

GUIA BASICA: TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA



V. La movilidad laboral intraeuropea de los nacionales de terceros países

1. LA NORMATIVA COMUNITARIA DE COORDINACIÓN DE LOS REGÍMENES DE SEGURIDAD SOCIAL.

a. ¿EN QUE CONSISTE?

b. PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Y si soy una persona refugiada?
2. ¿Soy una persona de Ecuador, familiar de un nacional comunitario, también podré beneficiarme de la coordinación comunitaria de los regímenes de Seguridad Social aunque no viaje con él?
3. ¿Qué países entran dentro de la coordinación comunitaria de los regímenes de Seguridad Social?
4. ¿Qué prestaciones de la Seguridad Social entran dentro de la coordinación?
5. ¿Cómo funciona la coordinación de los sistemas de Seguridad Social?
6. ¿Puedo exportar mi prestación por desempleo y buscar empleo en Francia?
7. ¿Y puedo exportar las prestaciones a mi país de origen?
8. Resido y trabajo en España, pero voy a viajar este verano en coche a Bélgica a visitar a un familiar durante quince días ¿Qué pasara si tengo un accidente en el extranjero? ¿Me atenderán en el hospital, tendré que pagar?
9. ¿Qué es la Tarjeta Sanitaria Europea?
10. ¿Qué tengo que hacer para solicitar la aplicación de la normativa comunitaria de coordinación?
11. ¿Qué son los documentos portátiles?

2. LA PRESTACIÓN TRANSNACIONAL DE SERVICIOS

- a. ¿Qué es la prestación transnacional de servicios?
- b. ¿Dónde y cómo se regula?
- c. ¿Qué empresas pueden desplazar trabajadores/as a España, en el marco de una prestación transnacional de servicios?
- d. ¿Qué desplazamientos se consideran realizados en el marco de una prestación transnacional de servicios?
- e. ¿Existe algún procedimiento especial para efectuar el desplazamiento?
- f. ¿Qué datos se tienen que facilitar en la COMUNICACIÓN del desplazamiento?
- g. ¿Es legal que la empresa me haya contratado justo antes de desplazarme a España?
- h. ¿Voy a poder trabajar en España con una autorización de residencia y trabajo concedida en Bélgica que es donde resido y está establecida mi empresa?
- i. ¿Por cuánto tiempo puede desplazarme mi empresa?
- j. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador o empresa que desplaza?
- k. Mientras estoy desplazado, ¿a qué sistema nacional de Seguridad Social cotizaré?
- l. ¿Y si me enfermo durante el periodo de desplazamiento, que hago?
- m. ¿A dónde acudo para informarme y reclamar mis derechos?

RECUERDA

La información contenida en esta Guía, es orientativa y puede estar sujeta a cambios.

Su finalidad es proporcionar conocimientos e indicaciones básicas.

Acude a los organismos oficiales correspondientes.

En este módulo vamos a informarte sobre la movilidad intraeuropea, en especial laboral, como nacional de tercer país o extracomunitario. Como ya explicamos en el primer módulo de esta Guía (**I. La búsqueda de empleo**), tienes que partir de una premisa básica: los nacionales de terceros países¹ no disfrutáis del derecho de libre circulación dentro de la Unión Europea (como sí sucede con los nacionales comunitarios), tenéis un derecho de libre circulación derivado de vuestra posible condición de familiar de un ciudadano/a comunitario/a, situación en la que se permite que te desplaces dentro de la UE al acompañarlos en sus desplazamientos como miembro de su familia, o que viajes con el objetivo de reunirte con ellos.

En caso contrario, un extranjero/a no comunitario, tan sólo puede viajar por los Estados miembros del Acuerdo *Schengen*² por un máximo de 3 meses, en un periodo de 6 meses, en el supuesto de que disponga de un visado *Schengen* o de un permiso de residencia expedido por alguno de los Estados miembros que forman parte de este Acuerdo de *Schengen*. Y los nacionales de aquellos países exentos de la obligación de visado para viajar a la UE, y que generalmente vienen como turistas, pueden desplazarse por los Estados miembros, por un periodo inferior a los 3 meses.

Sin embargo, es evidente que la movilidad transnacional es un fenómeno creciente y alcanza no sólo a los nacionales comunitarios sino también a los extracomunitarios, que ya de por sí parten de una experiencia migratoria. Las empresas contratan o tienen en sus plantillas, a trabajadores/as de distintas nacionalidades, y además quieren ampliar su mercado ofreciendo sus productos y servicios más allá del país donde están establecidas, utilizando personal propio. Por su parte los trabajadores y trabajadoras, especialmente si se encuentran en desempleo, se plantean la posibilidad de buscar un empleo en otros países distintos al de residencia.

Toda esta movilidad transnacional que tanto beneficia al Mercado Interior, sin embargo ha tenido repercusiones negativas para los nacionales de terceros estados que se encontraban con situaciones discriminatorias, aun trabajando de manera legal en varios Estados miembros de la UE, al no poder beneficiarse de la coordinación de los regímenes de Seguridad Social, como si disfrutaran los ciudadanos/as comunitarios, o verse discriminados respecto de los nacionales no comunitarios, integrados durante toda su vida laboral en un único sistema de Seguridad Social, al vivir y trabajar en un único país.

Por ello en este módulo nos vamos a centrar en dos temas complejos y fundamentales al respecto, que te pueden interesar de forma especial:

1. La normativa comunitaria de coordinación de los regímenes de Seguridad Social.
2. El desplazamiento temporal de trabajadores extranjeros nacionales de terceros países: la prestación transnacional de servicios.

¹ **Tercer País:** países que no forman parte del Espacio Económico Europeo. **Espacio Económico Europeo (EEE):** lo conforman los 28 países de la Unión Europea (UE), más Noruega, Islandia y Liechtenstein. Por lo tanto conforma el EEE: Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Croacia, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Liechtenstein, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Reino Unido.

² **Forman parte del Acuerdo Schengen:** Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Polonia, Portugal, República Checa, República Eslovaca, Suecia y Suiza.

1. LA NORMATIVA COMUNITARIA DE COORDINACIÓN DE LOS REGÍMENES DE SEGURIDAD SOCIAL.

a. ¿EN QUE CONSISTE?

Cuando te desplaces por la Unión Europea, tanto si es con fines laborales como por motivos personales (vacaciones, visitas a familiares etc.), en cualquier momento pueden tener lugar situaciones en las que necesitarás tener acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo a la asistencia sanitaria, accidentes de trabajo etc., o sumar los periodos de cotización en otros países para acceder a prestaciones como por ejemplo el desempleo o la jubilación, si has trabajado en distintos países de la Unión Europea.

Como migrante, los problemas a los que te puedes enfrentar son muy diversos y además complejos, sobre todo si no tienes la nacionalidad de un Estado miembro de la UE. Para ofrecer soluciones a estos retos y evitar las situaciones discriminatorias que plantea la movilidad dentro de la UE, existe lo que se denomina “**la coordinación de los regímenes de Seguridad Social**”.

La normativa comunitaria que coordina los regímenes de Seguridad Social de los Estados miembros de la UE, ofrece unos criterios y principios que impiden que las personas que se desplazan o han trabajado en distintos Estados miembros, así como sus familiares, sufran perjuicios respecto de aquellas que han residido toda su vida en un sólo Estado miembro, asegurados y cotizando a un único sistema de Seguridad Social. El objetivo de esta normativa es establecer criterios y principios que determinen la ley nacional aplicable en cada situación, coordinando³ las distintas legislaciones nacionales.

