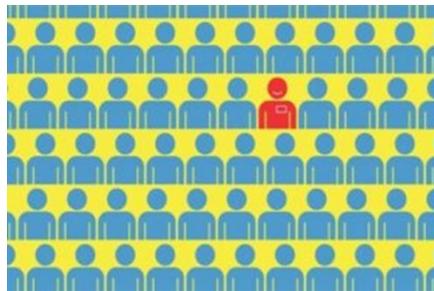


Informe de
trabajo

Dudas y Dificultades aplicación
Nueva Orden Social & Movilidad



Abril 2024

Patrocinado por:

Allianz  **Partners**



ÍNDICE

CONSIDERACIONES PREVIAS	3
1. PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR RÉGIMEN INCLUIDO EN LA NUEVA ORDEN	4
2. QUÉ SE ENTIENDE POR ESTA TEMPORALIDAD.....	6
3. COMUNICACIÓN DE CAMBIOS EN LA ASIGNACIÓN	7
4. DOCUMENTO COMUNICACIÓN PARA DESPLAZAMIENTOS A PAÍSES SIN CONVENIO.....	8
5. PAÍSES SIN CONVENIO Y NACIONALES NO CUBIERTOS: A PARTIR DE CUÁNTO TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO.....	9
6. PERSONAS ACTUALMENTE DESPLAZADAS: CONTINGENCIA DESEMPLEO PAÍSES SIN CONVENIO Y FECHA INICIO A COMUNICAR.....	11
7. EXPATS ACTUALMENTE CON CONVENIO ESPECIAL SUSCRITO	16
8. DESPLAZAMIENTO TEMPORAL QUE LLEGA AHORA AL MÁXIMO PREVISTO	17
9. NUEVA ORDEN Y CAMBIO EN VUESTRAS POLÍTICAS.....	19
10. SOLO PERSONAS EN RÉGIMEN GENERAL? EXTENSIÓN A PERSONAS DISTINTAS	20
ANEXO.....	23

CONSIDERACIONES PREVIAS

Este informe de trabajo ha sido elaborado por el equipo de IHR con las aportaciones de los participantes en las reuniones sobre "[Debate dudas y dificultades aplicación Nueva Orden Social & Movilidad \(sesión 4\)](#)" y "[Análisis experto Dudas y Dificultades aplicación Nueva Orden Social & Movilidad \(sesión 5\)](#)" de IHR EXPAT celebradas el 12 de marzo y 24 de abril de 2024.

1. PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR RÉGIMEN INCLUIDO EN LA NUEVA ORDEN

"A mí me ayudaría entender de manera secuenciada la tramitación del régimen previsto en la Nueva orden
Me refiero al procedimiento para tramitar el modelo/formulario.

1.1. ¿Por dónde se tramita? ¿Por la sede?

1.2. ¿Cuánto tiempo tienen en contestar? etc. etc.

Gracias por compartir vuestra visión/experiencia."

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

Respuestas participantes a cuestionario:

1.1. ¿Por dónde se tramita? ¿Por la sede?

RESPUESTA 1: Por sede electrónica.

RESPUESTA 2: Me ayudaría entenderlo a que se explique el trámite.

RESPUESTA 3: Sede electrónica.

RESPUESTA 4: Sistema Red.

RESPUESTA 5: Inicialmente se envía un CASIA con el documento de acuerdo voluntario.

RESPUESTA 6: Aún no he tramitado ninguno, pero quisiera saber cómo hacerlo.

RESPUESTA 7: A través de SILTRA o en su defecto directamente desde el programa de nómina generando fichero y enviándolo por SILTRA.

RESPUESTA 8: Sistema RED de la Seguridad Social.

RESPUESTA 9: Si, en teoría por Sistema Red.

RESPUESTA 10: Por Sede Electrónica.

1.2. ¿Cuánto tiempo tienen en contestar?

RESPUESTA 1: Un par de días.

RESPUESTA 2: 48 horas.

RESPUESTA 3: Nuestra experiencia es que contestan en 3 o 4 días en los casos de convenio bilateral.

RESPUESTA 4: Por ahora no están contestando o si contestan no lo resuelven.

RESPUESTA 5: Hay veces que me responden en 4-5 días.

