

Trabajadores desplazados: obligaciones empresariales y marco normativo

Análisis preventivo, laboral, de Seguridad Social y fiscal en la movilidad internacional de personas trabajadoras.

Pere Monteagudo

Septiembre 2026

Más allá de la logística: el desplazamiento como acto jurídico

PERSPECTIVA LOGÍSTICA (INSUFICIENTE)

- **Organización material:** Billetes de viaje, traslados y transportes.
- **Alojamiento:** Reserva de hoteles o viviendas en destino.
- **Agenda:** Coordinación de reuniones y operativos puntuales.
- **Riesgo:** Abordar la movilidad como mero trámite administrativo o de negocio.

PERSPECTIVA JURÍDICA (FOCO CENTRAL)

- **Normativa aplicable:** Determinación estricta del marco de derechos en origen y destino.
- **Tutela del trabajador:** Garantía de derechos mínimos laborales y preventivos imperativos.
- **Temporalidad obligatoria:** Planificación de obligaciones 'antes', 'durante' y 'después' del viaje.
- **Protección ininterrumpida:** La tutela preventiva y de seguridad acompaña físicamente al empleado.

«El desplazamiento internacional no suspende la protección de la persona trabajadora. Al contrario, la empresa debe asegurar que esta protección se mantiene, se adapta y se refuerza.»

Cinco bloques para estructurar la gestión de la movilidad

BLOQUE 1

Seguridad y Salud Laboral

La tutela preventiva y la coordinación de actividades en origen y destino (emisión y recepción).

BLOQUE 2

Normativa Laboral

Límites de jornada, salarios mínimos, directivas de la UE y protección en desplazamientos de larga duración.

BLOQUE 3

Seguridad Social

La clave documental previa: los Reglamentos de coordinación europeos, el modelo TA.300 y el certificado A1.

BLOQUE 4

Fiscalidad

La exención del artículo 7 p) del IRPF para rendimientos del trabajo realizados efectivamente en el extranjero.

BLOQUE 5

Resumen Operativo

Checklist y hoja de ruta de obligaciones secuenciales tanto para la empresa emisora como para la receptora.

Bloque 1: Criterios preventivos y análisis del contexto de destino

Principios Generales de la Prevención

- **Criterio de la protección más favorable:** Garantía de aplicación de la norma que ofrezca un nivel de protección y seguridad superior para el trabajador desplazado físicamente.
- **Insuficiencia de la prevención de origen:** La empresa no puede limitarse a aplicar mecánicamente su esquema preventivo habitual y darlo por válido en cualquier parte del mundo.
- **Obligación de adaptación activa:** Es preceptivo analizar de antemano las particularidades físicas, organizativas y jurídicas del entorno de destino.

¿Qué exige el análisis preventivo previo?

1. Estudiar las condiciones locales del país receptor, incluyendo riesgos climáticos, de infraestructura o sanitarios específicos.
2. Conocer las obligaciones documentales específicas y los protocolos exigidos de forma preceptiva por la autoridad local.
3. Evaluar de forma anticipada antes de autorizar la salida material del personal.

Obligaciones preventivas en la emisión de trabajadores

Desplazamientos UE y EEE

- **Lugar de trabajo efectivo:** Deben garantizarse de forma estricta las condiciones de seguridad, salud e higiene del Estado miembro donde se realiza físicamente la actividad.
- **Conocimiento del marco local:** Obliga a la empresa emisora a conocer la legislación del país de acogida, sus protocolos preventivos y requisitos formales.
- **Sujetos implicados:** Afecta a todas las empresas españolas y también de forma expresa a las empresas de trabajo temporal (ETT).
- **Supuestos excluidos:** Quedan fuera el personal de la marina mercante, los trabajadores fronterizos y ciertos supuestos específicos del sector de transporte por carretera.

Desplazamientos fuera de la UE y EEE

- **Artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores:** La legislación laboral española es el mínimo imperativo aplicable a contratos formalizados en España para prestar servicios en el extranjero.
- **Doble exigencia legal:** La empresa debe cumplir con el estándar preventivo español y, de forma simultánea, respetar las normas imperativas de orden público en destino.
- **Factores geográficos y críticos:** Obligación de evaluar factores sanitarios, de seguridad, climáticos o de infraestructura significativamente distintos al país de origen.

Obligaciones preventivas en la recepción de trabajadores

Recepción desde la UE/EEE

- **Artículo 3 de la Ley 45/1999:** Obliga de forma expresa a garantizar a los desplazados las condiciones laborales de la legislación española, incluyendo la prevención de riesgos laborales.
- **Convenios Colectivos:** Si el convenio colectivo del lugar y sector de actividad en España establece condiciones preventivas adicionales o más estrictas, se deben aplicar de forma preceptiva.