La primera normativa de coordinación surgió en el año 1971 y fue el *Reglamento CEE/1408/71*⁴, que se complementó en 1972 con el *Reglamento de aplicación CEE/574/72*⁵, una legislación que nació en una época en la que se pensaba solamente en los supuestos de movilidad intracomunitaria como trabajadores por cuenta ajena de los nacionales de los Estados miembros de la entonces Comunidad Económica Europea. Estos reglamentos fueron modificados bastantes veces, para adecuarse a las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, a la evolución de la realidad europea, las legislaciones de los estados etc., e ir ampliando su campo de aplicación a los trabajadores por cuenta propia, a los funcionarios etc. El resultado fue que al final estos Reglamentos eran muy complejos y de difícil comprensión. Por ello fue necesaria una modernización y simplificación de esta normativa, iniciándose un largo proceso que culminó con la adopción del **Reglamento CE/883/2004**⁶ y del

³ Coordina, no armoniza, es decir, no unifica ni reemplaza a los distintos regímenes nacionales de Seguridad Social, por un régimen europeo único sino que cada país decide quien está asegurado, qué prestaciones percibe y qué requisitos debe cumplir, según su legislación nacional.

⁴ *Reglamento (CEE) n° 1408/71 del Consejo de 14 de junio de 1971 relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad [Véanse los actos modificativos].*

⁵ *Reglamento (CEE) n° 574/72 del Consejo de 21 de marzo de 1972 por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento (CEE) n° 1408/71 relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familiares que se desplacen dentro de la Comunidad [Véanse los actos modificativos].*

⁶ *Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004).* Este Reglamento ha sido modificado por el Reglamento

Reglamento CE/987/2009⁷, que entraron en vigor en mayo de 2010. Con estos nuevos reglamentos se pretendía simplificar las normas vigentes en materia de coordinación de los regímenes de Seguridad Social

Por lo respecta a la **inclusión de los nacionales de terceros países**, dentro de los beneficios de la coordinación europea, la Comisión Europea inicio un proceso, con varios intentos fallidos, que comenzó en el año 1995 y que durante unos años no logro más que el reconocimiento de estos derechos, en el *Reglamento (CEE) nº 1408/71*, a los refugiados, a los apátridas, así como a los miembros de las familias y supervivientes, de estos y de los nacionales comunitarios.

No es hasta el año 2003, cuando se logra que los Estados miembros en el seno del Consejo, adopten la última propuesta legislativa de la Comisión al respecto: el *Reglamento (CE) nº 859/2003*⁸ que ampliaba las disposiciones de los Reglamentos anteriores (Regl. nº 1408/71 y nº 574/72) a los nacionales de terceros países que residían legalmente en el territorio de un Estado miembro, cumpliendo las condiciones del Reglamento (CEE) nº 1408/71, y se desplazan a otro Estado miembro para estancias de corta duración, para vivir o trabajar.

Unos años después, al entrar en vigor los nuevos Reglamentos de modernización de la normativa comunitaria de coordinación de los regímenes de Seguridad Social, este *Reglamento (CE) nº 859/2003* también tuvo que ser sustituido por el **Reglamento (UE) nº 1231/2010**⁹, que entro en vigor en enero de 2011, ampliando la aplicación del *Reglamento (CE) nº 883/2004* y del *Reglamento (CE) nº 987/2009* a los nacionales de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro de la UE, en situación transfronteriza, y que debido únicamente a su nacionalidad, no estaban cubiertos por los mismos. También estarán cubiertos los mismos de sus familias y sus supervivientes, si residen en la Unión.

(CE) [nº 988/2009](#) del Parlamento y del Consejo de 16 de septiembre de 2009, por el que se modifica el Reglamento (CE) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y se determina el contenido de sus anexos.

⁷ Reglamento (CE) [nº 987/2009](#) del parlamento europeo y del consejo de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) no 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

⁸ Reglamento (CE) [nº 859/2003](#) del Consejo, de 14 de mayo de 2003, por el que se amplían las disposiciones del Reglamento (CEE) nº 1408/71 y del Reglamento (CEE) nº 574/72 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por las mismas. Las disposiciones de los Reglamentos anteriores se aplican a los nacionales de terceros países que residían legalmente en el territorio de un Estado miembro y que cumplían con las demás condiciones del Reglamento nº 1408/71, cuando se desplazaban a otro Estado miembro para estancias de corta duración, para vivir o para trabajar. También se aplicaba a los miembros de su familia y a sus supervivientes que residan legalmente en el territorio de un Estado miembro y siempre que se encuentren en una situación en la que todos los elementos no estén situados en el interior únicamente de un solo Estado miembro.

⁹ Reglamento (UE) [nº 1231/2010](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010 por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004 y el Reglamento (CE) nº 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos.

IMPORTANTE:

Si eres nacional de un tercer país, para que puedas beneficiarte de la coordinación de los regímenes de Seguridad Social, tienes que cumplir los siguientes **REQUISITOS**:

1. Debes tener, previamente, residencia legal en un Estado miembro, y estar o haber estado asegurado en un sistema nacional de Seguridad Social.

Es una condición **previa** a la aplicación de la norma de coordinación¹⁰.

2. Debes encontrarte en una situación de transnacionalidad.

Esto quiere decir que tienes que estar o haber estado desplazado en otro/s Estado/s miembro/s de la UE o del Espacio Económico Europeo, bien para una estancia de corta duración, para vivir o para trabajar¹¹.

No se considera como transnacionalidad si el país al que te desplazas es un tercer país.

3. O eres familiar o superviviente del mismo y residente legal en un Estado miembro.

El *Reglamento (UE) nº 1231/2010*, también puntualiza que su aplicación a los nacionales de terceros Estados, no da a estos “ningún derecho de entrada, estancia ni residencia, ni tampoco acceso al mercado laboral en un Estado miembro. La aplicación de dichos Reglamentos no debe afectar, en consecuencia, a la potestad de los Estados miembros de denegar o retirar un permiso de entrada, estancia, residencia o trabajo en su territorio, o de denegar la renovación de tales permisos, de conformidad con el Derecho de la Unión”¹².

b. PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Y si soy una persona refugiada?

También podrás beneficiarte de la normativa comunitaria de coordinación, si eres un residente legal, ya que se sigue aplicando lo establecido en el *Reglamento (CE) nº 883/2004*¹³, y por lo tanto se benefician de la coordinación de los regímenes de Seguridad Social:

¹⁰ [Considerando \(11\) Reglamento \(UE\) nº 1231/2010](#): “El Reglamento (CE) no 883/2004 y el Reglamento (CE) nº 987/2009 solo deben ser aplicables, en virtud del presente Reglamento, a aquellas personas que estén residiendo ya legalmente en el territorio de un Estado miembro. La legalidad de la residencia debe ser, pues, una condición previa a la aplicación de dichos Reglamentos”.

¹¹ [Considerando \(12\) Reglamento \(UE\) nº 1231/2010](#): “El Reglamento (CE) nº 883/2004 y el Reglamento (CE) nº 987/2009 no deben aplicarse a situaciones circunscritas, en todos sus aspectos, a un solo Estado miembro. En esta situación se encontraría, por ejemplo, el nacional de un tercer país que solo tiene vínculos con un tercer país y un único Estado miembro”.

