

# Seguridad Social Internacional

Profesor: Eva Sainz Cortadi  
abril 2022

# Desplazados / Expatriados

---

- ✓ ¿Qué entendemos por “desplazamiento”/ “expatriación”?.
  - 3 meses, ... 6 meses....., 1 año....., 3 años....?.
  - En varios países?? En un solo país?.
  - Denominación interna de las empresas.
  
- ✓ ¿Es un término jurídico?.
  
- ✓ ¿Desde qué perspectiva lo analiza la compañía?.
  - Laboral
  - Seguridad Social
  - Fiscal
  - RRHH

# Preguntas frecuentes

---

- ✓ ¿Existe una regla general sobre donde cotizar?.
- ✓ ¿Y sobre donde NO cotizar?.
- ✓ ¿Puede siempre elegir la empresa donde cotizar?.
- ✓ Si la empresa deja de cotizar en España....¿afecta esto a la relación laboral del trabajador?.
- ✓ ¿Cuánto tiempo puede estar desplazado un trabajador?.



# Tipos de desplazamientos desde el punto de vista de Seguridad

---



- ✓ Países dentro de la UE o EEE.
- ✓ Países con los que España tiene un Convenio Bilateral.
- ✓ Países con los que España no tiene Convenio Bilateral.

# Norma Aplicable: Posibilidades

---

- ✓ Reglamentos **Comunitarios.**
- ✓ (CEE) 1408/1971 y 574/1972.
- ✓ (CE) 883/2004 y (CE) 987/2009.
- ✓ Convenios bilaterales de Seguridad Social.
- ✓ Normativa interna de los Estados afectados.



# ¿Cómo actuar antes de enviar a un trabajador a prestar servicios en el extranjero?

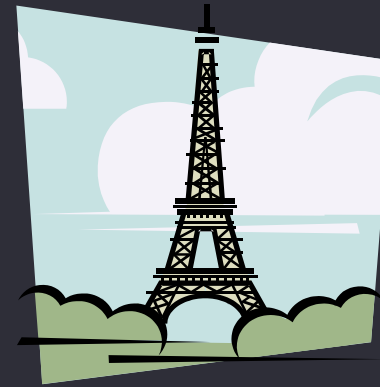
---

- ✓ Comprobación de si el país de destino:
  - pertenece a la UE/ EEE, o
  - tiene Convenio Bilateral con España, o
  - si no lo tiene.
- ✓ ¿Desplazamiento a 1 solo país o a varios?.
- ✓ ¿Cuánto tiempo tenemos previsto que dure el desplazamiento?.
- ✓ Analizar la legislación aplicable sobre los periodos en los que puedo mantener la aplicación de la legislación española.

# Reglamentos Comunitarios: Normas de Cotización

---

## 1ª) Actividad en un Estado Miembro.



La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro, seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro siempre que:

- ✓ la duración previsible de dicho trabajo no exceda de 24 meses y
- ✓ que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona.

# Reglamentos Comunitarios: Normas de Cotización

## 2ª) Actividad en varios Estados Miembros.



La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o mas Estados miembros estará sujeta a:

- ✓ la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro o si depende de varias empresas o varios empresarios que tengan su sede o su domicilio en diferentes Estados miembros, o
- ✓ la legislación del Estado miembro en la que la empresa o el empresario que la ocupa principalmente tenga su sede o su domicilio, siempre que dicha persona no ejerza una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de residencia.

CUESTION: ¿qué se considera una parte sustancial de la actividad?.



# Reglamentos Comunitarios: Normas de Cotización

---

- ✓ ¿Y si los desplazamientos duran más tiempo del inicialmente previsto....?
  - Desplazamientos a un solo país.
  - Desplazamientos a varios países.
- ✓ ¿Y si aún así excede el tiempo de las prórrogas...?.



# Reglamentos Comunitarios: Normas de Cotización

---

**¿Qué ocurre cuando hemos agotado el tiempo de desplazamiento autorizado en el certificado?**

## ALTERNATIVAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

- ✓ Solicitud de nuevas prórrogas:
  - Países permisivos.
  - Circunstancias especiales.
- ✓ Retorno temporal a origen.
- ✓ Convenio Especial.



# Reglamentos Comunitarios: Normas de Cotización

---

¿Es una alternativa la doble cotización: en origen y en destino?

- Ventajas “aparentes”.
  - Desventajas.
  - Riesgos.
- 
- ALTERNATIVA



## TOTALIZACION DE PERIODOS.

La Institución competente, cuando se reúnan todos los requisitos exigidos por la legislación interna para acceder al derecho a estas pensiones, efectuará un doble cálculo. Por un lado, calculará la pensión por legislación interna y, por otro, por totalización de los períodos de seguro, a prorrata.

- ✓ Pensión por legislación interna: La Institución competente de cada Estado miembro determina la cuantía de la pensión según lo dispuesto en su legislación interna, como si el solicitante hubiera estado sujeto, únicamente, a esta legislación.

# Reglamentos Comunitarios: Normas de Cotización

---

- ✓ Pensión por totalización de los períodos de seguro/residencia: La Institución competente de cada Estado miembro determina la cuantía de la pensión por totalización de los períodos de seguro, teniendo en cuenta **todos los períodos de seguro/residencia** cumplidos a lo largo de la vida laboral. Para ello se calcula la pensión teórica computando todos los períodos de seguro o residencia cumplidos. A continuación se calcula la pensión prorata aplicando a la pensión teórica el porcentaje prorata. Este porcentaje se determina poniendo en relación los períodos de seguro/residencia cumplidos en dicho Estado para el cálculo de la pensión con todos los períodos de seguro/residencia cumplidos a lo largo de su vida laboral válidos para el cálculo de la pensión.

