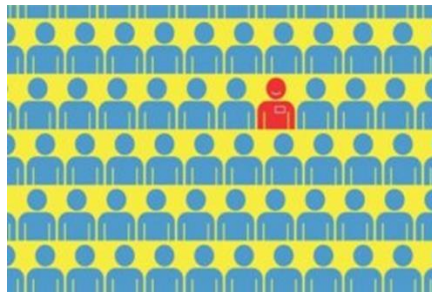


Informe de trabajo

Seguridad Social en Movilidad & Trabajo Internacional



Noviembre 2023

Patrocinado por:

Allianz  **Partners**



ÍNDICE

CONSIDERACIONES PREVIAS	3
1. SEG SOCIAL Y MOVILIDAD, VISTAZO GLOBAL	4
2. COTIZACIÓN EN DESTINO, TOTALIZACIÓN EFECTIVA Y CONVENIO ESPECIAL.....	9
3. SSOCIAL, ASIGNADOS Y VIAJES DE NEGOCIO A TERCER PAÍS.....	15
4. MANTENIMIENTO SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA Y SOBRECOSTE PARA LA EMPRESA ..	17
5. IMPLICACIONES NUEVA ORDEN SSOCIAL	20
6. COMUNICACIÓN PARA MANTENIMIENTO SSOCIAL EN ESPAÑA	21
7. ¿QUEDA FUERA EL ACCIDENTE DE TRABAJO?.....	22
8. MEJORAS QUE REQUIERE NUEVA ORDEN SSOCIAL	23
ANEXO	25

CONSIDERACIONES PREVIAS

Este informe de trabajo ha sido elaborado por el equipo de IHR con las aportaciones de los participantes en las reuniones sobre [“Sesión Debate cuestiones prácticas Seguridad Social en Movilidad & Trabajo Internacional \(Sesión 2\)”](#) y [“Análisis cuestiones prácticas Seguridad Social en Movilidad & Trabajo Internacional \(Sesión 3\)”](#) de IHR EXPAT celebradas el 26 de octubre y 30 de noviembre de 2023.

1. SEG SOCIAL Y MOVILIDAD, VISTAZO GLOBAL

"Desde un punto de vista general, me interesa conocer vuestra opinión en estos temas generales.

Diriais que el de la Seguridad Social es uno de los aspectos más sencillos o por contra uno de los más complejos a los que os enfrentáis en vuestra gestión de la movilidad?

Si tuvieseis que elegir una única gran dificultad presente en la gestión de la social de los desplazados, cual diriais que es en vuestro caso y por qué?

Por contra, cuál sería el tema en Social que menos problemas os trae?

Qué mejoras habéis puesto en marcha en los últimos tiempos en este ámbito que os parece que merece la pena compartir?
Gracias por compartirlo."

Respuestas durante la sesión webex:

EJEMPLO 1: No sé si era de los más sencillos para los demás ... antes sí, pero ahora para nosotros lo que es más difícil es la gestión.

ADJ PREGUNTA: ¿Te refieres a la gestión del mantenimiento de la Social en España?

EJEMPLO 1: Sí, la gestión de los certificados de cobertura. Antes de la pandemia era sencillo y algo casi inmediato y ahora se está complicando y es por la gestión.

También es cierto que, en nuestro caso y por nuestra forma de trabajar, no podemos planificar con 2 meses de antelación que alguien se tiene que ir. Son cosas que surgen como mucho con 2-3 semanas de antelación porque no tenemos la fecha concreta.

ADJ PREGUNTA: ¿Entonces te parece que la gestión tarda mucho tiempo?

EJEMPLO 1: Sí, la gestión es que tarda tiempo en darnos contestación. Antes cuando era presencial, ibas a la oficina y te lo garantizabas, pero ahora no.

EJEMPLO 2: Estoy de acuerdo con Ejemplo 1 en que ahora es muy difícil de gestionar. En nuestro caso nosotros que manejamos mucha gente por todo el mundo y es muy difícil. Nosotros, por ejemplo, mañana tenemos que mandar 7 personas al país X y luego, una vez en ese país, los movemos a otro país y el tener que estar dando de baja en el desplazamiento inicial que comunicaste se complica porque el Sistema ahora no te deja dar de baja, antes sí era automático. Ahora la gestión es muy engorrosa y las compañías dedican una cantidad de trabajo administrativo tremendo.

ADJ PREGUNTA: ¿Y qué habéis hecho para combatir los que tenéis muy poco tiempo, mucho movimiento y que se tarda mucho tiempo en la gestión de certificados de

cobertura? ¿Qué habéis hecho o que estáis haciendo en este sentido para intentar minimizar?

EJEMPLO 2: Nosotros hacemos la comunicación inicial hasta que nos da reporte y lo que mandamos es el acuse de recibo porque nuestros trabajadores no pueden entrar en la obra si no van con el A1.

ADJ PREGUNTA: Y en vuestro caso, Ejemplo 1, ¿qué hacéis para minimizar ese problema en la medida de lo posible?

EJEMPLO 1: Ahora mismo aguantar y esperar contestación. Pero es cierto que ahora no estamos teniendo mucho movimiento en estos momentos. En otros casos cuando por ejemplo son prórrogas que pides la extensión, la pides por más tiempo para anticiparte al problema. Y luego, en algunos destinos luego necesitas tener esto para luego obtener el S1 para que tengan asistencia sanitaria. Ahora nos pasa que en Europa a veces tenemos que buscar seguros privados, cuando en Europa no los deberíamos necesitar, pero al no disponer del S1, nos vemos forzados a hacerlo así.