¹² [Considerando \(10\) Reglamento \(UE\) nº 1231/2010](#)

¹³ **Artículo 2. Campo de aplicación personal.** 1. El presente Reglamento se aplicará a las personas nacionales de uno de los Estados miembros y a los apátridas y refugiados residentes en uno de los Estados miembros, que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o de varios Estados miembros, así como a los miembros de sus familias y a sus supérstites. 2. Asimismo, el presente Reglamento se aplicará a los supérstites de las personas que hayan estado sujetas a la legislación de uno o de varios Estados miembros, cualquiera que sea la nacionalidad de tales personas, cuando dichos supérstites sean nacionales de uno de los Estados miembros o apátridas o refugiados que residan en uno de los Estados miembros.

- **Los apátridas y refugiados residentes legales en uno de los Estados miembros**, y que están o hayan estado asegurados a un sistema de Seguridad Social de al menos un Estado miembro.
- **Los miembros de su familia y supervivientes, con independencia de su nacionalidad.** Podrán beneficiarse por ejemplo, de pensiones de viudedad y orfandad.

2. ¿Soy una persona de Ecuador, familiar de un nacional comunitario, también podré beneficiarme de la coordinación comunitaria de los regímenes de Seguridad Social aunque no viaje con él?

Si. Como familiar de una persona de nacionalidad comunitaria, si resides de forma legal en un Estado miembro de la UE/EEE, podrás disfrutar de las prestaciones que te correspondan (por ej. viudedad) como familiar de un comunitario que está asegurado a un sistema nacional de Seguridad Social y que ha ejercido la libre circulación, aunque tú hayas permanecido sin desplazarte del Estado miembro donde residas. En este caso disfrutarías de lo que se conoce como un derecho derivado de tu condición de familiar.

Y también podrás beneficiarte de la coordinación, en virtud del *Reglamento (UE) nº 1231/2010*, como nacional de un tercer estado al que se le ha extendido la aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004. En este caso disfrutarías de lo que se conoce como un derecho originario.

Por ejemplo, en el supuesto de que puedas acceder al mercado de trabajo en el Estado donde residas y después de un tiempo trabajando y cotizando a la Seguridad social, decidas reunirte con tu familiar en otro Estado miembro, donde también logras de forma legal, residir, trabajar y cotizar a la Seguridad Social de este Estado. El régimen de coordinación de la Seguridad social, te permitirá sumar todos los periodos de cotización para la obtención de prestaciones como el desempleo o la jubilación.

3. ¿Qué países entran dentro de la coordinación comunitaria de los regímenes de Seguridad Social?

El *Reglamento (CE) nº 883/2004*, establece unas normas comunes que protegen los derechos a las prestaciones de la Seguridad Social cuando hay situaciones de movilidad (o transnacionalidad) de las personas dentro de los **28 Estados miembros de la Unión Europea** (Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Croacia, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Reino Unido) y de **Islandia, Liechtenstein, Noruega** (EEE) y **Suiza**¹⁴, coordinando sus respectivos sistemas de Seguridad Social.

IMPORTANTE: Si eres extranjero/a extracomunitario tienes que tener en cuenta que el *Reglamento (UE) nº 1231/2010*, no se aplica en Dinamarca y tampoco en el Reino Unido. Sin

¹⁴ Los nuevos *Reglamentos nº 883/2004 y nº 987/2009*, se aplican en Noruega, Islandia y Liechtenstein desde el 1 de junio de 2012. Y en Suiza desde el 1 de abril de 2012.

embargo en lo que respecta al Reino Unido¹⁵, por ahora sigue vigente para este país el anterior *Reglamento (CE) nº 859/2003*, que amplió la cobertura del *Reglamento CEE nº 1408/71* a los nacionales de terceros países.

4. ¿Qué prestaciones de la Seguridad Social entran dentro de la coordinación?

Son las prestaciones reguladas en el art. 3 del *Reglamento (CE) 883/2004*:

- Enfermedad y maternidad/paternidad.
- Invalidez.
- Vejez y supervivencia.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Subsidios por defunción.
- Desempleo.
- Prestaciones familiares.

5. ¿Cómo funciona la coordinación de los sistemas de Seguridad Social?

La coordinación funciona siguiendo 4 principios básicos:

1. Aplicación de una única legislación.

Sólo puedes estar cubierto y cotizando a un único sistema nacional, que no puedes elegir, sino que lo determinan los organismos de Seguridad Social aplicando la normativa comunitaria de coordinación.

Es IMPORTANTE [que averigües que legislación se te aplica.](#)

2. Principio de igualdad de trato.

En el Estado miembro donde estés asegurado, vas a tener los mismos derechos y obligaciones que los nacionales de ese Estado.

3. La totalización de los periodos de cotización.

Cuando solicites una prestación, el Estado miembro competente para decidir si cumples o no con los requisitos, contabilizará los periodos anteriores de seguro, trabajo o residencia en los otros países.

4. La exportación de las prestaciones.

Si tienes derecho a una prestación en metálico conforme a la legislación de un Estado miembro, puedes seguir cobrándola o exportarla en el marco del Espacio Económico Europeo y Suiza, por ejemplo si te mudas y te vas a residir a otro Estado miembro.

Son exportables las prestaciones nacionales de Seguridad Social en metálico que cubran las contingencias de invalidez, vejez, supervivencia, accidentes de trabajo, enfermedad profesional o defunción.

¹⁵ En relación con el Reino Unido, habrá que estar atentos a las consecuencias que el Brexit pueda conllevar a la coordinación de los regímenes de Seguridad Social.

Y no son exportables:

1. Las prestaciones especiales no contributivas¹⁶.
2. Los complementos por mínimos “comunitarios” de las pensiones de vejez y supervivencia.¹⁷

a. ¿Puedo exportar mi prestación por desempleo y buscar empleo en Francia?

La exportación de las prestaciones por desempleo para los nacionales de terceros países tiene peculiaridades, por eso para poder exportar tu prestación por desempleo te van a exigir que tengas en Francia, el derecho a inscribirte como solicitante de empleo y que allí puedas, en su caso, trabajar legalmente.

En este momento la prestación por desempleo solo se puede exportar por un periodo de 3 meses, prorrogable a 6 meses según la legislación de algunos Estados miembros¹⁸.

Te recordamos que en el servicio público de empleo, al solicitar la suspensión de tu prestación por desempleo en el supuesto de que quieras trasladarte a otro Estado miembro a buscar trabajo, también te van a pedir el mismo requisito, que puedas inscribirte en el servicio público de empleo del Estado miembro al que quieras trasladarte. Y si viajas sin haberlo comunicado y sin estar autorizado por el Servicio Público de Empleo, no olvides que se considerará una falta grave, se extinguirá tu prestación y tendrás que devolver las cantidades indebidamente cobradas.

b. ¿Y puedo exportar las prestaciones a mi país de origen?

La exportación de las prestaciones a los terceros estados (que no sean ni los Estados miembros de la UE, del EEE o Suiza) depende de la legislación nacional o de los Convenios bilaterales/multilaterales que haya suscrito el Estado que te paga la prestación (el Estado deudor). Para el caso concreto de España, puedes consultar el módulo IV de esta Guía.

