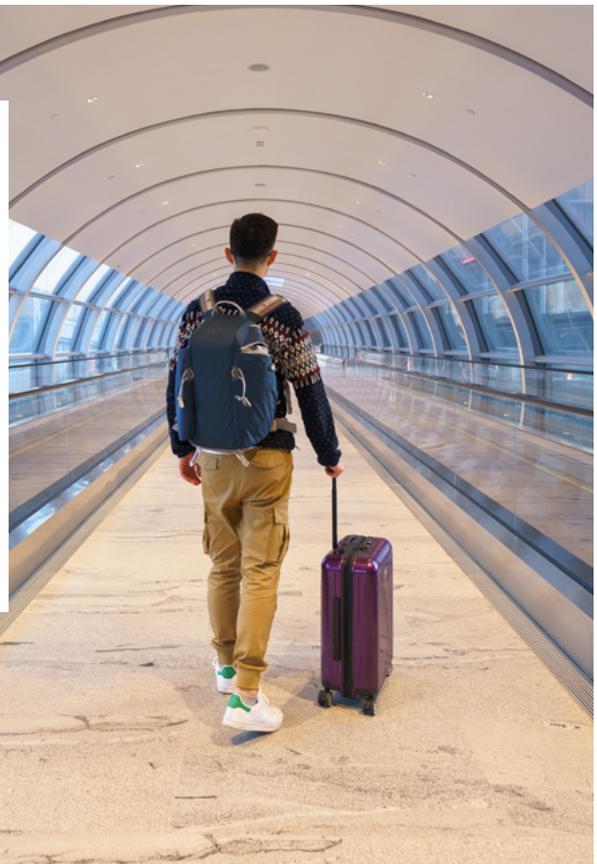


# Movilidad Internacional:

Retos, riesgos y soluciones aseguradoras para empleados en situación de movilidad internacional



Tras el frenazo obligado por la irrupción de la pandemia de COVID-19, la movilidad laboral internacional se ha reactivado en el último año. La protección de **los trabajadores que se encuentran en el extranjero**, tanto de forma puntual por viajes de negocios como de forma estable, es un elemento clave en la [gestión de riesgos de una organización](#) y en su política de atracción y retención de talento.

La pandemia causada por el coronavirus ha modificado las prioridades de las empresas y los trabajadores en movilidad internacional, dotando de más peso a las coberturas en salud. En las siguientes páginas, **desgranaremos los retos y los riesgos** que supone en la actualidad mantener empleados en el extranjero, los detalles del marco legal en el que operan las empresas y las soluciones que ofrece el sector asegurador ante estas complejidades.

## La movilidad internacional tras el COVID-19

Los trabajadores expatriados y los trabajadores en movilidad geográfica son activos muy importantes para las empresas con negocios o filiales en varios países. Durante lo más duro de la pandemia, los viajes internacionales por motivos laborales se redujeron casi por completo, pero la mayoría de empresas **ha ido volviendo a la normalidad** durante la segunda mitad de 2021 y lo que ha transcurrido de 2022. Con la reactivación de la movilidad internacional entre los empleados, se han reactivado también los retos y riesgos asociados.

De acuerdo con la última edición del estudio [Beneficios para los Empleados de Movilidad Internacional \(EMIs\)](#), realizado por WTW, una de cada tres compañías espera que los profesionales en movilidad internacional aumenten durante este año, debido, sobre todo, a que **este perfil es fundamental para apoyar las estrategias globales de las organizaciones**, así como para la expansión en nuevos mercados. Además, una de cada cinco empresas asegura que permite cierta flexibilidad a la hora de trabajar desde cualquier lugar.

En función del tipo de trabajador en movilidad internacional, el sector asegurador ha diseñado diferentes soluciones adaptadas a las necesidades de cada situación.

Tal como quedaba reflejado en estudios anteriores, la mayoría de empresas brindan beneficios personalizados para sus empleados en movilidad internacional. Sin embargo, también aquí se nota la huella de la pandemia. En el último año, las organizaciones han puesto el foco en **ampliar el alcance de los beneficios de asistencia sanitaria**, sobre todo, teniendo en cuenta que los servicios de atención no prioritaria se vieron seriamente afectados durante el primer año de COVID-19.