EJEMPLO 2: Nosotros intentamos minorar las prórrogas ampliando el espacio de tiempo de desplazamiento y luego comunicamos el fin.

ADJ PREGUNTA: ¿Lo hacéis interna o externamente?

EJEMPLO 2: Internamente. Nosotros hemos pensado automatizar y poner bots, pero hemos encontrado que tiene que haber mucho movimiento para compensar la inversión, así que lo hacemos internamente.

EJEMPLO 1: Siempre ha sido internamente porque era algo muy sencillo.

EJEMPLO 3: Mi intervención es para apoyar lo que han comentado hasta ahora. El problema es que antes ibas a la SSocial, te atendían de tal forma que llevabas todo el pliego de documentación, se presentaba y quedaba incluso allí y al día siguiente-2 días ya te lo devolvían; pero ahora es muy complejo y sobre todo cuando estas formas de comunicar no funcionan bien porque la aplicación da error y para hacer la comunicación de un viajero frecuente de 2-3 días (o incluso 1 día que nosotros también lo comunicamos) lo que podrías hacer en 2 minutos se convierten en horas si la aplicación no funciona, te da error, etc.... Creo que es algo que, aunque sí que los vamos trasladando a Asuntos Internacionales, sigue igual o peor. A nivel interno nos complica la gestión, sobre todo cuando no puedes prever la necesidad de negocio (porque lo sabemos de hoy para mañana). Debería ser sencillo y sin embargo entorpece mucho.

Nosotros a veces necesitamos también el A1 para entregar al cliente y no los tenemos.

Nosotros hacemos la gestión interna normalmente en el desplazado frecuente y en el expatriado sí que tenemos un asesor externo que nos lo gestiona todo en un paquete, pero los problemas que se encuentran con los mismos.

Luego también otro problema, es la tardanza cuando pides unas prórrogas de este período o ampliación del periodo inicial, a veces la resolución favorable llega a los meses o no llega; a veces ha finalizado el desplazamiento y no te ha llegado y no hay forma de conseguirla, pides duplicados, hablas con Asuntos Internacionales y no hay forma.

EJEMPLO 2 PREGUNTA A EJEMPLO 3: ¿Cuándo habláis de prórrogas es más de un año?

EJEMPLO 3: Correcto, cuando superamos el período inicial o la ampliación del período inicial.

EJEMPLO 2: En mi caso por lo que me transmite el equipo, nosotros con el período de 2 años no hemos tenido problemas. Nosotros mandamos mucho de corta duración y luego pedimos otro año más, y creo que hasta aquí es automático, pero a partir de los 2 años hasta los propios países de la UE son reacios a contestar a la Ssocial porque buscan cotizaciones como sea y no tienen la obligación de dar más prórrogas a partir del segundo año. Aun así, creo que se están concediendo.

EJEMPLO 3: Yo hablo más a nivel de terceros países. Como dice Ejemplo 2, en Europa las prórrogas en los períodos no están establecidos, pero en los acuerdos bilaterales de terceros países sí que está establecido y en este sentido es cuando tienes esa prórroga que ya no depende de España sino de destino, es cuando a veces no llegan.

EJEMPLO 2: Nosotros tuvimos una mala experiencia con Argentina que no llegamos a recibir y luego te genera deudas porque no tienes la respuesta del Organismo del tercer país de la ampliación de la prórroga y en teoría hay obligación de cotizar y aquí tienes un problema.

EJEMPLO 3: A nosotros nos asesoran y en larga duración, nos dicen que mientras no digan no y estás dentro del plazo del acuerdo bilateral no hay problema.

EJEMPLO 4: Como mis compañeros, un tema que tenemos de complejidad es la lentitud que tiene la Administración a la hora de darnos el A1. Pero en nuestro caso hay otro problema importante: es cuando tienes que conseguir un A1 para un asignado de larga duración (está en otro país para el que ya has tramitado un A1) que tiene que hacer un viaje de negocios a un tercer país.

Aquí nosotros nos vemos en una situación es compleja a nivel compañía porque no nos queda muy claro que hacer; a veces hemos cortamos el A1 principal para abrir uno para 3 días y luego volver a coger el principal. No sabemos cómo lo hacen otras empresas;

ADJ PREGUNTA: ¿Y lo hacéis internamente?

EJEMPLO 4: Sí, lo hacemos internamente con un departamento que tenemos que llevar Ssocial y también nos ayuda con la solicitud del A1.

ADJ PREGUNTA: ¿Qué opináis sobre este tema conectado con el tiempo que conlleva, comunicáis o no?

EJEMPLO 1: Nosotros no somos capaces de comunicar los viajes. Es imposible, no tenemos medios, pero ni los que cortan el A1 ni ninguno porque no daríamos abasto por nuestro volumen de viajes tan elevado.

EJEMPLO 4: Mi compañero de Social me comunica que nosotros lo tenemos automatizado porque tenemos un volumen de negocio al año y sí que se comunican los viajes de negocio en general, pero al igual que dice mi compañero hay empresas que ni siguiera lo comunican.

