



Edita:

Foment
del Treball Nacional

Amb el suport de:

a la feina **cap risc**

 **Generalitat
de Catalunya**

Edita i elabora:
Foment del Treball Nacional

Amb el suport de:
Generalitat de Catalunya

Amb la col·laboració de:
Full Audit

INTRODUCCIÓ

La gestió preventiva no sempre té en compte els riscos emergents vinculats, per exemple, a les noves tecnologies, al canvi climàtic, a l'envelliment de la població laboral o a la mobilitat de les persones treballadores, per exposar-ne alguns supòsits. No obstant això, és evident que tots aquests factors comporten riscos associats que cal abordar.

Tot i l'expansió del treball en remot, la mobilitat internacional de professionals és un fenomen creixent, per la qual cosa no n'hi ha prou amb adoptar solucions individualitzades, sinó que cal desenvolupar sistemes que garanteixin l'èxit de l'expatriació i posterior repatriació.

Les empreses que estan en procés d'internacionalització i sovint desplacen temporalment persones treballadores a altres països necessiten comprendre els aspectes clau de l'expatriació. Els professionals de la seguretat i la salut laboral han de disposar de les eines que els permetin garantir una gestió eficaç de la prevenció de riscos laborals en els diferents contextos geogràfics.

L'objectiu d'aquesta Guia és ajudar a abordar la gestió de la seguretat i la salut en els processos de mobilitat internacional de persones treballadores en totes les fases del desplaçament (preparació, estada i retorn) mitjançant:

- La comprensió del context actual.
- El coneixement de la normativa que regula els desplaçaments de professionals.
- L'anàlisi de les problemàtiques principals vinculades a l'assignació internacional.
- La identificació dels aspectes clau que cal abordar en la gestió preventiva en totes les fases del desplaçament.
- L'avaluació del risc en funció de diferents variables.
- La difusió d'experiències pràctiques de diferents entitats.

Esperem que aquesta Guia esdevingui una eina útil en la gestió preventiva vinculada a la mobilitat de les persones treballadores.

D'altra banda, s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere en la redacció.

Edita:

Foment
del Treball Nacional

Amb el suport de:

a la feina **cap risc**



**Generalitat
de Catalunya**

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. CONTEXT ACTUAL DE LA MOBILITAT DE PERSONES TREBALLADORES	6
2.1. Mobilitat de les persones treballadores	6
2.2. Característiques de les assignacions internacionals	8
2.3. Avantatges per a l'empresa i el professional desplaçat	12
3. NORMATIVA EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT LABORAL QUE REGULA ELS DESPLAÇAMENTS	16
3.1. Desplaçament de persones treballadores d'Espanya a l'estranger	16
3.1.1. Desplaçaments a països de la UE iEEE	16
3.1.2. Desplaçaments fora de la UE iEEE	17
3.2. Desplaçament de persones treballadores a Espanya des de l'estranger	17
3.2.1. Desplaçaments a Espanya des de països de la UE iEEE	17
3.2.2. Desplaçaments a Espanya des de països fora de la UE iEEE	18
4. PRINCIPALS PROBLEMES QUE ES PLANTEGEN EN ELS DESPLAÇAMENTS TEMPORALS	20
4.1. Manca de candidats	20
4.2. Insuficient preparació del desplaçament	21
4.3. Insuficient informació prèvia al desplaçament	22
4.4. Insuficient comunicació durant el desplaçament	23
4.5. Insuficient planificació de la repatriació	23
5. ASPECTES A ABORDAR PER PART DE LES EMPRESES I ELS PROFESSIONALS DE LA PREVENCIÓ QUAN DESPLACEN PERSONES TREBALLADORES A L'ESTRANGER	26
5.1. Informació prèvia	26
5.2. El Pla d'expatriació	30
5.2.1. Abans del desplaçament	30
5.2.1.1. Con caràcter general	30
5.2.1.2. En relació con la Seguridad y Salud laboral	32
5.2.2. Durante el desplazamiento	35
5.2.2.1. Amb caràcter general	35
5.2.2.2. En relació amb la seguretat i salut laboral	36
5.2.3. Després del desplaçament	37
5.2.3.1. Amb caràcter general	37
5.2.3.2. En relació amb la seguretat i salut laboral	39
6. MATRIU RISC/PAÍS	42
6.1. El Global Peace Index [GPI]	42
6.2. El Global Health Security Index [GHSI]	44
6.3. El World Risk Index [WRI]	46
6.4. L'índex de risc global	47
7. UNA ALTRA NORMATIVA A CONSIDERAR EN ELS DESPLAÇAMENTS DE PERSONES TREBALLADORES	50
7.1. Normativa que regula els desplaçaments fora d'Espanya	50
7.1.1. Legislació general per a persones treballadores desplaçades	51
En desplaçaments a països de la UE iEEE	51
En desplaçaments fora de la UE iEEE	54
7.1.2. Legislació en matèria de seguretat social	54
En desplaçaments a països de la UE iEEE	54
En desplaçaments fora de la UE iEEE	57
7.1.3. Legislació en matèria fiscal	60
En desplaçaments a qualsevol país [UE,EEE i fora de la UE]	60
7.2. Normativa que regula els desplaçaments cap a Espanya	61
7.2.1. Desplaçaments de persones treballadores a Espanya des de països de la UE iEEE	62
7.2.2. Desplaçaments de persones treballadores a Espanya des de països fora de la UE iEEE	69
7.3. Casos especiales	69
ANNEX I: Experiències pràctiques	72
ANNEX II: Bibliografia	96



2. CONTEXT ACTUAL DE LA MOBILITAT DE PERSONES TREBALLADORES

2.1. Mobilitat de les persones treballadores

Segons dades de l'Informe Mundial sobre Desenvolupament Humà 2020, publicat pel Programa de les Nacions Unides per al Desenvolupament, s'estima que uns 164 milions de persones viuen fora del seu país d'origen per motius laborals. Aquesta xifra representa un augment del 9% en comparació amb la dècada anterior, cosa que demostra el creixent fenomen de la mobilitat laboral a escala global.

Les tendències actuals suggereixen que la mobilitat laboral continuarà augmentant, especialment entre els professionals altament qualificats en sectors com la tecnologia, l'enginyeria i les finances. Segons dades de la Comissió Europea, s'espera que la demanda de professionals altament qualificats a la Unió Europea augmenti un 16% l'any 2030.

Segons un estudi realitzat per la consultora McKinsey & Company, el 72% dels professionals de la Generació Z estan disposats a treballar a l'estranger en algun moment de la carrera.

A Espanya, segons l'Informe del Mercat de Treball dels Estrangers de 2024 [corresponent a dades de 2023] publicat pel Servei Públic d'Ocupació Estatal, el percentatge de persones estrangeres residents a Espanya pateix un increment continuat des del 2018, que representa un 12,66% de la població el 2023.

PERCENTATGE DE POBLACIÓ ESTRANGERA SOBRE LA POBLACIÓ TOTAL



Font: Informe del Mercat de Treball dels Estrangers 2024, Observatori de les Ocupacions del SEPE.

D'altra banda, l'afiliació de persones estrangeres també s'ha incrementat i el 2023 ha estat del 12,76% respecte del total d'afiliats.

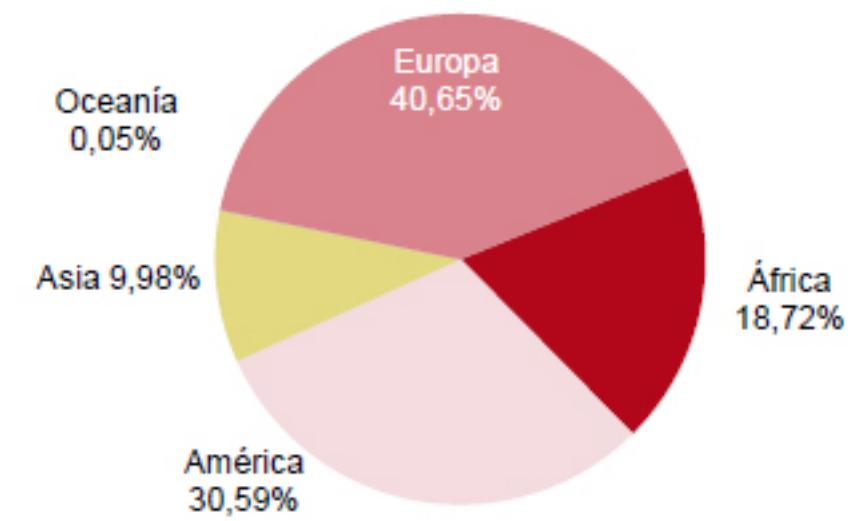
PERCENTATGE D'AFILIACIÓ ESTRANGERA SOBRE L'AFILIACIÓ TOTAL



Font: Informe del Mercat de Treball dels Estrangers 2024, Observatori de les Ocupacions del SEPE.

La procedència de les persones treballadores estrangeres és diversa, però amb més aflluència de persones d'Europa i Amèrica:

PROCEDÈNCIA DE LES PERSONES ESTRANGERES AFILIADES



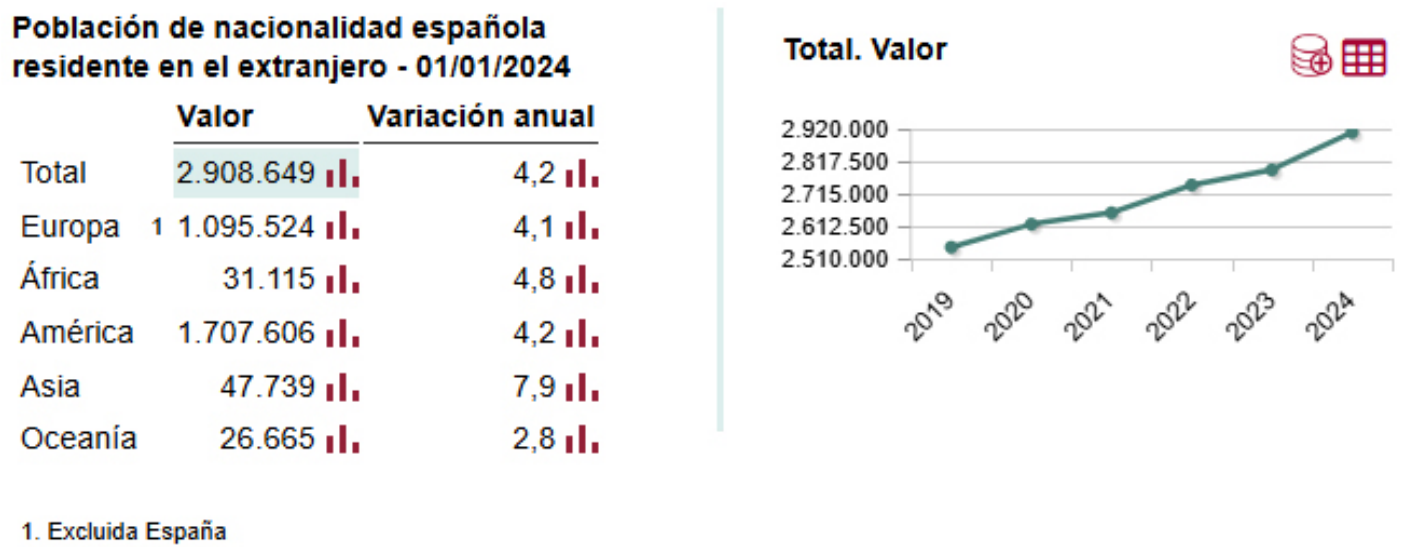
Font: Informe del Mercat de Treball dels Estrangers 2024, Observatori de les Ocupacions del SEPE.

Tant en les persones afiliades procedents de la Unió Europea com en les procedents de fora de la Unió Europea s’ha detectat un increment d’afiliats el 2023 en relació amb el 2022 del 4,32% i del 10,71% respectivament.

Les seccions d’activitat econòmica que presenten un percentatge d’afiliació més elevat es corresponen amb: hostaleria [19,09 %], comerç a l’engròs i detall; reparació de vehicles [17,28%], construcció [11,22%], activitats administratives i serveis auxiliars [10,72%] i indústria manufacturera [8,19%].

D’altra banda, segons el padró d’espanyols residents a l’estranger (PERE), la població espanyola resident a l’estranger va augmentar un 4,2% durant l’any 2023 i es va situar en 2.908.649 persones l’1 de gener del 2024.

POBLACIÓ DE NACIONALITAT ESPANYOLA RESIDENT A L’ESTRANGER



1. Excluida España

Font: Padró d’espanyols residents a l’estranger (PERE).

Amb independència de l’empadronament, segons l’Institut Nacional d’Estadística (INE) les emigracions de nacionalitat espanyola a l’estranger van assolir el 2023 les xifres següents:

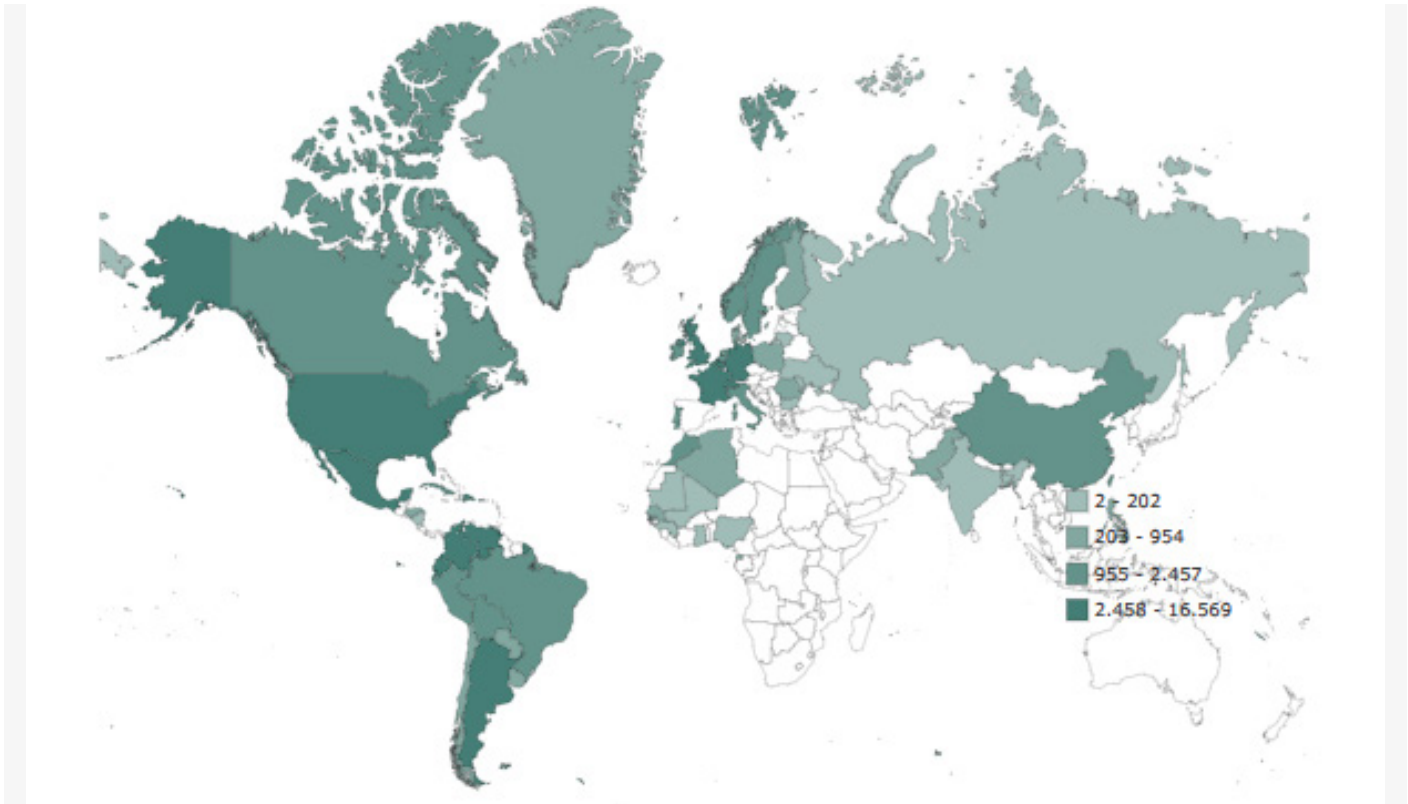
EMIGRACIÓ DE NACIONALITAT ESPANYOLA A L’ESTRANGER DURANT EL 2023

Total	126.901
UE27_2020 sense Espanya	46.153
Europa menys UE27_2020	25.553
Amèrica del Sud	21.306
França	16.569
Amèrica del Nord	15.974
Regne Unit	14.211
Estats Units d’Amèrica	12.046
Alemanya	10.822

Total	126.901
Suïssa	7.140
Àsia	6.919
Amèrica Central i Carib	5.295
Un altre país d'Àsia	5.061
Equador	4.997
Bèlgica	4.486
Àfrica	3.869
Colòmbia	3.371
Argentina	3.255
Un altre país de la Unió Europea sense Espanya	2.971
Un altre país de la resta d'Europa	2.961

Font: Emigracions amb destinació a l'estranger el 2023. INE.

Si representem aquestes dades en un mapa, podem visualitzar més fàcilment aquest flux migratori:



Font: Emigracions amb destinació a l'estranger el 2023. INE.

Totes aquestes dades ens indiquen que hi ha una important i creixent mobilitat de persones treballadores des del nostre país cap a altres països i des d'altres països a Espanya.

Ara bé, aquesta mobilitat laboral pot obeir a diferents escenaris, els principals són:

- Persones que treballen per compte propi i poden fer-ho des de diverses destinacions.
- Persones que treballen a països diferents del seu d'origen contractades per empreses del país de destinació.
- Persones que treballen en altres països contractades per empreses del país d'origen. En aquest cas, es parla de persones treballadores amb assignacions internacionals, persones treballadores desplaçades o persones expatriades.

Aquesta Guia se centrarà en aquest darrer escenari.

2.2. Característiques de les assignacions internacionals

Perfil de les persones expatriades

Es tracta de persones contractades inicialment per empreses en un país i posteriorment enviades a un altre país per exercir les seves funcions, són conegudes també com a persones treballadores expatriades.

El perfil del professional expatriat també està patint canvis, ja que en els darrers anys la mobilitat internacional ha mostrat una tendència cap a una diversitat de gènere més gran, tot i que continua predominant l'expatriació d'homes, sobretot en determinats sectors (per exemple, la construcció) o en determinats països on no es garanteix la igualtat de drets.

Pel que fa als perfils per edat, en la mobilitat internacional, s'aprecia un interès creixent per part dels joves per buscar noves oportunitats a l'estranger, encara que la majoria dels expatriats estan en el rang entre els 35 i 50 anys.

Els professionals de més edat són els preferits per cobrir llocs directius i rols de lideratge, ja que les empreses aposten per professionals experimentats amb capacitat per gestionar equips i projectes complexos, i transferir-ne el coneixement i l'experiència entre les diferents filials globals.

Alhora, s'observa una tendència entre els joves a buscar noves oportunitats a l'estranger, que es postulen per a llocs de treball en altres països amb la intenció d'aconseguir un ascens en les seves carreres i embarcar-se en noves aventures.

Moltes de les empreses espanyoles que fan assignacions internacionals són grans multinacionals que operen en sectors estratègics a diferents parts del món. Algunes de les empreses amb més projecció internacional i que pot ser que necessitin desplaçar professionals són:

- Telefónica: opera en països d'Amèrica Llatina i Europa, com són Alemanya, Brasil, Regne Unit, Argentina, Xile i Colòmbia, entre d'altres.
- Banco Santander: aquest banc té una forta presència internacional, especialment al Regne Unit, Portugal, Polònia, Mèxic, Brasil, Xile, Argentina, Uruguai, Colòmbia i Perú.
- Repsol: la companyia energètica té projectes en 21 països de diversos continents, com el Perú, Mèxic, el Marroc i els Estats Units.
- Iberdrola: aquesta empresa té operacions en països com el Regne Unit, Portugal, França, Alemanya, Itàlia, Estats Units, Brasil, Mèxic i Austràlia.
- Acciona: amb projectes d'infraestructura i energia en diversos països com Mèxic, Xile i els Estats Units.
- Ferrovial: aquesta empresa de construcció i serveis té projectes en països com els Estats Units, Canadà, Regne Unit, Polònia, Austràlia i Xile.
- Inditex: l'empresa matriu de Zara i altres marques de moda té botigues i operacions en tot el món.
- Grup ACS: actua en el sector de la construcció i l'enginyeria, amb projectes en països com els Estats Units, Austràlia i diversos països d'Amèrica Llatina.
- Mapfre: aquesta asseguradora té presència en 38 països, entre els quals diversos països d'Amèrica Llatina i els Estats Units.
- Siemens Gamesa: al sector d'energies renovables, aquesta empresa gestiona projectes en països com Alemanya, Estats Units i Mèxic.
- Melià: la cadena hotelera opera en 41 països.
- Talgo: l'empresa ferroviària disposa d'oficines i centres de producció i manteniment en països com Alemanya, Estats Units, Kazakhstan o Aràbia Saudita.
- Indra: aquesta empresa desenvolupa solucions tecnològiques en camps estratègics com ara la defensa militar, el trànsit aeri i l'espai. Compta amb treballadors desplaçats a països com Alemanya, Regne Unit, Itàlia i França, però també a Equador, Mèxic o Colòmbia.

En l'àmbit de la investigació, també hi ha entitats públiques i privades que desplacen personal investigador a altres països amb una durada que depèn del projecte en què estiguin treballant. En aquest cas, no només es tracta de treballs que es duen a terme en entorns controlats com un laboratori o una planta pilot, també són treballs que es poden desenvolupar en entorns hostils com una base polar, un entorn selvàtic, àrees desèrtiques o d'alta muntanya.

D'altra banda, organitzacions sense ànim de lucre com Oxfam o Metges sense Fronteres necessiten desplaçar treballadors contínuament per poder desenvolupar la seva activitat generalment en països en vies de desenvolupament.

Tipus d'assignació

L'assignació internacional pot respondre a diferents situacions, les més comunes són:

Assignacions internacionals de curt termini:

Les persones expatriades romanen a la destinació entre un i dos anys. Hi ha la possibilitat que, quan la destinació no estigui lluny geogràficament, el professional pugui romandre a l'estranger mentre duri la setmana laboral i tornar al país d'origen els caps de setmana, els festius i les vacances. També hi ha la possibilitat de combinar desplaçament de curta durada amb treball en remot al país d'origen.

Assignacions internacionals de llarg termini:

L'expatriació laboral es perllonga més enllà dels 2 anys, i pot arribar fins i tot als 5 anys. Solen estar vinculades a projectes de llarga durada o d'una certa complexitat, així com a decisions estratègiques que impliquen canvis estables. Hi ha un perfil d'assignació internacional de llarg termini que implica el trasllat continuat d'un país a un altre, com passa amb el cos diplomàtic, persones que treballen en entitats sense ànim de lucre o grans multinacionals amb presència en diversos països que traslladen directius d'un país a un altre cada cert temps.

Assignacions de temps indefinit:

Les persones expatriades saben en quin moment surten, però no quan tornaran al país. Per tant, aquesta mena d'expatriació laboral pot propiciar la creació d'un contracte local per a l'empleat.

Nòmades digitals:

És la modalitat d'expatriació laboral més nova, perquè ha sorgit arran del desenvolupament del treball a distància. En aquest cas, els professionals expatriats tenen flexibilitat per viatjar i viure en diferents països al llarg de l'any, ja que estan capacitats per treballar en remot per a la seva empresa.

Països de destinació o procedència

Les empreses espanyoles han desplaçat professionals a països de tot el món sobretot els darrers 20 anys, principalment en funció de l'expansió de les seves operacions i la recerca de talent.

D'altra banda, les persones treballadores que venen a Espanya per assignacions internacionals solen provenir de diversos països, depenent de les necessitats de les empreses i dels sectors on operen.

Segons diferents estudis, els 20 països on s'estima que s'han produït més desplaçaments de persones treballadores els darrers 20 anys són:

Països on es desplacen professionals des d'Espanya	Països de procedència de professionals desplaçats a Espanya
1. Regne Unit	1. Regne Unit
2. Alemanya	2. Alemanya
3. França	3. França
4. Estats Units	4. Itàlia
5. Mèxic	5. Portugal
6. Brasil	6. Països Baixos

Països on es desplacen professionals des d'Espanya	Països de procedència de professionals desplaçats a Espanya
7. Argentina	7. Bèlgica
8. Colòmbia	8. Estats Units
9. Xile	9. Mèxic
10. Perú	10. Argentina
11. Romania	11. Colòmbia
12. Polònia	12. Romania
13. Itàlia	13. Polònia
14. Portugal	14. Índia
15. Bèlgica	15. Xina
16. Suïssa	16. Brasil
17. Països Baixos	17. Suècia
18. Austràlia	18. Suïssa
19. Unió dels Emirats Àrabs	19. Unió dels Emirats Àrabs
20. Xina	20. Austràlia

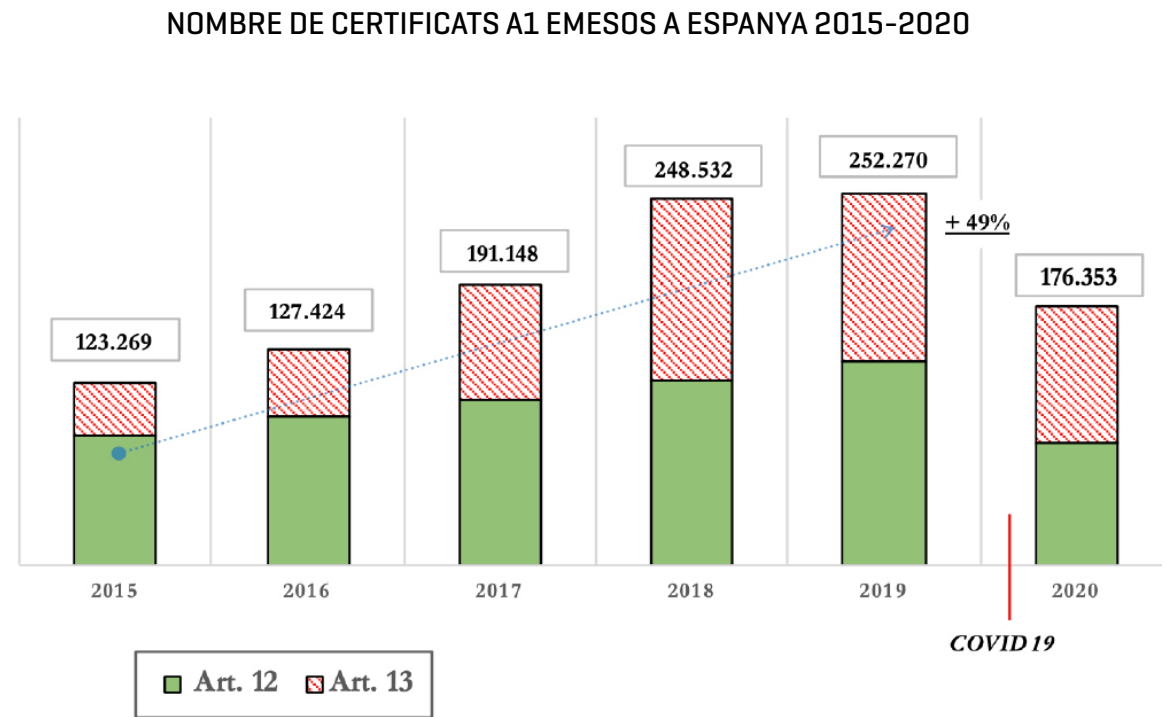
Font: Rànquing aproximat. Elaboració pròpia.

Aquests països són destinacions comunes per a l'assignació internacional, ja sigui per projectes específics, obertura de noves oficines o col·laboració amb empreses locals.

Però aquesta llista de països pot variar, ja que la mobilitat laboral internacional és dinàmica i es pot veure influenciada per diversos factors, no només econòmics. Tot i que hi ha una tendència al fet que la mobilitat creixi, també és cert que des del 2020 l'escenari geopolític mundial s'ha vist irromput per una pandèmia, diversos conflictes [agressió de Rússia a Ucraïna, conflicte a Gaza...] i un increment de fenòmens meteorològics adversos que han condicionat la mobilitat de professionals.

En concret, si analitzem l'impacte de la pandèmia de la Covid-19 s'observa clarament la seva incidència en la disminució de la mobilitat a les etapes inicials.

Segons un estudi europeu [projecte Posting.stat] en què ha participat la Universitat Pontifícia de Comillas i la Universitat de Castella-la Manxa, l'evolució dels certificats A1 per a persones treballadores que es desplaçaven des d'Espanya [vegeu apartat 7] va ser la següent:



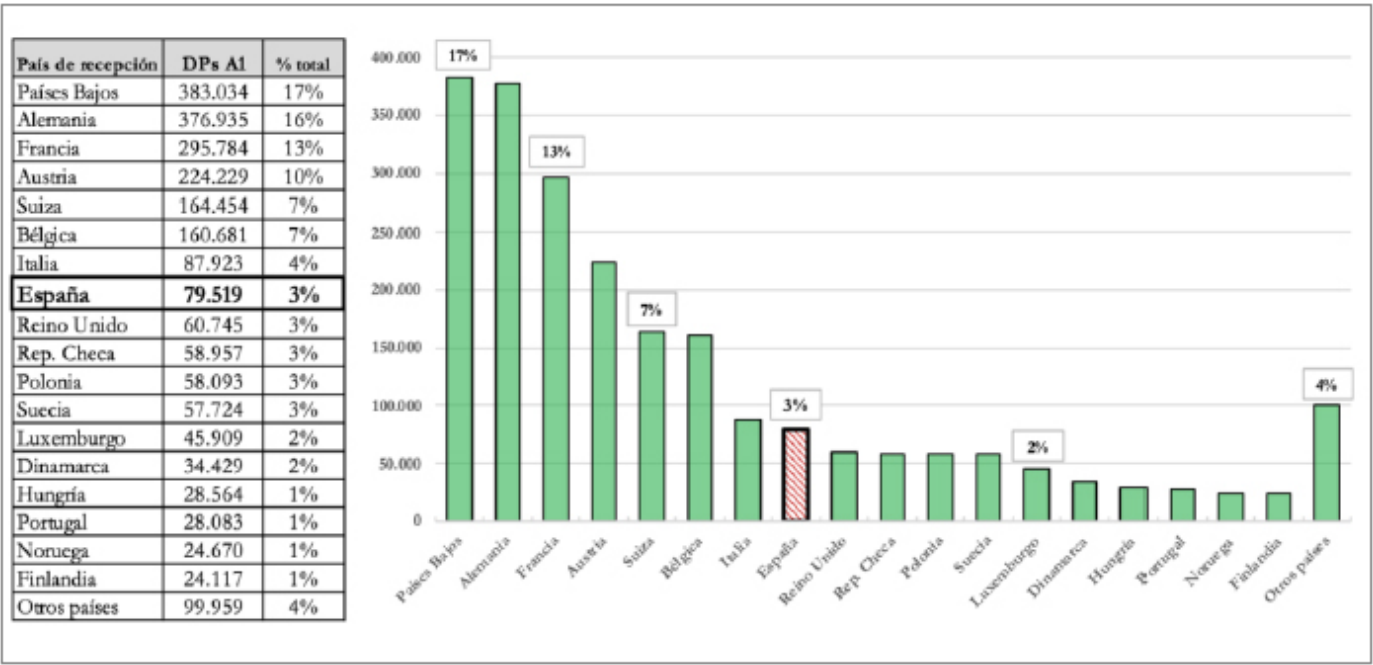
Font: Projecte Posting.stat.