¹⁶ Las prestaciones especiales no contributivas se recogen, para cada país, en el **Anexo X del Reglamento (CE) nº 883/2004**. Para España, estas son: el subsidio de garantía de ingresos mínimos; las prestaciones en metálico de asistencia a las personas de avanzada edad e inválidos incapacitados para el trabajo; las pensiones de invalidez y jubilación, en su modalidad no contributiva; las prestaciones que complementan las anteriores pensiones, según la legislación de las distintas Comunidades Autónomas, cuando estos complementos son para garantizar un ingreso mínimo de subsistencia, habida cuenta de la situación económica y social en las respectivas CCAA; el subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.

¹⁷ **Reglamento (CE) nº 883/2004, artículo 58: Asignación de un complemento 1.** El beneficiario de las prestaciones al que se aplique el presente capítulo no podrá percibir, en el Estado miembro de residencia y con arreglo a cuya legislación se le adeude una prestación, en concepto de prestaciones, una cuantía inferior a la de la prestación mínima fijada por dicha legislación para un período de seguro o de residencia igual al total de los períodos computados para la liquidación según el presente capítulo. **2.** La institución competente de dicho Estado miembro le abonará, durante todo el período de residencia en su territorio, un complemento igual a la diferencia entre la suma de las prestaciones debidas en virtud del presente capítulo y la cuantía de la prestación mínima.

¹⁸ En estos momentos la Comisión Europea tiene una propuesta para modificar estas condiciones de la exportación de las prestaciones de desempleo.

Para que esta situación pueda cambiar, la Unión Europea está elaborando una Decisión del Consejo de Asociación, basada en los Acuerdos con Argelia, Marruecos, Túnez, Antigua República Yugoslava de Macedonia e Israel, por la cual se garantizará que determinadas prestaciones, tales como las pensiones, se puedan exportar a estos países según un principio de reciprocidad.

c. Resido y trabajo en España, pero voy a viajar este verano en coche a Bélgica a visitar a un familiar durante quince días ¿Qué pasara si tengo un accidente en el extranjero? ¿Me atenderán en el hospital, tendré que pagar?

Si resides y estás asegurado en España, independientemente de tu nacionalidad, podrás recibir asistencia sanitaria necesaria¹⁹ en Bélgica, cuando te desplaces de forma temporal y siempre en las mismas condiciones que los nacionales de ese país. Si los nacionales del país donde vas a recibir la asistencia sanitaria, tienen que pagar los tratamientos, entonces también tendrás que pagarlos (luego podrás solicitar el reembolso) y si son gratuitos, para ti también lo serán.

Puedes obtener más información sobre los tratamientos médicos imprevistos, teléfonos de interés, requisitos para solicitar el reembolso de los gastos etc., en los distintos Estados de la UE/EEE y Suiza, en la [Web de la Comisión Europea](#)

IMPORTANTE:

Para los viajes y desplazamientos temporales en la UE, debes obtener previamente la [Tarjeta Sanitaria Europea](#) y llevarla contigo cuando viajes. La TSE acredita que estas asegurado en un sistema nacional de Seguridad Social y que tienes derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones y costes que los nacionales del Estado que se trate.

d. ¿Qué es la Tarjeta Sanitaria Europea?

La TSE es un documento gratuito, una tarjeta que permite acceder a la atención sanitaria pública que sea necesaria por motivos médicos, durante una estancia temporal en cualquiera de los 28 Estados miembros de la UE, así como en Islandia, Noruega, Liechtenstein y Suiza, en las mismas condiciones y al mismo coste que para las personas aseguradas en estos países.

Estas tarjetas las emiten las oficinas de la Seguridad Social de cada país, y su validez depende de cada Estado miembro. En España se emiten con una validez de 2 años.

Si resides y estás asegurado en España, puedes solicitarla a través de la [sede electrónica](#) de la Seguridad Social. Puedes tener más información a través del siguiente [enlace](#).

IMPORTANTE:

Si eres nacional de un país no perteneciente a la UE, también tienes derecho a la TSE mientras residas legalmente en la UE y estés cubierto por un régimen de seguridad social nacional. Sin embargo, los nacionales de países no pertenecientes a la UE no pueden utilizar su Tarjeta

¹⁹ [La asistencia sanitaria necesaria](#), son los tratamientos dispensados para que no tengas que regresar a tu país de residencia antes de lo programado en el caso de una estancia temporal en el extranjero. Será el proveedor de la asistencia, el que determinará que tratamiento es necesario según la duración de la estancia.

Sanitaria Europea (TSE) para recibir tratamiento médico en Dinamarca, Islandia, Liechtenstein, Noruega o Suiza²⁰.

e. ¿Qué tengo que hacer para solicitar la aplicación de la normativa comunitaria de coordinación?

Si has residido y trabajado, de forma legal, en varios Estados miembros de la UE/EEE y Suiza, y ahora resides legalmente en España, donde vas a solicitar alguna de las prestaciones que antes hemos mencionado, que están dentro del ámbito de aplicación material de los *Reglamentos de coordinación nº 883/2004 y nº 987/2009* (maternidad y paternidad, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, incapacidad temporal, incapacidad permanente, prestaciones familiares, prestaciones por desempleo, jubilación o prestaciones de supervivencia), en el momento de la solicitud debes indicar los periodos de residencia y cotización en esos otros Estados.

Así al determinar tu derecho a la prestación, y en algunos casos su cuantía, se tendrán en cuenta los periodos cotizados, o de residencia o de empleo en el resto de los Estados miembros de la UE/EEE y Suiza.

Para solicitar en España las prestaciones, tienes que acudir al Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) según tu domicilio. Primero debes solicitar una [cita previa](#).

f. ¿Qué son los documentos portátiles?

Los documentos portátiles, son unos formularios que permiten demostrar, a las personas aseguradas en un Estado miembro de la UE/EEE y Suiza, los derechos a los que tienen acceso cuando se desplazan por Europa. Se expiden a petición del interesado, pero si se te hubiera olvidado solicitarlo, entonces la institución competente del Estado de solicitud recabará la información que necesite a la Institución del Estado donde estés asegurado, si bien esto puede retrasar las gestiones que estés realizando.

Los documentos portátiles²¹ son los siguientes:

Formulario A1: certificado que acredita que cotizas a la Seguridad Social en otro país de la UE;

Formulario S1: certificado de tu derecho a prestaciones sanitarias si no vives en el país donde estás asegurado;

Formulario S2: autorización para recibir tratamiento médico programado en otro país de la UE o el EEE o Suiza;

Formulario S3: certificado que acredita tu derecho a prestaciones sanitarias en tu anterior país de empleo si eres trabajador fronterizo jubilado;

²⁰ [¿Quién se puede beneficiar de la tarjeta?](#)

²¹ [España - La cobertura previa en otro país también cuenta –Comisión Europea-](#)

Formulario U1: declaración de periodos cotizados en el país en el que has trabajado y que deberán contabilizarse para calcular la prestación por desempleo. Debes presentarlo al servicio nacional de empleo del país donde quieras recibir la prestación por desempleo;

Formulario U2: autorización para seguir percibiendo la prestación por desempleo mientras buscas trabajo en otro país. Puedes presentarlo al servicio nacional de empleo del país donde buscas trabajo;

Formulario U3: circunstancias que pueden afectar a tu derecho a la prestación por desempleo. Informa a los servicios de empleo del país que te paga las prestaciones, de cambios en tu situación que pueden dar lugar a una revisión de la prestación;

Formulario DA1: te da derecho a recibir tratamiento médico cuando lo necesites como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional en otro país de la UE;

Formulario P1: resumen de las decisiones sobre pensiones. Presenta las decisiones adoptadas en tu caso por los distintos organismos de los países de la UE en los que hayas solicitado una pensión de jubilación, supervivencia o invalidez.