EJEMPLO 1: ¿Y cómo lo automatizáis?

EJEMPLO 4: Pues no lo sé, porque lo lleva otro departamento. Pero sí que les están emitiendo los TA300 a todas las personas. Nuestro aplicativo de viaje es que cuando se hace la solicitud, directamente se les comunica a ellos que se va una persona, ellos lo comunican a la Social y ellos tienen el TA300

EJEMPLO 1: Nosotros no lo tenemos automatizado. También es cierto que nuestras personas no trabajan en situaciones de mucho riesgo, entonces alguno que vaya a la obra puede ser, pero 1-2 como mucho porque suelen ser expatriados los que van a la obra.

EJEMPLO 4: Claro, en nuestro caso si no lo llevan no entran, entonces lo tenemos que hacer sí o sí.

ADJ PREGUNTA: Y en vuestro caso, Ejemplo 2, ¿comunicáis?

EJEMPLO 2: Nosotros, los de negocio, comerciales, viajes de negocio que son poco, no los suelo comunicar, pero el grueso de la mayoría de los viajes, donde el 90% son todo técnicos que van a instalaciones y obras, hay que llevarlos sí o sí.

ADJ PREGUNTA: Y en este caso, Ejemplo 3, ¿vosotros?

EJEMPLO 3: Sí que comunicamos. No es tan habitual que tengamos que cortar y añadir un nuevo destino a un tercer país, pero si tenemos que hacerlo, cortamos un desplazamiento e iniciamos otro. Y aunque sea negocio, se comunica desde el minuto 1 siempre que podemos.

EJEMPLO 5: En nuestro caso, sí que hacíamos la comunicación de los viajes de negocios y también de las asignaciones internacionales, pero cuando había asignaciones internacionales sí que aquí ya no hacíamos la comunicación si se hacía a un tercer país porque es lo que comentaban ya los compañeros, tendrías que suspender o dar de baja ese A1, solicitar otro A1 y luego darlo de bajo y es muy laborioso y no se hace.

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.

2. COTIZACIÓN EN DESTINO, TOTALIZACIÓN EFECTIVA Y CONVENIO ESPECIAL

"En las expatriaciones en las que hay desvinculación laboral con la matriz española y alta en la filial de destino, las cotizaciones a la SS se pagan en destino.

En el caso de países como Reino Unido en los que los periodos sí se totalizan:

2.1. ¿Tenéis experiencia en que los períodos efectivamente la SS española los está considerando para llegar al nº de años (y meses) necesarios para poder tener la pensión calculada al máximo?

2.2. Para empleados expatriados con edad cercana a la jubilación ¿Recomendáis el alta en el Convenio Especial en países en los que sea obligatorio cotizar en destino?

Muchas gracias por vuestra ayuda."

Respuestas participantes a cuestionario:

2.1. ¿Tenéis experiencia en que los períodos efectivamente la SS española los está considerando para llegar al nº de años (y meses) necesarios para poder tener la pensión calculada al máximo?

RESPUESTA 1: No.

RESPUESTA 2: España hasta donde conozco respeta lo que estipula cada convenio internacional al respecto.

REPUESTA 3: No.

RESPUESTA 4: Si.

RESPUESTA 5: No.

RESPUESTA 6: Si.

2.2. Para empleados expatriados con edad cercana a la jubilación ¿Recomendáis el alta en el Convenio Especial en países en los que sea obligatorio cotizar en destino?

Muchas gracias por vuestra ayuda."

RESPUESTA 1: Si es expatriado debe estar de alta en la SS española.

RESPUESTA 2: Si.

RESPUESTA 3: Si.

RESPUESTA 4: Depende del país de destino.

RESPUESTA 5: Con la nueva ley permitiría cotizar en ambos países dentro del régimen general.

RESPUESTA 6: Si.

RESPUESTA 7: Siguen en España dados de alta no localizamos.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA 1: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: «En nuestro caso no hemos tenido ningún caso concreto con el Reino Unido, pero sí que se nos ha dado otro similar con cotizaciones en otros países no comunitarios en los que se han contabilizado las cotizaciones realizadas en otros países para el cálculo de la pensión de jubilación en España por el importe máximo, ya que, por sí solas, las españolas no llegaban al máximo de la pensión.»

RESPUESTA 2: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: «Nosotros damos de baja en origen y alta en destino.

Si el país de destino es un país “ordenado” y tiene Seguridad Social, les damos de alta, y si existe convenio bilateral con España, se supone que esos años le servirán a la persona a efectos de años cotizados, pero hay que ver el país concreto y el convenio con España de cada uno de esos países.

Por ejemplo, en Angola que tenemos negocio, ni hay convenio, ni hay Seguridad Social como tal, en esos casos, les damos de baja en España, pero les pagamos un dinero para que ellos, a título personal, suscriban un convenio especial con la SS española y coticen, aunque sea a mínimos.

En resumen, a la pregunta de si la SSocial española está realmente aplicando totalización periodos teniendo en cuenta los cotizados en destino, por mi experiencia sí que los cuentan, pero como te digo, depende mucho del país.
Espero que te sirva. «

RESPUESTA 3: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: «Esta es un poco genérica porque no tengo ninguna experiencia con Reino Unido, pero por lo general,

Las cotizaciones en otros países se computan como períodos cotizados por la SS española a efectos de cálculos de pensión de jubilación.

