediapro 24h 16/1 9:12



### **Incendios en Los Ángeles**



Seguro que estas al corriente de los graves incendios que está sufriendo la zona de Los Ángeles en California y las consecuencias que están teniendo para centenares de miles de personas de todas las condiciones. MEDIAPRO NORTH AMERICA está haciendo contribuciones a organizaciones como el [Banco de Alimentos de Los Ángeles](#) o la [Fundación del Cuerpo de Bomberos](#).

The Mediapro Studio tiene una oficina en Los Ángeles desde hace pocos meses. Los compañeros y compañeras de la oficina, J.C. Acosta, Robert Haiat, Alyssa Hansen, Pamela Healey, Erika Kennair, Francesca Ricagni y Ariel Tan, agradecen los mensajes de apoyo que están recibiendo por parte de compañeros y compañeras de todo el grupo.

Departamento de Comunicación

**Formación y sensibilización “Zonas en Conflicto”:** ofrecemos formación y sensibilización sobre los riesgos específicos del destino, incluyendo aspectos culturales y de seguridad a nuestros profesionales.

El objetivo de esta formación es proporcionar recomendaciones a profesionales que se desplazan a zonas con conflictos armados, donde el derecho internacional no siempre protege a periodistas y personal técnico.

Estos profesionales enfrentan riesgos como lesiones, acoso y estrés elevado debido a la exposición a situaciones de extrema crueldad, como atentados y guerras. El estrés traumático puede manifestarse en revivir el hecho traumático, embotamiento emocional y psíquico, e hiperactividad. Además, en algunos países, los periodistas pueden ser encarcelados por su trabajo.

La formación está orientada a quienes se encuentran en entornos hostiles, dictaduras, zonas de guerra, insurrecciones, criminalidad, climas extremos, manifestaciones violentas, atentados, accidentes químicos, desastres biológicos o nucleares, catástrofes naturales, pandemias, y al investigar grupos terroristas o mafias. Se abordan situaciones como aumento de tensión, malestar, protestas, disturbios, criminalidad, cierre de accesos, dificultad para obtener efectivo y suministros, y toques de queda.

La formación busca mostrar herramientas para minimizar los riesgos en estas zonas conflictivas.

# MINOR

## HOTELS

Nombre de la Empresa	MINOR HOTELS EUROPE AND AMERICAS	Plantilla Total Grupo	
Sector	SECTOR HOTELERO	Países a los que desplaza personal	CUALQUIER PARTE DEL MUNDO [Task Force Assignment, Short-Term Assignment, Long-Term Assignment, International Transfer]

### ¿Se abordan los riesgos asociados al desplazamiento de alguna manera?

El empleado será incluido en una póliza de seguro médico con cobertura en el país de origen y en el país de destino durante su asignación.

Si una de las siguientes emergencias [detalladas a continuación] pusiera en grave riesgo al miembro del equipo y éste considerará que su seguridad está en peligro, el asignado deberá ponerse en contacto con los Departamentos de Asuntos Exteriores del país de origen y del país de destino para recibir instrucciones sobre su repatriación.

Es muy importante que el asignado y los miembros de la familia acompañantes se registren en la embajada correspondiente una vez que lleguen al país de destino. Un caso de emergencia puede ser:

- Fenómenos de carácter extraordinario como inundaciones, terremotos, erupciones volcánicas o tempestades ciclónicas atípicas.
- Terrorismo.
- Sucesos causados por las Fuerzas Armadas o de Seguridad.
- Enfermedad grave/emergencia médica del Miembro del Equipo o de un familiar.
- Secuestro.
- Pandemias.

### ¿Qué información reciben los profesionales desplazados?

A su llegada al país de destino, el supervisor del asignado internacional se encargará de dar la bienvenida al nuevo Miembro del Equipo en el aeropuerto.

Se puede colocar un "Welcome Pack" en la habitación del hotel a la llegada para proporcionar la información necesaria sobre la ciudad y el país, con el fin de que se sientan cómodos durante los primeros días. Por lo tanto, este "pack" podría incluir una tarjeta de bienvenida, un regalo de bienvenida, una guía de la ciudad con un mapa, los números de teléfono públicos más importantes, una lista de embajadas y consulados, información sobre transporte, bancos, centros de salud, etc.

Además, el supervisor/el departamento de RRHH de la unidad de negocio deberá organizar una reunión de presentación en los Servicios Centrales/Centro de Trabajo de la unidad de negocio para aclarar cualquier duda sobre el proyecto, etc. La reunión de presentación deberá contener:

- Una explicación de los procedimientos de acogida para la primera semana.
- Una agenda para la primera semana [RRHH facilitará un calendario].