Puedes obtener más información en:

[Desplazarse y trabajar en Europa –Comisión Europea –](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1172&langId=es)
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1172&langId=es>

[Sus derechos país por país –Comisión Europea-](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=es)
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=es>

[Asesoramiento personalizado gratuito –Tu Europa-](http://europa.eu/youreurope/advice/index_es.htm)
http://europa.eu/youreurope/advice/index_es.htm

2. LA PRESTACIÓN TRANSNACIONAL DE SERVICIOS

En el marco europeo cada vez tiene más importancia la movilidad internacional, que se concreta en figuras como la prestación de servicios transnacional o el traslado intraempresarial, que cada vez se utilizan con más frecuencia por parte de las empresas. Por ello en este apartado queremos prestar una especial atención a estos desplazamientos temporales de trabajadores/as, que además son nacionales de terceros países, por parte de las empresas en las que trabajan.

a. ¿Qué es la prestación transnacional de servicios?

De una forma sencilla podemos decir que la prestación transnacional de servicios es la realización de un trabajo o la prestación de un servicio por parte de una empresa que traslada de forma temporal a uno o varios de sus trabajadores/as, a un país diferente a aquel en el que la empresa esté establecida y donde dicho trabajador/a trabaja habitualmente.

En general, podemos decir que habría dos supuestos:

- Que tu empresa establecida en España te traslade a trabajar a otro país, bien de la Unión Europea (UE)/Espacio Económico Europeo (EEE), o bien a un tercer país²².
- Que tu empresa establecida fuera de España, bien en un país de la Unión Europea/EEE bien en un tercer país, te traslade a trabajar a España.

b. ¿Dónde y cómo se regula?

En España, hay dos normativas fundamentales donde se recoge la regulación de la prestación transnacional de servicios:

- La [Ley 45/1999, de 29 de noviembre, relativa al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.](#)
- El [Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, de aplicación de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social \(LOEX\).](#)

En ambas se excluye de la prestación transnacional de servicios, los supuestos de desplazamiento para desarrollar actividades formativas, así como a las empresas de marina mercante respecto a su personal navegante.

La característica fundamental de la prestación transnacional de servicios, es su carácter **TEMPORAL**, los trabajadores/as son desplazados por un periodo limitado de tiempo en

²² *Espacio Económico Europeo (EEE)*: lo conforman los 28 países de la Unión Europea (UE), más Noruega, Islandia y Liechtenstein. Por lo tanto conforma el EEE: Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Croacia, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Liechtenstein, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Reino Unido.

Tercer País: los países que no forman parte del Espacio Económico Europeo.

cualquiera de los supuestos: 1 año es el periodo de referencia²³, y no podrá exceder de los 24 meses.

La **Ley 45/1999**²⁴ surgió de la obligación de incorporar a la normativa española, una Directiva²⁵ de la Unión Europea que daba la posibilidad, a las empresas establecidas en la UE/EEE, de desplazar temporalmente a sus trabajadores a otros Estados miembros para prestar servicios de carácter transnacional. No hay que olvidar que una de las cuatro libertades fundamentales de la UE, es la libre prestación de servicios, que beneficia sobre todo a las empresas ya que les permite ofrecer sus servicios a posibles clientes en otros Estados miembros, utilizando a sus propios empleados/as, una posibilidad que se enlaza con otra de las libertades fundamentales comunitarias, la libre circulación de trabajadores. Por lo tanto al facilitar a las empresas el desplazamiento de sus trabajadores/as en el interior de la Unión Europea, era necesaria una regulación que garantizara la protección de estos trabajadores/as desplazados/as²⁶, para que disfrutaran de unas condiciones de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.

Este es el objetivo de la *Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios*, que se trasladó al ordenamiento español mediante la [Ley 45/1999, de 29 de noviembre, relativa al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional](#).

Además, como esta Ley también recoge el supuesto del desplazamiento a España de trabajadores/as, a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), hay que tener en cuenta la regulación de dichas ETTs en el ordenamiento jurídico español: la [Ley 14/1999, de 1 de junio por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal](#), en cuyo Capítulo VI. “Actividad transnacional de las empresas de Trabajo temporal”, se regula tanto la “Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo” (Sección 1ª), como la “Actividad en la Unión Europea o en el espacio Económico Europeo de las Empresas de Trabajo Temporal españolas” (Sección 2ª).

La [Ley 45/1999](#) establece las condiciones mínimas que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores/as, de cualquier nacionalidad, cuando los desplazan temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios. Esta normativa se aplica a las **empresas prestadoras de los servicios que están establecidas en un Estado miembro de la UE/EEE**, incluidas las **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**, así como a las **empresas establecidas en terceros Estados** siempre que “*puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación*”.

²³ [Ley 45/1999, de 29 de noviembre, relativa al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional](#). Artículo 3.6: A efectos de lo dispuesto en este artículo, la duración del desplazamiento se calculará en un período de referencia de un año a contar desde su comienzo, incluyendo, en su caso, la duración del desplazamiento de otro trabajador desplazado anteriormente al que se hubiera sustituido.

²⁴ En estos momentos existe un borrador de proyecto de Real Decreto-Ley de modificación de la Ley 45/1999.

²⁵ [Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios](#), completada con la [Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento \(UE\) nº 1024/2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior \(“Reglamento IMI”\)](#).

²⁶ En el ámbito europeo se utilizaba también la terminología de trabajador/a destacado.

También regula los desplazamientos de trabajadores/as a la UE/EEE, realizados por parte de empresas o Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) establecidas o que ejerzan su actividad habitual en España.

Por su parte el [Reglamento de aplicación de la LOEX \(Real Decreto-Ley 557/2011\)](#)²⁷, regula el supuesto de los trabajadores/as nacionales de terceros países que son desplazados temporalmente a España, por su empresa **que está establecida en un país que no pertenece a la Unión Europea ni tampoco al Espacio Económico Europeo.**

Los supuestos regulados en este Reglamento, son muy similares a los recogidos en la [Ley 45/1999](#), la única diferencia existente, es que en el Reglamento se hace referencia a las empresas que están establecidas en terceros países, fuera de la UE/EEE, ya que en estos casos es obligatorio que la empresa solicite una **autorización de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios**, necesaria para que los trabajadores/as que pretende desplazar, nacionales de terceros países, puedan trabajar en España.

Cuando las empresas que prestan los servicios, están establecidas en Estados miembros de la UE/EEE, no necesitan solicitar esta autorización. Es de suponer que los trabajadores/as que van a desplazar, si son nacionales de terceros países residentes en el Estado miembro de establecimiento de la empresa prestadora de servicios, serán ya titulares de permisos de residencia y trabajo emitidos dentro de la Unión Europea. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha reiterado en sus Sentencias, que un Estado miembro no puede exigir a las empresas establecidas en otro Estado miembro y que van a prestar sus servicios en su territorio *“empleando de modo regular a nacionales de terceros países, a obtener, para estos trabajadores, un permiso de trabajo”*, máxime cuando su intención no es acceder al mercado laboral del Estado al que se desplazan, sino prestar un servicio y volver a Estado de residencia²⁸.