2. QUÉ SE ENTIENDE POR ESTA TEMPORALIDAD

"La duda se refiere a que la TGSS exige poner fecha fin del desplazamiento.

¿Qué se entiende por esta temporalidad? ¿Cuántos años?"

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: La que se estime que vaya a regresar el trabajador y que cumpla con los años establecidos en el convenio (cuando lo hay).

RESPUESTA 2: No hay plazos predeterminados, pero es fundamental la temporalidad del desplazamiento, e irlo renovando con atelación cuando corresponda en cada caso. Cuidado, que si no hay temporalidad estamos ante trabajadores locales.

RESPUESTA 3: Nosotros pusimos la fecha estimada de la finalización de la expatriación.

RESPUESTA 4: Hasta 5 años.

RESPUESTA 5: En nuestro caso estamos indicando 5 años.

RESPUESTA 6: En nuestro caso lo estamos asociando a los plazos razonables de gestión por nuestra parte, es decir, intervalos por años completos, desde dos años en nuestro caso.

RESPUESTA 7: Depende del país destino.

RESPUESTA 8: Por lo que tengo entendido, este mecanismo se aplica una vez agotado el periodo máximo en el que la SS permite seguir manteniendo las cotizaciones en España.

3. COMUNICACIÓN DE CAMBIOS EN LA ASIGNACIÓN

"Una de las principales dudas que me surge es cómo comunicar una fecha fin distinta a la comunicada en un inicio cuando hay un regreso anticipado. O en general algún cambio que se deba comunicar."

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la **PRESENTACIÓN** realizada por **EY** en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Entiendo que se debe de abrir un caso en Sistema RED.

RESPUESTA 2: Existe la opción de modificar en disposiciones adicionales.

RESPUESTA 3: Yo suelo escribir un casia.

RESPUESTA 4: A través de un escrito de SOLICITUD ANULACIÓN DESPLAZAMIENTO AL EXTRANJERO dirigido a la TGSS informando de la fecha modificada.

4. DOCUMENTO COMUNICACIÓN PARA DESPLAZAMIENTOS A PAÍSES SIN CONVENIO

"¿Qué documento hay que enviar para comunicar el desplazamiento en el caso de que no haya convenio bilateral?
¿El TA300?"

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Creo que el TA300.

RESPUESTA 2: Nosotros estamos usando un antiguo formato que venía en modelo de fax a la TGSS.

RESPUESTA 3: Ninguno, hay que hacer la solicitud vía siltra o lo que corresponda.

RESPUESTA 4: SAA150

RESPUESTA 5: Nuestros proveedores laborales (Mercer) nos facilitaron un modelo/plantilla de carta para comunicar los desplazamientos en caso de no haber convenio (ej. Emiratos Árabes y Cuba). Si alguien lo necesita, puedo compartirlo.

RESPUESTA 6: EL SAA 150

RESPUESTA 7: Sí.

RESPUESTA 8: Si no hay convenio en situaciones adicionales de afiliación se graba el SAA 150 y 151

RESPUESTA 9: TA300

RESPUESTA 10: Por lo que tengo entendido, todavía no están habilitados todos o, al menos, algunos formularios preceptivos para hacer la solicitud.

5. PAÍSES SIN CONVENIO Y NACIONALES NO CUBIERTOS: A PARTIR DE CUÁNTO TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO

"Me interesa saber a partir de cuánto tiempo de desplazamiento aplica esta ley en los supuestos de Trabajador que se desplaza a un país sin instrumento de SS y Trabajador de nacionalidad distinta a las que da cobertura el instrumento de SS.

5.1. ¿Pensáis que aplica sólo a desplazamientos de larga duración a partir de 1 año o también a viajeros frecuentes?

5.2. ¿A partir de cuántos días de desplazamiento debe darse al emplead@ de baja y comunicarse la situación asimilada al alta?

5.3. La comunicación en los supuestos comentados, ¿cómo se realiza? ¿Es automática en el momento que se comunica el desplazamiento a la TGSS o debe hacerse alguna otra acción?

Gracias por compartir."

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

Respuestas participantes a cuestionario:

5.1. ¿Pensáis que aplica sólo a desplazamientos de larga duración a partir de 1 año o también a viajeros frecuentes?

RESPUESTA 1: A todos.

RESPUESTA 2: Aplica a todos.

RESPUESTA 3: No.