Espanya és un dels principals estats membres emissors de professionals desplaçats a la UE [Unió Europea]. El 2019, amb anterioritat a la crisi sanitària i socioeconòmica provocada per la pandèmia, ocupava el tercer lloc al rànquing dels països de l'EEE [Espai Econòmic Europeu], només superat per Alemanya i Polònia.

Tot i això, el nombre de professionals desplaçats des d'Espanya a altres estats membres de la UE l'any 2020 va pujar només a 173.184, una reducció significativa causada per la pandèmia. Es pot anticipar que la proximitat geogràfica amb França i Portugal, la disponibilitat d'empreses i professionals en sectors intensius en mà d'obra com la construcció i el transport [que van absorbir el 60% dels desplaçaments el 2020], així com el cost laboral i de seguretat social, més baix en comparació amb la mitjana europea, són els principals factors que incideixen en el desplaçament de professionals amb origen a Espanya.

Des de la perspectiva de país receptor, Espanya ocupava el 2020 el vuitè lloc al rànquing dels països de la UE/AELC [Associació Europea de Lliure Comerç] que més professionals desplaçats van rebre al seu territori.

PERSONES TREBALLADORES DESPLAÇADES A PAÏSOS UE/AELC PER ESTAT RECEPTOR, 2020 (DPS A1, ART. 12 RB)



Font: Projecte Posting.stat.

2.3. Avantatges per a l'empresa i el professional desplaçat

Les empreses que volen créixer en un món globalitzat han d'afrontar el repte d'augmentar la presència internacional. Aquest augment de presència passa moltes vegades per començar fent assignacions internacionals quan no es disposa d'estructura en el país de destinació.

Tot i que cada cop més es disposa de solucions tecnològiques que permeten la connectivitat immediata i la compartició d'informació de manera fluida entre persones que estan allunyades, no hi ha res comparable a tenir un contacte directe per conèixer de primera mà la realitat dels mercats on ens volem posicionar.

Els nous mercats poden ser impenetrables sense una xarxa sòlida de connexions locals i una comprensió real de la cultura local.

D'altra banda, és més fàcil establir relacions de confiança mútua quan ens donem a conèixer personalment i transmetem interès per establir vincles perdurables en el temps.

Les assignacions internacionals són una bona fórmula d'iniciar o consolidar la presència de la companyia en altres països sense els riscos que comporta una expansió completa, indefinida i immediata. Com ja hem

comentat, aquestes assignacions poden ser de durada diferent en el temps. Aquesta flexibilitat permet la presa de decisions gradual en funció dels escenaris que es vagin obrint i, en conseqüència, un control més gran del risc de l'expansió.

De vegades, sí que es disposa d'estructura en el país de destinació, però cal reforçar-la, ampliar serveis o exportar cultura corporativa.

En tots aquests casos, pot ser que calgui fer assignacions internacionals a professionals ubicats a la central.

Òbviament, les assignacions internacionals comporten una complexitat organitzativa i logística, però també aporten molts avantatges, tant per a l'empresa com per al professional expatriat.

Alguns dels avantatges de l'expatriació, tant per a l'empresa com per al/a la professional, són:

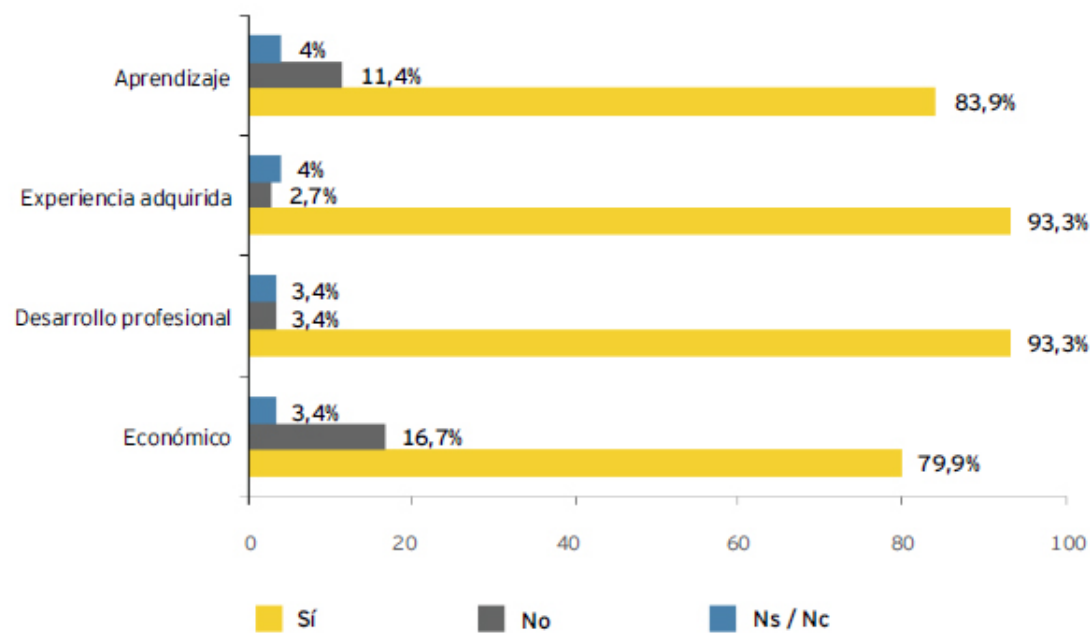
Empresa
• Consolidació dels plans d'expansió. • Més presència als mercats internacionals. • Disposar de persones de confiança i solvència contrastada a les filials. • Transferència de millors pràctiques. • Conèixer en profunditat nous mercats. • Adaptar-se millor als canvis globals i a la internacionalització. • Reputació. • Estalvi de costos en formació de personal local. • Testejar la possibilitat d'una expansió més gran minimitzant riscos. • Reforç del talent global de la companyia.
Professional
• Adquirir experiència internacional. • Adquirir coneixements d'altres cultures empresarials. • Més possibilitats de promoció. • Augment de l'ocupabilitat i possibilitat d'optar a millors opcions professionals. • Increment de les habilitats comunicatives en altres idiomes. • Increment en la retribució. • Possibilitat de triar opcions de tributació més favorables. • Experiència personal de multiculturalitat. • Augmentar les capacitats de presa de decisions en un nou entorn. • Motivació davant d'un nou repte. • Reconeixement.

Indirectament, l'empresa pot rendibilitzar els beneficis que les assignacions internacionals aportin als professionals. Aquells que tinguin més inquietuds, volen formar part d'organitzacions que els ofereixin l'oportunitat de desenvolupar-se en un entorn internacional. En aquest sentit, l'assignació internacional pot ser un focus d'atracció i de retenció de talent.

Més enllà dels avantatges teòrics del procés d'expatriació, sembla que, a més, en la majoria de casos els professionals expatriats manifesten que ha valgut la pena.

Segons l'estudi realitzat per IESE i Ernst & Young el 2008 en què van participar 149 professionals repatriats, la satisfacció reflectida un cop s'ha produït el retorn es visualitza en la gràfica següent:

SATISFACCIÓ EN REFERÈNCIA A DIFERENTS ASPECTES DE L'EXPERIÈNCIA INTERNACIONAL



Font: El procés d'expatriació en empreses multinacionals: Visió de l'expatriat [IESE/Ernst & Young 2008].



NORMATIVA
QUE REGULA ELS
DESPLAÇAMENTS



A LA **UE**



3. NORMATIVA EN MATÈRIA DE SEURETAT I SALUT LABORAL QUE REGULA ELS DESPLAÇAMENTS

3.1. Desplaçament de persones treballadores d'Espanya a l'estranger

Com a criteri general, les persones treballadores desplaçades a l'estranger es regeixen per la legislació en prevenció de riscos laborals que sigui més favorable per a elles, en el sentit de garantir-los una protecció més gran.

A continuació, s'analitzen diferents escenaris de desplaçament diferenciant si es produeix dins o fora de la UE i EEE.



3.1.1. Desplaçaments a països de la UE i EEE

Segons el que estableix l'art 3.1 de la Directiva 96/71/CE, en matèria de seguretat, salut i higiene, s'han de garantir les condicions de treball que estiguin establertes a l'estat membre on s'efectui el treball, sense que això impedeixi l'aplicació de condicions d'ocupació i de treball més favorables per als treballadors.

Per aquest motiu, és important que l'empresa que desplaça persones treballadores conegui la normativa referent a seguretat i salut laboral al país o països de destinació. Actualment, hi ha diverses plataformes i consultores especialitzades en la identificació de requisits legals en matèria de seguretat i salut a escala internacional.

A qui aplica

A les empreses espanyoles, incloses les ETT, que desplacen temporalment els seus treballadors a un estat membre de la Unió Europea (UE) o a un estat signatari de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu (EEE: Islàndia, Liechtenstein, Noruega).

En el cas d'empreses del sector transport aplicaria als conductors contractats per empreses establertes a Espanya [estat membre] que adoptin la mesura transnacional que preveu l'article 1, apartat 3, lletra a), de la Directiva 96/71/CE, en els supòsits considerats com a desplaçament en la Directiva 2020/1057. El conductor que efectui transports de cabotatge es considerarà desplaçat en virtut de la Directiva 96/71/CE.

A qui NO aplica

Hi ha tres supòsits que queden fora de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei:

- No s'aplica a les empreses de la marina mercant respecte del personal navegant.
- No s'aplica a treballadors fronterers: empleats que viuen en un país diferent i es desplacen regularment a Espanya, per treballar i tornar a la residència en acabar la jornada. En matèria de dret laboral, els treballadors fronterers estan sotmesos a la legislació del país on treballen. I únicament els és aplicable la normativa de seguretat social del lloc on presten els serveis.
- Els supòsits específics exclosos de la consideració de "desplaçament" per al sector transport segons la Directiva:
 - Les operacions de transport bilateral de mercaderies o passatgers.
 - Quan el conductor transiti pel territori d'un estat membre sense carregar o descarregar mercaderia i sense recollir ni deixar passatgers.
 - Quan el conductor estigui fent el trajecte inicial o final d'una operació de transport combinat, si aquest trajecte consisteix en operacions de transport bilateral.



3.1.2. Desplaçaments fora de la UE i EEE

En aquest cas, el criteri per determinar quan cal aplicar la normativa espanyola de prevenció de riscos laborals ve condicionada per la normativa aplicable al contracte de treball que vincula el treballador amb el seu ocupador.

L'article 1.4 del text refós de l'Estatut dels treballadors que estableix que, *"4. La legislació laboral espanyola serà aplicable al treball que prestin els treballadors espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger, sense perjudici de les normes d'ordre públic aplicables al lloc de treball. Aquests treballadors tindran, almenys, els drets econòmics que els correspondrien de treballar en territori espanyol."* Per tant, les empreses espanyoles que contracten un treballador espanyol, per prestar serveis a l'estranger, han de complir respecte d'aquest, com a mínim, les obligacions que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals i la normativa de desenvolupament d'aquesta, tot això sense perjudici de complir de manera específica altres obligacions que s'estableixin i siguin requerides al país de destinació.

3.2. Desplaçament de persones treballadores a Espanya des de l'estranger

Com a criteri general, les persones treballadores desplaçades es regeixen per la legislació en prevenció de riscos laborals que sigui més favorable per a elles, en el sentit de garantir-los una protecció més gran.

A continuació, s'analitzen diferents escenaris de desplaçament diferenciant si es produeix des de dins o fora de la UE i EEE.



3.2.1. Desplaçaments a Espanya des de països de la UE i EEE

L'art. 3 de la Llei 45/1999 estableix les condicions de treball dels treballadors desplaçats. Segons aquest article, les empreses han de garantir a les persones treballadores desplaçades, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola relatives a les matèries que s'indiquen, entre les quals, la prevenció de riscos laborals.

També estableix que els empresaris han de garantir les condicions de treball previstes en els convenis col·lectius i laudatges arbitrals aplicables al lloc i al sector o branca d'activitat de què es tracti relatives a les matèries que esmenta l'apartat anterior. Per tant, en cas que hi hagi un conveni col·lectiu que contingui requisits addicionals en matèria de prevenció de riscos laborals, aquests també han de ser assegurats.

Notificació d'accidents de persones treballadores desplaçades a Espanya

Els empresaris han de notificar per escrit a l'autoritat laboral, en els termes que es determinin per reglament, els danys per a la salut dels treballadors desplaçats que s'hagin produït amb motiu o com a conseqüència del treball que s'executi a Espanya. [art. 6.4 . de la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional].

Com a empresa espanyola que rep persones treballadores de la UE/EEE què he de fer?

La mateixa Llei 45/99, en la disposició addicional segona, estableix les obligacions i responsabilitats de les empreses usuàries i de les empreses que rebin a Espanya la prestació de serveis de les persones treballadores desplaçades:

...assumiran respecte d'aquests treballadors les obligacions i responsabilitats que preveu la legislació espanyola per a aquests supòsits, amb independència del lloc on radiqui l'empresa de treball temporal o l'empresa prestatària dels serveis.

El compliment d'aquest requisit, pel que fa als aspectes de seguretat i salut laboral, que són el propòsit fonamental d'aquesta Guia, es materialitza en:

- a) La realització de coordinació d'activitats empresarials amb l'empresa estrangera, aplicant les mateixes exigències que per a qualsevol altra contracta. Mitjançant aquest procediment es garantirà una informació recíproca sobre els riscos i les mesures preventives aplicables al lloc de treball on concorrin ambdues empreses i els seus treballadors.
- b) Compliment del deure *in vigilando* en cas que es tracti d'activitats que puguin ser considerades com a "pròpia activitat".
- c) Requerir a la persona treballadora desplaçada el lliurament del certificat A1 que acrediti a quina legislació en matèria de seguretat social està sotmesa. L'A1 és expedit per l'organisme de seguretat social del país d'origen, i l'ha de sol·licitar abans del desplaçament l'empresa ocupadora de la persona treballadora desplaçada.



3.2.2. Desplaçaments a Espanya des de països fora de la UE i EEE

Com a empresa espanyola que rep persones treballadores de fora de la UE/EEE què he de fer?

El compliment d'aquest requisit, pel que fa als aspectes de seguretat i salut laboral, que són el propòsit fonamental d'aquesta Guia, es materialitza en:

- La realització de coordinació d'activitats empresarials amb l'empresa estrangera, aplicant les mateixes exigències que per a qualsevol altra contracta. Mitjançant aquest procediment es garantirà una informació recíproca sobre els riscos i mesures preventives aplicables al lloc de treball on concorrin ambdues empreses i els seus treballadors.
- Compliment del deure *in vigilando* en cas que es tracti d'activitats que puguin ser considerades com a "pròpia activitat".
- Sol·licitud dels certificats que acreditin a quina legislació en matèria de seguretat social està sotmesa la persona treballadora desplaçada, en cas que hi hagi conveni bilateral entre el país d'origen del treballador i la Seguretat Social espanyola.
- Sol·licitud del contracte de treball, en cas que la persona treballadora desplaçada provingui d'un país amb el qual no hi ha conveni bilateral.

En el capítol 7 s'exposa el marc normatiu general que regula els desplaçaments.



4. PRINCIPALS PROBLEMES QUE ES PLANTEGEN EN ELS DESPLAÇAMENTS TEMPORALS

Tal com hem vist a l'apartat 2.3. *Avantatges per a l'empresa i el professional desplaçat*, l'expatriació sol constituir un avantatge competitiu per a les empreses i una experiència atractiva per als professionals.

Tot i això, el procés d'expatriació i repatriació inclou també una sèrie de dificultats.

El fracàs d'un procés d'expatriació comporta un gran cost per a l'empresa i, en molts casos, aquest fracàs es podria haver evitat. Des de l'elecció del professional fins a la planificació del retorn, qualsevol assignació internacional s'ha de dissenyar fins als darrers detalls.

Alguns dels obstacles que cal superar són:

4.1. Manca de candidats

Algunes organitzacions tenen dificultats serioses per cobrir algunes posicions. La principal raó adduïda pels directius que pateixen aquesta dificultat és la manca de candidats amb els coneixements tècnics i les habilitats adequades.

En un món globalitzat, augmenta la necessitat de perfils molt complets que uneixen els coneixements tècnics amb les habilitats tradicionalment anomenades *soft*, que tenen més a veure amb l'actitud. Però, a més, l'experiència també és una clau important. Si bé és cert que els empleats més joves semblen estar molt més disposats a viatjar i a traslladar la seva residència, la gestió internacional del negoci requereix moltes vegades un coneixement i una experiència que no tenen.

Tot i això, un perfil més sènior implica també més responsabilitats familiars. De vegades no resulta fàcil l'adaptació del personal expatriat i la família al país de destinació amb un entorn cultural i laboral diferents. La tendència és el descens en el percentatge d'expatriats que viatgen amb les famílies (parella i/o fills), en part també perquè els cònjuges estan menys disposats a deixar la feina per seguir l'expatriat.

És per això que les noves polítiques d'assignació internacional (estades curtes, paquets retributius més ajustats, trasllats sense família) conviuen amb les formes més tradicionals d'expatriació (estades llargues, paquets retributius i d'incentius molt atractius, desplaçament de les famílies).

També cal esmentar que tot i que molts professionals accepten amb entusiasme una assignació internacional, molts consideren que, si no haguessin acceptat l'oferta d'expatriació, haurien tingut conseqüències negatives per al desenvolupament de la seva carrera professional dins de l'empresa.

Seria útil que abans de decidir la selecció d'un candidat, a més d'avaluar les capacitats professionals de la persona per assumir la nova posició, es disposés d'una relació d'aspectes a valorar relatius a les condicions psicofísiques i circumstàncies familiars. De vegades, es poden prendre mesures per solucionar petits gaps que fan que la selecció pugui ser reeixida sempre que es coneguin per endavant.

La informació que ens pugui donar de manera voluntària la persona candidata per fer-ne el desplaçament més satisfactori serà sempre útil.

En referència a la seguretat i salut laboral

No haver previst possibles especials sensibilitats en relació amb els riscos del país de destinació o del viatge

La selecció de professionals per ser desplaçats a un altre país també ha de preveure possibles especials sensibilitats a riscos del país de destinació o del mateix viatge. Més enllà de totes les actuacions estàndard que cal abordar en l'àmbit de la seguretat i salut laboral, cal no oblidar que els riscos de la nova destinació poden ser diferents als del país d'origen, per la qual cosa s'hauria de garantir, entre altres actuacions, l'aptitud mèdica del professional a desplaçar prèviament a la seva selecció.

Dins dels aspectes a valorar cal no oblidar els relatius als factors psicosocials.

Alguns exemples:

- L'altitud de la destinació podria influir en persones amb problemes respiratoris o cardíacs.
- L'absència d'infraestructura mèdica pot condicionar l'estada de les persones treballadores desplaçades amb patologies que requereixin un tractament crònic.

4.2. Insuficient preparació del desplaçament

El desplaçament requereix mesos de preparació per organitzar adequadament el trasllat del professional expatriat i, si escau, de la seva família.

Moltes vegades l'empresa amb prou feines té en compte la dimensió familiar com a variable principal en el procés. Tot i això, sovint és la principal causa de fracàs de l'expatriació, i fins i tot de la no acceptació per part de les persones candidates.

L'expatriació també es pot plantejar per fases, en funció de les necessitats familiars quant a calendari escolar, cites o intervencions mèdiques, tràmits administratius, etc.

Per garantir una bona preparació, cal dissenyar un **pla d'expatriació** que consideri les actuacions que s'han de dur a terme en cada fase (tant en l'àmbit empresarial com professional i personal de la persona que s'ha de desplaçar) segons un cronograma detallat, de manera que es pugui donar resposta a possibles imprevistos i es puguin minimitzar els problemes al país de destinació.

Cal tenir clars tots els tràmits oficials que s'han de dur a terme davant de les diferents administracions, tant del país d'origen com del país de destinació, i estimar els temps de resposta necessaris.

Resulta imprescindible donar suport a la persona expatriada en tasques que no aportin valor a l'exercici professional com ara els trasllats, la recerca d'habitatge, vehicle, col·legis, etc., de manera que es pugui centrar en les noves funcions.

Per fer-ho, pot ser útil contractar els serveis d'alguna empresa especialitzada.

Com ja hem comentat anteriorment, preguntar directament a la persona afectada per les seves necessitats pot evitar conflictes futurs.

En referència a la seguretat i salut laboral

No haver inclòs la gestió de la seguretat i salut laboral en el Pla d'expatriació

Òbviament, el Pla d'expatriació ha d'incloure un capítol que abordi la gestió de la seguretat i salut laboral abans, durant i posteriorment al desplaçament, tal com s'explica en el capítol 5 d'aquesta Guia.

En aquest sentit, el Pla d'expatriació ha d'incorporar un enfocament que consideri els factors psicosocials derivats del procés d'expatriació, relacionat amb les dificultats prèvies al desplaçament, així com d'adaptació al lloc de destinació i posterior repatriació.

4.3. Insuficient informació prèvia al desplaçament

Una de les actuacions més rellevants en l'àmbit d'aquesta Guia és la preparació psicosocial de la persona que s'ha de desplaçar.

Per això, és important disposar per endavant de tota la informació possible relativa a:

- Les característiques del país quant a sanitat, vacunes, seguretat, usos socials, clima, fenòmens meteorològics, situació política, etc.
- Les característiques del mercat de què ja es disposi d'informació: posicionament de l'empresa, competència, etc.
- Les condicions de l'expatriació: durada, paquet retributiu, condicions fiscals i de cotització, assegurances, cobertura de viatges al país d'origen durant el període de desplaçament, suport per part de l'empresa a les gestions prèvies i durant el desplaçament, etc.
- Les funcions i responsabilitats que cal assumir, objectius que s'han d'assolir, recursos disponibles, etc.
- Les condicions de la repatriació.
- El pla de carrera previst posterior a la repatriació.

En referència a la seguretat i salut laboral

No haver donat la informació necessària en relació amb la seguretat i salut laboral abans del desplaçament

La informació prèvia al desplaçament ha d'incloure, com a mínim:

- Disponibilitat d'un qüestionari d'autoavaluació que permeti a la persona expatriada reportar els riscos una vegada es trobi en el país de destinació i que el servei de prevenció pugui dur a terme una reavaluació.
- Informació/formació dels riscos i mesures de prevenció tenint en compte la reavaluació que caldria fer per incorporar els riscos del país de destinació.
- Informació relativa a la notificació de possibles accidents laborals i assistència mèdica en el país de destinació.
- Informació relativa sobre com actuar davant de possibles emergències en el país de destinació.
- Informació relativa a les condicions de seguretat i salut del país de destinació, així com preparar-se prèviament (vacunes, etc.).
- Canals de comunicació amb el servei de prevenció durant el desplaçament.

4.4. Insuficient comunicació durant el desplaçament

Un percentatge important de professionals opina que no reben informació de les novetats que es produeixen a l'empresa del país d'origen, contràriament al que solen opinar les empreses.

Aquesta diferència s'origina sovint perquè el seguiment des de la matriu es fa de manera informal, sense que s'hagi institucionalitzat una política de comunicació entre el personal internacional i l'empresa matriu. Aquesta situació provoca una sensació d'aïllament als expatriats.

Més enllà de la informació relativa a novetats en l'empresa, de vegades no es disposa de canals de comunicació fluids que permetin comptar amb el suport adequat a la presa de decisions. El canvi horari també pot influir en el procés de comunicació.

És d'especial importància disposar d'algun contacte per a emergències amb servei de 24h.

També seria convenient oferir ajut psicològic a la persona expatriada i al seu entorn familiar més proper en cas que se sol·liciti.

En referència a la seguretat i salut laboral

No haver establert canals de comunicació amb el servei de prevenció durant el desplaçament.

Al llarg de la durada del desplaçament, cal preveure que la persona expatriada disposi de canals de comunicació amb el servei de prevenció que li permetin, com a mínim:

- Accedir a la informació actualitzada de les avaluacions de riscos i les mesures de prevenció i protecció previstes.
- Accedir als materials de formació en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Planificar els exàmens de salut per a la seva realització, bé al país de destinació si s'ha establert algun tipus de col·laboració amb centres mèdics del país, bé durant les visites que s'hagin estipulat al país d'origen durant el període de desplaçament.
- Comunicar factors o situacions de risc que la persona expatriada detecti en el país de destinació, tenint en compte la possible diferència horària.
- Notificar accidents laborals, tenint en compte la possible diferència horària.
- Accés a suport psicològic, si calgués.
- Accés a recursos de benestar, tant físic com psicosocial.
- Accés a la comunicació amb els representants de les persones treballadores.

4.5. Insuficient planificació de la repatriació

En contra del que sembla, la repatriació és una de les etapes més crítiques d'un procés d'expatriació i alhora una de les menys planificades.

La majoria d'empreses planifiquen la repatriació un cop el professional ha tornat al país d'origen. L'argument sostingut per això és que cada cas és especial, per la qual cosa resulta complicat fer una planificació, la qual cosa afegeix incertesa al professional expatriat.

Analitzant l'estudi *Polítiques d'expatriació i repatriació en multinacionals: visió de les empreses i de les persones*, realitzat pel Centro Anselmo Rubiralta de Globalización y Estrategia del IESE, es pot concloure que la repatriació es complica quan tenen lloc les circumstàncies següents:

- Quan es produeixen incompliments en les condicions acordades. No és infreqüent que els períodes de desplaçament s'allarguin més del previst, per exemple.
- Quan en el temps de l'expatriació s'han produït canvis rellevants en l'organització i/o en les persones, o s'han dut a terme reestructuracions per reduccions de plantilla o processos de fusió.
- Quan l'expatriat ha evolucionat de manera important en les seves funcions i responsabilitats, fins a arribar als llocs de més responsabilitat de l'empresa. En aquest cas, la seva reubicació esdevé més complicada.
- Quan no hi ha vacants disponibles al país d'origen o les vacants no s'adapten a les característiques o interessos de la persona.

D'altra banda, encara que el professional repatriat pugui reincorporar-se a l'empresa sense problemes, pot resultar difícil adaptar-se a la nova situació ja que s'ha acostumat a determinats beneficis, no només econòmics, sinó socials (prestigi i rang) i professionals (autonomia i responsabilitat) la pèrdua dels quals resulta difícil d'assimilar.

Moltes vegades la persona repatriada sent que no es valora prou la feina exercida ni el sacrifici que li ha pogut comportar, i també pot sentir que l'empresa no aprofita prou l'experiència i els coneixements adquirits.

També troben a faltar, moltes vegades, l'acompanyament per part de l'empresa en la readaptació al nou lloc de treball al país d'origen.

Aquestes complicacions poden tenir lloc sobretot en les assignacions més llargues.

Una repatriació mal gestionada pot afectar les futures expatriacions.

En referència a la seguretat i salut laboral

No haver planificat un acompanyament per part del servei de prevenció al professional repatriat

El **Pla d'expatriació** ha de preveure també la fase de repatriació, inclosa la gestió de la seguretat i salut laboral del professional repatriat.

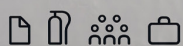
En concret, és important acompanyar el professional repatriat en la seva adaptació al nou lloc de treball, encara que sigui la mateixa posició que va deixar en ser expatriat.

De la mateixa manera que en qualsevol adaptació de lloc de treball per motius de limitacions en l'aptitud derivades dels exàmens de salut laboral es requereix (o s'hauria de fer) un seguiment en l'encertat d'aquesta adaptació, hauria de dur-se a terme un procés similar en la repatriació, tal com es mostra en el capítol 5 d'aquesta Guia.

Cal no oblidar els aspectes psicosocials vinculats a l'entorn laboral al qual torna.



ASPECTES A ABORDAR
DE LES EMPRESES I
ELS PROFESSIONALS
DE LA **PREVENCIÓ**



DESPLAÇANT
A PERSONES
TREBALLADORES
A L'ESTRANGER



5. ASPECTES A ABORDAR PER PART DE LES EMPRESES I ELS PROFESSIONALS DE LA PREVENCIÓ QUAN DESPLACEN PERSONES TREBALLADORES A L'ESTRANGER

Aquelles empreses on pot ser habitual desplaçar treballadors a l'estranger solen tenir una política d'assignacions internacionals que marca uns criteris generals quant a:

- Aspectes que cal considerar abans, durant i després de les assignacions.
- Condicions generals de les assignacions [durada màxima, concepte d'unitat familiar, elements retributius, complements, despeses, suport per part de l'empresa, etc.].
- Aspectes fiscals.
- Règim laboral i de la seguretat social.
- Condicions de la repatriació.
- Perllongament de l'assignació.
- Obligacions de la persona expatriada.

Però, tal com s'ha comentat, hi ha una sèrie de problemes associats al desplaçament, per la qual cosa cal elaborar un pla d'expatriació en funció del país de destinació que cobreixi les necessitats de totes les etapes del procés:

- Abans del desplaçament.
- Durant el desplaçament.
- Repatriació.

Per poder elaborar un pla d'expatriació caldrà demanar prèviament tota la informació rellevant del país de destinació.

5.1. Informació prèvia

L'etapa prèvia al desplaçament i la gestió preventiva que es realitzi en relació amb els riscos de tot el procés de desplaçament serà crucial perquè aquest es dugui a terme amb èxit i tingui la mínima repercussió negativa en la seguretat i salut de la persona treballadora. A continuació, es fa una anàlisi dels principals aspectes a tenir en compte i es destaquen les eines pràctiques i fonts d'informació que poden ser útils per als professionals de seguretat i salut a l'hora d'afrontar aquesta fase prèvia al desplaçament.