En el momento de solicitar la jubilación, una de las preguntas es si has trabajado en el extranjero, a lo que tienes que responder que sí, en ese caso, después te pregunta período y país. Con esto, harán sus comprobaciones entre países y te computan el tiempo a estos efectos.

Por tanto, a la pregunta sobre si la SSocial española está realmente aplicando totalización periodos teniendo en cuenta los cotizados en destino, mi respuesta es que efectivamente es así, y que conversaciones con amigos de la SS me lo han ratificado.»

RESPUESTA 4: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: «Mi opinión es que se deben totalizar los períodos cotizados en otros países con los que España tenga convenio / acuerdo bilateral. Mi duda es realmente como se calcula ese prorrateo entre los Estado parte, si solo se tiene derecho a la prestación en un país o en ambos. Yo en experiencia lo que estamos haciendo es suscribir convenios especiales para evitar problemas futuros, lo que hace es duplicar el coste claramente. Pero no existe tranquilidad a la hora de saber exactamente llegado el momento, cuánto o cómo te afectará haber tenido periodos en varios países a la hora de obtener la pensión de jubilación.»

RESPUESTA 5: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: «En nuestro caso, hemos optado por seguir pagando el convenio especial a pesar de la posibilidad de totalización de periodos... así que no somos de gran ayuda para este caso.

El empleado cotiza en UK como cualquier local y en España mantiene la seguridad social a través del convenio especial. «

RESPUESTA 6: Desde la firma LABOR LEGAL SERVICES nos indican: «Conforme a nuestra experiencia, en tanto en cuanto la Seguridad Social española reciba confirmación del otro país de los periodos de aseguramiento cubiertos por el trabajador en dicho país, no existe en la práctica inconveniente en que aplique las normas de totalización previstas para reconocer y calcular la prestación de Seguridad social en España.

Confío en que así respondamos a la pregunta planteada.

Enrique Figueiredo
Labor Legal Services
Teléf: +34 914 230 980
Móvil: +34 622 685 081
Mail: e.figueiredo@icam.es »

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

RESPUESTA 6: Desde la firma BAKER McKENZIE nos indican: «Los periodos de cotización en distintos países de la Unión Europea sí se totalizan. Te dejo las referencias de los reglamentos europeos que recogen dicha totalización.

[Reglamento \(CEE\) Num. 1408/1971 y Num. 574/1972](#)

[Reglamento \(CE\) Num. 883/2004 y Num. 987/2009](#)

En un principio ese principio de totalización no debería verse alterado por el Brexit.

Concha Martín
Baker McKenzie
Teléf: +34 91 391 59 58
Móvil: +34 649 49 57 89
Mail: concha.martin@bakermckenzie.com »

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

RESPUESTA 7: Desde la firma EY nos indican: «En teoría, cuando se vaya a solicitar la pensión de jubilación en UK, a efectos del cálculo de la prestación de jubilación, tendrán que tener a efectos de totalización los años cotizados en Reino Unido por parte del INSS, en caso de que nos llegue a los 38,5 años exigidos en España.

E igualmente a la inversa, para calcular la correspondiente pensión que le corresponda percibir en UK.

Abraham Díaz
EY
Teléf: +34 91 572 7863
Mail: Abraham.DiazGarcia@es.ey.com »

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

RESPUESTA 8: Desde la firma LEXIDY nos indican: "Partiendo de la base de que, tal y como indicas, en el caso de expatriaciones con desvinculación laboral de la matriz española y alta en la filial de destino, las cotizaciones a la Seguridad Social se realizan en el país de destino, respecto a si la Seguridad Social española considera los periodos cotizados en países como Reino Unido para alcanzar el tiempo necesario para la pensión máxima, es importante tener en cuenta que existen convenios internacionales de Seguridad Social entre España y otros países, como el Reino Unido, que regulan la coordinación de los sistemas de Seguridad Social y la consideración de periodos cotizados en cada país para la obtención de prestaciones.

En el caso específico del Reino Unido, los nacionales españoles que acrediten cotizaciones en dicho país y en España con anterioridad a la fecha de retirada se benefician de la acumulación de períodos de seguro y del cálculo de las pensiones

contributivas de jubilación, incapacidad permanente, entre otras prestaciones. Esto significa que, en ciertas circunstancias y de acuerdo con lo establecido en los convenios internacionales, los periodos cotizados en el Reino Unido podrían ser tenidos en cuenta por la Seguridad Social española para alcanzar el tiempo necesario para la pensión máxima.

Es importante consultar los convenios específicos entre España y el país en cuestión, en este caso el Reino Unido, para determinar con precisión cómo se consideran los periodos cotizados en cada país y cómo afectan a la pensión máxima en el sistema de Seguridad Social español.

La totalización de periodos es un mecanismo previsto en dichos acuerdos bilaterales o multilaterales de Seguridad Social, como los establecidos entre los países de la Unión Europea (antes del Brexit) y el Espacio Económico Europeo (EEE), así como en acuerdos bilaterales entre España y otros países. Este mecanismo permite sumar los periodos de cotización en diferentes países para cumplir con los requisitos de acceso a prestaciones, como la pensión de jubilación.