RESPUESTA 4: Entiendo que no aplica a viajeros frecuentes.

RESPUESTA 5: Creo que viajeros frecuentes no es el objetivo de la orden, ya que la situación de alta asimilada se crea en paralelo a la suspensión del contrato en España. En viajeros frecuentes no se suele suspender el contrato.

RESPUESTA 6: También a viajeros frecuentes.

RESPUESTA 7: Entiendo que aplica a cualquier movimiento para países sin convenio.

5.2. ¿A partir de cuántos días de desplazamiento debe darse al emplead@ de baja y comunicarse la situación asimilada al alta?

RESPUESTA 1: 7

RESPUESTA 2: 3 meses.

RESPUESTA 3: En línea con 5.1. Una vez que el contrato en España se ha suspendido, por qué no pueden ser 6 meses??

RESPUESTA 4: No lo sé.

5.3. ¿A partir de cuántos días de desplazamiento debe darse al emplead@ de baja y comunicarse la situación asimilada al alta?

SIN RESPUESTAS

6. PERSONAS ACTUALMENTE DESPLAZADAS: CONTINGENCIA DESEMPLEO PAÍSES SIN CONVENIO Y FECHA INICIO A COMUNICAR

"El personal actualmente desplazado tanto en países con CBSS como sin CBSS tendremos que comunicar a la TGSS la situación 152 ó 150 ó la que corresponda dentro del periodo transitorio de 6 meses que ofrece la OM835/23. Mi duda para estas situaciones es doble:

* En el momento en el que se comunique esta situación asimilada al alta ¿los trabajadores quedarán descubiertos por la contingencia de desempleo? Sobre todo el perjuicio para los trabajadores en países sin CBSS ya que con aplicación de la OM 1982 sí tenían esta cobertura de desempleo.

* Por otro lado la comunicación en Sistema Red pide "fecha desde" y "fecha fin prevista". No tenemos claro cuál deberá ser la "fecha desde" si la fecha real del desplazamiento o la entrada en vigor de la orden."

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

Respuestas durante la sesión webex:

EJEMPLO 1: Esta duda la hemos planteado nosotros ya que nos preocupa la situación de personas que tenemos en Arabia y Oriente Medio. En cuanto comuniquemos la situación dentro de este período transitorio van a perder la cobertura de desempleo.

EJEMPLO 2: Yo consideraría la "fecha desde", desde el momento en el que se finaliza el convenio "normal".

EJEMPLO 3: Con respecto del desempleo no lo tengo claro, pero entiendo que mientras no se diga nada en contrario, entiendo que sí lo mantendrían.

EJEMPLO 4: Yo he hecho alguna comunicación de desplazamientos de diciembre del 23 y enero 24 y me han dado error por la fecha inicio; sin embargo, cuando he indicado una fecha del mismo mes que lo estaba comunicando me ha dejado tramitarlos.

EJEMPLO 5: No se puede comunicar de forma retroactiva.

EJEMPLO 7: Yo creo que la juegas a la documentación que aportas. A nosotros, por ejemplo, la Seguridad Social jamás nos admite nada que haya que modificar en retroactivo, pero sí que lo estamos aportando nosotros, aunque no esté en los supuestos, estamos aplicando donde nos ha urgido aplicar la orden es con casos en los que no nos han prorrogado y estamos lidiando y esperando a que saliera el procedimiento dentro de estos 6 meses y lógicamente nos vamos a retroactivo sí o sí. Hemos puesto la fecha del mes, pero hemos aportado toda la documentación previa.

EJEMPLO 5: Yo confirmar que tengo la misma duda; ¿si comunicamos ahora y lleva 2 años en el extranjero, qué fecha comunicamos de inicio? ¿Y no sé si la SS tiene la fecha límite, desde cuándo se puede poner que inició? ¿Y en su caso, en qué plazos?

ADJ PREGUNTA: Veo que coincides en la misma opinión y dudas sobre el tema de la fecha. Es decir que no tenéis claro tampoco cómo hacerlo. ¿Tenéis también el tema de cuándo se desplaza, va a perder la contingencia por desempleo o van a quedar descubiertos en esta situación?

EJEMPLO 5: Lo mismo. Desconocemos si va a haber descubiertos en este caso, sobre todo en concreto, en países sin convenio como Arabia Saudí, por ejemplo.