Els riscos del país de destinació

Els riscos específics del país de destinació són un dels aspectes que cal considerar de manera prèvia al desplaçament, ja que conèixer-los i saber com procedir en cas que es materialitzin, marcarà la diferència en el cas que la persona desplaçada els hagi de fer front.

Aquests riscos poden tenir relació amb diferents aspectes:

- Desastres naturals.
- Sanitaris.
- De seguretat.

El risc del país es pot determinar mitjançant la matriu que es presenta en el capítol 6.

Però, a més, hi ha algunes fonts d'informació pública i actualitzada, que s'han de tenir en compte per part de l'àrea de seguretat i salut laboral de l'empresa.

Informació sobre el país de destinació

El primer pas per conèixer els riscos

Mitjançant la web del Ministeri d'Afers Exteriors, Unió Europea i Cooperació: <https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/Paginas/Recomendaciones-de-viaje.aspx>.

Es pot accedir a informació del país de destinació sobre:

- Possibles recomanacions sobre restriccions de desplaçament a la destinació, relacionades amb les condicions de seguretat.
- Documentació i visats necessaris
- Seguretat
- Sanitat
- Divises
- Altres: conté informació rellevant relacionada amb els usos i costums locals, així com possibles repercussions legals relacionades amb consum de drogues, begudes alcohòliques, robatoris, conducció, col·lectiu LGTBI, etc.
- Adreces i telèfons d'interès: ambaixades i consolats, policia, hospitals, etc.

El servei de prevenció pot utilitzar aquesta informació per confeccionar la formació i informació que cal impartir al treballador abans de marxar.

Registre de Viatgers

Una app que pot ser útil en casos d'emergència

El Registre de Viatgers és una eina completament gratuïta, la finalitat de la qual és que les autoritats espanyoles puguin localitzar o contactar, si és possible, els viatgers espanyols inscrits en cas d'emergència greu (desastre natural, conflicte armat, etc.).

Mitjançant aquesta app es recullen, amb les garanties de confidencialitat necessàries, les dades personals i les relatives al viatge, que seran proporcionades per la persona desplaçada per poder localitzar-la en cas d'emergència greu.

Es pot descarregar a: <https://registroviajeros.exteriores.gob.es/>

Altres requisits d'accés a la destinació

A més dels riscos propis del país de destinació, el treballador desplaçat podria trobar-se amb restriccions d'entrada en funció del moment del desplaçament i el país de destinació, que poden estar associades a requeriments específics de passaport, visats o requisits de salut i a les circumstàncies quan es dugui a terme el desplaçament.

Aquestes normes i regulacions varien constantment, i per això cal tenir accés a una font d'informació fiable i actualitzada com la International Air Transport Association (IATA), les normes i regulacions canvien diàriament.

Requisits visats, passaport i vacunes

El Travel Center d'IATA, una font sempre actualitzada

A partir de les dades del viatge: origen, destinació i nacionalitat de la persona desplaçada, aporta informació actualitzada sobre els requisits de visats, autoritzacions de viatge, requisits de passaport, vacunacions requerides i altres aspectes relacionats amb la salut pública.

Es pot accedir a:

https://www.iatatravelcentre.com/home.htm?_gl=1*1hlcbn2*_gcl_au*ODA3MDQ0MjE5LjE3NDM2NzIxMTc.*_ga*MTE0NDI3NDYzMy4xNzQzNjc5MTE4*_ga_PLLG1EY0X0*MTc0MzY3OTEExNy4xLjEuMTc0MzY3OTE0MS4zNi4wLjQ3ODYxMzcwNw../

Les vacunes

En funció de les malalties a què la persona treballadora pugui estar exposada al país de destinació, hi ha una sèrie de vacunacions o tractaments profilàctics que poden ser voluntaris o fins i tot obligatoris, depenent del país.

La relació de centres de vacunació internacional es pot trobar en aquest enllaç: <https://www.sanidad.gob.es/areas/sanidadExterior/laSaludTambienViaja/centrosVacunacionInternacional/centros-vacu.htm>

Cal tenir en compte que algunes vacunes requereixen un temps perquè la protecció que atorguen resulti eficaç, per la qual cosa es recomana concertar la vacunació setmanes abans de l'inici del desplaçament per assegurar-la.

Vacunes

Consulta de vacunes i antipalúdics en funció de la destinació

En aquesta web del Ministeri de Sanitat, pot consultar-se la vacunació i/o tractament antipalúdic recomanat en funció de la destinació i tenint en compte també situacions específiques de la persona desplaçada, com ara situació d'embaràs o si s'està prenent alguna medicació.

<https://sisaex-vac-cita.mscbs.gob.es/sanitarios/consejos/datosViajero/iniciarConsejos.do>

mitjançant aquest enllaç, i una vegada realitzada la consulta, es pot sol·licitar cita en el centre de vacunació internacional de la província corresponent.

Assistència sanitària

Per contingència comuna:

En cas que es requereixi assistència sanitària durant el desplaçament, sense que estigui relacionada amb aspectes laborals, la persona desplaçada haurà d'acudir a un centre sanitari del sistema públic de salut del país de destinació.

A Europa:

En aquest territori, l'assistència sanitària està garantida mitjançant la Targeta Sanitària Europea [TSE] o el Certificat Provisional Substitutori.

Els estats en què té validesa la TSE: Alemanya, Àustria, Bèlgica, Bulgària, Xipre, Croàcia, Dinamarca, Eslovàquia, Eslovènia, Estònia, Finlàndia, França, Grècia, Hongria, Irlanda, Islàndia, Itàlia, Letònia, Liechtenstein, Lituània, Luxemburg, Malta, Noruega, Països Baixos, Polònia, Portugal, República Txeca, Romania, Suècia, Regne Unit i Suïssa.

Això no obstant, si la persona treballadora desplaçada trasllada la seva residència al país de destinació, haurà de sol·licitar en lloc seu a les autoritats sanitàries del seu país d'origen un formulari anomenat "document portàtil S1" [PD S1]. En arribar, cal registrar el PD S1 a l'administració sanitària del país de destinació.

La Targeta Sanitària Europea i alguna cosa més

Targeta Sanitària Europea

Es tracta d'una targeta gratuïta que dona accés a assistència sanitària pública en qualsevol dels 27 països de la UE, Islàndia, Liechtenstein, Noruega, Suïssa o el Regne Unit, en les mateixes condicions i amb el mateix cost (gratuïta en alguns països) que per a les persones assegurades al país de què es tracti, sempre que aquesta assistència resulti necessària des del punt de vista mèdic.

Si no s'ha obtingut prèviament, es podrà sol·licitar el Certificat Provisional Substitutori (CPS) mitjançant certificació digital o DNI electrònic mitjançant l'Oficina Virtual de la Seguretat Social:

<https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos>

Formulari S1 (anteriorment E 106, E 109 i E 121)

Certificat del dret a prestacions sanitàries si es viu al país on s'està assegurat. Útil per a treballadors desplaçats, treballadors transfronterers, pensionistes o funcionaris i les persones al seu càrrec.

Formulari DAI (anteriorment E 123)

Certificat del dret a rebre tractament mèdic amb condicions especials reservades als accidents de treball i les malalties professionals en un altre país de la UE.

Tot i això, moltes empreses ofereixen a les persones desplaçades pòlisses privades de cobertura sanitària.

En països amb conveni bilateral amb assistència sanitària:

En països amb conveni bilateral amb assistència sanitària, els treballadors desplaçats poden rebre assistència sanitària al país de destinació de manera similar com la rebrien a Espanya, segons les condicions del conveni.

En països sense conveni bilateral:

Als països sense conveni bilateral d'assistència sanitària, el treballador o l'empresa ha d'abonar sempre les prestacions sanitàries rebudes i sol·licitar el reintegrament posterior, acompanyat de la documentació pertinent.

En tots els casos, excepte en cas d'urgència vital, és requisit imprescindible que s'hagin utilitzat els serveis sanitaris públics per poder sol·licitar el reintegrament.

En cas d'accident laboral:

La persona treballadora desplaçada haurà de posar-se en contacte amb la Mútua d'Accidents [totes disposen de números de contacte especials per a persones que es trobin fora d'Espanya]. Un equip mèdic

valora la situació i, si cal, i en funció de la possible gravetat de la lesió, n'activa el trasllat a un centre sanitari públic.

Països membres de la UE, l'EEE, Suïssa o amb conveni bilateral d'assistència sanitària (Andorra, Brasil, Xile, Marroc, Perú i Tunísia):

La persona desplaçada que pateixi un accident de treball als països esmentats i necessiti assistència sanitària d'urgència ha de:

- Acudir a centres sanitaris públics.
- Presentar la Targeta Sanitària Europea [TSE].

Un cop complerts aquests requisits, no s'haurà d'abonar l'assistència rebuda, ja que la factura que l'assistència hagi generat es canalitzarà mitjançant els organismes corresponents, com ara l'INSS a Espanya. Prèviament, cal emplenar el Formulari DA1 [anteriorment E 123] que dona dret a rebre tractament mèdic amb condicions especials reservades als accidents de treball i les malalties professionals en un altre país de la UE.

Països amb conveni bilateral sense inclusió d'assistència sanitària (Argentina, Austràlia, Canadà, Colòmbia, EUA, Filipines, Japó, Marroc, (excepte treballadors d'aquesta nacionalitat) Mèxic, Paraguai, República Dominicana, Rússia, Tunísia (excepte treballadors de nacionalitat tunisiana); Turquia; Ucraïna, Uruguai i Veneçuela).

La persona desplaçada que pateixi un accident de treball als països esmentats i necessiti assistència sanitària d'urgència ha de:

- Acudir a centres públics.
- Abonar l'import de l'assistència sanitària rebuda.

Podrà sol·licitar, prèvia documentació acreditativa de l'assistència mèdica, el reemborsament a la mútua.

5.2. El Pla d'expatriació

Com hem indicat en el capítol 4 d'aquesta Guia, l'expatriació comporta una sèrie de dificultats. És per això que, per garantir una gestió eficaç del desplaçament de treballadors, és fonamental dissenyar un pla d'expatriació integral que tingui en compte tots els factors implicats, incloent-hi la seguretat i salut a la feina.

A continuació, es detallen els passos clau i el contingut mínim del pla:

5.2.1. Abans del desplaçament

5.2.1.1. Amb caràcter general

La fase anterior al desplaçament és possiblement la més crítica, ja que l'èxit de l'assignació internacional dependrà de la preparació prèvia.

Hi ha molts elements que cal tenir en compte. En la majoria, és important la participació del servei de prevenció.

La norma ISO 31030:2021

Per estructurar la gestió dels riscos dels viatges pot ser útil prendre com a referència la norma ISO 31030:2021.

Aquesta norma ofereix un enfocament estructurat per al desenvolupament, aplicació, avaluació i revisió d'una política i un programa de gestió de riscos de viatge, així com una avaluació i un tractament dels riscos de viatge. Aquests riscos abasten des d'accidents de trànsit o un incident sanitari fins a brots de malalties, epidèmies i desastres naturals, així com conflictes, delictes, seguretat, salut (inclosa la salut mental) dels viatgers.

Recull de tota la informació rellevant del país de destinació

Tal com s'indicava a l'inici d'aquest capítol, és prioritari demanar tota la informació de les condicions sanitàries, de seguretat i de fenòmens meteorològics del país i de les zones de destinació per garantir que se'n minimitzen els riscos.

Igual d'important és conèixer el context polític, econòmic, social i cultural. La comprensió de la cultura local facilita la integració i redueix l'impacte del xoc cultural.

També cal conèixer la legislació en matèria de seguretat i salut del país de destinació, ja que poden haver-hi requisits que hàgim de complir, encara que el contracte laboral sigui amb el país d'origen.

És clau proporcionar informació detallada de tots aquests aspectes a la persona treballadora abans de la partida. Aquesta informació es pot subministrar en un format tipus **fitxa** que en faciliti la consulta per part de la persona treballadora. Aquesta fitxa podria incorporar:

- Informació general del país/zona: ubicació, idioma, moneda, règim polític, religió, clima, consolats d'Espanya...
- Condicions sanitàries, vacunes, farmaciola de viatge...
- Fenòmens naturals més freqüents a les diferents èpoques de l'any.
- Condicions de seguretat, conflictivitat, terrorisme, violència...
- Trànsit, carnet de conduir, seguretat viària...
- Usos culturals.
- Dades pràctiques: voltatge, tipus d'endoll, transports, comunicacions...
- Informació i cobertura de l'assegurança d'assistència.
- Informació de riscos laborals i actuació en cas d'emergència [aquesta part es desenvolupa més endavant].
- Informació dels serveis de suport legal i de tota mena que l'empresa posa a la seva disposició.

Identificació del perfil adequat per a l'expatriació

Cal analitzar les competències tècniques, l'experiència i les habilitats interculturals del candidat.

Però també és important avaluar les capacitats psicofísiques, tant pel que fa a l'aptitud mèdica com psicològica mitjançant un reconeixement mèdic laboral previ, tal com s'exposarà més endavant.

Definició d'objectius de l'assignació internacional

S'han d'establir metes clares alineades amb l'estratègia de l'empresa i uns terminis de seguiment de la consecució.

És fonamental definir indicadors de desenvolupament que permetin avaluar l'èxit del desplaçament.

L'empresa ha de garantir que el treballador compregui el rol i les expectatives associades.

Un pla de desenvolupament professional a l'estranger pot incentivar el compromís de l'expatriat.

Condicions del desplaçament

És important que no hi hagi dubtes sobre les condicions de l'assignació internacional. Aquestes condicions s'han de documentar i aprovar per les dues parts. Entre altres aspectes, cal establir les condicions relatives a:

- Destinació.
- Durada prevista de l'assignació.
- Horari [pot ser el local o no].
- Viatges al país d'origen durant l'assignació o períodes màxims de permanència al país de destinació.
- Remuneració, bons i despeses que assumeix l'empresa.
- Suport per part de l'empresa abans i durant el desplaçament [serveis d'assessoria legal, suport psicològic, ajut en tràmits, assistència sanitària, emergències...].
- Pla de repatriació.
- Condicions de repatriació anticipada.

Establiment d'una estratègia de comunicació entre la matriu i la subsidiària

És fonamental garantir una comunicació fluida i freqüent per evitar la desconexió amb l'empresa. Cal definir canals i eines de comunicació efectives per facilitar la coordinació. Mantenir informades les persones desplaçades sobre canvis organitzatius i oportunitats de creixement és clau per a la motivació. Un bon flux d'informació contribueix a la integració i alineació d'objectius entre la matriu i la filial.

La persona desplaçada ha de disposar de fàcil accés a la informació relativa als riscos del lloc de treball, programes de formació, programes de promoció de la salut, etc.

Especialment important és establir un canal de comunicació 24h per a possibles emergències.

Definició de la remuneració i beneficis addicionals (bons, habitatge, escolarització, transport, reforç en l'idioma)

Com a part de les condicions del desplaçament s'ha de considerar la situació familiar i personal del treballador, de manera que s'hi identifiquin possibles necessitats, com l'escolarització dels fills, la cobertura sanitària de la família o la recerca d'habitatge.

S'ha de determinar qui es farà càrrec de la seva gestió, i el treballador ho ha de saber amb prou antelació.

Assessorament legal i suport a l'expatriació

L'empresa és la responsable de dur a terme els tràmits oficials necessaris d'expatriació tant al país d'origen com al de destinació.

Tot i això, la persona desplaçada pot requerir d'assessorament legal o de suport logístic per a qüestions domèstiques [recerca d'habitatge, mudança, alta de subministraments, recerca de col·legis...].

Hi ha empreses especialitzades que ofereixen serveis de suport a l'expatriació.

Aquests serveis han d'estar disponibles no només a la fase prèvia al desplaçament, sinó també durant el desplaçament per fer front a qualsevol eventualitat.

5.2.1.2. En relació amb la seguretat i salut laboral

Legislació en matèria de seguretat i salut laboral del país de destinació

Primer de tot, cal conèixer si hi ha requisits en matèria de seguretat i salut laboral exigibles als professionals desplaçats.

Per això, si l'empresa no disposa d'infraestructura al país de destinació, és millor contactar amb alguna entitat local especialitzada que subministri i interpreti adequadament els requisits d'aplicació del país de destinació.

En tot cas, cal considerar sempre els requisits de la legislació espanyola.

Avaluació de riscos laborals específics del país de destinació.

Encara que les funcions a desenvolupar siguin similars a les desenvolupades al país d'origen, el fet que aquestes mateixes funcions es desenvolupin en un altre entorn físic i cultural requereixen una avaluació específica, que haurà de dur a terme per part del servei de prevenció amb la informació recollida prèviament de les funcions i tasques a desenvolupar, dels riscos de la destinació, així com la informació de les instal·lacions on s'hagin de desenvolupar aquestes funcions.

En aquest sentit, el servei de prevenció haurà de contactar amb els titulars de les instal·lacions del país de destinació per sol·licitar-ne l'avaluació de riscos o, en cas que no hi hagi aquesta avaluació, sol·licitarà informació sobre les característiques d'aquestes instal·lacions per poder elaborar una avaluació aproximada segons les característiques.

També han de formar part de l'avaluació els riscos associats als viatges en funció del mitjà de transport que es faci servir, escales a tercers països, durada dels trajectes, canvis de fus horari, etc.

Implementació de mesures preventives de seguretat i salut.

En funció del resultat de l'avaluació específica s'identificaran les mesures de prevenció i protecció que s'hauran d'implantar.

En alguns casos, seran recomanacions a seguir per part de la persona desplaçada, en altres casos seran mesures a implantar per part de l'empresa i, finalment, hi pot haver mesures a sol·licitar als titulars de les instal·lacions on es desenvolupin les funcions de la persona desplaçada.

Tota aquesta informació ha de ser traslladada a la persona que es desplaçarà amb prou antelació al viatge.

Emergències al centre de treball del país de destinació

El servei de prevenció també haurà de contactar amb els titulars de les instal·lacions del país de destinació per sol·licitar les consignes d'emergència i poder informar la persona desplaçada prèviament sobre com ha d'actuar en cas d'emergència.

En qualsevol cas, haurà de subministrar consignes generals d'actuació en cas d'emergència prou àmplies i comprensibles per poder ajudar la persona desplaçada a fer front a les situacions d'emergència més freqüents davant les quals es pugui trobar.

A més de conèixer els telèfons d'emergència propis del país de destinació [per exemple, el 112 a Europa], hauria de disposar d'un telèfon d'emergències 24h subministrat per l'empresa que pogués donar suport a determinades situacions definides prèviament [per exemple, rumors o indicis sobre una situació de violència a la zona].

Formació i informació

Segons el que s'ha comentat, cal informar la persona que s'hagi de desplaçar sobre els riscos, tant de les seves funcions com de la seva nova ubicació i els propis del trasllat. Aquesta informació, a més, ha de ser accessible de manera permanent durant el desplaçament.

També cal informar sobre com ha d'actuar davant d'una emergència a les instal·lacions on se situï el seu lloc de treball.

Tota la informació relativa a la seguretat i salut laboral pot formar part de la fitxa d'informació a què alludíem anteriorment.

Però a més d'informar, cal formar, és a dir, habilitar la persona que es desplaça per fer front a aquests riscos. Poden ser necessàries accions formatives complementàries a les dels riscos al país d'origen. Per exemple, pot ser necessari formar la persona desplaçada a actuar:

- Davant d'un terratrèmol.
- En zones amb conflictes.
- En zones amb malalties endèmiques.

L'empresa ha d'assegurar-se que la persona que es desplaçarà ha assimilat aquesta informació i ha entès com ha d'actuar en cada cas.

A més, el professional desplaçat ha de disposar de mecanismes per accedir a l'oferta formativa de l'empresa per mantenir les seves competències.

Medicina del treball

Prèviament al desplaçament s'hauria de fer un reconeixement mèdic laboral per garantir que l'estat de salut del professional és compatible amb els riscos específics del país de destinació.

No obstant això, en cap cas no es pot vulnerar l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals en relació amb la voluntarietat de l'examen de salut.

Hi ha diferents opcions:

Opció 1. Aplicar el mateix protocol de manera generalitzada a tots els viatgers, independentment de la destinació. Aquest mètode té l'avantatge de simplificar la tasca de protocolització, però té l'inconvenient que, en incloure totes les proves possibles, poden resultar excessives per a determinats viatgers; cosa que pot comportar un allargament del temps de realització del reconeixement, causar molèsties al treballador i incrementar els costos de l'examen de salut.

Opció 2. Ajustar el contingut del protocol en funció de cada avaluació de riscos de destinació. Aquest mètode seria ideal des d'un punt de vista purament tècnic. Tot i això, cal tenir en compte que complicarà la tasca de protocolització, i incrementarà els temps i costos d'aquesta fase, sobretot en aquelles organitzacions o empreses que requereixin viatges a destinacions molt diverses.

Opció 3. Classificar les destinacions en grups de risc [vegeu el capítol 6 com a orientació], amb aplicació del protocol en funció de cadascun. Seria un acostament intermedi entre les dues propostes anteriors. Els grups es podran determinar en funció de diferents característiques com pel seu risc sanitari, existència o no de malària i altres malalties endèmiques, etc.

Cal no oblidar tampoc incloure a l'anamnesi la recopilació d'informació rellevant davant del proper desplaçament, com poden ser patologies prèvies o antecedents familiars que s'hagin de tenir en compte en les condicions del viatge o de la destinació.

També és d'especial interès incloure algun qüestionari de salut mental [p. e. Goldberg].

L'examen de salut haurà de tenir una periodicitat adequada en funció dels riscos i s'haurà de planificar d'acord amb les visites de la persona al país d'origen o bé mitjançant concerts amb institucions sanitàries del país de destinació.

Accidents laborals

Abans del desplaçament, l'empresa haurà hagut de fer els tràmits davant la seguretat social [vegeu el capítol 7].

L'empresa ha d'informar el treballador del mecanisme de notificació i actuació davant d'un accident laboral a l'estranger.

Les MCSS [Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social] han de subministrar la informació dels telèfons de contacte i els centres assistencials que posen a disposició dels treballadors al país i la zona de destinació perquè acudeixin en cas d'accident laboral.

Cobertura d'assegurances mèdiques i plans d'assistència sanitària

Amb independència dels convenis en matèria de sanitat entre els països d'origen i destinació, és recomanable que l'empresa faciliti una assegurança privada amb bona cobertura en cas de malaltia o accident, i és imprescindible informar-s'hi detalladament, ja que pot variar ostensiblement d'unes assegurances a altres.

Són essencials les quantitats assegurades per a despeses mèdiques i per a la repatriació.

Les pòlisses habituals solen excloure els esdeveniments extraordinaris com ara els fenòmens naturals [terratrèmols, inundacions extraordinàries, erupcions, volcàniques, tornados...] i les situacions d'inseguretat i violència [terrorisme, manifestacions, motins, guerra].

Per tot això, en funció de les activitats a desenvolupar tant professionals com personals [esports de risc, ...] pot ser necessària una ampliació de la cobertura.

5.2.2. *Durant el desplaçament*

5.2.2.1. *Amb caràcter general*

Aquesta fase és especialment important per a assignacions llargues.

Mecanismes de comunicació amb l'empresa matriu

En la fase prèvia al desplaçament ja s'indicava la necessitat d'establir una estratègia de comunicació. Tot i que aparentment les tecnologies de la informació actuals faciliten disposar de canals de comunicació permanents, la veritat és que el professional desplaçat no percep sempre que la comunicació sigui fluida, cosa que contribueix al seu aïllament o a la percepció d'aïllament.

Per evitar-ho, seria convenient establir reunions periòdiques per videotrucada, perquè la persona desplaçada es continuï sentint part de l'equip i pugui transmetre també les seves inquietuds. És també l'oportunitat per observar la persona desplaçada i poder valorar el benestar més enllà del que espontàniament ens pugui comunicar.

En la mesura del possible, s'hauria de fomentar la participació del personal desplaçat en aquelles activitats que ho permetin, tant les professionals com les lúdiques.

Assessorament legal i suport a l'expatriació

Els serveis d'assessorament legal i de suport més logístic han de romandre disponibles durant tot el desplaçament, ja que poden sorgir necessitats o dificultats durant l'assignació.

Disponibilitat d'eines que ajudin l'expatriat

Actualment, hi ha al mercat algunes aplicacions que poden facilitar la vida del professional expatriat. Algunes són:

- Per contactar amb altres expatriats:

InterNations: una xarxa social global per a expatriats, amb esdeveniments i activitats per connectar amb altres expatriats.

Expatriates.com: una comunitat en línia per a expatriats que ofereix anuncis classificats, esdeveniments i oportunitats.

- Per demanar ajuda davant d'una emergència:

En cas d'emergència a l'estranger, el més important és trucar al número d'emergència local (112 a Europa, 911 als Estats Units, etc.).

També hi ha apps d'alerta SOS com:

En dispositius Android: en dispositius Android, la funció SOS d'emergència permet trucar als serveis d'emergència amb més rapidesa, i pot incloure l'opció d'enviar alertes a contactes predefinitos amb informació d'ubicació. Per activar-la, generalment cal accedir a la configuració del telèfon, cercar una secció relacionada amb seguretat i emergència, i després activar la funció SOS.

Emergència SOS de dispositius iPhone i Apple Watch: quan es fa una trucada amb Emergència SOS, el dispositiu truca automàticament als serveis d'emergència locals i comparteix la ubicació amb ells, a més, alerta els contactes d'emergència designats com a tals.

- Per rebre informació d'alertes:

Aplicació del Registre de Viatgers del Ministeri d'Afers Estrangers, Unió Europea i Cooperació: proporciona als usuaris informació general sobre altres països, les seves condicions sociopolítiques, riscos de seguretat i condicions de viatge.

A més, facilita que els ciutadans espanyols quan viatgin a l'estranger incorporin, de forma voluntària, dades personals i relacionades amb el viatge, necessàries perquè la Unitat d'Emergència Consular planifiqui, en cas de necessitat, operacions d'emergència i rescat amb més rapidesa i precisió.

Assistance app d'International SOS: quan s'emeti una alerta mèdica o de seguretat relacionada amb la ubicació actual, l'aplicació ho notificarà immediatament per mitjà d'una notificació. Aquesta aplicació també ajuda a preparar el viatge oferint informació sobre el país de destinació.

5.2.2.2. En relació amb la seguretat i salut laboral

Accés permanent a la informació i la formació de seguretat i salut laboral

A més de la disponibilitat de la fitxa que se li haurà entregat abans del desplaçament amb la informació general i la relativa a la seguretat i salut laboral del viatge, la persona expatriada ha de poder accedir de manera àgil a la informació de seguretat i salut laboral que és accessible per a tots els treballadors.

En qualsevol cas, cal garantir que pot accedir de manera permanent a la informació següent:

- Com actuar davant dels possibles riscos.
- Com actuar en cas d'emergència.
- Com actuar davant d'un accident de treball.
- Quan cal actualitzar la formació.
- Periodicitat de l'examen de salut.

És convenient disposar d'algun telèfon d'emergència 24h amb l'empresa o servei contractat per aquesta davant de qualsevol situació de risc.

Cal poder accedir també a l'oferta formativa en aquest àmbit.

Autoavaluació

Tant si ha estat possible demanar informació dels riscos de les instal·lacions del país de destinació com si no ha estat possible, seria convenient facilitar a la persona expatriada un qüestionari d'autoavaluació, equiparable als que es fan servir per a teletreball, de manera que pugui aportar informació al servei de prevenció sobre els factors de risc associats a la seva feina.

Pot ser útil fer servir l'aplicació de Foment del Treball: [Eina d'avaluació de riscos de teletreball](#) i complementar-la amb un altre qüestionari específic de l'activitat que desenvolupa el professional expatriat.

Mitjançant la informació d'aquest qüestionari, el servei de prevenció pot fer una reavaluació i proposar les mesures més adequades.

Suport psicològic

Atesa la situació de la persona desplaçada quant a possible sensació de solitud (sobretot si no s'ha desplaçat amb la família), desconexió de la matriu, dificultat d'adaptació al nou entorn cultural, etc., seria convenient posar a disposició del professional expatriat un servei de suport psicològic que pugui atendre les seves inquietuds i valorar de manera professional les necessitats de la persona.

Promoció de la vida saludable

Moltes organitzacions disposen d'eines per promoure la vida saludable del personal dins i fora de l'àmbit laboral. Òbviament, les persones desplaçades han de poder accedir a aquestes eines sempre que la seva ubicació ho faci factible.

Però, a més, les persones desplaçades poden necessitar més els beneficis que aporten les polítiques de benestar laboral, per la qual cosa seria convenient parlar especial atenció a aquestes necessitats.

Podria ser interessant desenvolupar activitats de benestar específiques per al personal desplaçat.

Comunicació amb el servei de prevenció

La persona expatriada ha de poder comunicar-se de manera àgil amb el servei de prevenció davant la possibilitat que:

- Detecti riscos que no han estat avaluats o davant dels quals percep manca de mesures.
- Consulti dubtes sobre algun aspecte relatiu a la prevenció de riscos laborals.
- Necessiti fer algun tràmit: cita per a vigilància de la salut, formació, notificar algun accident, etc.

Comunicació amb els representants dels treballadors

La persona expatriada ha de poder comunicar-se de manera àgil amb els representants dels treballadors per garantir el dret a la consulta i participació.

5.2.3. Després del desplaçament

5.2.3.1. Amb caràcter general

Assessorament legal i suport a l'expatriació

La tornada també comporta tràmits, dubtes i necessitat de suport de serveis especialitzats que la persona expatriada pot necessitar.

Pla de repatriació

Aquesta fase és especialment important després d'assignacions llargues, i sol ser una de les més crítiques, atès que no sempre es planifica adequadament.

És possible que la persona repatriada pateixi l'anomenada "síndrome de l'expatriat".

La "síndrome de l'expatriat" o "xoc cultural revers" (també anomenada "síndrome d'Ulisses") es refereix als desafiaments emocionals i psicològics que poden experimentar les persones que tornen al seu país d'origen després d'haver viscut a l'estranger durant un període prolongat. Aquesta síndrome no és un diagnòstic mèdic, sinó una descripció dels sentiments de desorientació, ansietat, depressió i pèrdua d'identitat que poden sorgir en tornar a un lloc que ha canviat o no és el que s'esperava.

- Síntomes comuns:

Xoc cultural revers: sentir que el país d'origen ja no és el mateix que es recordava, idealitzat durant l'absència.

Nostàlgia: sentir la nostàlgia per la vida a l'estranger i el desig de tornar-hi.