Así, las compañías consultadas para el estudio destacan la importancia del **acceso global a los servicios de bienestar** (47%), la cobertura en caso de emergencia para los empleados con tareas autodirigidas (38%), los beneficios de viaje de negocios durante los viajes de ocio (15%) y los seguros de viaje individual (15%). Además, la característica más importante a la hora de seleccionar un proveedor de programas de salud internacional es la capacidad que tenga de ofrecer una buena cobertura en todos los países.

## El marco legal para los trabajadores desplazados

Existen dos grandes tipos de motivos para tener trabajadores en movilidad internacional: **los viajes de negocios y las asignaciones internacionales**. Sea cual sea la modalidad, las empresas tienen que tener en cuenta que todos ellos están sujetos a un mismo marco legal de obligado cumplimiento. Desde la perspectiva española, este marco está formado por las siguientes normativas:

- **Estatuto de los Trabajadores en España.** Según este, el desplazamiento no puede suponer para el trabajador una disminución del nivel de protección, seguridad y salud que tenía en España. Los niveles de protección de la normativa española seguirán siendo una referencia de mínimos. Y la empresa seguirá siendo responsable en caso de incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, así como de los accidentes laborales y enfermedades profesionales que el trabajador pudiera sufrir fuera de España.
- **Normativa para desplazamientos en la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo y Suiza.** De acuerdo con la Directiva 96/71 del Parlamento Europeo y Consejo de 16 de diciembre de 1996, las empresas deben de garantizar a los trabajadores desplazados, al

menos, las condiciones de trabajo y empleo aplicables en el estado de destino en el que se efectúe el trabajo en materia de salud, seguridad e higiene.

- **Desplazamientos fuera del ámbito europeo.** Las empresas deberán cumplir con la normativa del país en materia de seguridad e higiene y deberán facilitar formación e información a todos los trabajadores sobre los riesgos a los que pueden estar expuestos. Además, deberán garantizar la participación de los trabajadores en materia preventiva, tal como recogen los convenios 155, 161 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo.

## La importancia del *duty of care*

Mención aparte merece **la obligación moral y legal** de las empresas de tomar todas las medidas a su alcance para garantizar la seguridad de los viajes de negocios de sus empleados y directivos, tanto mientras dure el desplazamiento como de forma previa y posterior. El conocido como *duty of care* está también regulado en España por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Código Penal.

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** establece:

- La necesidad de elaborar un **plan previo de evaluación y planificación** antes del inicio de la actividad laboral o del desplazamiento.
- La obligatoriedad de que el empresario se asegure de que los trabajadores reciban **toda la información necesaria** sobre los posibles riesgos para su seguridad y las medidas de protección que se tienen que adoptar.
- La obligatoriedad de que, ante una situación de **peligro y riesgo grave**, la empresa garantice la seguridad del empleado.

El incumplimiento de estas obligaciones puede significar para la empresa **consecuencias importantes** en el ámbito laboral (sanciones económicas), civil (daños y perjuicios sufridos por el trabajador), administrativo (sanción administrativa y limitaciones) y penal (con penas de cárcel de hasta tres años, tal como establece el Código Penal en sus artículos 316 y 318).

## Los retos y los riesgos para la movilidad internacional

Mantener la seguridad y el bienestar de un empleado en movilidad internacional es complejo. **Desde el punto de vista de la organización**, tanto los trabajadores expatriados como los que viajan por negocios suponen retos como cumplir con la normativa y el *duty of care*, lograr retener el talento, optimizar los costes y lograr economías de escala, ser eficiente en el uso de recursos administrativos y mantener una capacidad de respuesta ágil ante cualquier incidente.