EJEMPLO 6: El código 152 todavía no está habilitado en el sistema red para la comunicación.

EJEMPLO 7: Nosotros no tenemos mucha experiencia. Creo que va en línea con lo que estaba comentando Ejemplo 5, resulta más sencillo de aplicación en aquellos países en los que tenemos convenio bilateral. Nosotros donde nos lo estamos planteando es a la finalización o a la denegación de la prórroga y desde ese momento aplicación o solicitud del alta asimilada en países con convenio.

En países sin convenio, la duda es más que razonable, porque yo en este punto, no pediría nunca el alta asimilada si no tengo la obligación de cotizar en el país. Si no tengo obligación, no se plantea.

Lo mantengo en España, informo y sigo pagando aquí porque efectivamente, las prestaciones que me ignoran en un alta asimilada perjudican al profesional.

ADJ PREGUNTA: Mi duda aquí es, ¿puedes no hacerlo?

EJEMPLO 7: Sí, yo entiendo que no es obligatorio. Es una opción voluntaria donde además el profesional tiene que estar de acuerdo y firmarlo entonces si no hay obligación de cotizar en el país de destino por los motivos que sean, ¿por qué se va a perjudicar al profesional?

ADJ PREGUNTA: Cuando hay un instrumento y llegas al plazo y te lo deniegan, tienes que saltar a un lado o al otro. Lo que pasa es que aquí, con la nueva orden ¿no deja de estar aplicable la orden antigua y hay que aplicar la nueva? No lo sé.

EJEMPLO 7: Efectivamente, es una duda más que razonable y que estamos todos con ella.

EJEMPLO 1: Efectivamente esa es la duda: aplico la orden o no la aplico para no perjudicar.

También apunto que de momento no han salido los tipos de cotización en estas situaciones e igual el coste va a ser el mismo, aunque yo opino como Ejemplo 7 de no aplicar la orden para no perjudicar.

Efectivamente también está la duda: ¿es obligatorio?, es de aplicación obligatoria o no, porque sustituye a la del 82; porque si no me equivoco, no tenemos tipos de cotización diferentes para estas situaciones.

EJEMPLO 7: Se sobreentendiendo que los tipos serán inferiores por la pérdida prestaciones, pero a este punto, nosotros estamos presupuestando como si fuésemos con todo porque no hay diferencia de costes.

EJEMPLO 1: Pero al igual que la otra situación de países con convenio bilateral que solamente cubre la jubilación y la incapacidad sí que ya han salido ya los tipos de cotización, en esta otra situación de momento me ha parecido que no hay diferencia.

EJEMPLO 7: Nosotros seguimos presupuestando en bases máximas hasta que no se aclaren.

EJEMPLO 8: Coincido 100% con Ejemplo 7.

EJEMPLO 9: Según entendí en la mesa redonda que hubo en la jornada del mes pasado, entendí que en este caso sí es obligatoria el alta asimilada. Es voluntario y con acuerdo en el supuesto de agotamiento convenio bilateral.

EJEMPLO 6: Lo que pasa es que de cara al sistema RED sólo han habilitado los códigos de sin convenio, ¿no? El 150. El 152 todavía no está habilitado en el sistema RED.

EJEMPLO 7: Todavía no. Pero es mejor informar que no hacer nada.

EJEMPLO 1: Como está el plazo transitorio de los 6 meses de la orden, todavía hay esperanza de que Tesorería solucione todo esto. Yo creo que es determinante, porque quedan marzo y abril como mucho.

EJEMPLO 7: En nuestro caso es que se iba el plazo, no podíamos esperar a esos meses y teníamos que presentar algo ya en los 6 meses. Esta fue la interpretación que hicimos, claro.

EJEMPLO 1: Hicisteis la interpretación de los 6 meses desde el desplazamiento y no desde la publicación.

EJEMPLO 6: A nosotros se nos ha dado el caso de un trabajador que comunicamos como antiguamente un desplazamiento corto a Arabia mediante un escrito al no tener convenio y hemos recibido una comunicación de la tesorería donde decía que teníamos que aplicar la orden y con la transacción del 150.

EJEMPLO 1: Eso es el carácter obligatorio de la aplicación de la norma. La duda que se estaba compartiendo antes.