Desorientació: dificultat per adaptar-se a la vida i costums del país d'origen després d'haver viscut en un lloc diferent.

Aïllament: sentir-se desconnectat de la família, els amics i la comunitat al país d'origen.

Sentiments de no pertinença: no sentir-se completament a casa ni al país d'origen ni al país estranger.

Estrès i ansietat: l'adaptació a la nova realitat pot generar estrès i ansietat.

- Factors que hi poden influir:

Durada de l'expatriació:

Com més temps s'ha viscut a l'estranger, més gran pot ser l'impacte del xoc cultural revers.

Diferències culturals:

Les diferències culturals entre el país d'origen i el país de residència poden augmentar la sensació de desconexió.

Experiències a l'estranger:

Les experiències positives o negatives viscudes a l'estranger poden influir en la manera com es percep el retorn.

Canvis al país d'origen:

Els canvis socials, econòmics o polítics al país d'origen poden generar un impacte més gran en l'adaptació.

- Com afrontar la síndrome de l'expatriat:

Acceptar la realitat:

Reconèixer que el país d'origen ha canviat i que l'adaptació requereix temps i esforç.

Buscar suport:

Parlar amb familiars, amics o professionals de la salut mental pot ajudar a processar les emocions i els desafiaments.

Integrar-se en la comunitat:

Participar en activitats socials i culturals en pot facilitar l'adaptació.

Mantenir la ment oberta:

Estar disposat a experimentar coses noves i aprendre de les diferències culturals.

Buscar activitats que donin satisfacció:

Dedicar temps a hobbies, interessos i activitats que generin benestar.

Considerar la possibilitat de teràpia:

Si els sentiments de malestar són intensos o persisteixen, cercar ajuda professional d'un psicòleg pot ser beneficiós.

La síndrome de l'expatriat és un procés complex i personal, i cadascú el viu d'una manera diferent.

Per tant, és important disposar d'un pla de repatriació.

En la mesura del possible, cal planificar el retorn de la persona desplaçada de manera que no sigui un procés traumàtic. S'ha de planificar amb antelació i d'acord amb les condicions de desplaçament que es van pactar en el seu moment.

El Pla de repatriació ha de tenir en compte:

Planificació del retorn

Inici de la planificació: començar a planificar la repatriació des de l'inici de l'expatriació o almenys sis mesos abans de la tornada.

Assignació de lloc de treball: assegurar que el repatriat tingui un lloc de treball assignat que s'ajusti a les seves característiques i als coneixements adquirits.

Adaptació a la nova funció

Avaluació de coneixements: valorar i aprofitar els coneixements i les experiències adquirits pel repatriat durant la seva assignació internacional.

Suport continu: proporcionar suport continu per facilitar l'adaptació del repatriat a la nova funció.

Pràctiques de repatriació

Feedback de repatriats: obtenir retroalimentació dels repatriats per millorar les polítiques de repatriació.

Suport al cònjuge: ajudar el cònjuge del repatriat en la recol·locació al mercat laboral d'origen.

Entrevistes periòdiques: fer entrevistes periòdiques per comprovar la correcta adaptació del repatriat i la família.

Suport psicològic: posar a disposició de la persona repatriada suport psicològic, si ho necessités.

Participació: facilitar la participació de la persona repatriada en aquelles activitats professionals o lúdiques que s'organitzin perquè es vagi integrant al nou equip.

Reincorporació progressiva: pot ser convenient que l'assumpció de les noves funcions es faci de manera progressiva per facilitar una integració gradual.

5.2.3.2. En relació amb la seguretat i salut laboral

Medicina del treball

Posteriorment a la repatriació caldria fer un reconeixement mèdic laboral per valorar les condicions físiques i psicològiques de la persona repatriada.

Per això, s'aplicaran els protocols medicolaborals coherents amb els riscos del nou lloc de treball.

També és d'especial interès incloure algun qüestionari de salut mental [p. e. Goldberg].

Tanmateix, en cap cas no es pot vulnerar l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals en relació amb la voluntarietat de l'examen de salut.

Gestió psicosocial

L'impacte psicosocial a la tornada, especialment en cas que el desplaçament s'hagi prolongat alguns anys, pot ser fins i tot més gran que en el procés de partida.

L'impacte psicològic es pot trobar en el pla personal: trobar-se amb persones que ja no són les mateixes a causa del pas del temps, encara que el repatriat tingui la sensació de no haver canviat, o els canvis que

s'hagin pogut produir al país en l'àmbit polític i econòmic i que la persona treballadora ha viscut en la distància, però experimenta ara en primera persona.

Però també en el pla professional: les persones que tornen d'un procés de desplaçament llarg solen sentir-se poc valorades en el nou lloc.

Per aquest motiu és fonamental oferir eines per minimitzar aquest impacte, com ara cursos d'adaptació al seu retorn, en els quals se'ls adverteix, principalment, com se sentiran en tornar a Espanya i com seran rebuts, així com un acompanyament o *mentoring* durant un període de temps.



MATRIU RISC/PAÍS

Risc Global



6. MATRIU RISC/PAÍS

És lògic que ens preguntem com mesurar el nivell de risc que pot tenir un país on vulguem desplaçar persones treballadores, sobretot si prèviament l'empresa no disposa d'infraestructura i personal local que ens pugui aportar informació de primera mà.

Actualment, es manegen diferents índexs que ens permeten mesurar de manera més o menys objectiva el nivell de risc d'un país, i ens facilita la presa de decisions i la preparació del desplaçament.

En apartats anteriors hem analitzat diversos factors que cal considerar de cara a plantejar un desplaçament de la manera més segura possible.

Si bé és cert que no podem incidir en les condicions del país, sí que podem establir una sèrie de mesures en les diferents etapes del desplaçament de manera que minimitzem els riscos. La principal premissa seria adoptar les mesures que ens donin un màxim nivell de seguretat, però també és cert que hi ha d'haver un cert nivell de proporcionalitat entre el risc percebut i el nivell de prevenció i protecció adoptat.

La primera presa de decisions consistiria en l'elecció del país o zona on fer l'assignació. Òbviament, el primer criteri que cal tenir en compte és l'interès estratègic des del punt de vista del negoci que pugui tenir una zona o un altre país. Però es podria donar el cas que hi hagi un cert marge d'elecció entre diverses zones o països i, per tant, el nivell de risc sigui un factor determinant en l'elecció final.

Per això és útil basar la nostra presa de decisions en paràmetres "objectius" de mesura del risc, de manera que puguem sistematitzar les accions que cal abordar.

Tot i que és difícil objectivar els paràmetres a considerar, hi ha índexs de risc a escala mundial que ens poden servir com a referència.

En aquesta Guia hem volgut abordar tres tipus d'índexs que abasten les amenaces principals en la seguretat del nostre personal. L'elecció d'aquests índexs obeeix a ser índexs que mesuren allò que volem mesurar, que estan acceptats de manera universal i per gaudir de les institucions que els elaboren de solvència especial.

Aquests índexs són:

- Relatiu als riscos de seguretat: *Global Peace Index*.
- Relatiu als riscos relatius al sistema de sanitat: *Global Health Security Index*.
- Relatiu als riscos derivats de catàstrofes naturals: *World Risk Index*.

6.1. El Global Peace Index (GPI)

L'**Índex de Pau Global** [*Global Peace Index* en anglès] és un informe elaborat per l'Institut per a l'Economia i la Pau (IEP) que mesura la posició relativa de la pau de les nacions i les regions.

El GPI classifica 163 estats i territoris independents (que en conjunt representen el 99,7% de la població mundial) segons els nivells de pau.

El GPI s'elabora a consulta amb un panell internacional d'experts en pau d'instituts de pau i grups de reflexió, amb dades recollides i confrontades per Economist Intelligence Unit.

L'Índex es va llançar per primera vegada el maig del 2009, i els informes posteriors es publiquen anualment.

L'Índex de Pau Global mesura el nivell de pau negativa d'un país a partir de tres dimensions de pau, i inclou 23 indicadors d'absència de violència o por de la violència.

El primer domini, **conflictes interns i internacionals**, mesura en quin grau els països estan involucrats en conflictes interns i externs, així com el seu paper i la durada de la participació en els conflictes.

El segon àmbit avalua el nivell d’harmonia o discòrdia dins una nació mitjançant indicadors que avaluen en termes generals el que es podria descriure com a **seguretat i protecció social**.

Es parteix de la idea que unes taxes baixes de delinqüència, una activitat terrorista i manifestacions violentes mínimes, unes relacions harmonioses amb els països veïns, un escenari polític estable i una petita proporció de la població desplaçada internament o convertida en refugiada es poden equiparar amb la pau.

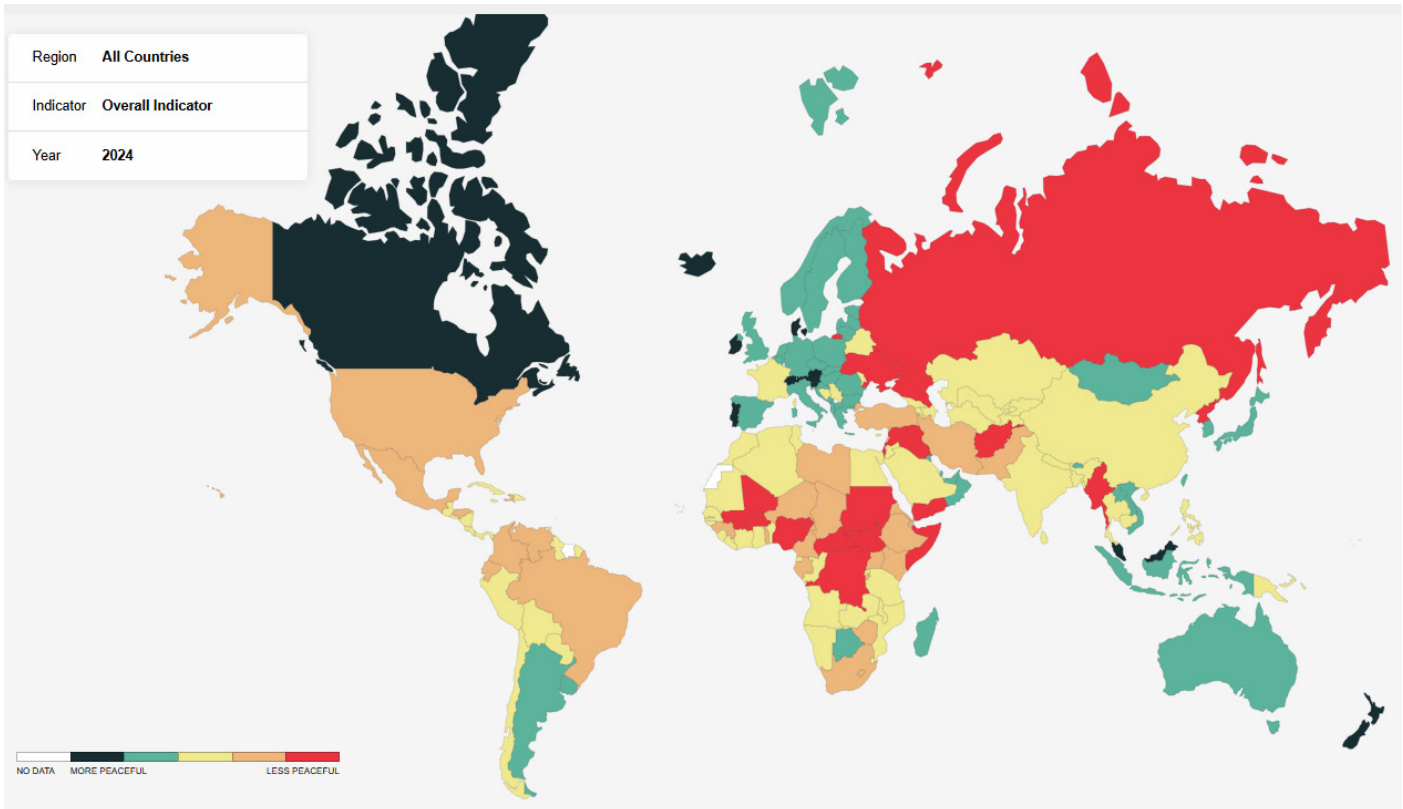
Altres indicadors estan relacionats amb la **militarització** d’un país, i reflecteixen l’enllaç entre el nivell de desenvolupament militar i l’accés a les armes d’un país i el nivell de pau, tant a escala nacional com internacional.

Es mesuren dades comparables sobre la despesa militar com a percentatge del PIB i el nombre d’oficials de les forces armades per càpita, així com les contribucions financeres a les missions de manteniment de la pau de les Nacions Unides.

En concret, els 23 indicadors que es fan servir són els següents:

CONFLICTES INTERNS I INTERNACIONALS EN CURS	
1	Nombre de guerres internes o externes lliurades.
2	Morts estimats en guerres externes.
3	Morts estimats en guerres internes.
4	Nivell de conflictes interns.
5	Relacions amb estats limítrofs.
SEGURETAT I PROTECCIÓ SOCIAL	
6	Nivell de criminalitat percebuda en la societat.
7	Nombre de desplaçats per unitat de població.
8	Inestabilitat política.
9	Nivell de respecte pels drets humans (escala de terror polític).
10	Possibilitat d’actes terroristes.
11	Nombre d’homicidis.
12	Nivell de criminalitat violenta.
13	Probabilitat de manifestacions violentes.
14	Nombre de persones empresonades.
15	Nombre d’agents de policia i cossos de seguretat.
MILITARITZACIÓ	
16	Despesa militar en relació amb el PIB.
17	Nombre de personal militar.
18	Importacions de les principals armes convencionals.
19	Exportacions de les principals armes convencionals.
20	Finançament de missions de pau de les Nacions Unides.
21	Nombre d’armes pesades.
22	Disponibilitat d’armament lleuger.
23	Capacitat o sofisticació militar.

El 2024, la situació del GPI en el mapa mundial va ser:



Font: <https://www.visionofhumanity.org/>

6.2. El Global Health Security Index (GHSI)

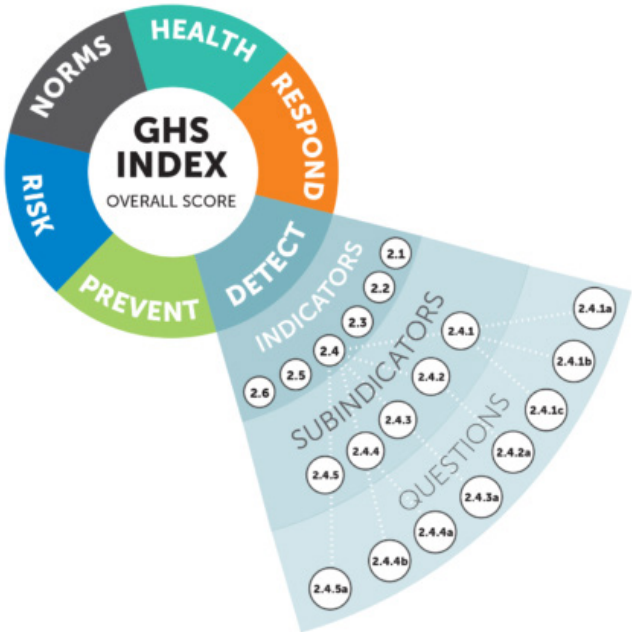
Més enllà de valorar el fet que als països de destinació hi hagi malalties endèmiques que calgui conèixer i davant les quals cal preparar-se mitjançant les vacunes o profilaxi pertinents, és important també conèixer les fortaleeses del sistema sanitari i les capacitats de resposta davant de possibles epidèmies o pandèmies.

L'Índex de Seguretat Sanitària Mundial (*Global Health Security Index* en anglès) és una avaluació comparativa de la seguretat sanitària i les capacitats per afrontar-los en 195 països.

El GHSI proporciona la font de dades més completa sobre la capacitat a escala nacional en 195 països per prevenir, detectar i respondre a les pandèmies, a més de ser l'única eina que pot fer avaluacions periòdiques per fer un seguiment dels avenços al llarg del temps.

L'Índex proporciona un recurs singular per donar suport a la presa de decisions basada en dades, maximitzar l'impacte de les inversions en bioseguretat i preparació per a pandèmies a països de tot el món, així com impulsar inversions addicionals significatives en aquesta àrea.

El 2021 [any de l'últim informe disponible durant la redacció d'aquesta Guia] va avaluar els països en **6 categories**, 37 indicadors i 171 preguntes utilitzant informació disponible públicament.

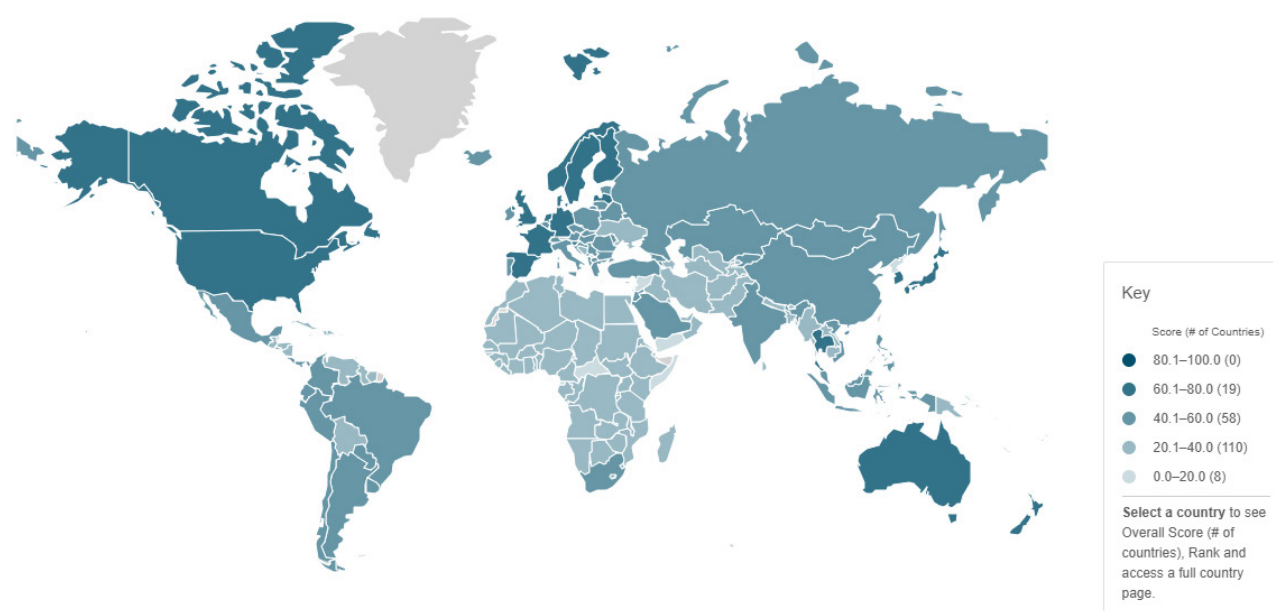


L'Índex GHSI avalua la seguretat sanitària en el context d'altres factors crítics per combatre els brots, com ara els riscos polítics i de seguretat, la solidesa general del sistema de salut i l'adhesió dels països a les normes mundials.

Les 6 categories i els resultats el 2021 van ser:

 PREVENCIÓ	Mesura la prevenció de l'aparició o l'alliberament d'agents patògens. El 2021 la mitjana mundial va ser de 28,4 sobre 100. 113 països mostren poca o cap atenció a les malalties zoonòtiques dins de la planificació nacional, la vigilància o la notificació de malalties, com les causades pels coronavirus, que es transmeten dels animals als éssers humans.
 DETECCIÓ I NOTIFICACIÓ	Aquesta categoria mostra bretxes importants en la força i la qualitat dels sistemes de laboratori, la cadena de subministrament de laboratoris, la vigilància en temps real i la capacitat de notificació d'epidèmies de possible interès internacional. Només tres països (Austràlia, Tailàndia i els Estats Units) se situen al nivell superior en la categoria de detecció primerenca i notificació d'epidèmies de possible preocupació internacional.
 RESPOSTA RÀPIDA	Cap país es va situar al nivell superior d'aquesta categoria, i el 58% dels països va obtenir una puntuació inferior a la mitjana quant a la resposta ràpida i la mitigació de la propagació d'una epidèmia. Només 69 països tenen un pla nacional general de resposta a emergències de salut pública que aborda la planificació de múltiples malalties transmissibles amb potencial epidèmic i pandèmic.
 SISTEMA DE SALUT	La puntuació mitjana en la categoria de sistemes sanitaris és de 31,5 sobre 100, i 73 països se situen al nivell inferior; 69 països tenen una capacitat insuficient en clíniques de salut, hospitals i centres comunitaris. El 91% dels països no disposa d'un pla, un programa o directrius per dispensar contramesures mèdiques, com ara vacunes i medicaments antivirals, per a ús nacional durant una emergència de salut pública. En conjunt, la categoria dels sistemes de salut mostra pocs avenços des del 2019 i identifica greus deficiències en la capacitat del personal mèdic, els centres i l'accés a l'atenció sanitària a escala nacional.
 COMPROMÍS AMB LES NORMES MUNDIALS	El 2021 es mostra una manca de progrés cap a una coordinació mundial més gran i un retard en el compromís amb les normes internacionals, que són importants per a la rendició de comptes i necessàries per a l'acció col·lectiva a l'hora d'abordar els aspectes més difícils de la seguretat sanitària.
 ENTORN DE RISC	Com s'ha vist en el cas de la Covid-19, els factors de l'entorn de risc nacional, com ara el traspàs ordenat del poder, el malestar social, les tensions internacionals i la confiança en l'assessorament mèdic i sanitari del govern, poden tenir un enorme impacte en la resposta d'un país a una amenaça per a la salut pública. 114 països mostren una amenaça de moderada a molt alta de disputes o tensions internacionals que tindrien un efecte negatiu en les operacions diàries.

El 2021 [última publicació disponible en el moment en què es desenvolupava aquesta Guia], la situació del GHSI a escala mundial queda reflectida de la manera següent:



Font: <https://ghsindex.org/>

Les dues primeres edicions de l'Índex GHS es van publicar el 2019 i el 2021 i es van desenvolupar en col·laboració entre la Iniciativa d'Amenança Nuclear [NTI] i el Centre de Seguretat Sanitària Johns Hopkins de l'Escola de Salut Pública Bloomberg, en col·laboració amb Economist Impact.

La tercera edició de l'Índex GHS es desenvolupa en col·laboració entre NTI, el Centre de Pandèmies de la Universitat de Brown i Economist Impact.

6.3. El World Risk Index (WRI)

L'**Índex de Risc Mundial** [*World Risk Index* en anglès] indica el risc de desastres per esdeveniments naturals extrems i impactes negatius del canvi climàtic per a 193 països del món. Es calcula per país com a mitjana geomètrica d'exposició i vulnerabilitat.

L'**exposició** representa el grau en què les poblacions estan exposades als impactes de terratrèmols, tsunamis, inundacions costaneres i fluvials, ciclons, sequeres i augment del nivell del mar.

La **vulnerabilitat** representa l'àmbit social i es compon de tres dimensions:

- La susceptibilitat: descriu les característiques i les condicions estructurals d'una societat que augmenten la probabilitat general que les poblacions pateixin danys per esdeveniments naturals extrems i entrin en una situació de desastre.
- L'afrontament: implica diverses capacitats i accions de les societats per contrarestar els impactes negatius dels perills naturals i el canvi climàtic per mitjà d'accions directes i recursos disponibles en forma d'activitats formals o informals, i per minimitzar el dany immediatament després d'un esdeveniment.
- L'adaptació: en contrast amb les capacitats d'afrontament, es refereix a processos i estratègies a llarg termini per aconseguir canvis anticipatoris a les estructures i sistemes socials per contrarestar, mitigar o evitar deliberadament impactes adversos futurs.

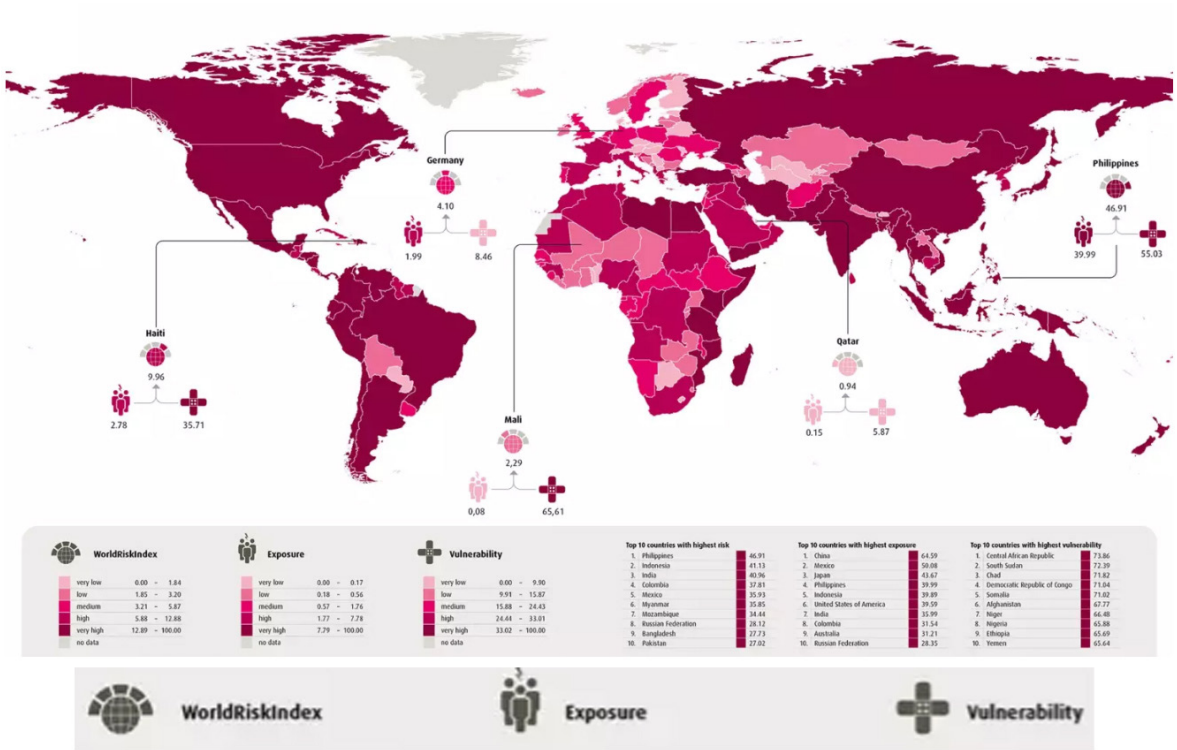
El model bàsic del World Risk Index, amb la seva estructura modular, va ser desenvolupat conjuntament amb l'Institut de Medi Ambient i Seguretat Humana de la Universitat de les Nacions Unides [UNU-EHS].

Des del 2018, l'Institut de Dret Internacional de la Pau i els Conflictes Armats [IFHV] de la Universitat del Ruhr de Bochum s'ha fet càrrec del càlcul i ha perfeccionat contínuament el model conceptualment i metodològicament.

El 2022, el World Risk Index es publica amb un model completament revisat que inclou 100 indicadors de bases de dades disponibles a escala mundial i d'accés públic. Per primera vegada, hi ha representats els 193 estats membres de les Nacions Unides.

Entre altres coses, el World Risk Index serveix com a orientació per als responsables de la presa de decisions i identifica camps d’acció per a la reducció del risc de desastres.

El 2024 , la situació del WRI queda reflectida de la manera següent:



Font: <https://weltrisikobericht.de/worldriskreport/>

Es pot visualitzar de forma cromàtica que, com més intensitat de color, més gran és el risc de catàstrofe.

Crida l’atenció observar que les àrees amb risc de catàstrofe natural baix o molt baix són molt inferiors que les de risc alt o molt alt.

6.4. L’índex de risc global

Basant-nos en els tres índexs anteriors, hem creat un índex de risc global que pot servir com a referència per avaluar el risc combinat d’un país davant la inseguretat, les epidèmies i les catàstrofes naturals.

Hem aplicat aquest índex als països on és més habitual desplaçar professionals amb assignacions internacionals [vegeu l’apartat 2.2.] i el resultat és el següent:

	Seguretat	Sanitat	Catàstrofes naturals	VALOR GLOBAL DEL RISC	
	[GPI]	[GSHI]	[WRI]	[VGR]	
Regne Unit	7	7	5	245	
Alemanya	7	7	5	245	
Frància	5	7	3	105	
Estats Units	3	7	1	21	
Mèxic	3	5	1	15	
Brasil	3	5	1	15	
Argentina	7	5	1	35	
Colòmbia	3	5	1	15	
Xile	5	5	1	25	
Perú	5	5	1	25	
Romania	7	5	5	175	
Polònia	7	5	5	175	
Itàlia	7	5	3	105	
Portugal	10	5	5	250	
Bèlgica	7	5	5	175	
Suïssa	10	5	10	500	
Països Baixos	7	7	5	245	
Austràlia	7	7	1	49	
Unió dels Emirats Àrabs	7	3	5	105	
Xina	5	5	1	25	

RISC

Molt alt

Alt

Mig

Baix

Molt baix

puntuació/ grup

1

3

5

7

10

puntuació risc global

1-27

28-125

126-343

344-700

700-1.000

Font: Elaboració pròpia.

Hem creat un barem propi per puntuar el risc global basat en la combinació dels altres tres índexs, tenint en compte les puntuacions baixes, mitjanes i altes.