Si fuese el caso, destaque las principales diferencias entre los desplazamientos a UE y EEE y los desplazamientos a otras zonas

Requisitos de inmigración					
ORIGEN-DESTINO	Solicitud de permiso de trabajo	Entrada al país	Inicio de las actividades laborales	Otros requisitos de inmigración	Implicación de RRHH
Ciudadano europeo a Unión Europea	No es necesario	Inmediatamente	Inmediatamente	Depende de la normativa local	País de origen y país de destino
Ciudadano no europeo a países de la Unión Europea	Solicitud presentada por el país de acogida	Depende del país. Consultar caso por caso con los proveedores de migración	Después de obtener el permiso de trabajo, el visado de entrada y cumplir los procesos de registro necesarios para empezar a trabajar		
Ciudadano europeo a países no pertenecientes a la Unión Europea	Solicitud presentada por el país de acogida		Después de obtener el permiso de trabajo, el visado de entrada y cumplir los procesos de registro necesarios para empezar a trabajar		
De países no pertenecientes a la Unión Europea a países no pertenecientes a la Unión Europea	Solicitud presentada por el país de acogida		Después de obtener el permiso de trabajo, el visado de entrada y cumplir los procesos de registro necesarios para empezar a trabajar		

¿Qué problemas han surgido durante el desplazamiento de profesionales y qué soluciones ha puesto en marcha la organización?

En el marco de nuestra actividad internacional, Minor Hoteles Europe and Americas, ha identificado diversos retos asociados al desplazamiento de profesionales, derivados tanto del entorno operativo como de factores humanos y logísticos. Estos desafíos han llevado a la organización a desarrollar un enfoque integral para proteger la seguridad y el bienestar de sus colaboradores en la movilidad internacional.

Entre las principales dificultades experimentadas se encuentran situaciones relacionadas con la salud y la seguridad de los empleados en destino, el impacto de condiciones sociopolíticas locales, la adaptación cultural y emocional, así como la complejidad de los procesos de retorno, especialmente en contextos de crisis o cambios normativos.

Como respuesta, la organización ha implementado una serie de medidas estructuradas y preventivas:

- **Protocolos de preparación y formación previa al desplazamiento**, orientados a capacitar a los profesionales en materia de riesgos locales, seguridad personal y, gestión intercultural.
- **Sistemas de asistencia médica y cobertura internacional**, que garantizan atención inmediata y eficaz ante cualquier situación de emergencia sanitaria o accidente.
- **Seguimiento continuo y análisis del entorno**, mediante la evaluación permanente de los riesgos en los países de destino y la colaboración con proveedores especializados en seguridad internacional.
- **Soporte psicosocial y programas de acompañamiento**, para favorecer una adaptación progresiva al entorno de trabajo y minimizar el impacto emocional del desplazamiento.

- **Planes de contingencia y repatriación asistida**, diseñado para actuar con rapidez en caso de eventos inesperados que afecten la estabilidad o seguridad del profesional desplazado.

Gracias a este enfoque, Minor Hotels Europe and Americas refuerza su compromiso con el cuidado integral de su capital humano, manteniendo la continuidad operativa en sus destinos internacionales sin comprometer la seguridad ni el bienestar de sus equipos.

### ¿Qué buenas prácticas destacarías en la gestión de personas trabajadoras desplazadas?

La Política de Movilidad Internacional establece las directrices y procedimientos necesarios para llevar a cabo un movimiento internacional dentro de la empresa. La Política de Movilidad Internacional está sujeta a la legislación de cada país donde esté establecida la empresa donde los asignados internacionales sean desplazados.

Objetivos:

- Establecer los mismos procedimientos para todas las asignaciones internacionales.
- Otorgar los mismos derechos a todos los asignados internacionales.
- Ofrecer a los miembros del equipo las mismas oportunidades.
- Promover las oportunidades profesionales internacionales dentro de Minor Hotels Europe & Americas.
- Alinear el desarrollo profesional de los Miembros del Equipo de acuerdo con la de la empresa.
- Satisfacer las necesidades de negocio de la Compañía.
- Facilitar el intercambio de información técnica o funcional, la transferencia de conocimientos y/o programas o proyectos específicos.

Por otra parte, el asignado será incluido en una póliza de seguro médico con cobertura en el país de origen y de destino durante su asignación. Minor Hotels Europe & Americas se compromete a promover la movilidad internacional entre los miembros de su equipo mediante la política de movilidad internacional, para facilitar el cruce de fronteras y permitir un desarrollo profesional dentro de la Compañía.

	Task Force Assignment	Short-Term Assignment	Long-Term Assignments	Intrnational Transfer
Remuneración monetaria	Salario basado en el país de origen		Nueva remuneración monetaria calculada por el departamento de personas	Salario basado en el país de destino
Beneficios sociales	Política del país de origen		Política del país de destino	
Prestaciones por asignación internacional	Alojamiento temporal Billetes de avión Exceso de equipaje Seguro de asistencia en viaje Bonus	Alojamiento temporal Billetes de avión Exceso de equipaje Seguro médico durante la asignación Bonus	Cafetería Plan Alojamiento temporal Billetes de avión Gastos de mudanza Seguro de vida y accidentes Seguro médico durante la asignación	Alojamiento temporal Billetes de ida Gastos de mudanza
Comunicación	Comunicación constante entre el asignado y la unidad de negocio durante la asignación			Comunicación durante el proceso de movilidad
Gestión del rendimiento durante la asignación	Desempeño de la política del país de origen durante el proyecto realizado por el supervisor del proyecto		Política del país de destino	

El International Assignment Allowance es un suplemento en metálico a la remuneración total que hace más atractiva la asignación internacional y dependerá de múltiples factores: la categoría del empleado en el país de origen, la función en el país de destino, el número de familiares del asignado, el coste de vida estimado en el país de destino, el lugar de trabajo del empleado, las condiciones generales de vida del país de destino, etc.