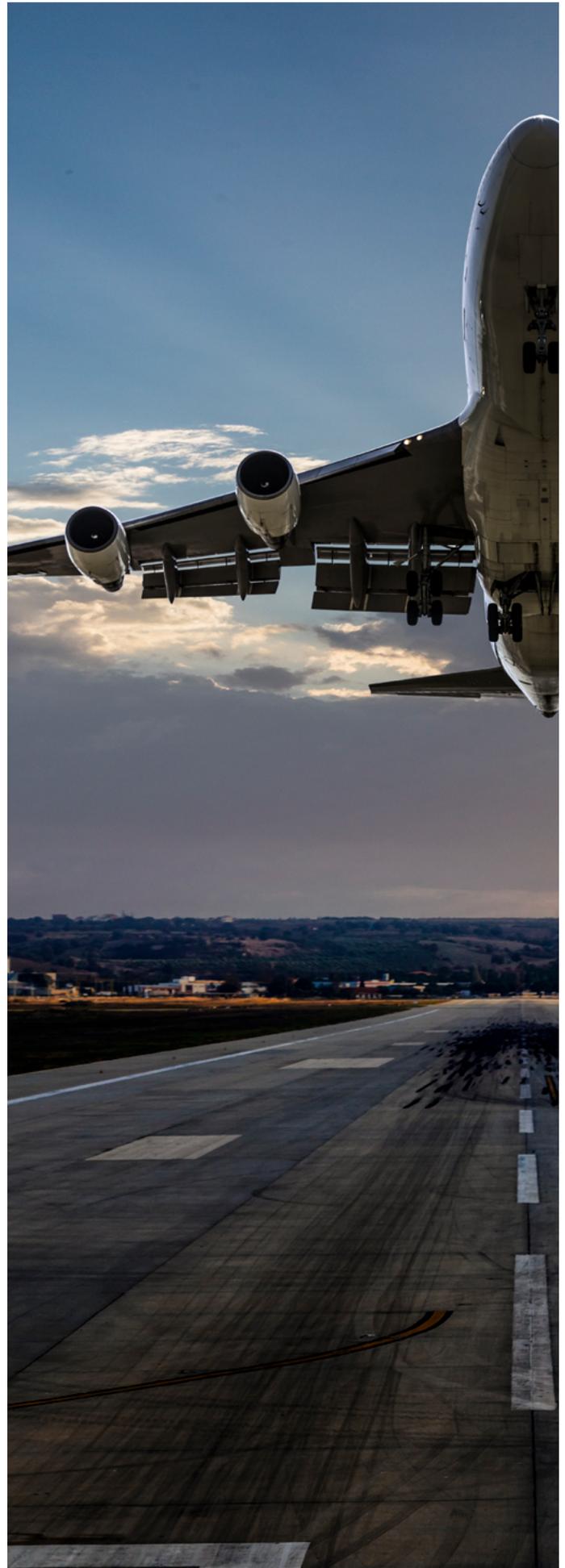
**Desde el punto de vista del empleado**, trabajar en el extranjero implica también ciertos retos como acceder a unos beneficios sociales equiparables a los de la plantilla en el país de origen, poder acudir a centros médicos internacionales de calidad en caso de emergencia, estar informado en todo momento sobre los riesgos del viaje o mantener coberturas aseguradoras en cualquier lugar del mundo y ante cualquier evento disruptivo.

Por último, además de proteger a sus empleados en movilidad internacional mediante un seguro de asistencia en viaje, la mayoría de empresas cuentan con **paquetes específicos de beneficios** para sus empleados en el extranjero, beneficios que son además un pilar importante de la política de atracción y retención del talento de la compañía. Bajo esta perspectiva, el estudio [Beneficios para los Empleados de Movilidad Internacional](#) de WTW señala también una serie de retos:

- Existe una **carencia importante en los beneficios de bienestar** y, en particular, en los servicios de telemedicina y los programas de asistencia a empleados. Así lo reconoce una de cada dos compañías. La pandemia ha provocado la necesidad de revisar estos programas y considerar la mejora de las condiciones de las coberturas.
- Los programas de salud deben **ofrecer coberturas compatibles con todos los países**. Esta es la característica más valorada a la hora de seleccionar un proveedor de programas de salud internacionales.
- Las empresas suelen **agrupar todos los beneficios** de asistencia sanitaria, atención dental y oftalmológica en un mismo programa internacional de salud.
- La mayoría de empresas busca ofrecer estos beneficios de salud y cobertura de accidentes también **en los viajes de negocios**.

## Las soluciones desde el sector asegurador

En función del tipo de trabajador en movilidad internacional, desde los viajeros de corta duración hasta los permanentemente asentados en el extranjero, **el sector asegurador ha diseñado diferentes soluciones** adaptadas a las necesidades de cada situación.