Si tabulem aquests resultats s’obté:

Valor global de risc	% països de la selecció
Molt alt	35%
Alt	25%
Mitjà	35%
Baix	5%
Molt baix	0%

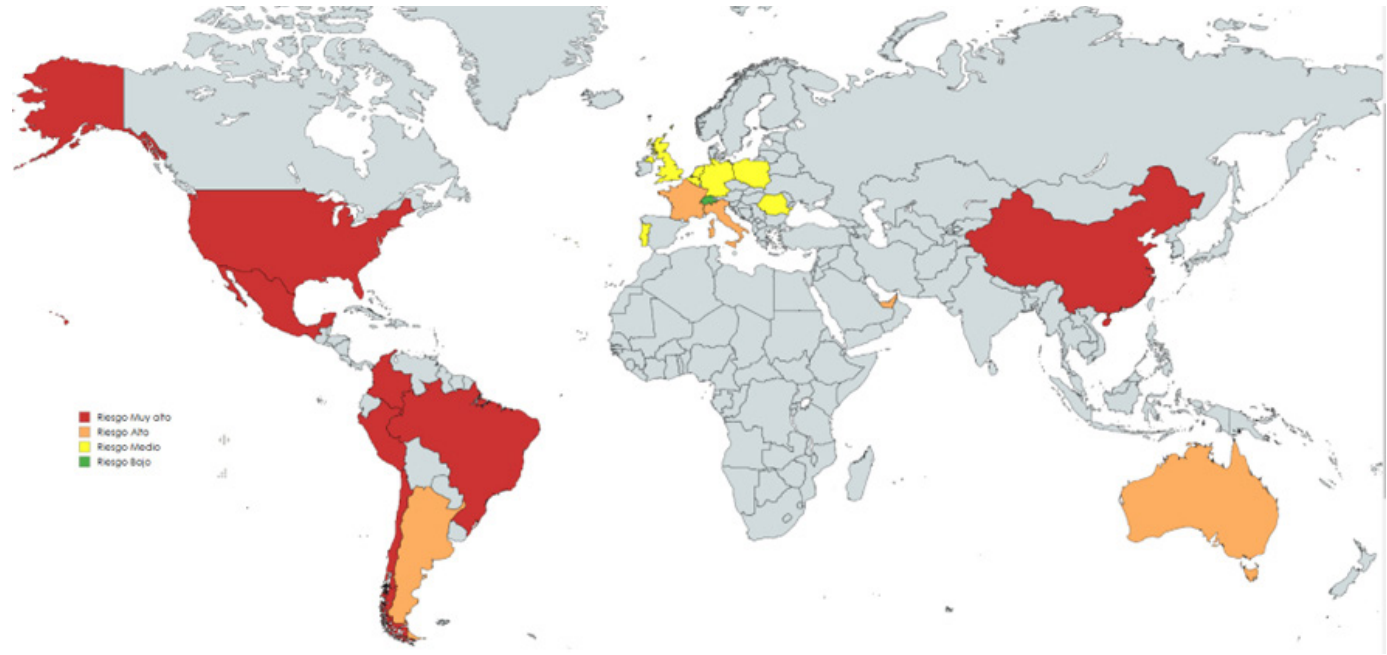
El primer que crida l’atenció és observar que el risc per catàstrofes naturals és molt alt a gairebé la meitat dels països analitzats. Aquest paràmetre penalitza el valor global de risc, i provoca que aquest sigui molt alt en 7 dels 20 països analitzats [el 35%] i alt en 5 [el 25%].

També crida l’atenció que només 1 dels 20 països analitzats obtinguin un valor global de risc baix, i cap país dels 20 països analitzats no obté un valor global de risc molt baix.

Per tant, més de la meitat dels 20 països analitzats tenen un valor global de risc alt o molt alt, i la principal causa són les catàstrofes naturals.

Malauradament, el canvi climàtic accentuarà tant la probabilitat com la severitat de fenòmens naturals extrems, per la qual cosa les organitzacions hauran de comptar amb protocols d’actuació més detallats en relació amb aquests fenòmens en les assignacions internacionals.

Si ho plasmem en un mapa, podem veure el nivell de risc dels països analitzats:



Font: Elaboració pròpia.

En qualsevol cas, cada empresa pot fer-ne la valoració global del risc [amb aquest mètode o qualsevol altre que consideri adequat] en funció del país o àrea de destinació de l’expatriació, i tenint en compte la informació disponible més actualitzada, atesa la volatilitat d’alguns factors que incideixen en els diferents riscos que s’hi preveuen.

Cal considerar també que dins un mateix país hi pot haver zones amb nivells de risc molt diferents.

D’altra banda, hi ha organitzacions en l’àmbit dels serveis de riscos de seguretat i sanitat a escala internacional que publiquen els seus propis mapes de risc.



NORMATIVA QUE REGULA ELS DESPLAÇAMENTS



A LA UE



7. UNA ALTRA NORMATIVA A CONSIDERAR EN ELS DESPLAÇAMENTS DE PERSONES TREBALLADORES

7.1. Normativa que regula els desplaçaments fora d'Espanya

Tal com hem comentat, el desplaçament de persones treballadores es produeix quan una empresa envia temporalment una persona treballadora a prestar serveis a un altre país, que pot estar o no a la Unió Europea (UE).

En el cas de la UE i EEE (Espai Econòmic Europeu), el procés de desplaçament està regulat per un marc normatiu que persegueix l'equilibri entre la llibertat de prestació de serveis i la protecció dels drets laborals, tenint en compte els dos principis següents:

- La igualtat de condicions en la prestació transfronterera de serveis d'una manera que sigui tan lliure com sigui possible.
- La protecció dels drets de les persones treballadores desplaçades, garantint un conjunt comú de drets socials per evitar un tracte injust i la creació d'una mà d'obra de baix cost.

En el supòsit de desplaçaments fora de la Unió Europea i EEE, el marc legal no és tan concret i ens hem de remetre als convenis bilaterals entre Espanya i el país de destinació.

A continuació, s'analitza en profunditat cadascun dels supòsits, però abans, resulta convenient repassar algunes de les definicions de la normativa europea sobre desplaçament de persones, per assegurar-ne la comprensió i l'aplicació correctes.

Desplaçament

La Directiva 96/71/CE sobre desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis considera com a desplaçament quan una empresa:

- a) Desplaça un treballador pel seu compte i sota la seva direcció, en el marc d'un contracte subscrit entre l'empresa de procedència i el destinatari de la prestació de serveis que opera en un estat membre, sempre que hi hagi una relació laboral entre l'empresa de procedència i el treballador durant el període de desplaçament.
- b) Desplaça un treballador al territori d'un estat membre, un establiment o una empresa que pertanyi al grup, sempre que hi hagi una relació laboral entre l'empresa d'origen i el treballador durant el període de desplaçament.
- c) En la qualitat d'empresa de treball interí o en la qualitat d'empresa de subministrament de mà d'obra, desplaça un treballador a una empresa usuària que estigui establerta o exerceixi la seva activitat en el territori d'un estat membre, sempre que hi hagi una relació laboral entre l'empresa de treball interí o l'empresa de subministrament de mà d'obra i el treballador durant el període de desplaçament.

Treballador desplaçat

Es considera treballador desplaçat tot treballador que, durant un període limitat, dugui a terme la seva feina en el territori d'un estat membre diferent d'aquell en el territori del qual treballi habitualment.

7.1.1. Legislació general per a persones treballadores desplaçades



En desplaçaments a països de la UE i EEE

És un dels supòsits més clarament regulats, ja que el fenomen dels desplaçaments dins del territori de la UE i l'EEE és freqüent. La lliure circulació de persones treballadores és un principi fonamental que estableix l'article 45 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea. Els ciutadans de la UE tenen dret a:

- Buscar feina en un altre país de la UE.
- Treballar en un altre país sense necessitat de permís de treball.
- Residir en un altre país per motius de treball.
- Romandre-hi quan hagin deixat de treballar.
- Rebre el mateix tracte que els ciutadans d'aquest país pel que fa a l'accés a l'ocupació, les condicions de treball i els avantatges socials i fiscals.

Tot seguit, s'analitza la normativa que regula diferents aspectes referents al desplaçament de persones treballadores.

Estatut dels treballadors

L'article 1.4 de l'Estatut dels treballadors estableix que la legislació laboral espanyola és aplicable al treball que presten els treballadors espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger, sense perjudici de les normes d'ordre públic aplicables al lloc de treball. Aquests treballadors tindran almenys els drets econòmics que els correspondrien de treballar en territori espanyol.

Directiva 96/71/CE del Parlament Europeu i del Consell de 16 de desembre de 1996 sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis

- Art. 3. 1 Les empreses establertes en un estat membre que, en el marc d'una prestació de serveis transnacional, desplacen treballadors, sigui quina sigui la legislació aplicable a la relació laboral, **els estats membres vetllaran per garantir als treballadors desplaçats al seu territori les condicions de treball i ocupació relatives a:**
 - els períodes màxims de treball, així com els períodes mínims de descans;
 - la durada mínima de les vacances anuals retribuïdes;
 - les quanties de salari mínim, incloses les incrementades per les hores extraordinàries; aquesta lletra no s'aplica als règims complementaris de jubilació professional;
 - les condicions de subministrament de mà d'obra, en particular per part d'agències de treball interí;
 - **la salut, la seguretat i la higiene a la feina;**
 - les mesures de protecció aplicables a les condicions de treball i de treball de les dones embarassades o que hagin donat a llum recentment, així com dels infants i dels joves;
 - la igualtat de tracte entre homes i dones i altres disposicions en matèria de no-discriminació.
- Art. 3.7 7. El que disposen els apartats 1 a 6 no impedirà l'**aplicació de condicions d'ocupació i de treball més favorables per als treballadors.**

Tot i això, la directiva publicada el 1996 va ser qüestionada a la llum de les evidències d'aplicació d'aquesta i la interpretació jurídica del Tribunal de Justícia de la Unió Europea que van mostrar:

- Un augment de la bretxa salarial i la divergència en els costos laborals, que van fer que resultés més atractiu per a les empreses recórrer al desplaçament de persones treballadores. N'és una prova que aquests desplaçaments es van incrementar en un 44,4% entre el 2010 i el 2014.
- Un entorn que afavoria les males pràctiques com la rotació del desplaçament o les societats fictícies, que explotaven llacunes de la Directiva eludint la legislació en matèria d'ocupació i seguretat social.

- Una manca de claredat en les normes establertes i deficiències en la cooperació entre autoritats, tant dins dels estats membres com a escala transfronterera, cosa que creava problemes per a les autoritats responsables de l'aplicació de la llei.

Aquests fets evidenciaven la necessitat d'aclarir certs aspectes amb l'objectiu de minimitzar les incerteses i les dificultats pràctiques per a diversos dels implicats:

- Els òrgans responsables de l'aplicació de la normativa a l'estat membre d'acollida.
- El prestador del servei a l'hora de determinar el salari d'un treballador desplaçat.
- Les mateixes persones treballadores desplaçades pel que fa al coneixement dels seus drets.

Va ser llavors quan el 2014 es va publicar una altra directiva relativa a la garantia de compliment de la Directiva 96/71/CE.

Directiva 2014/67/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 15 de maig de 2014, relativa a la garantia de compliment de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis, i per la qual es modifica el Reglament (UE) núm. 1024/20 [«Reglament IMI»].

Aquesta directiva amplia i clarifica alguns dels requisits de la Directiva 96/71/CE sobre el desplaçament de persones treballadores. Cal destacar els aspectes següents:

- Identificació dels desplaçaments reals i prevenció d'abusos i elusions: aclareix alguns conceptes relacionats amb els desplaçaments definint els elements per determinar si una empresa duu a terme veritablement activitats substantives que no siguin purament administratives o de gestió interna [art.4.2], així com els elements per determinar si un treballador desplaçat realitza temporalment la seva tasca en un estat membre.
- Millora de l'accés a la informació: la directiva preveu que els estats membres ofereixin la informació als prestadors de serveis, sobre les condicions d'ocupació a què fa referència l'article 3 de la Directiva 96/71/CE de manera gratuïta, pública i d'una manera clara, transparent, intel·ligible i fàcilment accessible. En concret, **pel que fa a les condicions laborals i socials, també les relatives a la salut i seguretat a la feina, aplicables a les persones treballadores desplaçades s'estipula que aquesta informació ha d'estar disponible en forma de fullet resumit en què s'exposin les principals condicions d'ocupació aplicables**, inclosa la descripció dels procediments de reclamació i, si així se sol·licita, en formats accessibles per a les persones.
- Seguiment del compliment: estableix l'obligació del prestador de serveis de presentar una declaració simple a les autoritats nacionals competents responsables, que contingui la informació pertinent necessària per possibilitar els controls materials (identitat del prestador de serveis, nombre previst de treballadors desplaçats, durada previsible i dates previstes del començament i de la finalització del desplaçament o la direcció del lloc de treball i naturalesa dels serveis, entre d'altres).
- Garantia de compliment: preveu que els estats membres disposin de mecanismes eficaços per presentar directament denúncies contra els seus ocupadors, i tinguin dret a iniciar procediments judicials o administratius també a l'estat membre en el territori del qual estiguin o hagin estat desplaçats.
- A més, preveu l'adopció de mesures addicionals en les cadenes de subcontractació, de manera que el treballador desplaçat pugui fer responsable el contractista del qual sigui subcontractista directe l'ocupador o prestador de serveis, a més de l'ocupador o en lloc d'aquest, respecte a qualsevol remuneració neta pendent corresponent a les quanties de salari mínim o a les cotitzacions degudes en la mesura en què els sigui aplicable el article 3 de la Directiva 96/71/CE.
- Sancions: estableix que les sancions administratives i les multes imposades als prestadors de serveis per un estat membre a partir d'ara poden aplicar-se i cobrar-se a un altre estat membre.

El 2019, la Comissió va crear l'Autoritat Laboral Europea (ALE) per garantir la correcta aplicació de les normes sobre mobilitat laboral i seguretat social. El 2023, l'ALE, juntament amb la Comissió, va posar en marxa el programa Posting 360 Programme, un marc de cooperació entre les parts interessades pertinents que permet als experts dels estats membres intercanviar opinions amb la Comissió i l'ALE sobre els principals aspectes de política i compliment relacionats amb el desplaçament de persones treballadores.

Directiva [UE] 2018/957 del Parlament Europeu i del Consell, de 28 de juny de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis.

Aquesta directiva introdueix modificacions addicionals a la Directiva inicial de l'any 1996, entre les quals cal destacar les següents:

- **Desplaçaments de llarga durada:** es considera que un treballador està desplaçat a llarg termini quan el desplaçament es prolongui durant més de 12 mesos (amb la possibilitat d'una pròrroga de 6 mesos subjecta a una notificació motivada del proveïdor de serveis). **Transcorregut aquest període, el treballador desplaçat queda subjecte pràcticament a tots els aspectes de la legislació laboral del país d'acollida.**
- **Remuneració:** totes les normes del país d'acollida aplicables a les persones treballadores locals s'apliquen també a les persones treballadores desplaçades a partir del primer dia, és a dir, el principi del mateix salari a la mateixa feina. Pel que fa a altres elements de la remuneració, en la revisió s'introdueixen normes més clares per a indemnitzacions, mentre que les despeses de viatge, manutenció i allotjament no es poden deduir del salari dels treballadors. Tal com s'estableix a la Directiva de compliment, la informació sobre els elements obligatoris que constitueixen la remuneració en un estat membre han d'estar disponibles en un únic lloc web nacional.
- **Condicions de treball:** els estats membres podran aplicar convenis col·lectius regionals o sectorials amplis i representatius. Pel que fa a les condicions d'allotjament al país d'acollida, cal aplicar les normes nacionals vigents per a les persones treballadores locals fora del seu domicili.
- **Treballadors cedits per empreses de treball temporal:** la Directiva revisada sobre el desplaçament de treballadors garanteix el mateix tracte dels treballadors cedits per agències de treball temporal. Les mateixes condicions aplicables a les empreses de treball temporal nacionals s'apliquen a les empreses transfrontereres que cedeixin treballadors.
- **Cooperació:** una cooperació més gran entre les autoritats dels països de la UE pel que fa a l'abús i l'elusió de les normes en el context del desplaçament.

Directiva [UE] 2020/1057 del Parlament Europeu i del Consell, de 15 de juliol de 2020, per la qual es fixen normes específiques respecte a la Directiva 96/71/CE i la Directiva 2014/67/UE per al desplaçament dels conductors en el sector del transport per carretera, i per la qual es modifica la Directiva 2006/22/CE pel que fa als requisits de control del compliment i el Reglament [UE] núm. 1024/2012.

De la mateixa manera que la directiva del 2018 introduïa especificacions relatives al personal d'empreses de treball temporal, aquesta directiva estableix normes específiques per a un col·lectiu que ja de per si mateix es desplaça de manera habitual com a part de l'exercici de la seva professió, els conductors. Per mitjà de l'articulat s'aclareixen els supòsits que són considerats com a desplaçament i als quals, per tant, se'ls haurà d'aplicar els requisits de les directives esmentades anteriorment. En aquest sentit:

- El conductor que efectui transports de cabotatge es considera desplaçat en virtut de la Directiva 96/71/CE.
- El transport bilateral de mercaderies i passatgers no es considera desplaçament transnacional.
- Un conductor no es considera desplaçat als efectes de la Directiva esmentada quan transiti pel territori d'un estat membre sense carregar o descarregar mercaderia i sense recollir ni deixar passatgers.
- Un conductor no es considera desplaçat quan fa el trajecte inicial o final d'una operació de transport combinat, si aquest trajecte consisteix en operacions de transport bilateral.

La directiva introdueix requisits per al control i el compliment: els transportistes han d'utilitzar el sistema IMI [Sistema d'Informació del Mercat Interior] per enviar declaracions de desplaçament i qualsevol informació que se'ls demani. A més, estableix sancions per als casos d'infraccions.

D'aquesta manera, es garanteix que no hi hagi un avantatge competitiu per als operadors de tercers països que disposen d'accés al mercat de transport per carretera de la UE.

Disposició addicional primera de la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional. Desplaçaments de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional efectuats per empreses establertes a Espanya.

Segons aquesta disposició addicional, les empreses establertes a Espanya que desplacen temporalment els seus treballadors al territori d'estats membres de la Unió Europea o d'estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu en el marc d'una prestació de serveis transnacional han de garantir-los les condicions de treball previstes en el lloc de desplaçament per les normes nacionals de transposició de la Directiva 96/71/CE, sense perjudici d'aplicar-los unes condicions de treball més favorables derivades del que disposa la legislació aplicable al seu contracte de treball, als convenis col·lectius o als contractes individuals.

A més, esmenta que les condicions de treball que s'han de garantir es poden consultar a l'òrgan competent d'informació d'aquests estats o bé per mitjà de l'Administració laboral espanyola, que traslladarà a aquests òrgans les peticions d'informació rebudes, i n'informarà al sol·licitant.

L'incompliment respecte a les condicions de treball previstes per les normes nacionals que transposin la Directiva 96/71/CE al lloc de desplaçament, donarà lloc a sancions administratives



En desplaçaments fora de la UE i EEE

En aquest supòsit ens hem de remetre al que disposa l'Estatut dels treballadors.

Estatut dels treballadors

L'article 1.4 estableix que la legislació laboral espanyola és aplicable al treball que presten els treballadors espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger, sense perjudici de les normes d'ordre públic aplicables al lloc de treball. Aquests treballadors tindran almenys els drets econòmics que els correspondrien de treballar en territori espanyol.

Més enllà d'aquesta referència i de la normativa que detallen els apartats dedicats a normativa en seguretat social, seguretat i salut i en material fiscal, no s'ha identificat cap normativa específica que reguli aspectes similars als que estableix la Directiva 91/71/CE en desplaçaments fora de la UE/EEE.

7.1.2. Legislació en matèria de seguretat social



En desplaçaments a països de la UE i EEE

La UE estableix una sèrie de normes sobre coordinació de la seguretat social, amb supòsits específics per al Regne Unit. Aquestes normes no substitueixen els sistemes nacionals per un règim europeu únic, sinó que cada país continua sent lliure de decidir segons la pròpia legislació qui està assegurat, quines prestacions percep i quins requisits ha de complir. El compendi normatiu que regula els aspectes de seguretat social és el següent:

Reglament [CE] núm. 883/2004 sobre la coordinació dels sistemes de seguretat social a la Unió Europea i l'Espai Econòmic Europeu i Suïssa

L'article 16 del Reglament [CE] núm. 883/2004 regula la sol·licitud d'informació complementària per part dels estats membres per mantenir les condicions de seguretat social del país d'origen. Alguns paï-

sos com Bèlgica i França exigeixen emplenar un qüestionari addicional al TA 300 amb informació complementària.

Reglament [CE] núm. 987/2009 del Parlament Europeu i del Consell de 16 de setembre de 2009 pel qual s'adopten les normes d'aplicació del Reglament [CE] núm. 883/2004, sobre la coordinació dels sistemes de seguretat social [text pertinent als efectes de l'EEE i de Suïssa]

En virtut dels Reglaments CE 883/2004 i 987/2009, correspon a la Tresoreria General de la Seguretat Social determinar la legislació de seguretat social aplicable a una persona que resideix a Espanya i que normalment realitza la/es seva/es activitat/s en dos o més estats membres de la UE/EEE/Suïssa.

Reglament [UE] núm. 1231/2010 del Parlament Europeu i del Consell de 24 de novembre de 2010, pel qual s'amplia l'aplicació del Reglament [CE] núm. 883/2004, i el Reglament [CE] núm. 987/2009 als nacionals de tercers països que, únicament a causa de la seva nacionalitat, no estiguin coberts per aquests.

Reglament [CEE] núm. 574/72 del Consell, de 21 de març de 1972, pel qual s'estableixen les modalitats d'aplicació del Reglament [CEE] núm. 1408/71 relatiu a l'aplicació dels règims de seguretat social als treballadors per compte d'altri i als seus familiars que es desplacin dins de la Comunitat.

Reglament [CEE] 1408/71 del Consell de 14 de juny de 1971, relatiu a l'aplicació dels règims de seguretat social als treballadors per compte d'altri, per compte propi i als membres de les famílies que es desplacen dins de la Comunitat.

Proposta de la Comissió Europea per a una revisió de les normes en matèria de coordinació de la seguretat social [de 13 de desembre del 2016].

Proposta del Parlament Europeu i del Consell de la UE per a la modificació de les normes en matèria de coordinació de la seguretat social [25 de març de 2019].

Com a norma general, la coordinació en matèria de seguretat social a la UE es basa en quatre principis:

- Només es pot estar cobert/a per la normativa d'un país alhora, de manera que només es cotitza en un país. La decisió sobre quina normativa nacional s'aplica en cada cas correspon als organismes de seguretat social. No es pot triar.
- Cadascú té els mateixos drets i obligacions que els/les nacionals del país on estigui cobert/a: és el que s'anomena principi d'igualtat de tracte o no discriminació.
- Quan se sol·licita una prestació, s'han de comptabilitzar, si escau, els períodes anteriors d'assegurança, feina o residència en altres països.
- En general, si es té dret a una prestació en metàl·lic en un país, es pot continuar percebent, encara que es resideixi en un altre. És el que s'anomena principi d'exportabilitat.

Atesa la gran quantitat de casuístiques possibles, la Unió Europea disposa d'un web de consulta sobre [Coordinació de la seguretat social a la UE](#) on es pot trobar informació detallada i fer consultes si cal.

Comunicació del desplaçament

A la Seguretat Social espanyola

Amb caràcter general, la sol·licitud de desplaçament s'ha d'efectuar amb caràcter previ a l'inici d'aquest. En aplicació de les normes internacionals de seguretat social, pot ser aplicable la legislació espanyola de seguretat social durant un període de temps que pot variar en funció del país de destinació i si se sol·licita pròrroga o no.

Perquè això sigui així, és a dir, que quedi garantida l'aplicació de la legislació espanyola en matèria de se-

guretat social, cal completar el formulari model [TA.300](#) “Sol·licitud d’informació sobre legislació de seguretat social aplicable”.

L’organisme competent emetrà el certificat de legislació aplicable mitjançant el formulari A1. Aquest document és emès en forma de document portàtil, que substitueix els antics formularis electrònics i és emès per les institucions de seguretat social competents en què la persona treballadora estigui assegurada.

Cada document es refereix a una persona individual (que pot incloure membres de la família) i conté els seus noms i altres dades d’identificació. L’oficina de Seguretat Social que emet el document també el signa i segella degudament.

Un document portàtil per a la coordinació de la seguretat social porta una bandera de la UE al cantó superior esquerre, una referència a la coordinació de la seguretat social al cantó superior dret i la indicació de la institució emissora a la part inferior. L’única excepció és la Targeta Sanitària Europea (TSE).



La persona treballadora pot accedir a aquest document en format electrònic per mitjà de l’[app Importass Seguretat Social](#), també disponible mitjançant [accés web](#).

Alguns països exigeixen la presentació de qüestionaris addicionals:

País	Qüestionari
França	Per compte aliè: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/593d2abd-9ea6-400f-bfe5-902208d1ea9d/CLEISS+espa%C3%B1ol++09-2017+2.pdf?MOD=AJPERES
	Per compte propi: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/bdebe723-3a60-4b37-b297-e4c8544cfc52/ACC_51182.pdf?MOD=AJPERES
Bèlgica	https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/fa71d717-6bf2-4d0e-b398-5c6994a64a4c/RETABELGICA%28ES-ING%29.pdf?MOD=AJPERES
Treballa en 2 o més estats membres de la UE / EEE / Suïssa	https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/74635b44-0609-497d-94e8-b6c96bf1a018/QÜESTIONARI+ART.13+%28rellenable%29.pdf?MOD=AJPERES

En el cas dels transportistes, l’empresa de transports ha de fer una comunicació del desplaçament mitjançant una interfície del sistema d’informació IMI, mitjançant el següent [enllaç](#).

Al país de destinació:

Com a norma general, el desplaçament ha de ser comunicat al país de destinació. En els llocs web nacionals sobre desplaçament de persones treballadores que s’indiquen a continuació es pot consultar informació sobre les condicions de treball de les persones treballadores desplaçades, així com la informació de contacte de les administracions locals.

País	Web de consulta
Àustria	https://www.entsendeplattform.at/en/
Bèlgica	https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting
Bulgària	https://postedworkers.gli.government.bg/en/
Croàcia	https://mrosp.gov.hr/istaknute-teme/information-for-service-providers-performing-temporary-services-in-croatia-posted-workers-and-service-users-5932/5932
Xipre	https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sdg/sdg.nsf/All/7E8378615C2CD865C225863A002D040D
Txèquia	https://www.suip.cz/web/en/posting-of-workers
Dinamarca	https://workplacedenmark.dk/regulations-on-posting/your-rights-as-a-posted-worker/
Estònia	https://www.ti.ee/en/foreign-worker/posted-workers-and-rental-work/posted-workers-and-rental-workers
Finlàndia	https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/posted-worker
França	https://travail-emploi.gouv.fr/posting-employees-nutshell-en
Alemanya	https://www.zoll.de/EN/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html
Grècia	https://ypergasias.gov.gr/en/labour-relations/individual-employment-relations/posting-of-workers-in-the-framework-of-the-provision-of-services/
Hongria	https://mvff.munka.hu/#/
Irlanda	https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/employment_types/posted%20workers/posted_workers.html
Itàlia	https://distaccoue.lavoro.gov.it/en-gb/
Letònia	https://www.lm.gov.lv/en/posting-workers-0
Luxemburg	https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/conditions-travail.html
Holanda	https://english.postedworkers.nl/
Polònia	https://www.biznes.gov.pl/en/portal/02176
Portugal	https://portal.act.gov.pt/Pages/destacamento-trabalhadores.aspx
Eslovàquia	https://www.ip.gov.sk/posting-workers/?ip=
Eslovènia	https://spot.gov.si/en/info/employees/posting-of-a-worker-abroad/
Suècia	https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/



En desplaçaments fora de la UE i EEE

La legislació aplicable en matèria de Seguretat Social quan el desplaçament es produeix en un país de fora de la UE/EEE ve determinada per la destinació concreta, malgrat la gran quantitat d'opcions, es poden distingir quatre escenaris diferenciats:

- Desplaçaments al Regne Unit.
- Desplaçament a països del Conveni Multilateral iberoamericà.
- Desplaçament a països amb conveni bilateral.
- Desplaçament a països sense conveni bilateral.

Regne Unit

L'Acord de Comerç i Cooperació entre la Unió Europea i el Regne Unit, que regula la relació entre el Regne Unit i la Unió Europea, després del Brèxit i la finalització del període transitori, inclou el Protocol de Coordinació de la Seguretat Social, busca garantir un conjunt de drets als ciutadans de la Unió Europea i als nacionals del Regne Unit.

El Protocol de Coordinació de la Seguretat Social recull, amb un àmbit més limitat, la protecció de les persones treballadores desplaçades, en l'article SSC.11, que estableix que: *Continuaran estant subjectes a la*

legislació espanyola els treballadors per compte aliè que siguin desplaçats pels seus empresaris al Regne Unit, sempre que:

- La durada d'aquesta feina no excedeixi els 24 mesos.
- El treballador no hagi estat enviat per reemplaçar un altre treballador desplaçat.

Així mateix, tenen aquesta consideració les persones treballadores per compte propi que es traslladin al Regne Unit a dur a terme una activitat similar a la que realitzaven a Espanya, sempre que aquesta activitat no excedeixi els 24 mesos.

Els empresaris que vulguin desplaçar persones treballadores d'Espanya al Regne Unit han de sol·licitar prèviament el document A1 de desplaçament a la Tresoreria General de la Seguretat Social amb el model TA.300.

A més, abans de desplaçar-se al Regne Unit a treballar cal obtenir un visat. Per això, es recomana comprovar quin tipus de visat és necessari a l'enllaç següent: <https://www.gov.uk/check-uk-visa>.

Decret llei 38/2020, de 29 de desembre, pel qual s'adopten mesures d'adaptació a la situació d'Estat tercer del Regne Unit de Gran Bretanya i Irlanda del Nord després de la finalització del període transitori previst a l'Acord sobre la retirada del Regne Unit de Gran Bretanya i Irlanda del Nord de la Unió Europea i de la Comunitat Europea de l'Energia Atòmica, de 31 de gener de 2020.

L'article 6 regula el règim transitori aplicable en relació amb els treballadors desplaçats temporalment en el marc d'una prestació de serveis. Segons aquest article, les empreses establertes a Espanya que l'1 de gener de 2021 tinguin treballadors desplaçats temporalment al Regne Unit o Gibraltar, de conformitat amb la Directiva 96/71/CE, hauran de continuar aplicant la legislació del Regne Unit de transposició de la Directiva esmentada durant el període de desplaçament d'aquests.

En aquells supòsits en què, havent-se iniciat el desplaçament abans del 31 de desembre de 2020, es vulgui estendre la durada inicialment prevista del desplaçament, caldrà obtenir una autorització prèvia de residència i treball, d'acord amb el que preveu la normativa d'estrangeria, i no és exigible l'obtenció de visat. Aquesta autorització serà sol·licitada per l'empresa establerta a Espanya a favor del treballador desplaçat i no és aplicable la situació nacional d'ocupació.