El importe de la asignación internacional (denominado "*Cafetería Plan*") se negociará caso por caso entre el asignado y el responsable Global de Movilidad Internacional, la Unidad de Negocio y su departamento local de Personas, así como la periodicidad del pago. El "*Cafetería Plan*" permite al asignado crear un paquete de dietas personalizado. Esto significa que el empleado puede gastar parte de su paquete de asignaciones internacionales en un "Menú" de asignaciones. En consecuencia, el asignado podrá distribuir su asignación internacional como desee.

En este sentido, el empleado deberá tener en cuenta que la fiscalidad de cada tipo de asignación puede ser diferente dependiendo de la legislación fiscal nacional del país de destino en caso de que la empresa satisfaga los gastos de la asignación directamente al proveedor de servicios en lugar de que el asignado reciba el importe en nómina como parte de la asignación por desplazamiento Internacional inicial concedido.

El "*Cafetería plan*" suele pagarse en metálico como importe bruto; no obstante, si el empleado requiere un plan de reubicación completo, se reevaluará para satisfacer mejor sus necesidades.

La finalidad del "*Cafetería Plan*" es compensar el coste de algunos de los siguientes servicios: búsqueda de vivienda, alojamiento, orientación lingüística y cultural, recolocación de la pareja, educación de los hijos, asesoría jurídica, billetes de avión privados, transporte público, gastos de traslado, almacenamiento...

# MINOR

## HOTELS

Nombre de la Empresa	MINOR HOTELS EUROPE AND AMERICAS	Plantilla Total Grupo	
Sector	SECTOR HOTELERO	Países de los que recibe personal	CUALQUIER PARTE DEL MUNDO [Task Force Assignment, Short-Term Assignment, Long-Term Assignment, International Transfer]

### ¿Qué información reciben los profesionales procedentes de otros países?

A su llegada a España, el supervisor del asignado internacional se encargará de dar la bienvenida al nuevo Miembro del Equipo en el aeropuerto.

Se puede colocar un "Welcome Pack" en la habitación del hotel a la llegada para proporcionar la información necesaria sobre la ciudad y el país, con el fin de que se sientan cómodos durante los primeros días. Por lo tanto, este "pack" podría incluir una tarjeta de bienvenida, un regalo de bienvenida, una guía de la ciudad con un mapa, los números de teléfono públicos más importantes, una lista de embajadas y consulados, información sobre transporte, bancos, centros de salud, etc.

Además, el supervisor/el departamento de RRHH de la unidad de negocio deberá organizar una reunión de presentación en los Servicios Centrales/Centro de Trabajo de la unidad de negocio para aclarar cualquier duda sobre el proyecto, etc. La reunión de presentación deberá contener:

- Una explicación de los procedimientos de acogida para la primera semana.
- Una agenda para la primera semana [RRHH facilitará un calendario].

### ¿Qué documentación se solicita a los profesionales desplazados procedentes de otros países?

A su llegada al país de destino, el asignado internacional aclarará los trámites pertinentes que tendrá que asegurarse de que se realizan para poder registrarse correctamente en el país.

- Registro en la embajada, si procede.
- Instrucciones de inmigración, si procede.
- Póliza de seguro médico privado.

El empleado asignado recibirá toda la información y el apoyo necesario [dónde ir, cómo llegar, etc.] para tramitar su instalación y registro [también en relación con todas aquellas cuestiones y documentación que no se mencionan en esta política pero que son necesarias en el país de destino].

Si fuese el caso, destaque las principales diferencias entre los profesionales procedentes de la UE y EEE y los procedentes de otras zonas

Requisitos de inmigración					
ORIGEN-DESTINO	Solicitud de permiso de trabajo	Entrada al país	Inicio de las actividades laborales	Otros requisitos de inmigración	Implicación de RRHH
Ciudadano europeo a Unión Europea	No es necesario	Inmediatamente	Inmediatamente	Depende de la normativa local	País de origen y país de destino
Ciudadano no europeo a países de la Unión Europea	Solicitud presentada por el país de acogida	Depende del país. Consultar caso por caso con los proveedores de migración	Después de obtener el permiso de trabajo, el visado de entrada y cumplir los procesos de registro necesarios para empezar a trabajar		
Ciudadano europeo a países no pertenecientes a la Unión Europea	Solicitud presentada por el país de acogida		Después de obtener el permiso de trabajo, el visado de entrada y cumplir los procesos de registro necesarios para empezar a trabajar		
De países no pertenecientes a la Unión Europea a países no pertenecientes a la Unión Europea	Solicitud presentada por el país de acogida		Después de obtener el permiso de trabajo, el visado de entrada y cumplir los procesos de registro necesarios para empezar a trabajar		

¿Qué problemas han surgido durante la recepción de profesionales desplazados desde otros países y qué soluciones ha puesto en marcha la organización?

