

Comunicación a la Seguridad Social de los trabajadores desplazados

Si su empresa desplaza a un trabajador a otro país de forma temporal, debe comunicar dicho desplazamiento a la Seguridad Social. Esta comunicación se realiza para poder seguir cotizando en España durante el desplazamiento, de modo que el trabajador siga cubierto por la Seguridad Social en caso de accidente o enfermedad.

Le recordamos que si su empresa desplaza a un trabajador a otro país de forma temporal, debe comunicar dicho desplazamiento a la Seguridad Social. Esta comunicación se realiza para poder seguir cotizando en España durante el desplazamiento, de modo que el trabajador siga cubierto por la Seguridad Social en caso de accidente o enfermedad. Aunque el desplazamiento dure un día, su empresa debe realizar la comunicación.

DESPLAZAMIENTO A PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

Si se desplaza de forma temporal a un trabajador a un solo país de la Unión Europea, Suiza, Islandia, Liechtenstein o Noruega, se debe seguir cotizando en España si se cumplen los siguientes requisitos:

- La duración del desplazamiento no tiene que exceder de 24 meses.
- El trabajador debe haber estado cotizado anteriormente en España (se entiende cumplido este requisito si llevaba cotizando un mes en alguna empresa española).
- El trabajador desplazado no debe ser enviado para sustituir a otra persona previamente enviada, salvo que si entre la suma de ambos desplazamientos no suman más de 24 meses.

Si no se cumple alguno de estos requisitos, la cotización debe realizarse en el país de destino.

No obstante, si el desplazamiento finalmente dura más de 24 meses, y sigue teniendo carácter temporal, se puede solicitar a la TGSS el mantenimiento de la cotización en España. Si pierde su carácter temporal, es decir, el empleado se va a quedar a trabajar en el país de destino, habrá que cursar su baja en la Seguridad Social española.

La empresa debe comunicar a la Seguridad Social el desplazamiento mediante el modelo TA-300, emitiendo la Seguridad Social el formulario A1, siendo este documento el que debe llevar el trabajador en el país de destino (para acreditar que cotiza en el país de origen).

DESPLAZAMIENTO A PAÍSES FUERA DE LA UNIÓN EUROPEA

Con convenio bilateral

Si existe convenio bilateral entre ambos países, el trabajador cotizará conforme lo que establezca en dicho convenio regulador.

El desplazamiento, al igual que en el caso de los países de la UE, se deberá comunicar el modelo TA-300 y un formulario específico para cada país (en la web de la Seguridad Social encontrará los modelos específicos para estos países)

Sin convenio bilateral

Si el país de destino no es europeo y tampoco hay convenio, la situación del trabajador desplazado se considera que es asimilada al alta, durante la cual continua la obligación de cotizar en España.

A diferencia de los supuestos anteriores, no se prevén límites temporales, por lo que se debe cotizar durante todo el periodo que dure el desplazamiento.

Habrà que revisar si el país de destino obliga a cotizar en su Seguridad Social por el trabajador. Si es así, tanto la empresa como el trabajador deberán cotizar en ambos países.

En este caso, la empresa comunica a la Seguridad Social el desplazamiento mediante el modelo DP-90 y le devolverán una copia sellada. Dicho modelo no está disponible en la web de la Seguridad Social.

Atención. La Seguridad Social también ha habilitado un apartado en su web para comunicar los desplazamientos. Sin embargo, la propia Administración recomienda efectuar el trámite en papel para agilizar la gestión.

TARJETA SANITARIA

Asimismo, si el país de destino es europeo, diga a su trabajador que solicite la tarjeta sanitaria europea (esta gestión debe efectuarla él mismo).

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,