La legislació aplicable en matèria de seguretat social s'aborda a l'article 9, segons el qual, per als treballadors desplaçats, s'estableix el següent:

Art.9.5. No obstant el que disposen els apartats anteriors:

- a) La persona que exerceixi una activitat assalariada en un estat, el Regne Unit o Espanya, per compte d'un ocupador que exerceix normalment en aquell estat les seves activitats i al qual aquest envii per fer una feina pel seu compte a l'altre estat, ha de continuar subjecta a la legislació del primer estat, a condició que la durada previsible d'aquesta feina no excedeixi de vint-i-quatre mesos i que aquesta persona no sigui enviada en substitució d'una altra persona.*
- b) La persona que exerceixi normalment una activitat per compte propi en un estat, el Regne Unit o Espanya, i que hagi de fer una activitat similar a l'altre estat, ha de continuar subjecta a la legislació del primer estat, a condició que la durada previsible d'aquesta activitat no excedeixi de vint-i-quatre mesos.*

Països amb Conveni Multilateral Iberoamericà

El Conveni Multilateral Iberoamericà de Seguretat Social es va signar el 10 de novembre del 2007 i va entrar en vigor l'1 de maig del 2011, després de la seva ratificació per set estats. Aquest Conveni constitueix un instrument de coordinació de les legislacions de Seguretat Social, en matèria de pensions dels diferents estats iberoamericans que el ratifiquin i que, a més, subscriuguin l'acord d'aplicació.

Això no obstant, si hi ha convenis bilaterals de Seguretat Social entre dos estats part, s’han d’aplicar les disposicions que siguin més favorables per a l’interessat. En el cas d’Espanya hi ha convenis bilaterals amb Argentina, Brasil, Xile, Colòmbia, Equador, Paraguai, Uruguai, Perú i la República Dominicana.

Països amb conveni bilateral

Els convenis bilaterals de Seguretat Social són acords internacionals entre dos o més estats, per a la conservació o l’adquisició dels drets en matèria de protecció social, en curs a l’altre país, generalment totalitzant els períodes d’assegurança o de cotització en cadascun, i distribuint la càrrega de les prestacions en proporció als temps cotitzats en cada país.

Països sense conveni bilateral

Els desplaçaments a països sense conveni es preveien en la vella Ordre del Ministeri de Treball i Seguretat Social de 27 de gener de 1982. Aquesta ordre exigia una comunicació a la Tresoreria General de la Seguretat Social mitjançant el formulari DP-90.

Aquesta ordre ha estat derogada i substituïda per l’Ordre ISM/835/2023, de 20 de juliol.

S’hi defineix el concepte de persona treballadora desplaçada: *a efectes del que preveu aquesta ordre, s’entendrà per persona treballadora desplaçada qui, sent empleada a Espanya d’una empresa que exerceix les seves activitats en territori espanyol, és enviada per aquesta a un altre país per tal de realitzar un treball assalariat per compte d’aquesta empresa.*

Es determina que s’ha de comunicar el desplaçament a efectes de cobertura de seguretat social de manera prèvia al desplaçament.

Els formularis que resultin necessaris per a la realització dels tràmits de comunicació i sol·licitud previstos en aquesta ordre seran elaborats per la Tresoreria General de la Seguretat Social, segons el que disposa la seva disposició addicional única. No obstant això, a data d’elaboració d’aquest document no s’ha trobat cap qüestionari disponible a la pàgina web de la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Comunicació del desplaçament fora de la UE

L’empresa efectuarà una sol·licitud mitjançant el model TA.300 “Sol·licitud d’informació sobre la legislació de seguretat social aplicable”, acompanyada del qüestionari corresponent en funció del país de destinació.

El formulari expedit per la Direcció Provincial o Administració corresponent certifica que la persona treballadora continua sotmesa a la legislació espanyola de seguretat social durant el seu desplaçament a aquest país, i en conseqüència està exempta de cotitzar a la seguretat social del país de destinació.

A continuació, s’ofereix l’enllaç als formularis específics:

País	Documents a emplenar
Països amb conveni bilateral	TA 300 + Formulari específic: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/38626/38627
A països del Conveni Multilateral Iberoamericà de Seguretat Social	TA 300 + Formulari específic https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/38626/2096
Ambaixades i consolats de països sense conveni bilateral	TA 300 + Formulari específic https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/38626/39540
Turquia	https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d7b7ccae-bb58-42e6-9b73-0a159429837d/Turquia_CE_1.pdf?MOD=AJPERES
A les illes de Man o de Jersey [Regne Unit]	https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d7f353af-770b-495c-a97b-90c83a1a6036/ACC_39531.pdf?MOD=AJPERES
A Suïssa [per a nacionals de tercers països -no de la Unió Europea-]	https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/fa9bb2c7-d8d9-4b06-8a57-776f3904ae2e/ACC_39919.pdf?MOD=AJPERES
A països sense conveni bilateral	Formulari no disponible a data d’elaboració d’aquest document

7.1.3. Legislació en matèria fiscal

En desplaçaments a qualsevol país (UE, EEE i fora de la UE)

Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'impost sobre la renda de les persones físiques i de modificació parcial de les lleis dels impostos sobre societats, sobre la renda de no residents i sobre el patrimoni

A més de la normativa laboral de seguretat social i seguretat laboral, les persones treballadores que es desplacen a tercers països estan subjectes a una certa legislació en matèria fiscal. La coneguda com a Llei de l'IRPF estableix, en l'article 7 p, els supòsits en què els rendiments de treball obtinguts a l'estranger queden exempts, fins a un import de 60.100 euros. Segons el que estableix aquest article, estaran exemptes de l'IRPF les rendes següents:

p) Els rendiments del treball percebuts per treballs efectivament realitzats a l'estranger, amb els requisits següents:

1r Que aquests treballs es duiguin a terme per a una empresa o entitat no resident a Espanya o un establiment permanent radicat a l'estranger en les condicions que s'estableixin per reglament. En particular, quan l'entitat destinatària dels treballs estigui vinculada amb l'entitat ocupadora del treballador o amb aquella en què presti els seus serveis, s'han de complir els requisits que preveu l'apartat 5 de l'article 16 del text refós de la Llei de l'impost sobre societats, aprovat pel Reial decret legislatiu 4/2004, de 5 de març.*

Quan es tracti de serveis prestats conjuntament a favor de diverses persones o entitats vinculades, i sempre que no sigui possible la individualització del servei rebut o la quantificació dels elements determinants de la seva remuneració, és possible distribuir la contraprestació total entre les persones o entitats beneficiàries d'acord amb unes regles de repartiment que atenguin criteris de racionalitat. S'entendrà complert aquest criteri quan el mètode aplicat tingui en compte, a més de la naturalesa del servei i les circumstàncies en què es presti, els beneficis obtinguts o susceptibles de ser obtinguts per les persones o entitats destinatàries.

2n Que al territori en què es realitzin els treballs s'apliqui un impost de naturalesa idèntica o anàloga a la d'aquest impost i no es tracti d'un país o territori considerat paradís fiscal. Aquest requisit es considera complert quan el país o territori en què es realitzin els treballs tingui subscrit amb Espanya un conveni per evitar la doble imposició internacional que contingui clàusula d'intercanvi d'informació.

L'exempció s'aplica a les retribucions meritades durant els dies d'estada a l'estranger amb el límit màxim de 60.100 euros anuals. Per reglament, es pot establir el procediment per calcular l'import diari exempt.

Aquesta exempció és incompatible, per als contribuents destinats a l'estranger, amb el règim d'excessos exclosos de tributació que preveu el reglament d'aquest impost, sigui quin sigui l'import. El contribuent pot optar per aplicar el règim d'excessos en substitució d'aquesta exempció.

Com a resum pràctic, els requisits per poder aplicar l'exempció de l'IRPF són els que es detallen a continuació:

- Ser resident fiscal a Espanya: residir en territori espanyol més de 183 dies a l'any o tenir en aquest país el centre d'interessos econòmics.
- Que al país de destinació on es duu a terme el treball hi hagi un impost similar a l'IRPF [s'entén que compleix aquest requisit quan hi hagi vigent un Tractat de Doble Imposició amb Espanya] i no es con-

* La deducció de les despeses en concepte de serveis entre entitats vinculades, valorades d'acord amb allò que estableix l'apartat 4, estarà condicionada al fet que els serveis prestats produeixin o puguin produir un avantatge o utilitat al seu destinatari.

sideri paradís fiscal (a la pàgina de l'[AEAT](#) es pot consultar quins països es consideren paradisos fiscals).

- Desplaçar-se efectivament a treballar a l'estranger: per poder acollir-se a l'exempció cal produir un desplaçament real i efectiu a un altre país. No és aplicable en el cas de desenvolupament de treball en línia per a una empresa establerta a l'estranger.
- Prestar serveis per a una entitat estrangera o un establiment permanent radicat fora d'Espanya.
- En cas de prestar servei per a una empresa del mateix grup, aquests serveis han de comportar un valor afegit per a l'empresa que els rep. En aquest supòsit, s'entén que ha de ser un servei pel qual l'empresa que el rep ha pagat a tercers o els ha fet ella mateixa.

Cal destacar que aquesta exempció és incompatible amb la del règim d'excessos. Es tracta de l'exempció que recull l'article 9A.3.b) del Reglament de l'impost sobre la renda de les persones físiques, segons el qual està exempt de tributar l'excés de l'import que l'empleat percebria per tots els conceptes si treballés a Espanya. És a dir, el que es cobri de més pel fet d'estar desplaçat no s'hauria d'incloure a la declaració de la renda.

En qualsevol cas, la persona treballadora és qui pot optar per aplicar aquesta exempció de règim d'excessos o aplicar l'article 7p.

En cas de decantar-se per l'aplicació del 7p, cal demanar les evidències que acreditin que s'han complert els requeriments enumerats anteriorment, per poder justificar-ho davant de l'Agència Tributària si així fos requerit:

- El certificat d'empresa (en què consta l'import dels ingressos totals) ha d'especificar el lloc i la data del desplaçament, així com l'empresa a la qual s'ha prestat el servei i una descripció d'aquest.
- També caldrà una altra documentació que justifiqui tant el desplaçament com l'estada: bitllets d'avió, factures d'hotel o contracte de lloguer de l'habitatge, moviments de targetes de crèdit, etc.

7.2. Normativa que regula els desplaçaments cap a Espanya

Aquest capítol analitza el supòsit de desplaçament de persones treballadores a Espanya, ja sigui des de l'EUE/EEE o fora. Abans de desglossar els aspectes legals que cal considerar, és convenient repassar les definicions dels conceptes fonamentals que s'esmenten a la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

Desplaçament

Es considera desplaçament, en el marc d'una prestació de serveis transnacional, l'efectuat a Espanya per les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei durant un període limitat de temps en qualsevol dels supòsits següents:

- a) El desplaçament d'un treballador per compte i sota la direcció de la seva empresa en execució d'un contracte subscrit entre l'empresa i el destinatari de la prestació de serveis, que estigui establert o que exerceixi la seva activitat a Espanya.
- b) El desplaçament d'un treballador a un centre de treball de la mateixa empresa o d'una altra empresa del grup de què formi part.
- c) El desplaçament d'un treballador per part d'una empresa de treball temporal per posar-la a disposició d'una empresa usuària que estigui establerta o que exerceixi la seva activitat a Espanya.

Treballador desplaçat

Es considera treballador desplaçat, independentment de la seva nacionalitat, el desplaçat a Espanya per la seva empresa durant un període limitat de temps en el marc d'una prestació de serveis transnaci-

onal, sempre que hi hagi una relació laboral entre l'empresa i el treballador durant el període de desplaçament.

Inclou persones treballadores d'ETT, de conformitat amb la modificació introduïda pel Reial decret llei 9/2017.



7.2.1. Desplaçaments de persones treballadores a Espanya des de països de la UE i EEE

Marc regulatori

Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

Transposa la Directiva 96/71/CE del Parlament Europeu i del Consell de 16 de desembre de 1996 sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de servei. És aplicable a les empreses establertes en un estat membre de la Unió Europea o en un estat signatari de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu que desplacen temporalment els treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

Aquesta llei estableix les condicions mínimes de treball que els empresaris han de garantir a les persones treballadores desplaçades temporalment a Espanya, en el marc d'una prestació de serveis transnacional, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball.

Reial decret llei 9/2017, de 26 de maig, pel qual es transposen directives de la Unió Europea en els àmbits financer, mercantil i sanitari, i sobre el desplaçament de treballadors.

Transposa, entre d'altres, la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantia de compliment de la Directiva 96/71/CE, quant a requisits administratius i mesures de control, comunicació de desplaçament, obligació de compareixença i d'aportar documentació i execució transfronterera de les sancions i multes administratives.

Reial decret llei 7/2021, de 27 d'abril, de transposició de directives de la Unió Europea en les matèries de competència, prevenció del blanqueig de capitals, entitats de crèdit, telecomunicacions, mesures tributàries, prevenció i reparació de danys mediambientals, desplaçament de treballadors a la prestació de serveis transnacionals i defensa dels consumidors.

El títol VI del Reial decret llei introdueix les modificacions derivades de la transposició de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlament Europeu i del Consell, de 28 de juny de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplaçament dels treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis.

Aquest nou Reial decret llei introdueix les novetats següents:

1. Ampliació del concepte de treballador desplaçat: encara que la Llei 45/99 ja recollia en l'article 2. 1. 1r c) la possibilitat de desplaçament d'un treballador per part d'una Empresa de Treball Temporal (d'ara endavant ETT), ara s'inclou de manera explícita en el concepte de "treballador desplaçat" el treballador d'una ETT posat a disposició d'una empresa usuària establerta o que exerceixi l'activitat en el mateix estat o diferent que l'ETT i s'envia a Espanya, quan:
 - L'empresa usuària ha signat un contracte de prestació de serveis amb una companyia espanyola.
 - Es tracta d'una empresa del grup de la usuària o centre de treball d'aquesta usuària a Espanya.
2. Ampliació de les condicions mínimes:
 - Aplicació dels mínims que estableix la legislació espanyola pel que fa a les condicions d'allotjament, quan sigui l'ocupador qui ho proporcioni.
 - Dietes o reemborsaments per cobrir despeses de viatge, allotjament i manutenció quan durant el

període de desplaçament a Espanya hagin de viatjar a un altre lloc fora de la residència habitual a Espanya.

- Les ETT i empreses usuàries han de garantir totes les condicions mínimes que indica la Llei 45/99 als treballadors desplaçats i, en particular, les específiques en matèria de prevenció de riscos laborals per a aquest col·lectiu, sense perjudici de l'aplicació de les condicions més favorables dels dos estats.

3. Durada del desplaçament: estableix per a desplaçaments superiors a 12 mesos (o 18 com a màxim en cas de notificació motivada) l'aplicació de la legislació laboral espanyola, excepte pel que fa a procediments laborals, formalitats i condicions de subscripció i d'extinció del contracte de treball, amb inclusió de les clàusules de no competència i règims complementaris de jubilació.

Pel que fa a la substitució de persones desplaçades que duguin a terme la mateixa feina al mateix lloc, la durada acumulada dels seus desplaçaments comptaran per al còmput dels dotze mesos indicats.

4. Quantia mínima del salari: es regula la necessitat d'indicar de manera expressa la naturalesa del complement de desplaçament (també anomenat plus desplaçament) a la carta de desplaçament. En cas que no s'estableixi de manera expressa, es consideren reemborsament de despeses.
5. Comunicació del desplaçament: s'estableix l'obligació de l'ETT de presentar la comunicació de desplaçament quan és una empresa usuària estrangera la que envia la persona treballadora, i cal identificar en la comunicació l'empresa usuària.
6. Cooperació entre administracions: s'estén la cooperació a casos transnacionals de treball no declarat i de treball autònom fictici relacionats amb el desplaçament de persones. Si l'autoritat laboral espanyola/Inspecció de Treball rep una sol·licitud d'informació sobre desplaçaments a Espanya i no disposa d'aquesta informació, l'haurà de demanar a altres autoritats i organismes.
7. Infraccions i sancions.

Reial decret llei 3/2022, d'1 de març, de mesures per a la millora de la sostenibilitat del transport de mercaderies per carretera i del funcionament de la cadena logística, i pel qual es transposa la Directiva (UE) 2020/1057, de 15 de juliol de 2020, per la qual es fixen normes específiques respecte a la Directiva 96/71/CE i la Directiva 2014/67/UE per al desplaçament dels conductors al sector del transport per carretera, i de mesures excepcionals en matèria de revisió de preus en els contractes públics d'obres.

L'article 3 modifica la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional pel que fa a les normes especials per als conductors en el transport per carretera

A qui aplica

Estan inclosos, dins l'àmbit d'aplicació de la normativa esmentada, els supòsits següents:

- El desplaçament d'un treballador per compte i sota la direcció de la seva empresa en execució d'un contracte subscrit entre l'empresa i el destinatari de la prestació de serveis, que estigui establert o que exerceixi la seva activitat a Espanya.
- El desplaçament d'un treballador a un centre de treball de la mateixa empresa o d'una altra empresa del grup del qual formi part.
- El desplaçament d'un treballador per part d'una empresa de treball temporal per posar-la a disposició d'una empresa usuària que estigui establerta o que exerceixi la seva activitat a Espanya. Inclosa la persona treballadora d'una empresa de treball temporal posada a disposició d'una empresa usuària establerta o que exerceix la seva activitat al mateix estat que l'empresa de treball temporal o en un altre estat membre de la Unió Europea o signatari de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu que és enviada temporalment per aquesta a Espanya per dur a terme una feina en el marc d'una prestació de serveis transnacional en qualsevol dels supòsits següents:

- Per compte i sota la direcció de l'empresa usuària en execució d'un contracte subscrit entre l'empresa i el destinatari de la prestació de serveis, que estigui establert o que exerceixi la seva activitat a Espanya.
- En un centre de treball a Espanya de la mateixa empresa usuària o d'una altra empresa del grup de què formi part.

En cas que, malgrat l'aparença formal de desplaçament segons aquest apartat, la persona treballadora, mentre presta els seus serveis a Espanya, quedi sotmesa al poder de direcció de l'empresa establerta o que exerceixi la seva activitat a Espanya, és aplicable el règim jurídic relatiu al desplaçament que preveu l'apartat 1.1.c) de l'article 2 de la Llei 45/1999, sense perjudici de l'exigència de les responsabilitats oportunes en cas de constituir cessió il·legal de persones treballadores.

- El desplaçament de treballadors d'empreses del sector transport aplicaria únicament en els supòsits considerats com a desplaçament:
- Les operacions de cabotatge [que comporten càrrega i descàrrega dins un mateix estat].
- Les de transport no bilateral [les que es fan entre dos estats i cap d'ells no és el d'establiment].
- Les operacions addicionals paral·leles al transport bilateral que excedeixin les que exceptuen els articles 19 i 20.

A qui NO aplica

Hi ha tres supòsits que queden fora de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei:

- No s'aplica a les empreses de la marina mercant respecte del personal navegant.
- Tampoc no s'aplica als desplaçaments realitzats amb motiu del desenvolupament d'activitats formatives que no responguin a una prestació de serveis de caràcter transnacional.
- Viatges de negocis: les persones treballadores enviades temporalment a treballar en un altre estat membre, però que no hi prestin serveis, no són treballadors desplaçats. Aquest és el cas dels treballadors en viatge de negocis [quan no es presta cap servei], que assisteixen a conferències, reunions, fires, que segueixen una formació, etc. Aquests treballadors no estan coberts per les directives sobre desplaçament de treballadors i, per tant, no els són aplicables els requisits administratius ni les mesures de control que estableix l'article 9 de la Directiva 2014/67/UE.
- No s'aplica a treballadors fronterers: persones treballadores que viuen en un país diferent i que es desplacen regularment a Espanya, per treballar i tornar a la seva residència en acabar la jornada. En matèria de dret laboral, els treballadors fronterers estan sotmesos a la legislació del país on treballen, en aquest cas, Espanya. I únicament els és aplicable la normativa de seguretat social del lloc on prestin els seus serveis, en aquest cas, Espanya.
- Els supòsits específics exclosos de la consideració de "desplaçament" per al sector transport, que es detallen a continuació:
 - Les operacions de transport bilateral de mercaderies o passatgers que tinguin lloc entre l'estat d'establiment i un altre estat membre.
 - Les operacions de transport paral·leles que es desenvolupin durant el transport bilateral, sempre que tinguin lloc entre diferents estats membres, i es limitin a un servei addicional en el viatge d'anada o dos serveis addicionals en el viatge de tornada, en cas que no s'hagi fet cap d'aquests serveis en el viatge d'anada.

Requisits generals

Els **empresaris** inclosos en l'àmbit d'aplicació esmentat en apartats anteriors, **que desplacin a Espanya els seus treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional han de garantir-los**, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, **les condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola contingudes en les disposicions legals o reglamentàries de l'Estat i en els convenis col·lectius i laudes arbitral aplicables. relatives a:**

- El temps de treball, pel que fa a jornada, hores extraordinàries, treball nocturn, treball a torns, ritme de treball, descans setmanal, festes i permisos i vacances anuals (això últim no és aplicable als desplaçaments que no excedeixin de vuit dies i siguin efectuats per empreses que no siguin de treball temporal), que preveuen els articles 34 a 38 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2025, de 23 d'octubre [d'ara endavant, Estatut dels treballadors], i el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.
- La quantia del salari, llevat dels desplaçaments que no excedeixin de vuit dies i siguin efectuats per empreses que no siguin de treball temporal, en els termes a què fa referència l'article 4 de la Llei 45/1999.
- S'haurà d'abonar, en tot cas, la quantia mínima del salari que preveuen els convenis col·lectius i laudes arbitral aplicables al lloc i al sector o branca d'activitat de què es tracti, per al grup professional o la categoria professional corresponent a la prestació del treballador desplaçat, respectant el salari mínim interprofessional vigent.
- La igualtat de tracte i la no discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, edat dins dels límits legalment marcats, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de l'empresa, llengua o discapacitat, sempre que els treballadors es trobin en condicions d'aptitud per exercir la feina de què es tracti.
- Treball de menors.
- **La prevenció de riscos laborals, incloses les normes sobre protecció de la maternitat i dels menors.**
- La no-discriminació dels treballadors temporals i a temps parcial.
- El respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.
- La lliure sindicació i els drets de vaga i de reunió.
- Les condicions de cessió de persones treballadores, incloses les que preveuen els apartats 2 i 7 de l'article 3 de la Llei 45/1999.
- Les condicions d'allotjament de les persones treballadores, quan l'ocupador els ho proporcioni a persones treballadores que es trobin fora del lloc de treball habitual.
- Les dietes o els reemborsaments per cobrir les despeses de viatge, allotjament i manutenció en què incorrin les persones treballadores desplaçades a Espanya quan, durant la seva estada, hagin de viatjar a/i des del lloc habitual de treball situat a Espanya a un altre lloc fora de la seva residència temporal a Espanya per motius professionals, o quan la persona ocupadora els enviï temporalment des d'aquest lloc habitual de treball a un altre lloc de treball a Espanya o a l'estranger.

Això s'entén sense perjudici de l'aplicació als treballadors desplaçats de condicions de treball més favorables derivades del que disposa la legislació aplicable al contracte de treball, als convenis col·lectius o als contractes individuals de treball.

Condicions a aplicar als treballadors desplaçats per ETT:

- En els desplaçaments de treballadors per part d'una empresa de treball temporal per a la posada a disposició d'una empresa usuària que estigui establerta o que exerceixi la seva activitat a Espanya, aquestes, a més de garantir als seus treballadors desplaçats, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball anteriorment indicades que preveu la legislació laboral espanyola, hauran de complir les condicions que estableix la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, per a la cessió de treballadors a empreses usuàries. Segons l'article 22.1.c) de la Llei 14/1994, no és aplicable el capítol III d'aquesta llei, segons el qual els treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries tenen dret durant els períodes de prestació de serveis en aquestes empreses a l'aplicació de les condicions essencials de treball i ocupació que els correspondrien si l'empresa usuària els hagués contractat directament per ocupar el mateix lloc.

A aquests efectes, es consideren condicions essencials de treball i ocupació les referides a la remuneració, la durada de la jornada, les hores extraordinàries, els períodes de descans, el treball nocturn, les vacances i els dies festius.

La remuneració comprendrà totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establertes per al lloc de treball a desenvolupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària. Ha d'incloure, en tot cas, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances. És responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador i, a aquest efecte, aquesta empresa usuària ha de consignar les retribucions a què fa referència aquest paràgraf en el contracte de posada a disposició del treballador. Així mateix, els treballadors contractats per ser cedits tindran dret que se'ls apliquin les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels menors, així com a la igualtat de tracte entre homes i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades amb vista a combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça o l'origen ètnic, la religió o creences, discapacitat, edat o orientació sexual.

Comunicació del desplaçament

General

L'empresari que desplaci persones treballadores a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional, per un període superior a 8 dies, ha de comunicar el desplaçament, abans de l'inici i amb independència de la durada, a l'autoritat laboral espanyola competent per raó del territori on s'han de prestar els serveis. La comunicació s'ha de fer per mitjans electrònics.

Llevat que l'empresa sigui de treball temporal, no cal la comunicació del desplaçament si la durada no és superior a vuit dies.

La comunicació de desplaçament ha de contenir les dades i informacions següents:

- La identificació de l'empresa que desplaça el treballador.
- El domicili fiscal de la dita empresa i el número d'identificació a l'efecte de l'impost sobre el valor afegit.
- Les dades personals i professionals dels treballadors desplaçats.
- La identificació de l'empresa o empreses i, si escau, del centre o centres de treball on els treballadors desplaçats han de prestar els seus serveis.
- La data d'inici i la durada previstes del desplaçament.
- La determinació de la prestació de serveis que els treballadors desplaçats desenvoluparan a Espanya amb indicació del supòsit que correspongui.
- Les dades identificatives i de contacte d'una persona física o jurídica present a Espanya que sigui designada per l'empresa com a representant per servir d'enllaç amb les autoritats competents espanyoles i per a l'enviament i la recepció de documents o notificacions, si cal.
- Les dades identificatives i de contacte d'una persona que pugui actuar a Espanya en representació de l'empresa prestadora de serveis en els procediments d'informació i consulta dels treballadors, i negociació, que afectin els treballadors desplaçats a Espanya.

Quan l'empresa que desplaça els treballadors a Espanya sigui una empresa de treball temporal, la comunicació de desplaçament ha d'incloure, a més, el següent:

- L'acreditació que reuneix els requisits exigits per la legislació del seu estat d'establiment per posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors contractats per aquesta.
- La precisió de les necessitats temporals de l'empresa usuària que es mirin de satisfer amb el contracte de posada a disposició, amb indicació del supòsit que correspongui dels que preveu l'[article 6 de la Llei 14/1994, d'1 de juny](#), per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

En el supòsit de desplaçament en cadena de treballadors d'empreses de treball temporal [article 2.2 de la Llei 45/1999, epígraf 3.2 d'aquesta web], l'empresa de treball temporal haurà de comunicar el desplaçament i haurà d'incloure a la comunicació, a més del que disposen els apartats anteriors, el següent:

- La identificació de l'empresa usuària estrangera que envia la persona treballadora a Espanya.
- La determinació de la prestació de serveis que les persones treballadores desplaçades desenvoluparan a Espanya, amb indicació del supòsit que correspongui dels que preveu l'article 2.2 de la Llei 45/1999 [epígraf 3.2 d'aquesta web].

La comunicació de desplaçament es pot fer de manera electrònica mitjançant una [aplicació](#) de l'Organisme Estatal Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Conductors

En el cas dels desplaçaments de conductors a què fa referència aquest capítol no és aplicable el que disposa l'article 5 de la Llei 45/99, referent a l'obligació de comunicació del desplaçament. En tot cas, l'empresa transportista haurà de fer una comunicació de desplaçament, abans d'iniciar-la, per a la qual cosa farà servir un formulari multilingüe estàndard de la interfície pública connectada al Sistema d'Informació del Mercat Interior (IMI).

Per fer la comunicació de desplaçament de conductors el primer pas és crear un compte [EU Login](#), per poder accedir al [Portal de declaració de desplaçament del transport per carretera](#):

- En el mòdul de "Declaracions" es poden crear, modificar i enviar les declaracions.
- En el mòdul de "Conductors" es pot gestionar els conductors.
- El mòdul de "Sol·licituds" serveix per a sol·licitar documents a les autoritats competents depenent del tipus de sol·licitud.

Quan l'empresa que desplaça els treballadors a Espanya pretengui ser contractada o subcontractada per a treballs en una obra de construcció, a més, haurà d'estar inscrita al Registre d'Empreses Acreditades (REA).

Desplaçaments de llarga durada

Quan la durada efectiva d'un desplaçament sigui superior a dotze mesos, les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei 45/1999, a més de garantir a les persones treballadores desplaçades, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola anteriorment exposades, hauran de garantir la resta de les condicions de treball previstes, amb excepció de les matèries següents:

- Els procediments, formalitats i condicions de subscripció i d'extinció del contracte de treball, amb inclusió de les clàusules de no competència.
- Els règims complementaris de jubilació.

Completant les condicions de treball previstes en la resta de la legislació laboral espanyola, addicionalment s'aplicaran les següents:

- Drets i deures laborals bàsics addicionals [art. 4 i 5 de l'Estatut dels treballadors].
- Promoció a la feina [arts. 23 a 25 de l'Estatut dels treballadors].
- Modificació del contracte de treball [arts. 39 a 41 de l'Estatut dels treballadors].
- Suspensió del contracte de treball [excedències, reducció de jornada] Arts. 45 a 48 de l'Estatut dels treballadors].
- Dret de representació col·lectiva [arts. 61 a 76 de l'Estatut dels treballadors].