## Viajes de negocios y asignaciones de corta duración

En este grupo se agrupan todos los empleados que viajan por negocios de forma puntual o mantienen estancias de corta duración (inferiores a 180 días en el extranjero). Estos suelen mantener su nómina y su programa de beneficios en el país de origen. En este caso, lo más habitual es que la empresa ofrezca **un seguro de business travel**, al que añade un seguro para accidentes (BTA, por sus siglas en inglés) y/o sanitaria (BTM).

Entre otras coberturas, estos seguros ofrecen asistencia médica de emergencia, acceso a servicios de telemedicina, coberturas por muerte o pérdida de extremidades de forma accidental, evacuación, tanto por motivos médicos como por razones políticas, de seguridad o desastres naturales, repatriación de restos mortales, **tratamiento de enfermedades infecciosas y pandémicas** y protección ante riesgo de guerra.

## Asignaciones internacionales de larga duración

Este grupo lo conforman, en su mayoría, los llamados expatriados: trabajadores que **permanecen en el extranjero entre seis meses y cinco años**. Pueden recibir su salario en el país de origen, en el de destino o en ambos. En este caso, los beneficios habituales incluyen seguros de salud y diferentes coberturas de riesgo mientras dure la asignación.

Los seguros de salud para expatriados están diseñados para cubrir los gastos sanitarios durante una estancia prolongada en el extranjero. Incluyen **cobertura integral de los trabajadores desplazados**, asistencia telefónica 24 horas y en varios idiomas, reembolso rápido de gastos, una lista de centros médicos recomendados y de confianza, coberturas también en el país de origen y sistemas de gestión ágil para casos de evacuaciones y repatriaciones médicas.

Además, entre las coberturas más demandadas por las empresas también está **la asistencia para problemas de salud mental, la medicina preventiva** y el control periódico de la aparición de cánceres, los tratamientos ante brotes epidémicos o pandémicos y los tratamientos ante desórdenes causados por el abuso de sustancias.

En cuanto al **plan internacional de riesgo para expatriados**, las organizaciones suelen optar por una de estas tres opciones: mantener una póliza local en el país de origen, incorporar al asegurado en una póliza en el país de destino o contratar una póliza de seguro de vida específica para expatriados. En estas soluciones es habitual incluir un seguro de vida, uno de accidentes y prestaciones complementarias por incapacidad.

En lugar de contratar seguros por separado, la opción de consolidar todas estas coberturas en **un único plan**

**internacional de riesgo** para todos los expatriados tiene importantes ventajas:

- Consistencia en el diseño y tratamiento armonizado de todos los expatriados a nivel global.
- Determinación de una estrategia de beneficios común para todos los expatriados de la compañía.
- Asegurador único para estandarizar procesos y mejorar eficiencias administrativas.
- Economías de escala aprovechando todos los colectivos y tipos de riesgo para optimizar las condiciones económicas de cobertura.
- Mejora de la gobernanza a través de procesos y costes centralizados.
- Potencial para cubrir grupos reducidos de empleados locales clave.

Los trabajadores son siempre el mayor activo de una organización, pero, si están desplazados en el extranjero, su importancia se multiplica. Contar con las soluciones aseguradoras adecuadas para protegerlos y asegurar su bienestar es **la mejor manera de sacar la máxima rentabilidad** al viaje de empresa o la estancia en el extranjero, ya que permite al empleado centrar sus esfuerzos en continuar con su actividad profesional sin preocuparse de nada más.

### Conoce nuestras soluciones en asesoría y seguros para empleados en el extranjero

Queremos ser tus aliados y asesores para que puedas estar tranquilo cuando tus empleados viajen o trabajen desde el extranjero.

[SABER MÁS >](#)

#### About WTW

At WTW (NASDAQ: WTW), we provide data-driven, insight-led solutions in the areas of people, risk and capital. Leveraging the global view and local expertise of our colleagues serving 140 countries and markets, we help you sharpen your strategy, enhance organisational resilience, motivate your workforce and maximise performance. Working shoulder to shoulder with you, we uncover opportunities for sustainable success — and provide perspective that moves you. Learn more at [wtwco.com](https://www.wtwco.com).



[wtwco.com/social-media](https://www.wtwco.com/social-media)

Copyright © 2022 WTW. All rights reserved.

[wtwco.com](https://www.wtwco.com)

**wtw**