ADJ PREGUNTA: Esto me gustaría preguntaros a todos. ¿Qué opinión tenéis sobre si tenemos la posibilidad de voluntariamente seguir manteniéndonos bajo la Orden Ministerial del 82 al menos con los movimientos que ya están en marcha o si tenemos necesariamente que pasar a formar parte de la nueva orden?

EJEMPLO 3: Yo creo que sí es obligatorio a raíz de la mesa redonda que se celebró hace poco en Madrid yo entendí que sí es obligatorio y no es voluntario.

En un caso de voluntario de un caso asimilado al alta o no sería en el supuesto de que finaliza el convenio de Seguridad Social, pero en el tema de país sin convenio creo que sí es obligatorio. Además, se comentó también en la ponencia el riesgo a no hacer bien las cosas puesto que esta ley no acoge el tema del desempleo, pero yo creo que con lo que entendí y la aportación de la compañera Ejemplo 6 creo que queda bastante claro que no es voluntario.

EJEMPLO 6: Yo no tengo tan claro que el supuesto de la orden deje fuera el desempleo, porque cotiza por contingencias profesionales.

ADJ PREGUNTA: Tiene pinta que efectivamente tienes que entrar. Mandas a una persona a un país sin convenio (o la tienes ahora mismo en un país sin convenio) y se ve sustituido el régimen de la antigua orden por la nueva orden. ¿La cuestión es si se pierde realmente el desempleo?

EJEMPLO 10: Varias cosas; en primer lugar, estoy convencido de que, en el caso análogo con la orden ministerial del año 82 a desplazamiento a país sin convenio, se mantiene en plenitud por contingencias profesionales y por tanto al desempleo y sino, que nos digan lo contrario. Específicamente se ve que están cubiertas las contingencias profesionales y no hay nada que hacer.

Por otro lado, la cuestión del coste de las cotizaciones se ha desarrollado en el "1000 preguntas sobre expatriación" por tanto, lo lógico sería que se aplicara las mismas cotizaciones.

No debería haber tipos especiales, porque está asimilado al alta y es como si estuviera al alta en el régimen general a todos los efectos.

ADJ PREGUNTA: Entonces tú crees que estas personas en concreto no se deberían ver afectadas desde el punto de vista del desempleo y luego desde el punto de vista de los tipos, debería ser tipo general.

EJEMPLO 10: Es la regla general del derecho. Es una situación asimilada al alta y si la han asimilado al alta, la propia Tesorería te dice que es como estar de alta... Antes también era una situación asimilada al alta.

Y finalmente, la Orden Ministerial nueva es de obligado cumplimiento porque ha derogado la Orden Ministerial de 1982 expresamente.

ADJ PREGUNTA: ¿Entiendo que alguien que ya estaba desplazado a un país sin convenio, ahora al entrar en vigor la nueva, deberíamos comunicarlo también?

EJEMPLO 10: Habría que mirarlo. Lo que sí es importante es a tener en cuenta que hablamos siempre de desplazamientos temporales, porque si los desplazamientos no son temporales de lo que hablamos es de trabajadores que se localizan, ojo con esto.

Antes para aplicar la Orden Ministerial del 82, tenías que fijar un plazo (aunque fuera “inventado”) un plazo pactado por las partes, pero tenías que decir siempre un plazo. Lo que no podías hacer era dejar de comunicarlo porque en el momento en que desaparece la temporalidad el trabajador se convierte en trabajador local.

EJEMPLO 9: La necesidad de comunicarlo es desde el primer día de desplazamiento? ¿Es decir, aplica a desplazamientos de corta duración?

EJEMPLO 4: Una duda importante es saber qué hacer con todos los que estaban comunicados mediante escrito bajo la orden, si se vuelve a hacer la comunicación o no.

7. EXPATS ACTUALMENTE CON CONVENIO ESPECIAL SUSCRITO

"En el caso de los expats que actualmente tienen suscrito Convenio Especial:

* ¿Es posible que puedan solicitar mediante el acuerdo de vinculación estar asimilados al alta en seguridad social al amparo de lo previsto en la nueva Orden de SS?

* ¿Se ha publicado ya el procedimiento para notificar los acuerdos de vinculación a la seguridad social?"