A qui aplica	A qui NO aplica	Condicions a garantir als treballadors desplaçats [art.3]		Comunicació de desplaçament	Notificació d'accidents
Empreses de la UE. Empreses de l'EEE que desplacen temporalment treballadors a Espanya.	Personal navegant d'empreses de la marina mercant. Desplaçaments realitzats amb motiu del desenvolupament d'activitats formatives que no responguin a una prestació de serveis de caràcter transnacional. Els supòsits específics exclosos de la consideració de "desplaçament" per al sector transport. Viatges de negocis (sense prestació de serveis a destinació). Treballadors transfronterers: empleats que viuen en un país diferent i es desplacen regularment a Espanya, per treballar i tornar a la seva residència en acabar la jornada.	Condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola relatives a: a) El temps de treball b) La quantia del salari, excepte c) La igualtat de tracte i la no discriminació d) El treball de menors e) Prevenció de riscos laborals, incloses les normes sobre protecció de la maternitat i dels menors f) La no-discriminació dels treballadors temporals i a temps parcial g) El respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors h) La lliure sindicació i els drets de vaga i de reunió i) Les condicions de cessió de persones treballadores incloses j) Les condicions d'allotjament de les persones treballadores k) Les dietes o els reemborsaments	Les que preveuen els convenis col·lectius i laudes arbitral aplicables al lloc i al sector o branca d'activitat de què es tracti relatives a les matèries que esmenta l'apartat anterior. Si la durada del desplaçament és superior a 12 mesos, aplica també: • Drets i deures laborals bàsics addicionals [art. 4 i 5 de l'Estatut dels treballadors]. • Promoció a la feina. • Modificació del contracte de treball. • Suspensió del contracte de treball (excedències, reducció de jornada). • Dret de representació col·lectiva.	Sí, quan la durada és superior a 8 dies, AUTORITAT LABORAL.	Sí
Empreses de transport només quan els supòsits siguin considerats com a "desplaçaments"				Comunicació de desplaçament, abans del seu inici, utilitzant un formulari multilingüe estàndard de la interfície pública connectada al Sistema d'Informació del Mercat Interior (IMI),	Sí
		Tot això sense perjudici de l'aplicació als treballadors desplaçats de condicions de treball més favorables derivades del que disposa la legislació aplicable al seu contracte de treball, als convenis col·lectius o als contractes individuals de treball.			
Persona treballadora d'una empresa de treball temporal posada a disposició d'una empresa usuària establerta o que exerceix la seva activitat al mateix estat que l'empresa de treball temporal o en un altre estat membre de la UE o signatari de l'Acord sobre l'EEE, que és enviada temporalment per aquesta a Espanya per realitzar una feina en el marc d'una prestació de serveis transnacional en els supòsits següents establerts.		En els desplaçaments a què fa referència l'article 2.2, les empreses de treball temporal i les empreses usuàries han de garantir a les persones treballadores desplaçades les condicions de treball a què fa referència l'apartat 1 d'aquest article i, en particular, l'article 28.5 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals: • Gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que els restants treballadors de l'empresa on presten els seus serveis. • Rebre informació sobre els riscos a què estiguin exposats, abans de la seva incorporació. • Formació suficient i adequada. • Vigilància periòdica de l'estat de salut. Sense perjudici de l'aplicació de condicions de treball més favorables que preveu l'apartat 5 o la legislació laboral de l'estat d'establiment o en què exerceix la seva activitat l'empresa usuària que envia temporalment la persona treballadora a Espanya.		Sí, amb contingut addicional al de la comunicació de desplaçament d'altres empreses.	Sí



7.2.2. Desplaçaments de persones treballadores a Espanya des de països fora de la UE i EEE

Marc regulatori

Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

La disposició addicional quarta fa referència a l'aplicació de la normativa de desplaçament de treballadors a empreses establertes als estats diferents de la UE/EE, en la mesura que aquestes empreses puguin prestar serveis a Espanya en virtut del que estableixen els convenis internacionals que siguin aplicables.

7.3. Casos especials

Els treballadors fronterers

S'entén com a persones treballadores frontereres aquelles persones que exerceixen una activitat per compte d'altri o per compte propi al territori d'un estat membre diferent d'aquell en què resideixen, al qual tornen cada dia o almenys una vegada per setmana.

En aquest cas especial, únicament és aplicable la normativa laboral i de seguretat social del lloc on presten els seus serveis, en aquest cas, Espanya.

La Llei 45/1999 no és aplicable en aquests casos, diferents del concepte legal de "treballador desplaçat" per a una prestació de serveis transnacional.

En matèria de dret laboral, les persones treballadores frontereres estan sotmeses a la legislació del país on treballen, en aquest cas, Espanya. I únicament els és aplicable la normativa de seguretat social del lloc on presten els seus serveis, en aquest cas, Espanya.

Per tant, en matèria de seguretat i salut s'haurà d'aplicar també la normativa espanyola.

Els nòmades digitals

Els nòmades digitals són professionals que utilitzen la tecnologia per treballar de manera remota mentre viatgen o resideixen de forma temporal a diferents països.

Es tracta d'un fenomen que va sorgir a mesura que els tancaments per pandèmia obligaven molts treballadors "d'oficina" a treballar des de casa. Un subconjunt d'aquestes persones treballadores va abandonar els països d'ocupació per unir-se a un moviment creixent de treballadors digitals transnacionals independents del seu lloc de treball.

Espanya és una destinació especialment atractiva per a aquests perfils pel clima, la gastronomia i les condicions de seguretat.

Des del 2022 Espanya compta amb una llei que regula els nòmades digitals:

Llei 28/2022, de 21 de desembre, de foment de l'ecosistema de les empreses emergents

En la seva exposició de motius fa referència als nòmades digitals, i els descriu com a persones les ocupacions dels quals els permeten treballar en remot i canviar de residència freqüentment, compatibilitzant el treball d'alta qualificació amb el turisme immersiu al país de residència.

El Capítol V BIS regula els teletreballadors de caràcter internacional, entenent com a tals aquells d'un tercer estat que es troben en situació de residència per teletreball de caràcter internacional, autoritzats a romandre a Espanya per exercir una activitat laboral o professional a distància per a empreses radicades fora del territori nacional, mitjançant l'ús exclusiu de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

En el cas d'exercici d'una activitat laboral, el titular de l'autorització per teletreball de caràcter internacional només podrà treballar per a empreses radicades fora del territori nacional.

En el supòsit d'exercici d'una activitat professional, es permetrà que el titular de l'autorització per teletreball de caràcter internacional treballi per a una empresa ubicada a Espanya, sempre que el percentatge d'aquest treball no sigui superior al 20% del total de la seva activitat professional.

Introdueix el visat per al teletreball de caràcter internacional, per a professionals no pertanyents a la Unió Europea que vulguin viure i treballar en territori espanyol mantenint la seva feina a distància amb empreses estrangeres.

Els requisits per poder optar al visat per al teletreball són:

- Acreditació de ser graduats o postgraduats d'universitats de reconegut prestigi, formació professional i escoles de negocis de reconegut prestigi o amb una experiència professional mínima de tres anys.
- Existència d'activitat real i continuada per part de l'empresa amb què contracti el sol·licitant.
- Documentació acreditativa que la relació laboral o professional es pot fer en remot.
- Acreditació que la relació laboral o professional entre sol·licitant i persona treballadora existeix des d'almenys tres mesos, així com documents que acreditin els termes i les condicions de l'activitat a distància.

Tipus de permisos i durada

- Visat: quan el sol·licitant es troba fora d'Espanya, obtindrà un permís per, si vol, residir i treballar en tot el territori nacional. El termini de durada del permís és d'un any, llevat que el període de treball sigui inferior, en aquest cas el visat tindrà aquesta mateixa durada. Transcorregut l'any, cal sol·licitar una autorització de residència.
- Autorització de residència: quan el sol·licitant es troba legalment a Espanya, obtindrà un permís de tres anys per, si vol, residir i treballar en tot el territori nacional.

Tot i això, aquesta llei no especifica ni apunta cap requisit en matèria de seguretat i salut laboral.

Quan aquestes persones treballadores estiguin contractades per empreses NO espanyoles, es poden presentar diversos supòsits:

- El nòmada digital desenvolupa la seva activitat professional al seu domicili o en un altre lloc, però no hi ha concurrència d'activitats [relacionades amb la feina] amb treballadors d'altres empreses. En aquest cas, l'empresa contractant haurà d'atendre la normativa de seguretat i salut del país d'origen, pel que fa a les condicions mínimes de seguretat i salut per al nòmada digital.
- Si el nòmada digital pot concórrer amb treballadors espanyols, això l'exclouria de la classificació com a teletreballador de caràcter internacional, atès que implicaria que la seva activitat no es desenvolupa únicament i exclusivament per mitjans telemàtics.

La cobertura per la seguretat social serà un dels aspectes rellevants que cal tenir en compte.

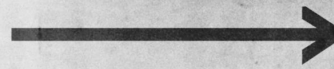
Com que l'activitat es durà a terme des d'Espanya, ja sigui com a teletreballador o autònom, la llei requereix que el treballador estigui cobert per la Seguretat Social. L'assegurança mèdica requerida no és suficient i cal també la cobertura de la Seguretat Social.

En funció del país d'origen i dels convenis en aquesta matèria amb Espanya es poden produir diverses situacions:

- Quan hi ha conveni sobre seguretat social entre ambdós països, Espanya i el del treballador. En aquest cas, haurà d'obtenir un Certificat de Cobertura de la Seguretat Social emès pel país d'origen.
- Si no hi ha conveni, s'haurà de tramitar l'alta a la Seguretat Social. Si treballa per a una empresa, serà aquesta la que hagi de cursar aquesta alta al Règim General. Si es tracta d'un treballador per compte propi, s'haurà d'inscriure al Règim Especial de Treballadors Autònoms.



**EXPERIÈNCIES
PRÀCTIQUES**





Nom de l'empresa	FCC (Fomento de Construcciones y Contratas)	Plantilla	67.000 empleats
Sector	Construcció / Gestió integral de l'aigua / Gestió de residus i reciclatge	Països als quals desplaça personal	Gran part de països iberoamericans i europeus; països d'Orient Mitjà i Nord d'Àfrica, més Austràlia, el Japó, etc.

S'aborden els riscos associats al desplaçament d'alguna manera?

Cada país on opera el Grup FCC té la seva pròpia anàlisi i valoració de riscos, que van des de riscos polítics, operacionals, econòmics i riscos de seguretat fins a riscos de salut i naturals o climàtics.

Pel que fa a les vacunacions, se segueixen els requisits del país de destinació, on hi ha països que exigeixen estar vacunat de febre groga per accedir-hi [alguns països africans]; o països que obliguen a haver realitzat proves de VIH per treballar-hi, com és el cas d'Aràbia Saudita. En aquest sentit, un treballador que vulgui ser desplaçat [expatriat] a algun d'aquests països ha de valorar aquesta circumstància pròpia del país de destinació.

Quina informació reben els professionals desplaçats?

Quan un empleat es desplaça a un d'aquests països rep, mitjançant el seu correu corporatiu, i abans de la seva sortida al país de destinació, tota la informació sobre les qualificacions de risc que s'han esmentat anteriorment, en un arxiu a manera de "fitxa país" on es reflecteix tota la informació de la situació del país, tant políticament, de seguretat i altres riscos associats, recomanacions de seguretat davant de situacions de risc o incidents, telèfons de contacte del Centre de Control d'FCC actiu 24/7, telèfons de contacte de les assegurances de viatges en cas d'incidències durant el viatge, de l'ambaixada i el consolat...

En aquest mateix correu reben alhora un codi QR, per descarregar-se una aplicació al mòbil que disposa d'un botó de pànic que fa una trucada telefònica instantània amb el Centre de Control d'FCC; un altre botó per enviar voluntàriament la teva geolocalització al Centre de Control i un altre botó per marcar el recorregut que està fent l'empleat mentre està en moviment, a manera de *tracking*, on es visualitza en una pantalla pels operaris del Centre de Control.

Si fos el cas, destaqueu les principals diferències entre els desplaçaments a UE i EEE i els desplaçaments a altres zones

Desplaçar-se per països de l'Espai Econòmic Europeu, UE, Schengen... és més àgil i organitzat que en altres països o continents, però en termes de seguretat influeix molt la percepció del risc de cada treballador i la conscienciació que el treballador tingui sobre els riscos a què pot afrontar.

Un dels problemes de viatjar per Europa és que els viatgers o treballadors tenen l'errònia percepció que "...a Europa mai no passa res", i com es pot apreciar en les estadístiques oficials de les principals consultores de riscos i assessors de seguretat mundial, aquesta valoració o consideració és equívoca.

La principal diferència entre un país europeu i un altre de no europeu, durant un incident greu, és la capacitat de les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat (FCSE) de respondre i reaccionar davant d'aquest incident i tornar a la normalitat en hores i no en dies. Hi ha diversos exemples on hi ha hagut atemptats terro-

ristes o incidents greus de pànic a França o Àustria, per posar exemples on les FCSE han respost i reaccionat tornant a la calma el mateix dia, i hi ha altres països com l'Índia, Sri Lanka..., on després d'un atemptat hi ha hagut encara gent amagada als hotels durant dos dies amb incertesa. Aquesta és la principal diferència.

Quins problemes han sorgit durant el desplaçament de professionals i quines solucions ha engegat l'organització?

Hi ha diferents tipus d'incidentes amb els empleats desplaçats a tots els continents o regions on opera el grup FCC. La gran majoria d'aquests incidents deriven de la manca de conscienciació per part de l'empleat desplaçat i/o de la confiança excessiva de l'entorn o l'escenari. El 80% dels incidents de seguretat del Grup FCC es produeixen en empleats amb més de tres anys d'expatriació.

Una de les mesures que duu a terme el Grup FCC per mitigar aquests riscos són els programes de conscienciació de seguretat, per mitjà de cursos en línia, enviament de correus electrònics amb "píndoles de seguretat", notes de recordatoris de seguretat sempre que un empleat sol·licita i fa un viatge per mitjà del seu correu, i als empleats que es desplacen a països amb un nivell de risc mitjà, alt o extrem se'ls imparteix presencialment induccions de seguretat per part dels responsables de seguretat regionals.

Finalment, per a problemes o situacions molt greus de seguretat o aquells que impactin en el personal o les activitats del negoci, s'activa el sistema de gestió de crisi d'FCC que està estructurat per comitès per a la resolució d'aquests incidents.

Quines bones pràctiques destacades en la gestió de persones treballadores desplaçades?

Com a bona pràctica destacaria l'*in-processing* que duu a terme el departament de Recursos Humans en el tràmit de preparació per a l'expatriació d'un empleat, guiant-lo i conduint-lo de la mà constantment, presentant-li tots els departaments apropiats als quals pugui necessitar o recórrer, com ara departament de finances, assegurances, informàtiques o TI.



Nom de l'empresa	GRUP MEDIAPRO	Plantilla total grup	4.290
Sector	PRODUCCIÓ AUDIOVISUAL	Països als quals desplaça personal	45 països el 2024 - Estats Units, Itàlia, Andorra, Unió dels Emirats Àrabs, Portugal, França, Regne Unit, Argentina, Colòmbia, Israel, Holanda, Croàcia, Mèxic, Bèlgica, Suïssa, Senegal, Àustria, Marroc, Aràbia Saudita, Sèrbia, El Salvador, República Dominicana, Alemanya, Xina, Costa Rica, Perú, Corea del Sud, Xile, Polònia, Uruguai, Turquia, Egipte, Equador, Hongria, Veneçuela, Grècia, Tailàndia, Irlanda, Bulgària, Brasil, Sud-àfrica, Índia, Lituània, República Txeca i Singapur.

S'aborden els riscos associats al desplaçament d'alguna manera?

Sí, els riscos associats al desplaçament de professionals s'aborden de manera integral mitjançant diverses mesures específiques:

Avaluació de riscos específica per als casos de produccions o rodatges a l'estranger que es duguin a terme en zones tropicals: es realitza una avaluació de riscos específica per a cada producció important, i s'identifiquen possibles perills relacionats amb l'entorn, la seguretat, la salut i les condicions laborals.

Necessitat de vacunació: si s'identifica la necessitat de vacunació segons la destinació, es proporciona la informació perquè els professionals es vacunin abans del desplaçament.

Reconeixement mèdic post-viatge: oferim als professionals un reconeixement mèdic post-viatge després d'un desplaçament d'una zona amb riscos sanitaris elevats, com ara els països tropicals o en desenvolupament. Aquest tipus de revisió és crucial per detectar i tractar qualsevol problema de salut que es pugui haver adquirit durant el viatge.

Quina informació reben els professionals desplaçats?

Els professionals desplaçats reben una àmplia informació per assegurar-ne el benestar i la seguretat durant el desplaçament.



Els professionals que facin desplaçaments internacionals per feina han de comunicar-los mitjançant el portal corporatiu, a l'apartat de "Tràmits i gestions" i "Desplaçament i 7P" amb un mínim de **15 dies d'antelació**.

Un cop comunicat el desplaçament, totes les àrees implicades reben aquesta comunicació des d'un agrupador de correu. Aquesta comunicació del desplaçament arriba al Servei de prevenció Mancomunat, a l'Àrea d'Assegurances i a l'Àrea Laboral mitjançant un correu electrònic del portal de desplaçaments.

L'Equip de Gestió de Vigilància de la Salut rep el correu electrònic que indica que un professional es desplaçarà a l'estranger, i respon el correu electrònic a cada professional, tenint en compte tres tipus de desplaçament:

- 1. Països en conflicte.** Nacions amb tensions o enfrontaments significatius interns o externs a causa de diferències ètniques, religioses, polítiques o territorials. Ex. 2024:
Àsia: Afganistan, Iraq, Iran, Líban, Pakistan, Síria, Corea del Nord, Israel, Palestina.
Àfrica: Líbia, Egipte, Somàlia, Txad, Nigèria, Níger, Libèria, Guinea Bissau, Mauritània, Burkina Faso, Mali, República Centreafricana, Burundi.
Oceania: Papua Nova Guinea.
- 2. Països tropicals:** Aràbia Saudita, Algèria, Argentina, Austràlia, Bahames, Bangla Desh, Birmània/Myanmar, Botswana, Brasil, Txad, Xile, Xina, Colòmbia, Equador, Egipte, Unió dels Emirats Àrabs, Filipines, Guyana, Índia, Indonèsia, Líbia, Madagascar, Mali, Mauritània, Mèxic, Moçambic, Namíbia, Níger, Oman, Panamà, Papua Nova Guinea, Paraguai, República Democràtica del Congo, Sri Lanka, Sud-àfrica, Surinam.
- 3. Resta del món**

Tots els professionals reben per correu electrònic un document titulat **RECOMANACIONS DE VIATGE I ESTADA A L'ESTRANGER**. Aquest document inclou recomanacions de seguretat específiques, consells per evitar riscos i què cal fer en cas d'emergència. Conté informació rellevant, com ara recomanacions de viatge del Ministeri d'Exteriors, instruccions sobre el que cal fer abans d'un viatge a l'estranger, informació sobre el Registre de Viatgers del Ministeri d'Afers Exteriors, i dades sobre el clima [Meteoalarm / Aemet]. També es detallen els procediments que cal seguir en cas d'accident laboral, incloent-hi on acudir i a qui contactar.

Quan el desplaçament es realitza a un país tropical, s'envia addicionalment el document **RECOMANACIONS PER A PROFESSIONALS QUE ES DESPLACEN A PAÏSOS TROPICALS**. Aquest document inclou recomanacions sobre les vacunes necessàries per viatjar a certs països, especialment aquells en desenvolupament i de clima tropical, a causa de la persistència de malalties contagioses. Es recomana que les persones que viatgin a aquestes destinacions consultin un centre de medicina del viatger o el seu metge de capçalera abans de marxar, especialment si tenen condicions cròniques. La vacunació s'ha de fer entre 4-8 setmanes abans del viatge, i algunes vacunes són obligatòries, per la qual cosa es requereix un Certificat Internacional de Vacunació. Als tròpics, malalties com la diarrea del viatger, malària, dengue, chikungunya i zika són comunes, i es poden prevenir amb mesures d'higiene, ús de repel·lents i roba adequada. A més, s'informa els professionals sobre la importància de tenir a mà l'assegurança de viatge, mantenir-se hidratat, evitar aliments i aigua contaminats, i portar una farmaciola amb les medicines necessàries.

Si fos el cas, destaqueu les principals diferències entre els desplaçaments a la UE i EEE i els desplaçaments a altres zones

Les principals diferències entre els desplaçaments a la UE i EEE i els desplaçaments fora que considerem més rellevants són:

- 1. Documents addicionals:** per a desplaçaments fora de la UE i EEE, pot ser necessari obtenir visats i permisos addicionals, mentre que dins de la UE i EEE, la mobilitat és més senzilla i generalment només requereix el DNI o passaport.
- 2. Precaucions addicionals:** fora de la UE i EEE, cal prendre precaucions addicionals en termes de seguretat, salut i adaptació cultural. Això inclou la necessitat de vacunació específica, més atenció a les recomanacions de seguretat i preparació per a possibles diferències culturals i lingüístiques, enfrontar índexs de criminalitat i violència més alts, i bregar amb la inestabilitat política.
- 3. Cobertura sanitària:** dins de la UE i EEE, els treballadors poden utilitzar la Targeta Sanitària Europea per accedir als serveis mèdics, mentre que, fora d'aquests territoris, cal comptar amb una assegurança mèdica privada que cobreixi les despeses mèdiques i de repatriació.
- 4. Assistència consular:** l'assistència consular pot variar significativament fora de la UE i EEE, per la qual cosa és important tenir informació detallada sobre els consolats i ambaixades disponibles al país de destinació.

Quins problemes han sorgit durant el desplaçament de professionals i quines solucions ha engegat l'organització?

Accidents ocorreguts a destinació: en cas d'accidents laborals, l'empresa té establert un protocol clar per contactar amb la mútua de treball i rebre assistència mèdica immediata a qualsevol lloc del món. Els treballadors han de trucar al telèfon d'assistència internacional de la mútua del treball i seguir les indicacions per acudir al centre d'assistència adequat.

En algunes produccions per al cinema o la televisió, ens hem trobat amb la impossibilitat de localitzar centres hospitalaris, com en algunes zones recòndites de la República Dominicana i Argentina, cosa que ens ha generat a la llarga problemes per resoldre aquestes assistències sanitàries, i s'ha hagut de repatriar el malalt a altres zones.

Dificultats sorgides amb posterioritat a la repatriació:

S'ofereix suport psicològic i recursos per facilitar la reintegració dels treballadors al seu entorn habitual. Això inclou un seguiment per gestionar l'estrès i l'ansietat relacionats amb el retorn. Aquests tipus de situacions són molt puntuals i no són casos generalitzats. S'aborden individualment amb l'Àrea d'Escolta Activa.

Quines bones pràctiques destacaries en la gestió de persones treballadores desplaçades?

Algunes bones pràctiques en la gestió de persones treballadores desplaçades inclouen:

Pòlissa d’assistència en viatges

L’empresa compta amb una pòlissa d’assistència en viatges que cobreix incidències, malalties o accidents ocorreguts durant un viatge professional. Aquesta pòlissa inclou, entre altres cobertures, les despeses mèdiques i la repatriació en cas de malaltia o accident. A més, ofereix protecció en situacions com el retard, pèrdua, danys, robatori o destrucció de l’equipatge professional, així com retards o cancellacions de vols o connexions. També cobreix l’evacuació política o en cas de desastres naturals.

És important destacar que comptem amb una Àrea d’Assegurances i Pòlisses, cosa que ens proporciona un enllaç directe amb l’asseguradora, així es facilita la gestió i la resolució de qualsevol incidència de manera ràpida i eficient.

Sistema d’alertes climatològiques

L’empresa realitza per mitjà del **Canal 24 hores** alertes meteorològiques des de l’Àrea de Comunicació (a escala nacional) que permet als treballadors rebre informació en cas d’emergència o situacions extremes; així com un sistema informatiu a escala internacional de situacions climatològiques extremes que afecten les empreses del grup que operen a escala nacional i a l’estranger.

Mediapro 24h 12/11/2024 21:22

Formació i sensibilització “Zones en conflicte”: oferim formació i sensibilització sobre els riscos específics de la destinació, incloent-hi aspectes culturals i de seguretat als nostres professionals.

L'objectiu d'aquesta formació és proporcionar recomanacions a professionals que es desplacen a zones amb conflictes armats, on el dret internacional no sempre protegeix periodistes i personal tècnic.

Aquests professionals enfronten riscos com ara lesions, assetjament i estrès elevat a causa de l'exposició a situacions d'extrema crueltat, com ara atemptats i guerres. L'estrès traumàtic es pot manifestar en reviu el fet traumàtic, l'embotiment emocional i psíquic, i la hiperactivitat. A més, en alguns països, els periodistes poden ser empresonats per la feina.

La formació està orientada als qui es troben en entorns hostils, dictadures, zones de guerra, insurreccions, criminalitat, climes extrems, manifestacions violentes, atemptats, accidents químics, desastres biològics o nuclears, catàstrofes naturals, pandèmies, i en investigar grups terroristes o màfies. S'aborden situacions com ara augment de tensió, malestar, protestes, disturbis, criminalitat, tancament d'accessos, dificultat per obtenir efectiu i subministraments i tocs de queda.

La formació cerca mostrar eines per minimitzar els riscos en aquestes zones conflictives.

MINOR

HOTELS

Nom de l'empresa	MINOR HOTELS EUROPE AND AMERIQUES	Plantilla total grup	
Sector	SECTOR HOTELER	Països als quals desplaça personal	QUALSEVOL PART DEL MÓN [Task Force Assignment, Short-Term Assignment, Long-Term Assignment, International Transfer]

S'aborden els riscos associats al desplaçament d'alguna manera?

L'empleat serà inclòs en una pòlissa d'assegurança mèdica amb cobertura al país d'origen i al país de destinació durant la seva assignació.

Si una de les emergències següents [que es detallen a continuació] posa en greu risc el membre de l'equip i aquest considera que la seva seguretat està en perill, l'assignat ha de posar-se en contacte amb els departaments d'Afers Exteriors del país d'origen i del país de destinació per rebre instruccions sobre la repatriació.

És molt important que l'assignat i els membres de la família acompanyants es registrin a l'ambaixada corresponent un cop arribin al país de destinació. Un cas d'emergència pot ser:

- Fenòmens de caràcter extraordinari com ara inundacions, terratrèmols, erupcions volcàniques o tempestes ciclòniques atípiques.
- Terrorisme.
- Esdeveniments causats per les Forces Armades o de Seguretat.
- Malaltia greu/emergència mèdica del membre de l'equip o d'un familiar.
- Segrest.
- Pandèmies.

Quina informació reben els professionals desplaçats?

En arribar al país de destinació, el supervisor de l'assignat internacional s'encarregarà de donar la benvinguda al nou membre de l'equip a l'aeroport.

Es pot posar un *Welcome Pack* a l'habitació de l'hotel a l'arribada per proporcionar la informació necessària sobre la ciutat i el país, per tal que se sentin còmodes durant els primers dies. Per tant, aquest *pack* podria incloure una targeta de benvinguda, un regal de benvinguda, una guia de la ciutat amb un mapa, els números de telèfon públics més importants, una llista d'ambaixades i consolats, informació sobre transport, bancs, centres de salut, etc.

A més, el supervisor/el departament d'RRHH de la unitat de negoci ha d'organitzar una reunió de presentació als Serveis Centrals/Centre de Treball de la unitat de negoci per aclarir qualsevol dubte sobre el projecte, etc. La reunió de presentació ha de contenir:

- Una explicació dels procediments d'acollida per a la primera setmana.
- Una agenda per a la primera setmana [RRHH ha de facilitar un calendari].

Si fos el cas, destaqueu les principals diferències entre els desplaçaments a UE i EEE i els desplaçaments a altres zones

Requisits d'inmigració					
Origen-destinació	Sol·licitud de permís de treball	Entrada al país	Inici de les activitats laborals	Altres requisits d'inmigració	Implicació de RRHH
Ciudadà europeu a Unió Europea	No cal	Inmediatament	Inmediatament	Depèn de la normativa local	País d'origen i país de destinació
Ciudadà no europeu a països de la Unió Europea	Sol·licitud presentada pel país d'acollida	Depèn del país, consultar cas per cas	Després d'obtenir el pemís de treball, el visat d'entrada i complir tots els processos de registre necessaris per començar a treballar		
Ciudadà europeu a països no pertanyents a la Unió Europea					
De països no pertanyents a la Unió Europea a països no pertanyents a la Unió Europea					

Quins problemes han sorgit durant el desplaçament de professionals i quines solucions ha engegat l'organització?

En el marc de la nostra activitat internacional, Minor Hoteles Europe and Americas ha identificat diversos reptes associats al desplaçament de professionals, derivats tant de l'entorn operatiu com de factors humans i logístics. Aquests desafiaments han portat l'organització a desenvolupar un enfocament integral per protegir la seguretat i el benestar dels seus col·laboradors a la mobilitat internacional.

Entre les principals dificultats experimentades hi ha situacions relacionades amb la salut i la seguretat dels empleats a la destinació, l'impacte de condicions sociopolítiques locals, l'adaptació cultural i emocional, així com la complexitat dels processos de retorn, especialment en contextos de crisi o canvis normatius.

Com a resposta, l'organització ha implementat una sèrie de mesures estructurades i preventives:

- **Protocolos de preparació i formació prèvia al desplaçament**, orientats a capacitar els professionals en matèria de riscos locals, seguretat personal i gestió intercultural.
- **Sistemes d'assistència mèdica i cobertura internacional**, que garanteixen atenció immediata i eficaç davant de qualsevol situació d'emergència sanitària o accident.
- **Seguiment continu i anàlisi de l'entorn**, mitjançant l'avaluació permanent dels riscos als països de destinació i la col·laboració amb proveïdors especialitzats en seguretat internacional.
- **Suport psicosocial i programes d'acompanyament**, per afavorir una adaptació progressiva a l'entorn de treball i minimitzar l'impacte emocional del desplaçament.
- **Plans de contingència i repatriació assistida**, dissenyat per actuar amb rapidesa en cas d'esdeveniments inesperats que afectin l'estabilitat o la seguretat del professional desplaçat.

Gràcies a aquest enfocament, Minor Hotels Europe and Americas reforça el seu compromís amb la cura integral del seu capital humà, mantenint la continuïtat operativa a les seves destinacions internacionals sense comprometre la seguretat ni el benestar dels seus equips.

Quines bones pràctiques destacaries en la gestió de persones treballadores desplaçades?

La Política de Mobilitat Internacional estableix les directrius i els procediments necessaris per dur a terme un moviment internacional dins de l’empresa. La Política de Mobilitat Internacional està subjecta a la legislació de cada país on estigui establerta l’empresa on els assignats internacionals siguin desplaçats.

Objectius:

- Establir els mateixos procediments per a totes les assignacions internacionals.
- Atorgar els mateixos drets a tots els assignats internacionals.
- Oferir als membres de l’equip les mateixes oportunitats.
- Promoure les oportunitats professionals internacionals dins de Minor Hotels Europe & Americas.
- Alinear el desenvolupament professional dels membres de l’equip d’acord amb la de l’empresa.
- Satisfer les necessitats de negoci de la companyia.
- Facilitar l’intercanvi d’informació tècnica o funcional, la transferència de coneixements i/o programes o projectes específics.