Para el caso específico del Reino Unido, a pesar del Brexit, España y el Reino Unido han mantenido un acuerdo de coordinación de Seguridad Social que sigue permitiendo la totalización de periodos de cotización. Esto significa que existe:

- Reconocimiento de periodos: los periodos cotizados en el Reino Unido pueden ser reconocidos por la Seguridad Social española para determinar el derecho a la pensión. Esto incluye tanto el acceso a la pensión como el cálculo del monto si se cumplen los requisitos mínimos de cotización.
- Cálculo de la Pensión: para calcular la pensión, se pueden sumar los periodos de cotización en España y en el Reino Unido. La Seguridad Social española considerará estos periodos para verificar si se cumple el mínimo de años necesarios para tener derecho a la pensión.
- Beneficio máximo: si el total de los periodos cotizados (incluyendo los del Reino Unido) permite alcanzar el número de años requerido para obtener una pensión completa o al máximo, la Seguridad Social española lo tendrá en cuenta para el cálculo del monto de la pensión.

Para que los periodos cotizados en el extranjero sean considerados, es necesario seguir un procedimiento administrativo que incluye:

- Solicitud: al momento de solicitar la pensión, se debe informar sobre los periodos trabajados en el extranjero y presentar la documentación correspondiente.
- Intercambio de información: las instituciones de Seguridad Social de ambos países se encargarán del intercambio de información para verificar los periodos de cotización.

- Resolución: una vez verificada la información, la Seguridad Social española procederá a calcular la pensión teniendo en cuenta los períodos cotizados en ambos países.

En resumen, los períodos cotizados en el Reino Unido sí son considerados por la Seguridad Social española para alcanzar los años y meses necesarios para obtener la pensión calculada al máximo, siempre y cuando se cumplan los procedimientos administrativos y se verifiquen los períodos de cotización de acuerdo con los acuerdos vigentes entre ambos países.

Espero haberte podido ser de ayuda y quedo a tu disposición para cualquier otra consulta.

Sandra Faura
Lexidy
Teléf: 938 074 056
Mail: sandra.faura@lexidy.com "

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

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.

3. SOCIAL, ASIGNADOS Y VIAJES DE NEGOCIO A TERCER PAÍS

"Aunque es una pregunta recurrente, nos gustaría saber qué hacéis las demás empresas de la comunidad IHR cuando desplazáis a un trabajador de una estancia de larga duración (por ejem. 2 años) solicitando A1 a la Seg. Social, y durante la estancia este empleado debe hacer viajes de negocio a otros países.

La teoría dice que hay que cortar el A1 de la estancia internacional, y solicitar otro para ese business trip. Como todos sabemos, la obtención de ese A1 y del posterior que se tenga que activar de nuevo para la estancia internacional suele ser complicada y larga.

3.1. En vuestra opinión hay alguna opción, a parte de este burocrático proceso o de la solicitud de un A1 multipaís?

3.2. Parece ser que en Alemania han empezado a dejar de anular el A1 principal y poder solicitar uno temporal para viajes de negocios. ¿Sabéis algo de este tema?

Os damos las gracias por compartir vuestra opinión/experiencia."

Respuestas participantes a cuestionario:

3.1. En vuestra opinión hay alguna opción, a parte de este burocrático proceso o de la solicitud de un A1 multipaís?

RESPUESTA 1: No.

RESPUESTA 2: Estamos empezando a tener casos y estamos comunicando el TA300 para que nos emitan el A1 para cada destino al que va el desplazado, pero todavía no hemos recibido respuesta.

RESPUESTA 3: No conozco más.

RESPUESTA 4: Nosotros no lo hacemos.

RESPUESTA 5: No.

3.2. Parece ser que en Alemania han empezado a dejar de anular el A1 principal y poder solicitar uno temporal para viajes de negocios. ¿Sabéis algo de este tema?

Os damos las gracias por compartir vuestra opinión/experiencia."

RESPUESTA 1: No.

RESPUESTA 2: No.

RESPUESTA 3: Es así. Es incómodo, pero es lo que hay.

RESPUESTA 4: Estamos comunicando TA300 de desplazados a Alemania pero no se nada.

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.

Te recomendamos que accedas al documento "[Paper Social Asignados viajando 3er país](#)" elaborado por José M^a Caballero (colaboración desde TGSS y varias empresas de la comunidad).

4. MANTENIMIENTO SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA Y SOBRECOSTE PARA LA EMPRESA

"¿En vuestro caso, se mantiene la cotización en la SS en España de aquellos empleados que solicitan que se les aplique convenio especial ordinario? ¿Qué apoyo le prestáis en concreto en este sentido: cubrir coste, información, tramitación, ¿etc.?"

En el caso de la nueva orden, que permite considerar asimilados a alta en SSocial española, a aquellos empleados cuya asignación supere los plazos previstos por normativa UE o Convenio Bilateral, tenéis previsto mantener la cotización, ¿incluso cuando haya sobre coste por tener que cotizar también en destino?

Os agradezco vuestra opinión."

Respuestas durante la sesión webex:

EJEMPLO 5: Nosotros en algún caso sí que lo hemos hecho mediante el convenio ordinario especial. En los casos que hemos tenido personas contratadas en destino y aquí se seguían manteniendo las cotizaciones mediante el convenio especial ordinario, pero en casos contados porque no es lo habitual. Y en el caso de la Nueva Orden Ministerial, en pocos casos nos aplica porque al ser la mayoría de los desplazados personas por cuenta propia, no nos afecta.