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

Respuestas durante la sesión webex:

EJEMPLO 7: Yo lo que le entendí a María Jesús Esteban es que en estos casos no es de aplicación, porque tienen que estar dados de alta por una empresa para poder seguir solicitando su continuación con el alta asimilada, si está con un convenio especial ordinario, no están dados de alta por parte de una empresa, es un contrato propio, y para mí es un no.

ADJ PREGUNTA: Otra cosa es lo que se hace en esta situación. Porque se puede traer de vuelta.

EJEMPLO 7: Suspensiones de contrato?

EJEMPLO 11: María Jesús comentó que se podían aceptar situaciones de suspensiones de contrato.

EJEMPLO 7: A mí la suspensión no me encaja porque yo les doy de baja y los transfiero totalmente al país de destino y no contribuyo nada por ellos. Les damos de baja.

ADJ PREGUNTA: En estos casos en los que están de baja, la alternativa es coger y decir que reinicias y reseteas el desplazamiento y en destino ni origen no te lo van a aceptar.

EJEMPLO 13: Y en estos casos de cotizaciones en destino, ¿les explicáis las bondades de la totalización de períodos?

EJEMPLO 7: Sí claro. Les contamos todo lo de la totalización, pero no está en tu mano que la totalización sea un hecho cierto. Hace falta hacerles un análisis individualizado, tampoco les puedes decir cómo les va a quedar la cosa a futuro porque la legislación cambia, pero sí les decimos que totaliza.

8. DESPLAZAMIENTO TEMPORAL QUE LLEGA AHORA AL MÁXIMO PREVISTO

"Duda por un tema que nos surgió en Bélgica recientemente: Un desplazamiento temporal llega al periodo máximo previsto de desplazamiento (5 años) y su trabajo aún no está concluido en el país destino.

Esta nueva orden establece el carácter voluntario del trabajador de pasar a cotizar en el país de destino. Pero si el trabajador sigue queriendo cotizar en España, ¿podemos hacerlo?"

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

Respuestas durante la sesión webex:

EJEMPLO 11: Entiendo que sí que había que pasar ya a la nueva orden, aunque en Bélgica, bajo mi experiencia, sí se puede solicitar alguna prórroga extraordinaria para intentar que sea más de 5 años.

ADJ PREGUNTA: Es decir, si el movimiento llega ahora que ya está la Orden en vigor, a los 5 años es el momento en que hay que decidir si se pasa al trabajador a local o si se pasa a la aplicación de la Nueva Orden y bajo la Nueva Orden podrías hacerlo. Entiendo que sigue existiendo la posibilidad de decir no y me acojo al convenio especial ordinario. ¿Es así?

EJEMPLO 11: Aplicaría la Nueva Orden o Convenio Especial, en su caso. Se puede solicitar prórroga extraordinaria. Nosotros tenemos ejemplos positivos. El coste en Bélgica es muy elevado.

EJEMPLO 10: En el caso de Bélgica que sí sería posible continuar cotizando bien sea solicitando una prórroga especial bien sea aplicando la orden ministerial, sí que hay que tener en cuenta una cosa bastante importante y es el coste. La Seguridad Social Belga es extremadamente costosa porque no hay topes entonces hay que pensar bien este tipo de pasos. Pero si entramos en una dinámica de duplicación de cotizaciones es extraordinariamente costoso.

ADJ PREGUNTA: ¿Entonces tú crees que en este caso habría que intentar sí o sí una prórroga extraordinaria?

EJEMPLO 10: Efectivamente, es lo mejor.

ADJ PREGUNTA: Porque si fuésemos a las otras dos situaciones alternativas nos obligaría a un exceso de coste.

EJEMPLO 12: Me surge una pregunta con lo que acaba de comentar Ejemplo 10. Sí que da opción de hacer una prórroga extraordinaria para seguir cotizando en España, pero qué pasa si Bélgica o cualquier otro país de destino no acepta u obligue a pagar esa cotización, incurriríamos igualmente en una doble cotización. Es decir, acogiéndote a la nueva orden, si el país de destino no acepta que dejes de cotizar allí y te obliga a cotizar a partir del 5º año, seguirás cotizando doble.

EJEMPLO 10: Así es, son ellos los que conceden la prórroga extraordinaria.

9. NUEVA ORDEN Y CAMBIO EN VUESTRAS POLÍTICAS

"¿Qué cambios ha implicado en las políticas de vuestras empresas la nueva orden? Me encantaría poder conocer vuestros ejemplos prácticos."