D’altra banda, l’assignat serà inclòs en una pòlissa d’assegurança mèdica amb cobertura al país d’origen i de destinació durant l’assignació. Minor Hotels Europe & Americas es compromet a promoure la mobilitat internacional entre els membres del seu equip mitjançant la Política de Mobilitat Internacional, per facilitar l’encreuament de fronteres i permetre un desenvolupament professional dins de la companyia.

	Task Force Assignment	Short-Term Assignment	Long-Term Assignments	Intrnational Transfer
Remuneració monetaria	Salari basat al país d’origen		Nova remuneració monetèria calculada el departament corporatiui de persones	Salari basat en el país de destinació
Beneficis socials	Política del país d’origen		Política del país de destinació	
Prestacions per assignació internacional	Allotjament temporal Bitllets d’avió Excés d’equipatge Assegurança d’assistència en viatge Bonus	Allotjament temporal Bitllets d’avió Excés d’equipatge Assegurança mèdica durant l’assignació Bonus	Cafeteria Plan Allotjament temporal Bitllets d’avió Despeses de mudança Assegurança de vida i accidents Assegurança mèdica durant l’assignació	Allotjament temporal Bitllets d’avió d’anada Despeses de mudança
Comunicació	Comunicació contant durant l’assignació entre l’assignat i la unitat de negoci			Comunicació durante el procés de movilitat
Gestió del rendiment durant l’assignació	Valoració per part del supervisor del projecte de l’exercici de la política del país d’origen		Política del país de destinació	

L’International Assignment Allowance és un suplement en metàl·lic a la remuneració total que fa més atractiva l’assignació internacional i dependrà de múltiples factors: la categoria de l’empleat al país d’origen, la funció al país de destinació, el nombre de familiars de l’assignat, el cost de vida estimat al país de destinació, el lloc de treball de l’empleat, les condicions generals de vida del país de destinació, etc.

L’import de l’assignació internacional [anomenat “Cafeteria pla”] es negociarà cas per cas entre l’assignat i el responsable global de Mobilitat Internacional, la unitat de negoci i el seu departament local de persones, així com la periodicitat del pagament. El “Cafeteria pla” permet a l’assignat crear un paquet de dietes

personalitzat. Això vol dir que l'empleat pot gastar part del paquet d'assignacions internacionals en un "Menú" d'assignacions. En conseqüència, l'assignat pot distribuir la seva assignació internacional com vulgui.

En aquest sentit, l'empleat ha de tenir en compte que la fiscalitat de cada tipus d'assignació pot ser diferent depenent de la legislació fiscal nacional del país de destinació, en cas que l'empresa satisfaci les despeses de l'assignació directament al proveïdor de serveis en lloc que l'assignat rebi l'import en nòmina com a part de l'assignació per desplaçament internacional inicial concedit.

El "*Cafeteria pla*" sol pagar-se en metàl·lic com a import brut; no obstant això, si l'empleat requereix un pla de reubicació complet, es reavaluarà per satisfer millor les necessitats.

La finalitat del "*Cafeteria pla*" és compensar el cost d'alguns dels serveis següents: recerca d'habitatge, allotjament, orientació lingüística i cultural, recol·locació de la parella, educació dels fills, assessoria jurídica, bitllets d'avió privats, transport públic, despeses de trasllat, emmagatzematge...

MINOR

HOTELS

Nom de l'empresa	MINOR HOTELS EUROPE AND AMERIQUES	Plantilla total grup	
Sector	SECTOR HOTELER	Països dels quals rep personal	QUALSEVOL PART DEL MÓN [Task Force Assignment, Short-Term Assignment, Long-Term Assignment, International Transfer]

Quina informació reben els professionals d'altres països?

En arribar a Espanya, el supervisor de l'assignat internacional s'encarregarà de donar la benvinguda al nou membre de l'equip a l'aeroport.

Es pot col·locar un *Welcome Pack* a l'habitació de l'hotel a l'arribada per proporcionar la informació necessària sobre la ciutat i el país, per tal que se sentin còmodes durant els primers dies. Per tant, aquest *pack* podria incloure una targeta de benvinguda, un regal de benvinguda, una guia de la ciutat amb un mapa, els números de telèfon públics més importants, una llista d'ambaixades i consolats, informació sobre transport, bancs, centres de salut, etc.

A més, el supervisor/el departament d'RRHH de la unitat de negoci ha d'organitzar una reunió de presentació als Serveis Centrals/Centre de Treball de la unitat de negoci per aclarir qualsevol dubte sobre el projecte, etc. La reunió de presentació ha de contenir:

- Una explicació dels procediments d'acollida per a la primera setmana.
- Una agenda per a la primera setmana [RRHH ha de facilitar un calendari].

Quina documentació es demana als professionals desplaçats procedents d'altres països?

Quan arribi al país de destinació, l'assignat internacional haurà d'aclarir els tràmits pertinents que haurà d'assegurar-se que es duen a terme per poder registrar-se correctament al país.

- Registre a l'ambaixada, si escau.
- Instruccions d'immigració, si escau.
- Pòlissa d'assegurança mèdica privada.

L'empleat assignat rebrà tota la informació i el suport necessari [on anar, com arribar-hi, etc.] per tramitar la seva instal·lació i registre [també en relació amb totes aquelles qüestions i documentació que no s'esmenten en aquesta política, però que són necessàries al país de destinació].

Si fos el cas, destaqueu les principals diferències entre els professionals procedents de la UE i EEE i els procedents d'altres zones

Requisits d'inmigració					
Origen-destinació	Sol·licitud de permís de treball	Entrada al país	Inici de les activitats laborals	Altres requisits d'inmigració	Implicació de RRHH
Ciudadà europeu a Unió Europea	No cal	Inmediatament	Inmediatament	Depèn de la normativa local	País d'origen i país de destinació
Ciudadà no europeu a països de la Unió Europea	Sol·licitud presentada pel país d'acollida	Depèn del país, consultar cas per cas	Després d'obtenir el pemís de treball, el visat d'entrada i complir tots els processos de registre necessaris per començar a treballar		
Ciudadà europeu a països no pertanyents a la Unió Europea					
De països no pertanyents a la Unió Europea a països no pertanyents a la Unió Europea					

Quins problemes han sorgit durant la recepció de professionals desplaçats des d'altres països i quines solucions ha engegat l'organització?

En el marc de la nostra activitat internacional, Minor Hoteles Europe and Americas ha identificat diversos reptes associats al desplaçament de professionals, derivats tant de l'entorn operatiu com de factors humans i logístics. Aquests desafiaments han portat l'organització a desenvolupar un enfocament integral per protegir la seguretat i el benestar dels seus col·laboradors a la mobilitat internacional.

Entre les principals dificultats experimentades hi ha situacions relacionades amb la salut i la seguretat dels empleats a la destinació, l'impacte de condicions sociopolítiques locals, l'adaptació cultural i emocional, així com la complexitat dels processos de retorn, especialment en contextos de crisi o canvis normatius.

Com a resposta, l'organització ha implementat una sèrie de mesures estructurades i preventives:

- **Protocolos de preparació i formació prèvia al desplaçament**, orientats a capacitar els professionals en matèria de riscos locals, seguretat personal i gestió intercultural.
- **Sistemes d'assistència mèdica i cobertura internacional**, que garanteixen atenció immediata i eficaç davant de qualsevol situació d'emergència sanitària o accident.
- **Seguiment continu i anàlisi de l'entorn**, mitjançant l'avaluació permanent dels riscos als països de destinació i la col·laboració amb proveïdors especialitzats en seguretat internacional.
- **Suport psicosocial i programes d'acompanyament**, per afavorir una adaptació progressiva a l'entorn de treball i minimitzar l'impacte emocional del desplaçament.
- **Plans de contingència i repatriació assistida**, dissenyat per actuar amb rapidesa en cas d'esdeveniments inesperats que afectin l'estabilitat o la seguretat del professional desplaçat.

Gràcies a aquest enfocament, Minor Hotels Europe and Americas reforça el seu compromís amb la cura integral del seu capital humà, mantenint la continuïtat operativa a les seves destinacions internacionals sense comprometre la seguretat ni el benestar dels seus equips.

Quines bones pràctiques destacades en la gestió de la recepció de professionals desplaçats?

La Política de Mobilitat Internacional estableix les directrius i els procediments necessaris per dur a terme un moviment internacional dins de l’empresa. La Política de Mobilitat Internacional està subjecta a la legislació de cada país on estigui establerta l’empresa en què els assignats internacionals siguin designats.

Objectius:

- Establir els mateixos procediments per a totes les assignacions internacionals.
- Atorgar els mateixos drets a tots els assignats internacionals.
- Oferir als membres de l’equip les mateixes oportunitats.
- Promoure les oportunitats professionals internacionals dins de Minor Hotels Europe & Americas.
- Alinear el desenvolupament professional dels membres de l’equip d’acord amb la de l’empresa.
- Satisfer les necessitats de negoci de la companyia.
- Facilitar l’intercanvi d’informació tècnica o funcional, la transferència de coneixements i/o programes o projectes específics.

D’altra banda, l’assignat serà inclòs en una pòlissa d’assegurança mèdica amb cobertura al país d’origen i de destinació durant l’assignació. Minor Hotels Europe & Americas es compromet a promoure la mobilitat internacional entre els membres del seu equip mitjançant la política de mobilitat internacional, per facilitar l’encreuament de fronteres i permetre un desenvolupament professional dins de la companyia.

	Task Force Assignment	Short-Term Assignment	Long-Term Assignments	Intrnational Transfer
Remuneració monetaria	Salari basat al país d’origen		Nova remuneració monetèria calculada el departament corporatiui de persones	Salari basat en el país de destinació
Beneficis socials	Política del país d’origen		Política del país de destinació	
Prestacions per assignació internacional	Allotjament temporal Bitllets d’avió Excés d’equipatge Assegurança d’assistència en viatge Bonus	Allotjament temporal Bitllets d’avió Excés d’equipatge Assegurança mèdica durant l’assignació Bonus	Cafeteria Plan Allotjament temporal Bitllets d’avió Despeses de mudança Assegurança de vida i accidents Assegurança mèdica durant l’assignació	Allotjament temporal Bitllets d’avió d’anada Despeses de mudança
Comunicació	Comunicació contant durant l’assignació entre l’assignat i la unitat de negoci			Comunicació durante el procés de movilitat
Gestió del rendiment durant l’assignació	Valoració per part del supervisor del projecte de l’exercici de la política del país d’origen		Política del país de destinació	

L’International Assignment Allowance és un suplement en metàl·lic a la remuneració total que fa més atractiva l’assignació internacional i dependrà de múltiples factors: la categoria de l’empleat al país d’origen, la funció al país de destinació, el nombre de familiars de l’assignat, el cost de vida estimat al país de destinació, el lloc de treball de l’empleat, les condicions generals de vida del país de destinació, etc.

L’import de l’assignació internacional (anomenat “Cafeteria pla”) es negociarà cas per cas entre l’assignat i el responsable Global de Mobilitat Internacional, la unitat de negoci i el seu departament local de persones, així com la periodicitat del pagament. El “Cafeteria pla” permet a l’assignat crear un paquet de dietes

personalitzat. Això vol dir que l'empleat pot gastar part del paquet d'assignacions internacionals en un "Menú" d'assignacions. En conseqüència, l'assignat pot distribuir la seva assignació internacional com vulgui.

En aquest sentit, l'empleat ha de tenir en compte que la fiscalitat de cada tipus d'assignació pot ser diferent depenent de la legislació fiscal nacional del país de destinació, en cas que l'empresa satisfaci les despeses de l'assignació directament al proveïdor de serveis en lloc que l'assignat rebi l'import en nòmina com a part de l'assignació per desplaçament internacional inicial concedit.

El "*Cafeteria pla*" sol pagar-se en metàl·lic com a import brut; no obstant això, si l'empleat requereix un pla de reubicació complet, es reavaluarà per satisfer millor les necessitats.

La finalitat del "*Cafeteria pla*" és compensar el cost d'alguns dels serveis següents: recerca d'habitatge, allotjament, orientació lingüística i cultural, recol·locació de la parella, educació dels fills, assessoria jurídica, bitllets d'avió privats, transport públic, despeses de trasllat, emmagatzematge...



Nom de l'empresa	FUNDACIÓ OXFAM INTERMÓN	Plantilla	450
Sector	ONG	Països als quals desplaça personal	Oxfam Intermón opera a Bolívia, Burkina Faso, Txad, El Salvador, Guatemala, Hondures, Marroc, Perú, RCA i Veneçuela. Encara que també hi pot haver desplaçaments a països on operen altres afiliats Oxfam.

S'aborden els riscos associats al desplaçament d'alguna manera?

amb dos àmbits d'actuació clarament diferenciats: d'una banda, la seguretat i la salut a la feina, centrada en la gestió dels riscos no intencionats; i de l'altra, un àmbit especialitzat en seguretat internacional i en la gestió d'incidents de seguretat pública relacionats amb riscos intencionats.

Seguretat i salut a la feina:

Duem a terme avaluacions de riscos en què s'identifiquen els principals factors associats als llocs de treball que requereixen desplaçament: la seguretat internacional, el risc biològic de contraure malalties endèmiques i el risc psicosocial vinculat als desplaçaments. Així mateix, fem avaluació específica del risc biològic, en què es detallen les malalties prevalents a les zones de destinació i s'estableixen mesures preventives adaptades a cadascuna.

Com a part del procés de preparació del viatge, s'ofereix a la persona treballadora una **visita virtual a un centre de salut internacional** amb què mantenim un conveni de col·laboració. En cas de necessitat, la persona farà una visita presencial. Durant aquesta visita presencial, es proporciona informació rellevant sobre la necessitat de vacunació i/o la conveniència de seguir un tractament preventiu contra la malària.

Així mateix, s'ha establert com a obligatòria la realització d'un **reconeixement mèdic anual en un centre acreditat de vigilància de la salut**. Aquesta mesura té com a objectiu detectar possibles susceptibilitats a exposició de malalties endèmiques i a riscos psicosocials, permetent així implementar mesures preventives addicionals i/o establir restriccions, si calgués. A més, aquest servei verifica que el carnet de vacunació estigui actualitzat d'acord amb les recomanacions del Centre de Salut Internacional.

Després del retorn, la persona treballadora ha de **completar un qüestionari de salut post-viatge confidencial**, gestionat exclusivament pel Servei de Vigilància de la Salut. Aquest qüestionari inclou preguntes sobre l'estat general de salut i aspectes psicosocials. En cas que es detectin símptomes o indicis d'afectació, la persona pot ser derivada a un centre de salut per a la seva avaluació i seguiment, i es poden aplicar mesures preventives addicionals, si cal.

Seguretat Internacional (gestió que afecta la seguretat pública al país destinació):

Per regla general, els països on Oxfam té programes han de realitzar **un diagnòstic de riscos almenys una vegada a l'any**. Si l'equip gestor de la seguretat considera que hi ha d'haver un termini més curt, ho poden establir, però amb el termini màxim de 12 mesos. Com a conseqüència d'aquest diagnòstic de riscos, es duen a terme plans de seguretat a cada país on s'estableixen les mesures, protocols i, si escau, recomanacions, que serveixen per gestionar els riscos identificats.

Per als països on no hi ha una presència fixa, es recopilen nivells de riscos de fonts externes que ens permeten tenir una idea dels riscos més rellevants.

Si per algun motiu es pot arribar a pensar que una persona, per les seves característiques particulars, pot tenir un perfil de risc diferent o que es pugui considerar de protecció especial, es pot fer un diagnòstic de risc específic per a aquesta persona.

Quina informació reben els professionals desplaçats?

Les persones que es desplacen per treballar de forma permanent, així com aquelles que duen a terme missions tècniques de curta durada des de l'oficina central, reben una llista de verificació (*checklist*) amb enllaços a les instruccions necessàries per preparar-ne el desplaçament.

Aquesta *checklist* inclou:

- Instruccions per a la gestió de la visita virtual mitjançant el centre de salut internacional concertat.
- Sol·licitud de la cita mèdica al Servei de Vigilància de la Salut.
- Informació actualitzada sobre malalties endèmiques, emergents i brots, així com detalls sobre el Pla de seguretat del país de destinació.
- Accés a formació específica en matèria de seguretat i salut laboral, així com de seguretat internacional:
 - **Mòduls de formació estàndard obligatoris** per a totes les persones que viatgen a països programàtics.
 - **Formació especial HEAT** (Hostile Environments Awareness Training) per als que es desplacen a zones d'alt risc. Aquesta formació intensiva, com a mínim tres dies, combina teoria, casos pràctics i simulacions en contextos de treball violents.
 - **Itinerari d'aprenentatge adaptades al perfil del lloc:** mentre el personal general ha de completar cursos bàsics, el personal directiu rep formació en gestió de crisis i altres temàtiques clau.
- Accés a una app de seguretat, que inclou documentació, informació útil, eines de suport, entre altres recursos.
- Altres qüestions relacionades amb el viatge: visats, assegurances, etc.

La llista de verificació (*checklist*) s'envia per correu electrònic almenys dues setmanes abans del viatge. Tot aquest material s'ha de revisar abans de la sortida. A més, en arribar, les persones reben una sessió informativa en què es reforcen aquests continguts i es resolen possibles dubtes.

Si fos el cas, destaqueu les principals diferències entre els desplaçaments a la UE i EEE i els desplaçaments a altres zones

Per als desplaçaments a països UE, EEE i en general països dels anomenats del “Nord Global” no se solen donar instruccions específiques, tret que siguin sol·licitades per les persones que viatgen.

Quins problemes han sorgit durant el desplaçament de professionals i quines solucions ha engegat l'organització?

La gestió d'accidents laborals, malalties i incidents està centralitzada a la figura de Recursos Humans al país de destinació. Aquesta persona és responsable d'acompanyar la persona afectada durant tot el procés i informar la persona de referència de Recursos Humans a la seu central. Així mateix, té la **responsabilitat d'activar el protocol corresponent per a la gestió del sinistre**, cosa que inclou l'obertura d'investigacions, la notificació a la mútua laboral, l'activació d'assegurances d'assistència mèdica internacional i la comunicació amb altres organismes pertinents, així com la notificació a familiars i/o persones de contacte, si cal.

A més, Oxfam compta amb un sistema de report d'incidentes de seguretat obert a tot el personal de l'organització. Si alguna de les persones que viatja o es troba desplaçada és víctima d'un incident de seguretat, cal informar sobre el que ha passat mitjançant aquesta plataforma. Aquest sistema genera una sèrie d'aler-

tes que donaran lloc a l'activació de les persones, els mecanismes i els protocols necessaris per poder protegir les víctimes. La majoria dels incidents que pateix el personal d'Oxfam són els relacionats amb la criminalitat comuna, seguits de casos d'assetjament i amenaces.

Un cop reportat el cas, es dona suport a les persones afectades segons les circumstàncies de cada cas, que poden anar des de l'activació de l'assegurança mèdica internacional, i/o a facilitar suport psicològic o d'un altre tipus.

Segons la gravetat del que ha passat, també es pot decidir fer una actualització ad hoc del diagnòstic de riscos per veure si les mesures ja establertes són encara pertinents o si cal introduir noves normes.

Quines bones pràctiques destacaries en la gestió de persones treballadores desplaçades?

Totes les persones desplaçades compten amb **una assegurança d'expatriació o assistència en viatge que garanteix l'assistència sanitària** en cas que sigui necessari. Aquesta assegurança inclou cobertura per **a evacuació i repatriació mèdica** en situacions que ho requereixin. A més, disposem d'un equip intern capacitat per oferir **atenció psicosocial d'emergència**, amb la possibilitat de derivar professionals especialitzats si la situació ho requereix. També hi ha altres assegurances complementàries que es poden activar en funció del tipus d'incident o de la seva gravetat.

L'organització, a més, posa a la disposició de les persones desplaçades una **aplicació mòbil** que permet:

- Rebre avisos generals de seguretat.
- Sol·licitar ajut mitjançant text o àudio.
- Compartir la ubicació en temps real amb l'equip de seguretat en cas d'emergència.
- Accedir a recursos útils per a la gestió de situacions crítiques durant el viatge.

D'altra banda, la Travel Unit duu a terme un seguiment continu de les situacions sociopolítiques als països on hi ha persones desplaçades. En cas d'emergències sobrevingudes [com ara cops d'estat o altres esdeveniments crítics], l'equip es posa en contacte directament amb les persones afectades per verificar-ne l'estat i brindar el suport necessari.



Nom de l'empresa	FUNDACIÓ OXFAM INTERMÓN	Plantilla 450	
Sector	ONG	Països dels quals rep professionals	Amèrica del Sud; Àfrica i Europa

Quina informació reben els professionals d'altres països?

De manera similar al que passa amb el personal que es desplaça a l'estranger, hi ha uns documents de benvinguda per als que venen de l'estranger a treballar a Barcelona o Madrid.

Aquests documents compten amb seccions com ara telèfons de contacte, obtenció de visats, assegurances d'assistència en viatge, transport, divises, atenció mèdica, seguretat, electricitat i informació turística.

Quina documentació es demana als professionals desplaçats procedents d'altres països?

Actualment, han de complir les especificacions dels països d'origen de les persones que facin desplaçaments.

Si fos el cas, destaqueu les principals diferències entre els professionals procedents de la UE i EEE i els procedents d'altres zones

No es fan distincions.

Quins problemes han sorgit durant la recepció de professionals desplaçats des d'altres països i quines solucions ha engegat l'organització?

De vegades, quan arriba una persona d'un país dels anomenats del "sud global", se solen confiar força perquè pensen que a Espanya no hi ha riscos, de manera que es tornen vulnerables als incidents de petita criminalitat. L'aparença física diferent, el desconeixement de l'idioma i del lloc on es troben, fa que siguin víctimes fàcils.

El document de benvinguda, que té una secció de seguretat, és un intent de donar solució a aquesta situació. A més, abans del viatge se'ls recorda novament la importància de parar una atenció especial a les seves pertinences personals. Així mateix, es procura evitar el seu allotjament en zones de les ciutats que puguin presentar uns nivells més elevats de conflictivitat o que resultin menys segures durant la nit.

Quines bones pràctiques destacaríeu en la gestió de la recepció de professionals desplaçats?

Aquestes persones disposen d'una assegurança mèdica i de viatge, la qual cosa garanteix que, en cas de malaltia, accident o qualsevol eventualitat durant la seva estada, podran accedir a una atenció sanitària adequada sense generar costos addicionals per a l'organització. Aquest tipus de cobertura també facilita la gestió de riscos i aporta tranquil·litat tant a les persones desplaçades com a l'equip responsable de la seva acollida.

A més, comptem amb una **Travel Unit** especialitzada en la gestió dels aspectes logístics i organitzatius necessaris perquè les visites es desenvolupin sense contratemps. Aquest equip domina l'espanyol, l'anglès

i el francès, cosa que els permet comunicar-se de manera directa i eficaç amb les persones desplaçades abans, durant i després del viatge.

El compromís, la dedicació i el bon fer de la Travel Unit són fonamentals per minimitzar la probabilitat que es presentin situacions no desitjades i garantir una experiència segura i ben coordinada.

PageGroup

Nom de l'empresa	PAGE GROUP SPAIN RECURSOS HUMANS ETT	Plantilla	379 només d'staff a Espanya Total plantilla: prop de 7.000 treballadors a 37 països del món
Sector	CONSULTORIA HR	Països als quals desplaça personal	GBR, Itàlia, França, Suïssa, Països Baixos, Alemanya, EUA, Àsia, etc.

S'aborden els riscos associats al desplaçament d'alguna manera?

Procés intern del canvi:

En primer lloc, m'agradaria destacar que per poder optar a una transferència internacional cal que l'empleat tingui una bona qualificació en les avaluacions anuals pel que fa al rendiment del treball, que superi dos anys a la companyia i que compti amb un historial disciplinari net. Així ens assegurariem implicació en el lloc i la responsabilitat.

Un cop aprovada la transferència, es procedirà a:

REUNIÓ DE TRASPÀS:

L'antic i el nou manager hauran de:

- ☐ Tenir una conversa clara sobre l'exercici i les àrees de desenvolupament de la persona que canviarà d'equip.

COMUNICACIÓ

- ☐ Un cop confirmat el moviment, es definirà la data de trasllat amb els managers (l'anterior i el nou). HR comunicarà la data del canvi a l'empleat.
- ☐ Un cop establerta la data del moviment amb l'empleat, el director de l'oficina o el membre del Board poden comunicar el canvi als equips afectats.

En tots els casos, el treballador desplaçat té la possibilitat de tornar al país d'origen.

Un cop produït el canvi es fa un **ON BOARDING** amb el treballador on se li explica tot el seu contracte, beneficis i els aspectes de PRL.

Quina informació reben els professionals desplaçats?

Documentació Matèria PRL oferta al desplaçat:

Es té en compte l'avaluació de riscos de l'oficina del país per valorar possibles riscos.

Sempre s'ofereix un reconeixement mèdic al treballador.

He rebut de la informació de PRL del seu lloc de treball.

Mútua o centre on acudir en cas de necessitat.

Tots els treballadors, a escala mundial, tenen accés a un portal intern de la companyia (aplicació informàtica) que es diu **Pageconnect**, s'hi pot accedir des de portàtil o mòbil, on es bolca tota la informació necessària de cadascuna de les oficines, ja siguin temes de PRL, laboral, nòmines, amb qui contactar en cas de *mobbing* etc.

La comunicació pot ser per telèfon, correu electrònic o *teams*.

Si fos el cas, destaqueu les principals diferències entre els desplaçaments a la UE i EEE i els desplaçaments a altres zones.

No hi ha diferències.

A Pagegroup, a un programa que s’anomena **GLOBAL MOBILITY**, i es van fixar les mateixes pautes per a tots els països.

Other Local Policies

On the main section (Guidance, Policies and Training) you will find your local policy to apply to jobs. If you're interested in other countries' processes you can have a look at the following list:

 Australia	 Austria	 Belgium & Luxembourg	 China
 France	 Germany	 Hong Kong & Taiwan	 Italy
 India	 Japan	 Latin America	 Middle East & Africa
 Netherlands	 Poland	 Portugal	 SEA
 Spain	 SSC Barcelona	 SSC Istanbul	 Switzerland
 Turkey	 United Kingdom	 US & Canada	

Quins problemes han sorgit durant el desplaçament de professionals i quines solucions ha engegat l’organització?

Aquest programa fa prop de tres anys que està establert, i de moment no hem tingut cap problema que calgui destacar.

Quines bones pràctiques destacades en la gestió de persones treballadores desplaçades?

Tots els nostres empleats disposen d’assegurança mèdica privada per poder-los assegurar atenció mèdica i psicològica arreu del món.

A més, se’ls informa de la mútua que tenen i el telèfon 24 hores internacional en cas de necessitat.

PageGroup

Nom de l'empresa	PAGE GROUP SPAIN RECURSOS HUMANS ETT	Plantilla	379 només d'staff a Espanya Total plantilla: prop de 7.000 treballadors a 37 països del món
Sector	CONSULTORIA HR	Països dels quals rep personal	GBR, Itàlia, França, Suïssa, Països Baixos, Alemanya, EUA , Àsia, etc.

Quina informació reben els professionals d'altres països?

Pel que fa a persones treballadores que venen a oficines d'Espanya, seria el mateix que a la fitxa de desplaçaments.

És important destacar que qualsevol treballador de la companyia durant un temps curt (un mes, aproximadament) per viatge de negocis, lleure, visitar el país, pot venir a les oficines d'Espanya a treballar sense cap problema. Amb l'opció del teletreball, Pagegroup posa a disposició les seves oficines perquè el treballador que estigui al país pugui anar al centre de treball.

Quina documentació es demana als professionals desplaçats procedents d'altres països?

Se'ls subministra informació local:

- Es té en compte l'avaluació de riscos laborals de l'oficina d'Espanya.
- Se li lliura al treballador el full de riscos de l'oficina i del lloc de treball.
- Se li lliuren les pautes d'emergència i evacuació.
- Se l'obliga a fer formació de PRL pel que fa a la normativa espanyola i sobre la base del seu lloc de treball.
- Sempre s'ofereix un reconeixement mèdic al treballador en la seva incorporació i periòdicament un cop a l'any.
- S'informa de les polítiques de la companyia i del codi de conducta.
- He rebut de la informació de PRL del seu lloc de treball.
- Mútua o centre on acudir en cas de necessitat.
- En tots els casos, tota aquesta documentació s'explica en una reunió de 30 minuts amb el Departament de Laboral i amb el Departament de PRL.

Si fos el cas, destaqueu les principals diferències entre els professionals procedents de la UE i EEE i els procedents d'altres zones

No hi ha diferències notables.

Quins problemes han sorgit durant la recepció de professionals desplaçats des d'altres països i quines solucions ha engegat l'organització?

De moment no estem tenint problemes ni de tipus laboral ni d'índole cultural.

A dia d'avui tenim moltes nacionalitats entre els nostres empleats, i el tema de les diferents cultures no és un problema.

Quines bones pràctiques destacaríeu en la gestió de la recepció de professionals desplaçats?

A tots els treballadors que venen a la nostra oficina se'ls assigna un manager per poder guiar-los en tot el procés d'adaptació, idioma, normes oficina, costums, etc.

Es fan esmorzars d'equip, *after work*, cada mes; cada tres mesos, *team building* entre els companys, i flexibilitat total a l'hora de treballar sempre complint les pautes establertes.



- Carrascosa Bermejo, Dolores; Contreras Hernández, Óscar [2022]. *Desplazamiento intracomunitario de trabajadores desde y hacia España*.
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. [2019]. *Guía práctica sobre el desplazamiento de trabajadores*.
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. [2020]. *Breve guía sobre el desplazamiento de trabajadores*.
- Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social & Embajada de España en Reino Unido. [2023]. *Guía para el desplazamiento de trabajadores de España a Reino Unido*.
- Ernst&Young, IESE. [2009]. *El proceso de expatriación en empresas multinacionales: visión del expatriado*.
- Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III – Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. [2018]. *Guía de gestión integral de riesgos sanitarios en viajes laborales*.
- Fernández-Quñones García, J. [2021]. *Obligaciones de prevención de riesgos laborales respecto de los trabajadores desplazados al extranjero*.
- González Ortega, S. [2006]. *La protección social de los trabajadores extranjeros*.
- IESE Bussines School. Centro Anselmo Rubiralta de Globalización y Estrategia. [2005]. *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. [2022]. *Guía práctica del trabajo fronterizo entre España y Portugal*.
- Observatorio de las Ocupaciones. [2024]. *Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros*.
- Pin Arboledas, José Ramón. IRC, IESE; García Lombardía, Pilar. IESE. [2014]. Global Thinking. *La batalla por el talento*.