EJEMPLO 2: Nosotros sí que cubrimos sobre todo porque si no hay un acuerdo previo con el trabajador y por el proyecto se alarga más tiempo de lo esperado y la SSocial de destino en algunos casos nos dice que no autoriza más prorrogas, pues nosotros cubrimos el convenio especial con el trabajador.

No hemos tenido muchos casos, y la preocupación de los trabajadores es la contingencia de accidentes de trabajo y la opción que habíamos buscado es contratar pólizas de seguros de accidente adicionales que cubra esa contingencia de accidente de trabajo.

AJD PREGUNTA: En lo que es la parte del convenio, ¿cubris el coste y se lo tramitáis?

EJEMPLO 2: Sí, cubrimos el coste íntegramente y se le tramita en su nombre y a nuestra cuenta directamente. Estamos hablando de muy pocos casos y esto es para nuestros trabajadores españoles que trabajan fuera.

ADJ PREGUNTA: ¿Y has dicho que lo que hacéis es una póliza?

EJEMPLO 2: Sí. La estamos estudiando, no hemos tenido todavía y estamos cerrando con una compañía de seguros una póliza de accidente de trabajo que cubra el accidente de trabajo muy específico para esto.

EJEMPLO 6: Nuestro caso, no tenemos un gran volumen, pero sí que estamos optando por seguir cotizando a través del convenio especial.

Para nuestros trabajadores es muy importante permanecer en la SSocial española y nosotros incluso antes de que se vayan al extranjero, adquirimos el compromiso de que vamos a intentar mantener la SSocial en España. Y luego también nosotros por otro lado, también apoyamos a los trabajadores y les ayudamos con los tramites e incluso nos autorizan en algunos casos, a que se lo hagamos nosotros desde España.

En cuanto a la cobertura de accidente de trabajo, en esa parte lo cubrimos con un seguro privado.

Y tenemos previsto ahora, con la nueva normativa, pasar a la gente que se encuentre en esta situación, pasarlos a asimilados al alta.,

EJEMPLO 7: En nuestro caso, como comentaba Ejemplo 2, cubrimos convenio especial para aquellos trabajadores que finalizan convenio bilateral. La empresa les ayuda con la gestión y el coste total durante el desplazamiento. La dificultad la estamos teniendo con la baja del convenio especial que la Seguridad Social nos sigue pasando costes cuando hemos solicitado la baja del convenio especial. No sé si alguien también está en esta situación.

EJEMPLO 3: Nosotros vamos en línea con lo que se está comentando. En casos muy puntuales hacemos este convenio especial. Lo cubrimos íntegramente, hacemos nosotros la gestión pidiendo las autorizaciones correspondientes, a los que ya están desplazamos. En nuestro colectivo lo que les preocupa, sobre todo porque ya tienen una edad, es un tema de prestación de jubilación.

Y en cuanto a accidentes de trabajo, nosotros tenemos un seguro de vida para todo expatriado que ya acoge esta prestación por tema accidente, incapacidad, etc.

En cuanto al cambio, vamos a estudiar a ver qué puede salir más rentable, si un convenio especial o el asimilarlo al alta.

EJEMPLO 1: Nosotros hemos pagado convenio en el pasado a los trabajadores y lo hemos ido reduciendo hasta que ya no queda ninguno. Lo que hemos hecho es negociar una cantidad y ellos si quieren pagan convenio o se buscan cualquier otro seguro.

Sí que les advertimos que no pueden estar más de un determinado tiempo cuando empiezan la asignación internacional. Entonces, ahora mismo, ¿cuándo pagaríamos convenio? Pues si a lo mejor estamos diciendo que nos vamos a exceder 5-6 meses. Nos pasó hace mucho y si es por pocos meses no pasa nada. Lo hacen ellos directamente, pero con nuestro apoyo.

El problema es luego el de convenio de accidentes de trabajo que nosotros íbamos a un seguro de accidentes, pero no vale cualquier seguro, tiene que ser uno que sea renta vitalicia equivalente y encontrar todo esto era complicado, aunque lo encontramos.

Ahora mismo, la idea es que les damos una cantidad y si ellos quieren seguir cotizando a la Social, cotizan o si no se buscan un seguro.

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.

5. IMPLICACIONES NUEVA ORDEN SSOCIAL

"Me gustaría preguntar vuestra opinión sobre las implicaciones de la nueva orden ministerial ISM/835/2023 (riesgos o aspectos a tener en cuenta para la empresa, etc.)
Gracias por vuestra ayuda."

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: La nueva orden de seguridad social deberían desarrollarla más.

RESPUESTA 2: En nuestro caso se buscaba la garantía de cotización en el país de origen y destino, y la nueva ley nos da esa garantía.

RESPUESTA 3: No tengo conocimiento.

RESPUESTA 4: Estamos viéndolo con nuestro proveedor.

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.

Te recomendamos también que accedas a los siguientes contenidos con información relacionada:

1. [Noticia IHR Providers: Novedades en el mantenimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social en España para trabajadores desplazados al extranjero: Mercer](#)
2. [Noticia IHR Providers: Entrada en vigor de la Orden ISM/835/2023. Aspectos prácticos: NPS Asociados](#)
3. [Contenido IHR Providers: Trabajadores desplazados en situación asimilada a la de alta en el Sistema de la Seguridad Social: EY](#)

6. COMUNICACIÓN PARA MANTENIMIENTO SOCIAL EN ESPAÑA

"Con la nueva Orden, me preocupa y me gustaría aclarar el tema de la comunicación para el mantenimiento de Social española.