Deberes Operativos Críticos de la Empresa

- **Coordinación de Actividades Empresariales (CAE):** Obligación de realizar un intercambio recíproco y documentado de información sobre riesgos y medidas preventivas con la empresa extranjera.

Deberes Operativos Críticos de la Empresa

- **Cumplimiento del deber 'in vigilando':** Vigilancia activa e ininterrumpida sobre el cumplimiento preventivo cuando los trabajos correspondan a la propia actividad de la empresa receptora.
- **Control documental preventivo:** Requerir de forma previa el certificado A1 para desplazamientos comunitarios, o el contrato de trabajo en ausencia de convenios de Seguridad Social.
- **Notificación obligatoria de accidentes:** Deber de comunicar por escrito a la autoridad laboral española, en los plazos legales, cualquier daño a la salud o accidente de trabajo que sufra el desplazado en España.

Obligaciones preventivas en la recepción de trabajadores

Deberes Operativos Críticos de la Empresa

- **Coordinación de Actividades**

Empresariales (CAE): Obligación de realizar un intercambio recíproco y documentado de información sobre riesgos y medidas preventivas con la empresa extranjera.

- **Cumplimiento del deber 'in vigilando':**

Vigilancia activa e ininterrumpida sobre el cumplimiento preventivo cuando los trabajos correspondan a la propia actividad de la empresa receptora.

- **Control documental preventivo:**

- Solicitar los certificados que acrediten la legislación de Seguridad Social aplicable si existe convenio bilateral. O
- Solicitar el contrato de trabajo si no existe convenio bilateral.

Deberes Operativos Críticos de la Empresa

- **Control documental preventivo:**

- Solicitar los certificados que acrediten la legislación de Seguridad Social aplicable si existe convenio bilateral. O
- Solicitar el contrato de trabajo si no existe convenio bilateral.

Bloque 2: Normativa laboral y derechos garantizados en la UE

Marco de Coordinación de la UE

- **Bases Normativas:** Art. 45 TFUE, Directiva 96/71/CE, Directiva 2014/67/UE (lucha contra abusos y control) y Directiva de Transporte 2020/1057.
- **Derechos Mínimos de Destino:** Límites de jornada, descansos mínimos establecidos, vacaciones retribuidas, cuantías salariales mínimas vigentes, condiciones de cesión e igualdad de trato.
- **Propósito imperativo:** Garantizar que la movilidad transnacional dentro de la Unión Europea no sea utilizada bajo ningún concepto para degradar las condiciones de los trabajadores.

Desplazamientos de Larga Duración

La Directiva 2018/957 regula de forma específica los supuestos que superen la duración temporal estándar:

- **Umbral temporal:** Superación de los 12 meses continuados (prorrogables de forma excepcional a 18 previa notificación motivada).
- **Sometimiento pleno:** Sometimiento a la práctica totalidad de la legislación laboral del país de acogida.
- **Materias excluidas:** Quedan fuera del sometimiento forzoso los procedimientos de celebración y extinción contractual, y los regímenes de jubilación complementaria.

Terceros países y recepción laboral en España

Emisión a Terceros Países (Fuera UE)

- **Sin solución estándar:** No existe un marco multilateral homogéneo aplicable. Obligación empresarial de analizar cada supuesto concreto, país por país.
- **Anclaje contractual:** Aplicación del artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores, garantizando como mínimo los estándares y la legislación laboral española.
- **Tratamiento bilateral:** Análisis y complemento indispensable de las normas locales mediante los convenios bilaterales específicos suscritos entre ambos países.

Recepción de Personal en España

- **Ley 45/1999 modificada:** Es la piedra angular de la recepción laboral de desplazados transnacionales, modificada de forma reciente por los RD-ley 9/2017, 7/2021 y 3/2022.
- **Catálogo de derechos mínimos:** Garantía imperativa en España sobre tiempo de trabajo, importes de salario, igualdad, intimidad, sindicación, alojamiento (si lo ofrece el empleador) y dietas/reembolsos de gastos.
- **Regla de los 12 meses:** Si el desplazamiento supera la barrera temporal de los 12 meses, se amplía el catálogo exigiéndose de forma íntegra el resto del ordenamiento laboral español.

Bloque 3: Seguridad Social y la tramitación formal obligatoria

Coordinación en la Unión Europea

- **Reglamentos 883/2004 y 987/2009:** Normas de coordinación que impiden la duplicidad y regulan la legislación aplicable en desplazamientos.
- **Principios fundamentales:** Sometimiento a una única legislación de Seguridad Social, principio de igualdad de trato, totalización de periodos de seguro y exportabilidad de prestaciones.
- **Procedimiento e instrumentos:** 1) Solicitud de información ante la TGSS mediante el modelo TA.300.
2) Emisión subsiguiente del Certificado A1 que acredita que el trabajador continúa de alta en el sistema de origen.

