

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.

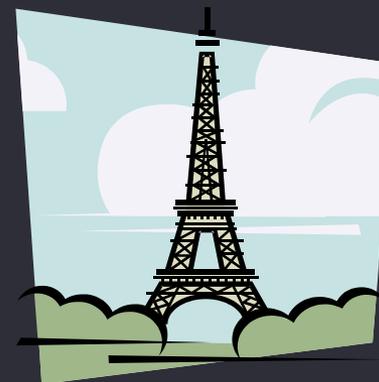


¿Cómo actuar antes de enviar a un trabajador a prestar servicios en el extranjero?

- ✓ 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!