6.1. ¿Esta comunicación sólo se ve afectada a partir del momento en el que superemos los períodos máximos + prórrogas previstas en cada Convenio Bilateral o impacta en los nuevos movimientos?

6.2. ¿Para los nuevos desplazamientos que se produzcan a partir de noviembre hay que seguir comunicando por la vía del TA300? ¿Hay un nuevo modelo?"

Respuestas participantes a cuestionario:

6.1. ¿Esta comunicación sólo se ve afectada a partir del momento en el que superemos los períodos máximos + prórrogas previstas en cada Convenio Bilateral o impacta en los nuevos movimientos?

RESPUESTA 1: Eso creo, no tengo seguridad.

RESPUESTA 2: Impacta en ambos casos, tanto en los supuestos de convenios que finalizan y también en los nuevos desplazamientos.

RESPUESTA 3: Entiendo que todos los nuevos movimientos impactan con la nueva ley, y tiene afectación plena en la OM de 1982 que deja de ser efectiva.

RESPUESTA 4: No lo sé.

RESPUESTA 5: Lo desconozco.

6.2. ¿Para los nuevos desplazamientos que se produzcan a partir de noviembre hay que seguir comunicando por la vía del TA300? ¿Hay un nuevo modelo?"

RESPUESTA 1: Si hay que comunicar el ta300.

RESPUESTA 2: Yo sigo comunicando el TA300,

RESPUESTA 3: TA300.

RESPUESTA 4: No, hay que comunicarlos en las SAA 150 a 154, en función del supuesto de desplazamiento.

RESPUESTA 5: Hay unas noticias RED que informa del mismo.

RESPUESTA 6: No lo sé.

RESPUESTA 7: Lo tenemos que mirar.

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.

7. ¿QUEDA FUERA EL ACCIDENTE DE TRABAJO?

"Cuando se produce un desplazamiento a un país de destino con CBSS se cotiza por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional en España (y por todas las contingencias). Sigue ocurriendo lo mismo cuando hay prórroga ordinaria y extraordinaria. De lo dispuesto en los arts. 10.2 y 9,3 de la nueva OM parece deducirse que, en los casos de sujeción voluntaria a la Seguridad Social española, queda fuera el accidente de trabajo, como ocurre en el convenio especial ordinario. ¿Es así, pF?"

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Queda fuera.

RESPUESTA 2: No tengo seguridad.

RESPUESTA 3: Entiendo lo mismo.

RESPUESTA 4: En mi modesta opinión, queda fuera el accidente de trabajo.

RESPUESTA 5: Entiendo que no hay cotización por contingencias profesionales.

RESPUESTA 6: Entiendo que sí.

RESPUESTA 7: Cotizamos en España.

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.

8. MEJORAS QUE REQUIERE NUEVA ORDEN SOCIAL

"Me interesa conocer vuestra opinión sobre qué posibles mejoras creéis que requiere la Orden Ministerial 835/2023. Muchas gracias"

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Hacerla bien, redactarla mejor y dejarse de electoralismos. El AT debe quedar cubierto.

RESPUESTA 2: Aclarar los plazos y porcentajes de cotización.

RESPUESTA 3: No lo sé.

RESPUESTA 4: No lo tengo claro.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA 1: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Ahora mismo se me ocurre las siguientes:

1. Desde el punto de vista de las coberturas de la OM. Para la situación del apartado c) del artículo 3 en relación con los artículos 5 y 10. Sería bueno que en estas situaciones la acción protectora cubriera también las contingencias profesionales.
2. Desde el punto de vista de la gestión. Que la TGSS facilite:
 - a. formulario de comunicación para los casos art. 3 c)
 - b. Posibilidad de ver movimientos solicitados de un trabajador, es decir, todos los desplazamientos solicitados, país destino, fechas inicio y fin y situación actual."

RESPUESTA 2: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Yo creo que las principales mejoras que podrían introducirse serían, por un lado, incluir las coberturas por Desempleo, Fogasa y Enfermedad Profesional que a día de hoy no aplican, lo cual puede obligar a las empresas a tener que compensar esta parte en algunos casos. Y, por otro lado, la no posibilidad de elección de base de cotización que con el convenio especial si era posible."

RESPUESTA 3: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Mis sugerencias son:

- 1.- Equiparar en coberturas los tres primeros supuestos del art. 3, de forma que las contingencias profesionales no queden excluidas en ningún caso.
- 2.- No es prudente por parte de la Administración incitar a la relación laboral múltiple, como ocurre en la parte final del art. 6.
- 3.- Deberían de redactar bien y con claridad. Parece que no conocen suficientemente lo que intentan regular.
- 4.- El régimen transitorio debería ser muy sencillo."

RESPUESTA 4: Desde la firma MERCER nos indican: "Sin duda exige una documentación adicional y una tramitación quizá más específica, pero sin lugar a dudas facilita mucho la situación de las empresas respecto a expatriados que desean continuar su cotización en España.

Gloria Villar
Mercer
Teléf: 91 456 94 00
Mail: Gloria.villar@mercer.com "

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

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.