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

RESPUESTA 1: Ninguna.

RESPUESTA 2: Alguna posibilidad de retrasar la localización aplicando la orden durante 2 años (por ejemplo).

RESPUESTA 3: Todavía no hemos tenido casos. La mayor ventaja que le veo personalmente es que el desplazado internacional podrá seguir cotizando de cara a su futura jubilación en España.

RESPUESTA 4: Ahora hay que estar más en comunicación que el departamento de nóminas.

RESPUESTA 5: En la nueva política se va a retirar el tiempo de fin actual de 4 años, ya que se ligan a cambios legislativos de aplicación.

RESPUESTA 6: En nuestro caso, siempre hemos optado por contratar localmente a los expatriados, por una mayor seguridad jurídica. P.e, en algunos casos el expatriado tiene poderes en destino y eso implica estar contratado localmente...

Creo que, en nuestro caso, no es una herramienta útil. además, según tengo entendido, con esta opción quedan menoscabadas algunas prestaciones para el trabajador. Creo que seguiremos optando por el "Convenio Especial con la Seguridad Social" que firma el trabajador y que es abonado por la Empresa.

10. SOLO PERSONAS EN RÉGIMEN GENERAL? EXTENSIÓN A PERSONAS DISTINTAS

"Sabéis si la norma tiene como objetivo cambiar el tipo de personal que se aplica y hacerlo extensible por ejemplo a personas socias de cooperativas?"

Al igual que el último convenio entre China y España que solo aplica a personas trabajadoras del régimen general, ¿qué pasa con el resto de figuras? ¿Sabéis si se está trabajando algo en esta línea? Para nosotros también es interesante tener herramientas como estas que nos permitan seguir con los proyectos de internacionalización.

En nuestro caso la única alternativa sigue siendo seguir utilizando el convenio especial ordinario ya que la mayoría de los desplazamientos lo hacen los cooperativistas."

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: No.

RESPUESTA 2: No lo sé.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR:

RESPUESTA N° 1: Desde la firma GESDOCUMENT nos indican: "Espero haber comprendido bien la pregunta.

Cada uno de los convenios en materia de Seguridad Social son susceptibles de modificación y mejora para los países parte. De hecho, aunque no tenemos noticias de una modificación general en este sentido, sí que, por ejemplo, con Estados Unidos, el convenio que existía se ha ampliado en abril de este año en el sentido de que los autónomos puedan extender su desplazamiento por un periodo de 5 años prorrogables por otros 2 más.

Por lo que, consideramos que, aunque ahora mismo desconocemos sobre una posible modificación de convenios en este sentido, seguramente y para beneficiar a muchas de las personas que se encuentran desplazadas a estos países con convenio bilateral, comenzarán a ampliar estos beneficios a trabajadores autónomos también.

Espero que esta información haya sido de utilidad y si necesitas algo más por nuestra parte me comentas por favor, estaré encantada de ayudarte.

Cinthy Bonilla
Gesdocument
Teléf: (+34) 91 524 71 50
Móvil: 689 56 24 98"

Puedes encontrar más información sobre [GESDOCUMENT](#) en nuestra web en la sección [IHR PROVIDERS](#).

RESPUESTA N° 2: Desde la firma SAGARDOY ABOGADOS nos indican: "Si he entendido bien la consulta tendremos que analizar caso por caso si los convenios bilaterales recogen más figuras que las de trabajador por cuenta ajena.

En este caso se tendrán que revisar caso por caso el convenio que podría ser de aplicación no solo para revisar si la figura de prestación de servicios que aplique (cuenta ajena, profesional autónomo, etc.), sino además si éste aplica por razón de nacionalidad.

Te adelanto que, de momento, ninguno de ellos recoge por ejemplo la figura del teletrabajo. No se prevé ninguna modificación en este sentido ni siquiera en la actualización del convenio bilateral que se está haciendo con Estados Unidos.

En el caso que nos encontremos ante una figura que no sea un trabajador cuenta ajena desplazado y que no le aplique ningún convenio bilateral o multilateral se tendrá que revisar las opciones disponibles como podrían ser el convenio especial ordinario o el convenio especial de emigrantes e hijos de emigrantes.