En el marco de nuestra actividad internacional, Minor Hoteles Europe and Americas, ha identificado diversos retos asociados al desplazamiento de profesionales, derivados tanto del entorno operativo como de factores humanos y logísticos. Estos desafíos han llevado a la organización a desarrollar un enfoque integral para proteger la seguridad y el bienestar de sus colaboradores en la movilidad internacional.

Entre las principales dificultades experimentadas se encuentran situaciones relacionadas con la salud y la seguridad de los empleados en destino, el impacto de condiciones sociopolíticas locales, la adaptación cultural y emocional, así como la complejidad de los procesos de retorno, especialmente en contextos de crisis o cambios normativos.

Como respuesta, la organización ha implementado una serie de medidas estructuradas y preventivas:

- **Protocolos de preparación y formación previa al desplazamiento**, orientados a capacitar a los profesionales en materia de riesgos locales, seguridad personal y, gestión intercultural.
- **Sistemas de asistencia médica y cobertura internacional**, que garantizan atención inmediata y eficaz ante cualquier situación de emergencia sanitaria o accidente.
- **Seguimiento continuo y análisis del entorno**, mediante la evaluación permanente de los riesgos en los países de destino y la colaboración con proveedores especializados en seguridad internacional.
- **Soporte psicosocial y programas de acompañamiento**, para favorecer una adaptación progresiva al entorno de trabajo y minimizar el impacto emocional del desplazamiento.

- **Planes de contingencia y repatriación asistida**, diseñado para actuar con rapidez en caso de eventos inesperados que afecten la estabilidad o seguridad del profesional desplazado.

Gracias a este enfoque, Minor Hotels Europe and Americas refuerza su compromiso con el cuidado integral de su capital humano, manteniendo la continuidad operativa en sus destinos internacionales sin comprometer la seguridad ni el bienestar de sus equipos.

### ¿Qué buenas prácticas destacarías en la gestión de la recepción de profesionales desplazados?

La Política de Movilidad Internacional establece las directrices y procedimientos necesarios para llevar a cabo un movimiento internacional dentro de la empresa. La Política de Movilidad Internacional está sujeta a la legislación de cada país donde esté establecida la empresa donde los asignados internacionales sean designados.

Objetivos:

- Establecer los mismos procedimientos para todas las asignaciones internacionales.
- Otorgar los mismos derechos a todos los asignados internacionales.
- Ofrecer a los miembros del equipo las mismas oportunidades.
- Promover las oportunidades profesionales internacionales dentro de Minor Hotels Europe & Americas.
- Alinear el desarrollo profesional de los Miembros del Equipo de acuerdo con la de la empresa.
- Satisfacer las necesidades de negocio de la Compañía.
- Facilitar el intercambio de información técnica o funcional, la transferencia de conocimientos y/o programas o proyectos específicos.

Por otra parte, el asignado será incluido en una póliza de seguro médico con cobertura en el país de origen y de destino durante su asignación. Minor Hotels Europe & Americas se compromete a promover la movilidad internacional entre los miembros de su equipo mediante la política de movilidad internacional, para facilitar el cruce de fronteras y permitir un desarrollo profesional dentro de la Compañía.

	Task Force Assignment	Short-Term Assignment	Long-Term Assignments	Intrnational Transfer
Remuneración monetaria	Salario basado en el país de origen		Nueva remuneración monetaria calculada por el departamento de personas	Salario basado en el país de destino
Beneficios sociales	Política del país de origen		Política del país de destino	
Prestaciones por asignación internacional	Alojamiento temporal Billetes de avión Exceso de equipaje Seguro de asistencia en viaje Bonus	Alojamiento temporal Billetes de avión Exceso de equipaje Seguro médico durante la asignación Bonus	Cafetería Plan Alojamiento temporal Billetes de avión Gastos de mudanza Seguro de vida y accidentes Seguro médico durante la asignación	Alojamiento temporal Billetes de ida Gastos de mudanza
Comunicación	Comunicación contante entre el asignado y la unidad de negocio durante la asignación			Comunicación durante el proceso de movilidad
Gestión del rendimiento durante la asignación	Desempeño de la política del país de origen durante el proyecto realizado por el supervisor del proyecto		Política del país de destino	

El International Assignment Allowance es un suplemento en metálico a la remuneración total que hace más atractiva la asignación internacional y dependerá de múltiples factores: la categoría del empleado en el país de origen, la función en el país de destino, el número de familiares del asignado, el coste de vida estimado en el país de destino, el lugar de trabajo del empleado, las condiciones generales de vida del país de destino, etc.

