

## RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

En este artículo vamos a proceder a analizar qué ocurre con los trabajadores que son desplazados a otros países de la Unión Europea por una empresa con domicilio social en España pero que ejerce normalmente sus actividades en el Estado extranjero al que envía al trabajador.

Siempre y cuando la duración previsible de dicho trabajo no exceda de 24 meses y que la persona no sea enviada en sustitución de otro trabajador, la legislación aplicable en materia de Seguridad Social seguirá siendo la española<sup>1</sup>. Esto implica que el trabajador seguirá cotizando a la Seguridad Social española y que esta seguirá siendo la encargada del pago de las prestaciones y de la cobertura de los gastos médicos del trabajador.

Lo mismo ocurre en el supuesto en el que la empresa contrate directamente a los trabajadores con el objetivo de trasladarlos a otro Estado miembro. En este caso, los trabajadores seguirán cotizando a la Seguridad Social española y sometidos a la legislación española en esta materia, siempre y cuando, hayan estado incluidos en el sistema de Seguridad Social español, al menos durante el periodo de un mes, con anterioridad a su contratación para el desplazamiento al extranjero.

### Accidentes laborales de trabajadores desplazados en territorio de la CEE

La ley de Seguridad Social española define como accidente de trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” e incluye “los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo”<sup>2</sup>.

Por lo tanto, se incluyen dentro de la definición de “accidente de trabajo” los ocurridos mientras el trabajador está cumpliendo órdenes del empresario para realizar tareas diferentes a las que le corresponden por su grupo profesional, los sufridos con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, las enfermedades contraídas por el trabajador por causa de su trabajo...

---

<sup>1</sup> Conforme a lo dispuesto en el art. 12 del Reglamento (CE) no 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social. Texto pertinente a efectos del EEE y Suiza.

<sup>2</sup> Art. 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Seguridad Social

## MARTINA BECEIRO VILLADÓNIGA (ABOGADA)

C/ Hórreo 19 (Galerías Vía Cambre), Local 47-48  
C.P. 15.702- Santiago de Compostela (A Coruña)

Tfno. 650909102

Asimismo, la jurisprudencia española reconoce claramente como accidente laboral el sufrido por el trabajador durante los viajes de salida y/o regreso del territorio nacional al país de prestación de los servicios.

Ahora bien, pongámonos en lo peor, ¿qué pasa si sufres un accidente de trabajo en el país en el que estás desplazado? Primero de nada tienes que saber que el teléfono de Emergencias habilitado en toda la Unión Europea es el 112 al cual se puede llamar desde cualquier móvil o teléfono fijo. Además, como trabajador desplazado tienes derecho a asistencia sanitaria en cualquier centro médico público situado en el que país en el que prestas tus servicios. Esto es relevante porque las Mutuas y la Seguridad Social no están obligadas a abonar los gastos médicos derivados de hospitalizaciones y tratamientos realizados en centros de carácter privado.

Al seguir sometido al régimen español de la Seguridad Social no es obligatorio para ti ni para tu empresa la contratación de ningún tipo de seguro privado específico que cubra este tipo de emergencias.

En la práctica, algunos países reclaman a los trabajadores allí desplazados la factura de los gastos médicos. El tratamiento de estos trabajadores debe de ser el mismo que el que se da a los ciudadanos del país, es decir, sólo se les podrá exigir el pago de los gastos médicos de aquellos tratamientos que no tengan carácter gratuito. El trabajador deberá solicitar entonces el reembolso del importe de los mismos a la Seguridad Social española o a la Mutua correspondiente.

Será la Seguridad Social Española o la Mutua que la empresa haya escogido la que podrá abonar los gastos médicos que haya generado tu hospitalización y/o tratamiento. Esto será así siempre y cuando como trabajador español desplazado sigas cotizando a la Seguridad Social española y sometido a la legislación española en esta materia.

Para ello, es importante que solicites en España, al menos un mes antes de tu desplazamiento al país extranjero, la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) que deberás llevar siempre contigo y te facilitará el acceso a los servicios sanitarios del país en el que vayas a trabajar como desplazado y poder acceder a los mismos como cualquier ciudadano de dicho país.

Asimismo, asegúrate de que tu empresa te entrega el formulario A1 que te servirá para acreditar en el país extranjero al que te desplaces que sigues sometido a la Seguridad Social Española y que no estás obligado a cotizar en el país en donde prestas tus servicios.

## MARTINA BECEIRO VILLADÓNIGA (ABOGADA)

C/ Hórreo 19 (Galerías Vía Cambre), Local 47-48  
C.P. 15.702- Santiago de Compostela (A Coruña)

Tfno. 650909102

### Cotizaciones, prestaciones por IT, jubilaciones...

Si conforme a lo dispuesto anteriormente, como trabajador desplazado sigues cotizando a la Seguridad Social española o a la Mutua correspondiente, esta será la encargada de la gestión y el abono de las prestaciones que te correspondan por Incapacidad Temporal, Permanente, prestaciones por desempleo... es decir, se te tendrán como cotizados en España los periodos que hayas trabajado en el extranjero siempre y cuando cumplas los requisitos para ser considerado “trabajador desplazado”.

Por ello, es importante que antes de tu desplazamiento te asegures del régimen jurídico que se te aplicará y si serás considerado “trabajador desplazado”. De no ser así, habrá que estar a lo dispuesto en los Reglamentos Comunitarios y/o los posibles Convenios Bilaterales aplicables.