Paula López
Sagardoy Abogados
Teléf: 91 542 90 40
Móvil: 617 05 29 88
Mail: plg@sagardoylegalexpat.com "

Puedes encontrar más información sobre [SAGARDOY](#) en nuestra web en la sección [IHR PROVIDERS](#).

RESPUESTA Nº 3: Desde la firma MERCER nos indican: "Nuestros compañeros pueden ayudar a resolver su casuística.
Quedamos atentos,

Adrián Ayala - ADRIAN.AYALA@mercer.com
José Manuel Tallon - jose.manuel.tallon@mercer.com
Laura Gil - laura.gil@mercer.com

Puedes encontrar más información sobre [MERCER](#) en nuestra web en la sección [IHR PROVIDERS](#).

RESPUESTA Nº 4: Desde la firma KPMG nos indican: "Quedamos a su disposición, nos pueden contactar.

Patricia Contreras
KPMG
Teléf: 91 456 34 00
Móvil: 618 76 62 11
Mail: patriciacontreras@kpmg.es "

Puedes encontrar más información sobre [KMPG](#) en nuestra web en la sección [IHR PROVIDERS](#).

ANEXO

1. PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR RÉGIMEN INCLUIDO EN LA NUEVA ORDEN: "A mí me ayudaría entender de manera secuenciada la tramitación del régimen previsto en la Nueva orden Me refiero al procedimiento para tramitar el modelo/formulario.

1.1. ¿Por dónde se tramita? ¿por la sede?

1.2. ¿Cuánto tiempo tienen en contestar? etc. etc.

Gracias por compartir vuestra visión/experiencia."

2. QUÉ SE ENTIENDE POR ESTA TEMPORALIDAD: "La duda se refiere a que la TGSS exige poner fecha fin del desplazamiento. ¿Qué se entiende por esta temporalidad? ¿Cuántos años?"

3. COMUNICACIÓN DE CAMBIOS EN LA ASIGNACIÓN: "Una de las principales dudas que me surge es cómo comunicar una fecha fin distinta a la comunicada en un inicio cuando hay un regreso anticipado. O en general algún cambio que se deba comunicar."

4. DOCUMENTO COMUNICACIÓN PARA DESPLAZAMIENTOS A PAÍSES SIN CONVENIO: "¿Qué documento hay que enviar para comunicar el desplazamiento en el caso de que no haya convenio bilateral? ¿El TA300?"

5. PAÍSES SIN CONVENIO Y NACIONALES NO CUBIERTOS: A PARTIR DE CUÁNTO TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO: "Me interesa saber a partir de cuánto tiempo de desplazamiento aplica esta ley en los supuestos de Trabajador que se desplaza a un país sin instrumento de SS y Trabajador de nacionalidad distinta a las que da cobertura el instrumento de SS.

5.1. ¿Pensáis que aplica sólo a desplazamientos de larga duración a partir de 1 año o también a viajeros frecuentes?

5.2. ¿A partir de cuántos días de desplazamiento debe darse al emplead@ de baja y comunicarse la situación asimilada al alta?

5.3. La comunicación en los supuestos comentados, ¿cómo se realiza? ¿Es automática en el momento que se comunica el desplazamiento a la TGSS o debe hacerse alguna otra acción? Gracias por compartir."

6. NUEVA ORDEN Y CAMBIO EN VUESTRAS POLÍTICAS: "¿Qué cambios ha implicado en las políticas de vuestras empresas la nueva orden? Me encantaría poder conocer vuestros ejemplos prácticos."

7. ¿SOLO PERSONAS EN RÉGIMEN GENERAL? EXTENSIÓN A PERSONAS DISTINTAS: "Sabéis si la norma tiene como objetivo cambiar el tipo de personal que se aplica y hacerlo extensible por ejemplo a personas socias de cooperativas?

Al igual que el último convenio entre China y España que solo aplica a personas trabajadoras del régimen general, ¿qué pasa con el resto de las figuras? ¿Sabéis si se está trabajando algo en esta línea? Para nosotros también es interesante tener herramientas como estas que nos permitan seguir con los proyectos de internacionalización.

En nuestro caso la única alternativa sigue siendo seguir utilizando el convenio especial ordinario ya que la mayoría de los desplazamientos lo hacen los cooperativistas."