También consultar adicionalmente estos contenidos con información relacionada:

- Contenido IHR Providers: España: Nueva modificación de la Orden INT/657/2020: EMS - [enlace](#)
- Contenido IHR Providers: Trabajadores desplazados en situación asimilada a la de alta en el Sistema de la Seguridad Social: EY - [enlace](#)

ANEXO

1. SEG SOCIAL Y MOVILIDAD, VISTAZO GLOBAL: "Desde un punto de vista general, me interesa conocer vuestra opinión en estos temas generales.

¿Dirías que el de la Seguridad Social es uno de los aspectos más sencillos o por contra uno de los más complejos a los que os enfrentáis en vuestra gestión de la movilidad?

¿Si tuvieseis que elegir una única gran dificultad presente en la gestión de la SSocial de los desplazados, cual dirías que es en vuestro caso y por qué?

Por contra, ¿cuál sería el tema en SSocial que menos problemas os trae?

¿Qué mejoras habéis puesto en marcha en los últimos tiempos en este ámbito que os parece que merece la pena compartir?

Gracias por compartirlo."

2. COTIZACIÓN EN DESTINO, TOTALIZACIÓN EFECTIVA Y CONVENIO ESPECIAL: "En las expatriaciones en las que hay desvinculación laboral con la matriz española y alta en la filial de destino, las cotizaciones a la SS se pagan en destino.

En el caso de países como Reino Unido en los que los periodos sí se totalizan:

2.1. ¿Tenéis experiencia en que los períodos efectivamente la SS española los está considerando para llegar al nº de años (y meses) necesarios para poder tener la pensión calculada al máximo?

2.2. Para empleados expatriados con edad cercana a la jubilación ¿Recomendáis el alta en el Convenio Especial en países en los que sea obligatorio cotizar en destino?

Muchas gracias por vuestra ayuda."

3. SSOCIAL, ASIGNADOS Y VIAJES DE NEGOCIO A TERCER PAÍS: "Aunque es una pregunta recurrente, nos gustaría saber qué hacéis las demás empresas de la comunidad IHR cuando desplazáis a un trabajador de una estancia de larga duración (por ejem. 2 años) solicitando A1 a la Seg. Social, y durante la estancia este empleado debe hacer viajes de negocio a otros países.

La teoría dice que hay que cortar el A1 de la estancia internacional, y solicitar otro para ese business trip. Como todos sabemos, la obtención de ese A1 y del posterior que se tenga que activar de nuevo para la estancia internacional suele ser complicada y larga.

3.1. ¿En vuestra opinión hay alguna opción, a parte de este burocrático proceso o de la solicitud de un A1 multipaís?

3.2. Parece ser que en Alemania han empezado a dejar de anular el A1 principal y poder solicitar uno temporal para viajes de negocios. ¿Sabéis algo de este tema?

Os damos las gracias por compartir vuestra opinión/experiencia."

4. MANTENIMIENTO SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA Y SOBRECOSTE PARA LA EMPRESA: "¿En vuestro caso, se mantiene la cotización en la SS en España de aquellos empleados que solicitan que se les aplique convenio especial ordinario? ¿Qué apoyo le prestáis en concreto en este sentido: cubrir coste, información, tramitación, etc.?"

En el caso de la nueva orden, que permite considerar asimilados a alta en SSocial española, a aquellos empleados cuya asignación supere los plazos previstos por normativa UE o Convenio bilateral, tenéis previsto mantener la cotización, ¿incluso cuando haya sobre coste por tener que cotizar también en destino?

Os agradezco vuestra opinión."

5. IMPLICACIONES NUEVA ORDEN SSOCIAL: "Me gustaría preguntar vuestra opinión sobre las implicaciones de la nueva orden ministerial ISM/835/2023 (riesgos o aspectos a tener en cuenta para la empresa, etc.)

Gracias por vuestra ayuda."

6. COMUNICACIÓN PARA MANTENIMIENTO SSOCIAL EN ESPAÑA: "Con la nueva Orden, me preocupa y me gustaría aclarar el tema de la comunicación para el mantenimiento de SSocial española.

6.1. ¿Esta comunicación sólo se ve afectada a partir del momento en el que superemos los períodos máximos + prórrogas previstas en cada Convenio Bilateral o impacta en los nuevos movimientos?

6.2. ¿Para los nuevos desplazamientos que se produzcan a partir de noviembre hay que seguir comunicando por la vía del TA300? ¿Hay un nuevo modelo?"

7. ¿QUEDA FUERA EL ACCIDENTE DE TRABAJO?: "Cuando se produce un desplazamiento a un país de destino con CBSS se cotiza por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional en España (y por todas las contingencias). Sigue ocurriendo lo mismo cuando hay prórroga ordinaria y extraordinaria. De lo dispuesto en los arts. 10.2 y 9,3 de la nueva OM parece deducirse que, en los casos de sujeción voluntaria a la Seguridad Social española, queda fuera el accidente de trabajo, como ocurre en el convenio especial ordinario. ¿Es así, pF?"

8. MEJORAS QUE REQUIERE NUEVA ORDEN SSOCIAL: "Me interesa conocer vuestra opinión sobre qué posibles mejoras creéis que requiere la Orden Ministerial 835/2023.

Muchas gracias"