Gestión Fuera de la UE

- **Diversidad de regímenes:** La cobertura dependerá de los convenios bilaterales vigentes (ej. Reino Unido), del Convenio Multilateral Iberoamericano, o de la ausencia de convenio.
- **Acción previa obligatoria:** La situación de Seguridad Social debe quedar completamente analizada, definida y tramitada por la empresa con carácter previo y anticipado a la salida física.
- **Riesgo jurídico crítico:** Un desplazamiento internacional sin la cobertura de Seguridad Social debidamente resuelta e instrumentada antes del viaje, nace jurídicamente incompleto y defectuoso.

Bloque 4: Planificación fiscal y el artículo 7 p) de la LIRPF

Exención de Rendimientos del Trabajo

- **Beneficio fiscal:** Exención tributaria en el IRPF de hasta un límite máximo de 60.100 € anuales sobre los rendimientos obtenidos por trabajos realizados efectivamente en el extranjero.
- **Requisitos subjetivos:** Es obligatorio que la persona desplazada mantenga la condición de residente fiscal en España.
- **Requisitos de prestación:** Desplazamiento físico y efectivo en el extranjero, prestando el servicio para una empresa o entidad no residente o establecimiento permanente en el exterior.
- **Requisitos territoriales:** Debe aplicarse en el país de destino un impuesto de naturaleza análoga al IRPF y no puede tratarse de un paraíso fiscal.

La Clave de la Carga de la Prueba

- **Conservación rigurosa de evidencias:** La exención tributaria no se aplica de forma automática, sino que debe poder ser acreditada formalmente ante la inspección fiscal.
- **Documentos probatorios imprescindibles:** Certificado corporativo de desplazamiento emitido por la empresa, fechas exactas del viaje, lugar de la estancia y billetes de transporte.
- **Justificantes complementarios:** Conservar facturas de alojamiento, justificantes de gastos de manutención y evidencias del trabajo efectivo realizado para la entidad extranjera.
- **Planificación de origen:** La fiscalidad no debe abordarse al regreso de la persona trabajadora a preguntas de su declaración de la renta. Debe planificarse desde el diseño del desplazamiento.

Bloque 5: Checklist operativo para la empresa emisora

1. Clasificación geográfica del destino — Determinar fehacientemente de forma previa si el destino es un país miembro de la UE/EEE o un tercer país.

2. Identificación del marco legal — Identificar de forma expresa la normativa de prevención de riesgos y la legislación laboral local aplicable.

3. Tramitación de Seguridad Social — Gestionar de forma previa y preceptiva la solicitud TA.300 y la expedición formal del certificado A1 (en la UE).

4. Planificación y análisis preventivo — Realizar el análisis del destino, evaluar los riesgos del entorno e informar y proteger al trabajador antes de la salida.

5. Aseguramiento fiscal probatorio — Diseñar y recopilar el dossier probatorio del artículo 7 p) para evitar contingencias fiscales al retorno.

Bloque 5: Checklist operativo para la empresa receptora

- 1. Verificación del desplazamiento transnacional** — Validar si la movilidad encaja jurídicamente en los supuestos de la Ley 45/1999.
- 2. Comunicación a la autoridad laboral** — Efectuar la notificación formal obligatoria del desplazamiento a la autoridad laboral española.
- 3. Garantía de condiciones mínimas de trabajo** — Asegurar el cumplimiento estricto del salario mínimo, convenios colectivos y tiempos de trabajo.
- 4. Coordinación de actividades (CAE)** — Establecer de forma recíproca el intercambio de información preventiva sobre riesgos del centro laboral.
- 5. Control documental de Seguridad Social** — Exigir previamente el certificado A1 para países de la UE, o la documentación bilateral correspondiente.
- 6. Notificación obligatoria de daños a la salud** — Comunicar por escrito de forma inmediata a la autoridad laboral española cualquier accidente de trabajo.

Conclusión: trasladar personas implica trasladar derechos

La movilidad internacional no puede basarse en la improvisación jurídica o administrativa.

Exige un análisis anticipado y una coordinación multidisciplinar ineludible entre cinco áreas clave de la organización:

**Recursos Humanos | Prevención de Riesgos | Derecho Laboral |
Seguridad Social | Fiscalidad**

Pere Monteagudo



Muchas gracias

pere.monteagudo@maniegaabogados.com

Tel.: 610218450