En esta Guía nos vamos a centrar en el supuesto de **la prestación transnacional de servicios que se lleva a cabo para empresas establecidas o con actividad habitual en España**, ya que es en estos casos en los que las autoridades españolas, especialmente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), pueden ejercer un mayor control.

²⁷ [Real Decreto-Ley 557/2011 de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.](#)

Capítulo VIII. Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios. Art.110 “Se halla en situación de residencia temporal y trabajo en el marco de una prestación transnacional de servicios, el trabajador extranjero que se desplace a un centro de trabajo en España y dependa, mediante expresa relación laboral, de una empresa establecida en un Estado no perteneciente a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo, en los siguientes supuestos: **a)** Cuando dicho desplazamiento temporal se produzca por cuenta y bajo la dirección de la empresa extranjera en ejecución de un contrato celebrado entre ésta y el destinatario de la prestación de servicios que esté establecido o que ejerza su actividad en España, en el supuesto establecido en la [disposición adicional cuarta de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre](#), sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. **b)** Cuando dicho desplazamiento temporal se produzca a centros de trabajo en España de la misma empresa o de otra empresa del grupo de que ésta forme parte. **c)** Cuando dicho desplazamiento temporal afecte a trabajadores altamente cualificados y tenga por objeto la supervisión o asesoramiento de obras o servicios que empresas radicadas en España vayan a realizar en el exterior.”

²⁸ [Criterio técnico nº 97/2016, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.](#)

c. ¿Qué empresas pueden desplazar trabajadores/as a España, en el marco de una prestación transnacional de servicios?

- Las empresas o las ETTs establecidas o que presten sus servicios en la UE/EEE.
- Las empresas establecidas fuera de la UE/EEE, en la medida en que puedan prestar sus servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios Internacionales que sean de aplicación.

Y al respecto, la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** en su labor de vigilancia y control, comprobara con especial atención la existencia real de estas empresas en el Estado de establecimiento y que haya una prestación de servicios real, que no se trate de empresas ficticias o empresas-buzón. Comprobaran también que la actividad de estas empresas en dicho Estado sea fundamental y no meramente administrativa. Y tal efecto tendrá en cuenta que el domicilio social y la sede administrativa se encuentre en dicho Estado, que allí es donde contrata a los trabajadores/as y desde donde los desplaza, el volumen de negocio que tiene, y el volumen de su plantilla en dicho Estado etc.²⁹

Para que una **Empresa de Trabajo Temporal (ETT)** establecida o que preste sus servicios en la UE pueda desplazar a trabajadores/as, debe reunir los siguientes requisitos:

- Debe estar válidamente constituida y reunir los requisitos exigidos en su Estado de establecimiento para poner a disposición, con carácter temporal, de la empresa usuaria, a los trabajadores/as contratados por ella.
- El contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria debe formalizarse por escrito.
- Las ETTs deben garantizar a los trabajadores/as desplazados las condiciones de trabajo previstas en la normativa sobre el *desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios (Ley 45/1999)*.

d. ¿Qué desplazamientos se consideran realizados en el marco de una prestación transnacional de servicios?

- El desplazamiento de un trabajador/a por cuenta y bajo la dirección de una empresa, que ha firmado un contrato de prestación de un servicio con la empresa destinataria, establecida o que ejerce su actividad en España.
- También el desplazamiento de un trabajador/a a un centro de trabajo de la propia empresa, o a otra empresa del mismo grupo empresarial, ambos establecidos en España.
- Y el desplazamiento de un trabajador/a por parte de una empresa de trabajo temporal (ETT) establecida en la UE/EEE, para su puesta a disposición de una empresa

²⁹ [Criterio técnico nº 97/2016, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.](#)

establecida o que ejerza su actividad en España, o de una empresa que está establecida en el extranjero y que lo desplace temporalmente a España.

- Y si la empresa que desplaza está establecida en otros países que no pertenecen a la UE/EEE, también tendrá la consideración de desplazamiento temporal en el marco de una prestación de servicios, el que afecte a trabajadores/as altamente cualificados y tenga por objeto la supervisión o asesoramiento de obras o servicios que empresas radicadas en España vayan a realizar en el exterior³⁰.

IMPORTANTE:

- Quedan **excluidos** los desplazamientos realizados por las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante y los desplazamientos con motivo de desarrollar actividades formativas.
- Los desplazamientos deben tener una duración previsible que no exceda de los 24 meses.
- El trabajador/a debe mantener la relación laboral con la empresa que lo envía durante todo el desplazamiento.
- El trabajador/a no puede ser enviado en sustitución de otro trabajador/a desplazado previamente.

e. ¿Existe algún procedimiento especial para efectuar el desplazamiento?

El **empresario o la empresa** que quiera desplazar a trabajadores/as a España, en el marco de una prestación transnacional de servicios y con una duración superior a los 8 días, tiene que **COMUNICAR el desplazamiento con carácter previo y antes de su inicio**, a la autoridad laboral española competente según el territorio donde se vayan a prestar los servicios el trabajador/a desplazado.

Si el **empresario o la empresa está establecida fuera de la UE/EEE**, tendrá que solicitar además una **AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO EN EL MARCO DE PRESTACIONES TRANSNACIONALES DE SERVICIOS**, para los trabajadores/as extranjeros no comunitarios que vayan a ser desplazados a España. El procedimiento para esta solicitud será el previsto en el *Reglamento de aplicación de la Ley de Extranjería (LOEX)* (art. 112)³¹.

³⁰ [Real Decreto-Ley 557/2011 de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.](#)

Artículo 110: *Se halla en situación de residencia temporal y trabajo en el marco de una prestación transnacional de servicios el trabajador extranjero que se desplace a un centro de trabajo en España y dependa, mediante expresa relación laboral, de una empresa establecida en un Estado no perteneciente a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo, en los siguientes supuestos:.....c) Cuando dicho desplazamiento temporal afecte a trabajadores altamente cualificados y tenga por objeto la supervisión o asesoramiento de obras o servicios que empresas radicadas en España vayan a realizar en el exterior."*

³¹ **Artículo 112 Procedimiento.** *El procedimiento de tramitación de la autorización de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios será el establecido en el capítulo III de este título, con las siguientes especialidades:*

1. *El empleador que pretenda desplazar a un trabajador extranjero a España deberá presentar, personalmente o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial, la correspondiente solicitud de autorización de residencia y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios ante:*

Si el desplazamiento lo efectúa una **Empresa de Trabajo Temporal (ETT) establecida en la UE/EEE**, también tiene que efectuar la **COMUNICACIÓN**, incluso si la duración del desplazamiento es inferior a 8 días. Con la comunicación presentará la **ACREDITACIÓN** de que cumple con los requisitos exigidos por la legislación de su Estado de establecimiento para poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, los trabajadores/as que ha contratado. Y además, también deberá precisar las **NECESIDADES TEMPORALES** de la empresa usuaria que se tratan de satisfacer con el contrato de puesta a disposición.

f. ¿Qué datos se tienen que facilitar en la COMUNICACIÓN del desplazamiento?