El importe de la asignación internacional (denominado "*Cafetería Plan*") se negociará caso por caso entre el asignado y el responsable Global de Movilidad Internacional, la Unidad de Negocio y su departamento local de Personas, así como la periodicidad del pago. El "*Cafetería Plan*" permite al asignado crear un paquete de dietas personalizado. Esto significa que el empleado puede gastar parte de su paquete de asignaciones internacionales en un "Menú" de asignaciones. En consecuencia, el asignado podrá distribuir su asignación internacional como desee.

En este sentido, el empleado deberá tener en cuenta que la fiscalidad de cada tipo de asignación puede ser diferente dependiendo de la legislación fiscal nacional del país de destino en caso de que la empresa satisfaga los gastos de la asignación directamente al proveedor de servicios en lugar de que el asignado reciba el importe en nómina como parte de la asignación por desplazamiento Internacional inicial concedido.

El "*Cafetería plan*" suele pagarse en metálico como importe bruto; no obstante, si el empleado requiere un plan de reubicación completo, se reevaluará para satisfacer mejor sus necesidades.

La finalidad del "*Cafetería Plan*" es compensar el coste de algunos de los siguientes servicios: búsqueda de vivienda, alojamiento, orientación lingüística y cultural, recolocación de la pareja, educación de los hijos, asesoría jurídica, billetes de avión privados, transporte público, gastos de traslado, almacenamiento...



Nombre de la Empresa	FUNDACIÓN OXFAM INTERMÓN	Plantilla	450
Sector	ONG	Países a los que desplaza personal	Oxfam Intermón opera en Bolivia, Burkina Faso, Chad, El Salvador, Guatemala, Honduras, Marruecos, Perú, RCA y Venezuela.  Aunque también puede haber desplazamientos a países donde operan otros afiliados Oxfam.

### ¿Se abordan los riesgos asociados al desplazamiento de alguna manera?

Contamos con dos ámbitos de actuación claramente diferenciados: por un lado, la seguridad y salud en el trabajo, centrada en la gestión de los riesgos no intencionados; y por otro, un ámbito especializado en seguridad internacional y en la gestión de incidentes de seguridad pública, relacionados con riesgos intencionados.

#### **Seguridad y salud en el trabajo:**

Realizamos evaluaciones de riesgos en la que se identifican los principales factores asociados a los puestos de trabajo que requieren desplazamiento: la seguridad internacional, el riesgo biológico de contraer enfermedades endémicas y el riesgo psicosocial vinculado a los desplazamientos. Asimismo, realizamos evaluación específica del riesgo biológico, en la que se detallan las enfermedades prevalentes en las zonas de destino y se establecen medidas preventivas adaptadas a cada una de ellas.

Como parte del proceso de preparación del viaje, se ofrece a la persona trabajadora una **visita virtual a un centro de salud internacional** con el que mantenemos un convenio de colaboración. En caso de necesidad, la persona realizará una visita presencial. Durante esta visita presencial, se proporciona información relevante sobre la necesidad de vacunación y/o la conveniencia de seguir un tratamiento preventivo contra la malaria.

Asimismo, se ha establecido como obligatoria la realización de un **reconocimiento médico anual en un centro acreditado de vigilancia de la salud**. Esta medida tiene como objetivo detectar posibles susceptibilidades a exposición de enfermedades endémicas y a riesgos psicosociales, permitiendo así implementar medidas preventivas adicionales y/o establecer restricciones si fuera necesario. Además, este servicio verifica que el carné de vacunación esté actualizado conforme a las recomendaciones del Centro de Salud Internacional.

Tras el retorno, la persona trabajadora debe **completar un cuestionario de salud post-viaje confidencial**, gestionado exclusivamente por el servicio de vigilancia de la salud. Este cuestionario incluye preguntas sobre el estado general de salud y aspectos psicosociales. En caso de detectarse síntomas o indicios de afectación, la persona podrá ser derivada a un centro de salud para su evaluación y seguimiento, y se podrán aplicar medidas preventivas adicionales si se considera necesario.

#### **Seguridad Internacional (gestión que afecta a la seguridad pública en el país destino):**

Por regla general, los países en los que Oxfam tiene programas tienen que realizar **un diagnóstico de riesgos por lo menos una vez al año**. Si el equipo gestor de la seguridad considera que tienen que haber un plazo más corto, lo pueden establecer, pero con el plazo máximo de 12 meses. Como consecuencia de este

diagnóstico de riesgos, se realizan planes de seguridad en cada país en los que se establecen las medidas, protocolos y en su caso recomendaciones, que sirven para gestionar los riesgos identificados.

Para los países en los que no hay una presencia fija, se recopilan niveles de riesgos de fuentes externas que nos permiten tener una idea de los riesgos más relevantes.

Si por algún motivo se puede llegar a pensar que una persona, por sus características particulares, puede tener un perfil de riesgo diferente o que se pueda considerar de protección especial, se puede hacer un diagnóstico de riesgos específico para esta persona.

### ¿Qué información reciben los profesionales desplazados?

Las personas que se desplazan para trabajar de forma permanente, así como aquellas que realizan misiones técnicas de corta duración desde la oficina central, reciben una lista de verificación [checklist] con enlaces a las instrucciones necesarias para preparar su desplazamiento.