El interesado tiene derecho a recibir de la Institución competente de cada Estado miembro el importe más elevado de los dos calculados.

# Reglamentos Comunitarios: Normas de Cotización

---

- ✓ El contenido de cada Convenio es diferente.
  - ¿a quienes aplica..?.
  - \*\*\*\*Muy importante a la hora de solicitar el mantenimiento de la SS de origen.
  - ¿qué ocurre si un empleado no está cubierto por el convenio?.

Ejemplos de la aplicación de algunos convenios:



## EEUU

*Mientras no se disponga otra cosa, el presente Convenio será de aplicación a:*

- Las personas que están o han estado sujetas a la legislación de uno o de ambos Estados contratantes.*

# Reglamentos Comunitarios: Normas de Cotización

---

Ejemplos de la aplicación de algunos convenios:

## Chile

El presente Convenio se aplicará a los Trabajadores nacionales de las Partes Contratantes que estén o hayan estado sometidos a la legislación de una o ambas Partes Contratantes y a sus familiares beneficiarios.



# Convenios Bilaterales: Normas de Cotización

---

- ✓ Sí responden todos a unos esquemas y contenidos parecidos por lo que se puede dar una serie de criterios generales.
- ✓ Principio general
  - Sometimiento a una legislación única.
  - La del país en cuyo territorio se prestan los servicios.
- ✓ Totalización de periodos.





# Normativa Española: Normas de Cotización

---

## Trabajadores desplazados sus empresas desde España a países sin Convenio Bilateral:

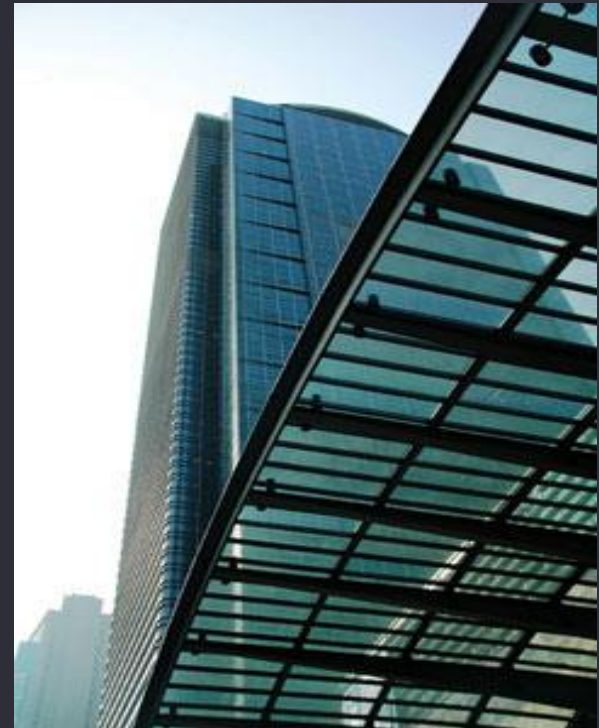
- ✓ ¿Dónde se cotiza en estos casos?, ¿se elige?.
- ✓ Depende de los países?.
- ✓ Obligación de la empresa de cotizar por dichos trabajadores.



# Normativa Española: Legislaciones Nacionales

---

- ✓ ¿Hay que comunicarlo a la Seguridad Social?.
- ✓ Ventajas / desventajas para la empresa.
- ✓ ¿y para el trabajador?.
- ✓ ¿Qué ocurre si deajo de cotizar en España? (Laboral / Seg. Social).



## Convenios Especiales

- ✓ Convenio Especial para Emigrantes:
  - Cobertura de jubilación, Incapacidad Permanente (derivada de EC o ANL), Muerte y Supervivencia y Servicios Sociales.
  - Españoles que trabajen en otros países **tengan o no suscrito Convenio con España.**
  - No es necesario haber estado afiliado en España.
  - Base mínima de cotización.
  - Coeficiente 0,77 sobre 28,3%.

# Normativa Española: Normas de Cotización

---

## Convenios Especiales

### ✓ Convenio Especial Ordinario:

- Cobertura de contingencias comunes con excepción de Incapacidad Temporal, Maternidad y Riesgo para Embarazo.
- Bajas en el Régimen General.
- Distinta fecha de efectos si se presenta después de 90 días naturales.
- Período mínimo de cotización de 1.080 días en los 12 años anteriores .
- Elección de la base de cotización entre la mínima del régimen y la media del último año o la máxima del grupo se si cotiza por ella durante un periodo de 24 meses en los últimos 5 años.
- Coeficiente 0,94 sobre 28,3%.

# Contexto actual específico.

---

- ✓ Teletrabajo desde otros países.
  - ✓ Consecuencias en materia de Seguridad Social
  - ✓ Situaciones pre y post COVID
  - ✓ Diferentes tipos de teletrabajo internacional: decisión del empleado o decisión de la empresa.

Incertidumbre y posibles respuestas por parte de las administraciones de SS de cada país.

# Caso Práctico

---

**Juan Cambados es contratado por GLOBAL IHR Expat para prestar servicios como director comercial lo que implica que a lo largo del año trabajará en España, Italia y Portugal**

**¿Puede mantener las cotizaciones en España?**

**Posteriormente, la empresa decide que ya no es necesario que viaje de manera tan frecuente ya que puede teletrabajar para dichos países desde España y fija el centro de trabajo en Madrid.**

**No obstante, Juan que tiene espíritu aventurero decide aprovechar la situación de teletrabajo y propone a GLOBAL IHR Expat que a lo largo del año trabajará desde distintas ubicaciones i.e. Maldivas, Panamá, Noruega, etc.**

**¿Se encuentra la empresa en situación de riesgo? ¿Cómo debe actuar en este caso? ¿Qué dificultades encontramos?**

¡GRACIAS!