- La identificación de la empresa que te desplaza.
- El domicilio fiscal de dicha empresa y su número de identificación a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- Tus datos personales y profesionales así como del resto de los trabajadores/as desplazados.
- La identificación de la empresa o empresas y, en su caso, del centro o centros de trabajo donde vas a prestar tus servicios.

a) La Oficina de Extranjería del lugar en donde se vayan a prestar los servicios; o

b) Ante la misión diplomática u oficina consular correspondiente a su lugar de residencia, supuesto en el cual serán de aplicación las reglas de ordenación del procedimiento establecidas para las autorizaciones iniciales de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.

2. A la solicitud de autorización de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios deberá acompañarse la siguiente documentación:

a) Copia del pasaporte completo o documento de viaje en vigor del trabajador extranjero.

b) Los documentos necesarios para acreditar que concurre uno de los supuestos previstos en el artículo 110 de este Reglamento. Ello incluirá en todo caso: * En el supuesto previsto en el artículo 110.1.a), copia del contrato de prestación de servicios. * En el supuesto previsto en el artículo 110.1.b), escritura o documento público que acredite que las empresas pertenecen al mismo grupo.

c) Los documentos que acrediten que la residencia del trabajador extranjero en el país o países donde está establecida la empresa que le desplaza es estable y regular.

d) En su caso, certificado del Servicio Público de Empleo competente sobre la insuficiencia de demandantes de empleo para cubrir el puesto de trabajo.

e) Aquellos documentos que justifiquen la concurrencia, si son alegados por el interesado, de alguno o algunos de los supuestos específicos de no consideración de la situación nacional de empleo establecidos en el [artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000](#) o por Convenio internacional.

f) La documentación acreditativa que identifica a la empresa que desplaza al trabajador extranjero y su domicilio fiscal.

g) La acreditativa de la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.

h) El contrato de trabajo del trabajador extranjero con la empresa que le desplaza y una memoria de las actividades que el trabajador va a desarrollar en el marco de su desplazamiento.

i) El certificado de desplazamiento de la autoridad o institución competente del país de origen que acredite que el trabajador continúa sujeto a su legislación en materia de Seguridad Social si existe instrumento internacional de Seguridad Social aplicable.

En el caso de inexistencia de instrumento internacional de Seguridad Social aplicable al respecto, un documento público sobre nombramiento de representante legal de la empresa que desplaza al trabajador, a los efectos del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social.

- La fecha de inicio y duración prevista del desplazamiento.
- La determinación del supuesto de la prestación de servicios que vas a desempeñar, si es a través de una ETT, si vas a ser desplazado a otro centro de trabajo o a otra empresa del mismo grupo empresarial, o si tu empresa te traslada en el marco de un contrato firmado con una empresa establecida en España para prestar un servicio.

IMPORTANTE:

Si te desplaza una ETT, entonces la COMUNICACIÓN deberá incluir la acreditación de que dicha ETT reúne los requisitos exigidos por la legislación de su Estado de establecimiento, así como la precisión de las necesidades temporales de la empresa usuaria.

g. ¿Es legal que la empresa me haya contratado justo antes de desplazarme a España?

Si se trata de una **empresa establecida en un Estado miembro de la UE/EEE**, la *Ley 45/1999* sobre el desplazamiento no exige que mantuvieras una relación laboral habitual con esta empresa antes del desplazamiento. Es suficiente con que el contrato se haya realizado antes del desplazamiento, en el país comunitario donde este establecida dicha empresa.

Por el contrario si se trata de una **empresa establecida en un tercer Estado**, entonces el *Reglamento de aplicación de la Ley de extranjería (LOEX)*, sí que exige que hayas estado contratado por esa empresa al menos durante 9 meses antes de efectuar el desplazamiento. Y además que te hayas dedicado a tu actividad profesional de forma habitual (por menos durante un año) en el país donde este establecida dicha empresa.

h. ¿Voy a poder trabajar en España con una autorización de residencia y trabajo concedida en Bélgica que es donde resido y está establecida mi empresa?

En el marco de una prestación transnacional de servicios, sí.

Cuando una empresa que está establecida en un Estado miembro de la UE/EEE tiene contratados a trabajadores/as extranjeros/as de terceros países, debidamente autorizados para residir y trabajar conforme a la normativa de ese Estado miembro, puede desplazarlos a otro país de la UE/EEE, eso sí, **solo para la prestación de un servicio transnacional** sin tener que solicitar ninguna otra autorización, en este caso a las autoridades españolas.

Las autoridades del Estado miembro donde se vaya a prestar el servicio, no pueden exigir a la empresa, la obtención de otro permiso para estos trabajadores/as, siempre que estos residan de forma regular y estable, y estén autorizados para trabajar en el Estado de establecimiento de su empresa, formando parte de su mercado laboral al que van a retornar una vez finalizado el desplazamiento³².

Por el contrario, si se tratara de una empresa que está establecida fuera de la UE/EEE y quiere trasladar a España a sus trabajadores/as de nacionalidad no comunitaria, que residen y

³² [Criterio técnico nº 97/2016, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.](#)

trabajan en un tercer país, sí que estaría obligada a solicitar para los trabajadores/as que desplace una autorización de residencia y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios.

i. ¿Por cuánto tiempo puede desplazarme mi empresa?

Uno de los requisitos más importantes del desplazamiento es que debe ser **TEMPORAL**, y no debe exceder en total de los **24 meses**.

Según la normativa que lo regula, el periodo de referencia que se establece como duración, es de **1 año** (la [Ley 45/1999 sobre el desplazamiento de trabajadores](#) y también lo establece el [Reglamento de aplicación de la LOEX](#) en cuanto a la duración de las autorizaciones de residencia y trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional³³). Sin embargo esta *Ley 45/1999*, no marca un límite máximo, y por su parte el *Reglamento de aplicación de la LOEX* establece que estas autorizaciones de residencia y trabajo “serán prorrogables por el periodo previsto de continuidad de la actividad que motivó el desplazamiento temporal, con el límite máximo de un año, o el previsto en Convenios Internacionales firmados por España.”³⁴

Por lo tanto, al final lo que marca el límite de los 24 meses, es que es el periodo máximo permitido por la normativa comunitaria de coordinación de los regímenes de Seguridad Social, para que un trabajador/a desplazado temporalmente, pueda continuar cotizando y cubierto por la legislación de su Estado de establecimiento.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) para determinar la temporalidad o no de un desplazamiento, tendrá en cuenta los elementos³⁵ que caracterizan ese trabajo y la situación del trabajador/a, como por ejemplo: si el trabajo se realiza durante un periodo limitado de tiempo en otro estado miembro; la fecha de inicio del desplazamiento; si el trabajador/a desplazado regresa al país desde el que fue desplazado o está previsto que regrese una vez prestados los servicios; si la causa del desplazamiento está bien definida; si las actividades desarrolladas por los trabajadores/as desplazados conservan su vinculación o conexión con la prestación de servicios que determina el desplazamiento; si el empleador proporciona el viaje, la manutención o el alojamiento del trabajador/a al que ha desplazado o reembolsa estos gastos; los periodos previos en que el puesto haya sido ocupado por el mismo o por otro trabajador/a desplazado etc.