Esta checklist incluye:

- Instrucciones para la Gestión de la visita virtual a través del centro de salud internacional concertado.
- Solicitud de la cita médica en el servicio de vigilancia de la salud.
- Información actualizada sobre enfermedades endémicas, emergentes y brotes, así como detalles sobre el plan de seguridad del país de destino.
- Acceso a formación específica en materia de seguridad y salud laboral, así como de seguridad internacional:
  - **Módulos de formación estándar obligatorios** para todas las personas que viajan a países programáticos.
  - **Formación especial HEAT** (Hostile Environments Awareness Training) para quienes se desplazan a zonas de alto riesgo. Esta formación intensiva, de al menos tres días, combina teoría, casos prácticos y simulaciones en contextos de trabajo violentos.
  - **Itinerario de aprendizaje adaptadas al perfil del puesto:** mientras el personal general debe completar cursos básicos, el personal directivo recibe formación en gestión de crisis y otras temáticas clave.
- Acceso a una app de seguridad, que incluye documentación, información útil, herramientas de apoyo, entre otros recursos.
- Otras cuestiones relacionadas con el viaje: visados, seguros, etc.

La lista de verificación [checklist] se envía por correo electrónico al menos dos semanas antes del viaje. Todo este material debe ser revisado antes de la salida. Además, a su llegada, las personas reciben una sesión informativa en la que se refuerzan estos contenidos y se resuelven posibles dudas.

### Si fuese el caso, destaque las principales diferencias entre los desplazamientos a UE y EEE y los desplazamientos a otras zonas

Para los desplazamientos a países UE, EEE y en general países de los llamados del “Norte Global” no se suelen dar instrucciones específicas, a no ser que sean solicitadas por las personas que viajan.

### ¿Qué problemas han surgido durante el desplazamiento de profesionales y qué soluciones ha puesto en marcha la organización?

La gestión de accidentes laborales, enfermedades e incidentes está centralizada en la figura de Recursos Humanos en el país de destino. Esta persona es responsable de acompañar a la persona afectada durante todo el proceso y de informar a la persona de referencia de Recursos Humanos en la sede central. Asimismo, tiene la **responsabilidad de activar el protocolo correspondiente para la gestión del siniestro**, lo que incluye la apertura de investigaciones, la notificación a la mutua laboral, la activación de seguros de asistencia médica internacional, y la comunicación con otros organismos pertinentes, así como la notificación a familiares y/o a personas de contacto, en caso de necesidad.

Además, Oxfam cuenta con un sistema de reporte de incidentes de seguridad que está abierto a todo el personal de la organización. Si alguna de las personas que viaja o se encuentra desplazada es víctima de un incidente de seguridad, debe informar sobre lo sucedido a través de esta plataforma. Este sistema genera una serie de alertas que darán lugar a la activación de las personas, mecanismos y protocolos necesarios para poder proteger a las víctimas. La mayoría de los incidentes que sufren el personal de Oxfam son los relacionados con la criminalidad común, seguidos por casos de acoso y amenazas.

Una vez reportado el caso, se da el apoyo a las personas afectadas según las circunstancias de cada caso, que pueden ir desde la activación del seguro médico internacional, y/o a facilitar apoyo psicológico o de otro tipo.

Según la gravedad de lo ocurrido, se puede también decidir hacer una actualización ad hoc del diagnóstico de riesgos para ver si las medidas ya establecidas son todavía pertinentes o si hubiese que introducir nuevas normas.

### ¿Qué buenas prácticas destacarías en la gestión de personas trabajadoras desplazadas?

Todas las personas desplazadas cuentan con **un seguro de expatriación o de asistencia en viaje que garantiza la asistencia sanitaria** en caso necesario. Este seguro incluye cobertura para **evacuación y repatriación médica** en situaciones que lo requieran. Además, disponemos de un equipo interno capacitado para ofrecer **atención psicosocial de emergencia**, con la posibilidad de derivar a profesionales especializados si la situación lo requiere. Existen también otros seguros complementarios que pueden activarse en función del tipo de incidente o de su gravedad.

La organización, además, pone a disposición de las personas desplazadas una **aplicación móvil** que permite:

- Recibir avisos generales de seguridad.
- Solicitar ayuda mediante texto o audio.
- Compartir la ubicación en tiempo real con el equipo de seguridad en caso de emergencia.
- Acceder a recursos útiles para la gestión de situaciones críticas durante el viaje.

Por otra parte, la Travel Unit realiza un seguimiento continuo de las situaciones sociopolíticas en los países donde se encuentran personas desplazadas. En caso de emergencias sobrevenidas —como golpes de Estado u otros eventos críticos—, el equipo se pone en contacto directamente con las personas afectadas para verificar su estado y brindar el apoyo necesario.



Nombre de la Empresa	FUNDACIÓN OXFAM INTERMON	Plantilla 450	
Sector	ONG	Países de los que recibe profesionales	Centroamérica, América del Sur; África y Europa

### ¿Qué información reciben los profesionales procedentes de otros países?

De manera similar a lo que ocurre con el personal que se desplaza al extranjero, existen unos documentos de bienvenida para quienes vienen del extranjero a trabajar a Barcelona o Madrid.

Estos documentos cuentan con secciones como teléfonos de contacto, obtención de visados, seguros de asistencia en viaje, transporte, divisas, atención médica, seguridad, electricidad e información turística.

### ¿Qué documentación se solicita a los profesionales desplazados procedentes de otros países?

Actualmente, deben cumplir con las especificaciones de los países de origen de las personas que realicen desplazamientos.

### Si fuese el caso, destaque las principales diferencias entre los profesionales procedentes de la UE y EEE y los procedentes de otras zonas

No se hacen distinciones.

### ¿Qué problemas han surgido durante la recepción de profesionales desplazados desde otros países y qué soluciones ha puesto en marcha la organización?

En ocasiones, cuando llega una persona de un país de los llamados del “sur global”, se suelen confiar bastante porque piensan que en España no hay riesgos, con lo que se vuelven vulnerables a los incidentes de pequeña criminalidad. La diferente apariencia física, el desconocimiento del idioma y del lugar en el que se encuentran, hace que sean víctimas fáciles.

El documento de bienvenida, que tiene una sección de seguridad, es un intento de solución a esta situación. Además, antes del viaje se les recuerda nuevamente la importancia de prestar especial atención a sus pertenencias personales. Asimismo, se procura evitar su alojamiento en zonas de las ciudades que puedan presentar mayores niveles de conflictividad o que resulten menos seguras durante la noche.

### ¿Qué buenas prácticas destacarías en la gestión de la recepción de profesionales desplazados?

Estas personas cuentan con un seguro médico y de viaje, lo cual garantiza que, en caso de enfermedad, accidente o cualquier eventualidad durante su estancia, podrán acceder a atención sanitaria adecuada sin generar costes adicionales para la organización. Este tipo de cobertura también facilita la gestión de riesgos y aporta tranquilidad tanto a las personas desplazadas como al equipo responsable de su acogida

Contamos con una **Travel Unit** especializada en la gestión de los aspectos logísticos y organizativos necesarios para que las visitas se desarrollen sin contratiempos. Este equipo domina el español, el inglés y el francés, lo que les permite comunicarse de forma directa y eficaz con las personas desplazados antes, durante y después del viaje.

El compromiso, la dedicación y el buen hacer de la Travel Unit son fundamentales para minimizar la probabilidad de que se presenten situaciones indeseadas y garantizar una experiencia segura y bien coordinada.

# PageGroup

Nombre de la Empresa	PAGE GROUP SPAIN RECURSOS HUMANOS ETT	Plantilla	379 sólo de staff en España Total plantilla: cerca de 7000 trabajadores en 37 países del mundo
Sector	CONSULTORIA HR	Países a los que desplaza personal	UK, Italia, Francia, Suiza, Países Bajos, Alemania, EEUU, Asia, etc.

¿Se abordan los riesgos asociados al desplazamiento de alguna manera?

## Proceso interno del cambio:

En primer lugar, cabe destacar que para poder optar a una transferencia internacional se necesita que el empleado tenga buena calificación en las evaluaciones anuales con respecto al rendimiento del trabajo, que supere dos años en la compañía y contar con un historial disciplinario limpio. Así nos aseguraríamos implicación en el puesto y responsabilidad.

Una vez aprobada la transferencia, se procederá a:

## REUNIÓN DE TRASPASO:

El antiguo y nuevo Manager tendrán que:

- Tener una conversación clara sobre el desempeño y las áreas de desarrollo de la persona que cambiará de equipo.

## COMUNICACIÓN

- Una vez confirmado el movimiento, se definirá la fecha de traslado con los Managers (el anterior y el nuevo). HR comunicará la fecha del cambio al empleado.
- Una vez establecida la fecha del movimiento con empleado, el director de la oficina o el Miembro del Board pueden proceder a comunicar el cambio a los equipos afectados.

En todos los casos el trabajador desplazado tiene la posibilidad de volver al país de origen.

Una vez producido el cambio se realiza un **ON BOARDING** con el trabajador en donde se le explica todo su contrato, beneficios y los aspectos de PRL.

¿Qué información reciben los profesionales desplazados?

## Documentación en Materia de PRL ofrecida al desplazado:

Se tiene en cuenta la evaluación de riesgos de la oficina del país para valorar posibles riesgos.

Siempre se le ofrece Cheque Medico al trabajador.

Recibí de la información de PRL de su puesto de trabajo.

Mutua o centro donde acudir en caso de necesidad.

Todos los trabajadores, a nivel mundial, tienen acceso a un portal interno de la compañía [aplicación informática] que se llama **Pageconnect**, se puede acceder desde portátil o móvil, donde se vuelca toda la información necesaria de cada una de las oficinas, ya sean temas de PRL, laboral, nóminas, con quien contactar en caso de mobbing etc.

La comunicación puede ser por teléfono, email o Teams.