³³ [Ley 45/1999, de 29 de noviembre, relativa al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Artículo 3. Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados. 6. A efectos de lo dispuesto en este artículo, la duración del desplazamiento se calculará en un periodo de referencia de un año a contar desde su comienzo, incluyendo, en su caso, la duración del desplazamiento de otro trabajador desplazado anteriormente al que se hubiera sustituido.](#)

[Real Decreto-Ley 557/2011 de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.](#)

Artículo 110.3. Esta autorización de residencia y trabajo se limitará a una ocupación y ámbito territorial concretos. Su duración coincidirá con el tiempo del desplazamiento del trabajador con el límite de un año.

³⁴ [Real Decreto-Ley 557/2011 de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.](#)

Artículo 115

³⁵ [Criterio técnico nº 97/2016, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.](#)

j. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador o empresa que desplaza?

Los empresarios que desplacen trabajadores/as a España en el marco de una prestación transnacional de servicios, **tienen que garantizarles, como mínimo, las siguientes condiciones de trabajo**, previstas por la legislación española:

- Sobre el **tiempo de trabajo**: jornada; horas extraordinarias; trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo; descanso semanal, fiestas y permisos; vacaciones anuales³⁶.
- La **cuantía del salario**: se debe garantizar a los trabajadores/as la cuantía mínima del salario prevista en las disposiciones legales o reglamentarias o en los convenios colectivos aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate, para el grupo profesional o la categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado.

Cuantía mínima del salario: formada por el salario base, los complementos salariales, las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a las horas extraordinarias y complementarias y al trabajo nocturno.

- La **igualdad de trato y no discriminación** (directa o indirecta³⁷) por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- El **trabajo de menores**, según lo establecido en el artículo 6 del [Estatuto de los Trabajadores](#)³⁸.
- La **prevención de riesgos laborales**, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.

³⁶ [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), artículos 34 a 38.

³⁷ **DISCRIMINACIÓN DIRECTA**, se produce cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra, en una situación análoga, por alguna de las siguientes circunstancias: edad, género, origen racial o étnico, religión o convicciones, orientación sexual etc.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA, tiene lugar cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona, que pertenezca a un grupo protegido (por edad, género, origen racial o étnico, religión o convicciones, orientación sexual etc.) respecto de otras, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esa finalidad no sean adecuados y necesarios. Al ser una discriminación más oculta, es la más difícil de detectar, solo es posible hacerlo a partir de los efectos o resultados que produce para el colectivo discriminado.

³⁸ [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#). **Artículo 6. Trabajo de los menores. 1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años. 2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables. 3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años. 4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.**

- La **no discriminación** de los trabajadores temporales, y a tiempo parcial.
- El **respeto de la intimidad** y la consideración debida a la **dignidad** de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- La **libre sindicación** y los derechos de **huelga** y de **reunión**.

Y si **te ha desplazado una Empresa de Trabajo Temporal (ETT)**, tendrá que garantizarte³⁹ la aplicación de las mismas condiciones esenciales de trabajo y empleo como si te hubiera contratado directamente la empresa usuaria. Dentro de estas condiciones esenciales de trabajo, estarán la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. También se te aplicaran las mismas disposiciones sobre protección de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y de los menores, igualdad de trato entre hombres y mujeres, y las disposiciones para combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

A su vez la empresa usuaria, asume respecto de los trabajadores puestos a su disposición, las mismas obligaciones y responsabilidades previstas en la normativa española con independencia de donde esté radicada la ETT.

Si eres un trabajador/a desplazado, puedes informarte en la siguiente [web de la Comisión Europea](#).

k. Mientras estoy desplazado, ¿a qué sistema nacional de Seguridad Social cotizaré?

Uno de los cuatro principios básicos de las normas de coordinación de la Seguridad Social en la UE, es que solo puedes estar cotizando a un único sistema nacional, y la regla general es que cotizas y estas cubierto por la legislación de Seguridad Social del Estado miembro donde trabajas, con independencia de tu lugar de residencia.

Esta regla tiene una excepción, y es en el supuesto de que seas desplazado por tu empresa a otro Estado miembro de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega o Suiza, en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Siempre que **el desplazamiento no supere los 24 meses**, se permite que la empresa te mantenga bajo la legislación de Seguridad Social del Estado de establecimiento, donde residías y trabajabas antes de ser desplazado.

IMPORTANTE:

Para acreditar que estas cotizando en otro Estado miembro de la UE, **es imprescindible que antes de ser desplazado tu empresa solicite el formulario A1**, que permitirá demostrar a las autoridades laborales del Estado miembro donde vas a prestar temporalmente el servicio, que estas cubierto por la legislación del Estado miembro de establecimiento de la empresa que te desplazó (otro Estado miembro de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega o Suiza). Asegúrate

³⁹ [Ley 14/1999, de 1 de junio por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal](#). Tendrán que garantizar a los trabajadores/as todos los derechos recogidos en el **Artículo 11** de esta Ley.

de que tu empresa te lo facilite, porque la inspección de trabajo te lo puede pedir en cualquier momento del desplazamiento.

Y si eres un trabajador/a autónomo y vas a desplazarte a otro Estado miembro para prestar un servicio durante menos de 24 meses, entonces serás tú quien solicites el formulario A1 al organismo de Seguridad Social al que estés afiliado en tu país de establecimiento u origen. Para que te lo emitan, tendrás que demostrar que las actividades que quieres realizar en el extranjero son similares a las que realizabas en tu propio país.

I. ¿Y si me enfermo durante el periodo de desplazamiento, que hago?

Como tu desplazamiento es temporal y no va a exceder de los 24 meses, podrás utilizar la **Tarjeta Sanitaria Europea (TSE)** para acceder a la asistencia sanitaria en el país de desplazamiento, en las mismas condiciones y coste que los nacionales de ese país.

IMPORTANTE:

Si no la tienes, no olvides **solicitar la Tarjeta Sanitaria Europea antes del desplazamiento** y llevarla contigo cuando viajes y mientras dure la estancia en el otro país.

Si se te olvido, o el desplazamiento fue inminente y no te dio tiempo a solicitar la tarjeta o a que te llegue a tiempo, puedes **solicitar un certificado provisional sustitutorio** que ofrece la misma cobertura que la TSE, aunque con una duración menor (en España se emite con una validez de 3 meses). También puedes solicitarlo desde el Estado de desplazamiento comunicándote con el organismo de tu país donde estés asegurado.

m. ¿A dónde acudo para informarme y reclamar mis derechos?

Antes de ser desplazado, puedes acudir a las autoridades laborales de tu país, para solicitar información sobre el desplazamiento y las condiciones de trabajo del país donde vas a ser desplazado. Las instituciones de Seguridad Social Europeas están conectadas y pueden solicitarse información de unas a otras.

También puedes contactar con la [oficina de enlace de los trabajadores desplazados](#) del país al que te van a desplazar.

También puedes encontrar información en las páginas web especializadas de la Unión Europea:

[Desplazarse y trabajar en Europa.](#)
[Trabajadores desplazados](#)

Una vez en España, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) será la encargada de vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley 45/1999, si como trabajador/a has sufrido perjuicios porque tu empresa no ha cumplido la normativa mientras estuviste desplazado, podrás presentar una denuncia ante la ITSS, incluso cuando haya finalizado tu relación laboral.

Además de oficio, todos los años la ITSS realiza inspecciones dentro de su plan de trabajo, en los sectores donde se concentra un mayor desplazamiento de trabajadores/as.