Si fuese el caso, destaque las principales diferencias entre los desplazamientos a UE y EEE y los desplazamientos a otras zonas.

No existen diferencias.

En Pagegroup hay un programa que se denomina **GLOBAL MOBILITY** y se fijaron las mismas pautas para todos los países.

### Other Local Policies

On the main section (Guidance, Policies and Training) you will find your local policy to apply to jobs. If you're interested in other countries' processes you can have a look at the following list:



¿Qué problemas han surgido durante el desplazamiento de profesionales y qué soluciones ha puesto en marcha la organización?

Este programa lleva establecido cerca de 3 años y de momento no hemos tenido ningún problema a destacar.

¿Qué buenas prácticas destacarías en la gestión de personas trabajadoras desplazadas?

Todos nuestros empleados disponen de seguro médico privado para poder asegurarles atención médica y psicológica en cualquier parte del mundo.

Además, se les informa de la mutua que tienen y el teléfono 24 horas internacional en caso de necesidad.

# PageGroup

Nombre de la Empresa	PAGE GROUP SPAIN RECURSOS HUMANOS ETT	Plantilla	379 sólo de staff en España Total plantilla: cerca de 7000 trabajadores en 37 países del mundo
Sector	CONSULTORIA HR	Países de los que recibe personal	UK, Italia, Francia, Suiza, Países Bajos, Alemania, EEUU, Asia, etc.

## ¿Qué información reciben los profesionales procedentes de otros países?

Con respecto a personas trabajadores que vienen a oficinas de España, sería lo mismo que en la ficha de desplazamientos.

Importante destacar, que cualquier trabajador de la compañía que durante un tiempo corto [1 mes aproximadamente] por viaje de negocios, ocio, visitar el país puede venir a las oficinas de España a trabajar sin problema. Con la opción de teletrabajo, Pagegroup pone a disposición sus oficinas para que el trabajador que esté en el país pueda venir a su centro de trabajo.

## ¿Qué documentación se solicita a los profesionales desplazados procedentes de otros países?

Se le suministra información local:

- Se tiene en cuenta la evaluación de riesgos laborales de la oficina de España.
- Se le entrega al trabajador la hoja de riesgos de la oficina y del puesto de trabajo.
- Se le entrega las pautas de emergencia y evacuación.
- Se le obliga a realizar formación de PRL con respecto a la normativa española y en base a su puesto de trabajo.
- Siempre se le ofrece Cheque Médico al trabajador en su incorporación y periódicamente una vez al año.
- Se informa de las políticas de la compañía y del código de conducta.
- Recibí de la información de PRL de su puesto de trabajo.
- Mutua o centro donde acudir en caso de necesidad.
- En todos los casos, toda esta documentación es explicada en una reunión de 30 minutos con el Dpto de Laboral y con el Dpto de PRL.

## Si fuese el caso, destaque las principales diferencias entre los profesionales procedentes de la UE y EEE y los procedentes de otras zonas

No hay diferencias notables.

## ¿Qué problemas han surgido durante la recepción de profesionales desplazados desde otros países y qué soluciones ha puesto en marcha la organización?

De momento no estamos teniendo problemas al respecto ni de tipo laboral ni de índole cultural.

A día de hoy tenemos muchas nacionalidades entre nuestros empleados y el tema de las diferentes culturas no está siendo un problema.

## ¿Qué buenas prácticas destacarías en la gestión de la recepción de profesionales desplazados?

A todos los trabajadores que vienen a nuestra oficina se les asigna un manager para poder guiarle en todo el proceso de adaptación, idioma, normas oficina, costumbres, etc.

Se realizan desayunos de equipo, After work todos los meses, cada tres meses team building entre los compañeros y flexibilidad total a la hora de trabajar siempre cumpliendo con las pautas establecidas.



- Carrascosa Bermejo, Dolores; Contreras Hernández, Óscar [2022]. Desplazamiento Intracomunitario De Trabajadores desde y hacia España.
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. [2019]. Guía práctica sobre el desplazamiento de trabajadores.
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. [2020]. Breve guía sobre el desplazamiento de trabajadores.
- Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social & Embajada De España en Reino Unido. [2023]. Guía para el desplazamiento de trabajadores de España a Reino Unido.
- Ernst&Young, IESE. [2009]. El proceso de expatriación en empresas multinacionales: Visión del expatriado.
- Escuela Nacional de Medicina Del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III – Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. [2018]. Guía de gestión integral de riesgos sanitarios en viajes laborales.
- Fernández-Quiñones García, J. [2021]. Obligaciones de prevención de riesgos laborales respecto de los trabajadores desplazados al extranjero.
- González Ortega, S. [2006]. La protección social de los trabajadores extranjeros.
- IESE Bussines School. Centro Anselmo Rubiralta de Globalización y Estrategia. [2005]. Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. [2022]. Guía práctica del trabajo fronterizo entre España y Portugal.
- Observatorio de las Ocupaciones. [2024]. Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros.
- Pin Arboledas, José Ramón. IRCO, IESE; García Lombardía, Pilar. IESE. [2014]. Global Thinking. La batalla por el talento.