



PREGUNTAS Y RESPUESTAS JORNADA WEBINAR 22/11/23

Trabajadores desplazados en el extranjero
Accidentes de trabajo

Pregunta 1

- Trabajador que registra salida de su jornada de trabajo. Para a tomarse algo antes de llegar a casa y se da cuenta que se le ha olvidado el móvil en el centro de trabajo. Regresa al centro de trabajo y sufre un accidente. ¿Cuál sería la contingencia? ¿Accidente de trabajo in itinere?
- *en general sería un caso de Accidente no laboral salvo que pueda acreditarlo fehacientemente. En este tipo de accidentes NO OPERA LA PRESUNCION DE LABORALIDAD, por lo que la carga de la prueba la tiene el trabajador, que tendrá que acreditar que la parada para tomar algo esté vinculada con el entorno laboral, que no se haya producido una gran desviación del trayecto normal del centro de trabajo a su domicilio, que el móvil sea de empresa para justificar la necesidad de ir a recoger el móvil para el desempeño de sus funciones...etc. Teniendo todo esto acreditado se podría estudiar el caso como posible accidente laboral de tráfico.*

Pregunta 2

- ¿Cómo ha de considerarse un accidente que ocurre cuando se está desplazado del centro de trabajo habitual, pero que ha ocurrido una vez terminada la jornada de trabajo, en el trayecto al hotel donde me alojo? ¿se considera igualmente, si es un accidente por un caída andando al hotel o si es un accidente de tráfico volviendo en coche?
- *Sí, en ambos casos sería un accidente laboral en desplazamiento, si el trabajador va a permanecer durante unos días desplazado en otra ciudad, lo único que el primero sería accidente laboral y el segundo sería un accidente de tráfico laboral.*

Pregunta 3

- Que ocurre a efectos de cotización con los teletrabajadores transfronterizos, que desempeñan su trabajo en su casa (lugar/ país de residencia), pero el domicilio de la empresa para la que trabajan se encuentra en otro país y por consiguiente con otro sistema Seguridad Social ?
 - *en lo que a obligaciones a efectos de SS se refiere , el principio de territorialidad determina como regla general que el empleado debe cotizar en el país en el que presta sus servicios, y aquí, podemos entender el que teletrabaja. No obstante, la normativa comunitaria y los convenios bilaterales firmados entre países permiten excepciones a esta regla en los supuestos de desplazamientos temporales , de prestación de servicios en dos ó más países o trabajadores transfronterizos, y la aplicación de esta reglas debe ser revisada para cada supuesto; la competencia no es nuestra como mutua, sino de la TGSS por lo que convendría trasladasen la consulta a dicho organismo.*
 - *De todas formas, el pasado **04/Agosto/2023 se publicó el Acuerdo Marco multilateral** relativo a la posibilidad de acogerse a una nueva excepción para teletrabajadores transfronterizos que mantendrían su cotización en el país de establecimiento de la Eª, al amparo del art.16.1 en relación con el 13.1 a) del Reglamento CE 883/2004 para los **casos de teletrabajo transfronterizo habitual** entre países de la UE, EEE y Suiza (Reino Unido ha rechazado unirse a este Acuerdo). Los empleados transfronterizos ahora pueden teletrabajar desde su casa (país de residencia) mientras mantienen el Sistema de SS en el país en el que se encuentra la empresa del empleador, siempre que cumpla una serie de requisitos.*

Pregunta 4

- ¿Es obligatorio haber hecho antes la empresa el A1 para tener asistencia sanitaria o basta la tarjeta sanitaria europea?
 - *En los países de la UE, EEE y Suiza solo es necesario efectuar, por parte de la empresa, la solicitud con el modelo TA300.*
Nota: el formulario A1 o E101, según el Reglamento CE a aplicar, se expide por las Administraciones de la TGSS o en sus Direcciones Provinciales. Por tanto no es necesario que el empresario o el trabajador lo rellenen previamente.
- En caso de viajes fuera de la UE con los que España tenga convenio, ¿tienen asistencia sanitaria si les pasa algo?
 - *En el supuesto de que ocurra un accidente de trabajo en países con convenio fuera de la UE, el proveedor podrá facturar los gastos generados y la empresa podrá solicitar posteriormente el reintegro de los mismos a la Mutua, aportando documentación justificativa. En cualquier caso deberá acudir a los servicios sanitarios públicos o concertados.*

Pregunta 5

- ¿Qué documentación se tiene que aportar a la mutua en caso de que se haya adelantado el coste de asistencia?
 - *Facturas originales emitidas por el Hospital o centro sanitario donde fue atendido, trasladados al mismo (bus, metro, taxi, etc...)*

Pregunta 6

- Repatriación: si un trabajador quiere volver a su país siguiendo de baja y sin autorizarlo el médico de la mutua, ¿Se cubre el traslado?
 - *NO, todos los traslados y repatriaciones los deciden los servicios de la mutua. Recomendamos contactar con el teléfono +34 937 057 540*

Pregunta 7

- sobre la Orden ISM/835/2023 de 20 de Julio publicada en el BOE de 22 de Julio de 2023. En ella se regula la situación asimilada a la de alta en el Sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en Territorio español ¿Ha entrado en vigor y qué supone?
- *esta Orden ha entrado en vigor el 01/11/2023, quedando derogada tras más de 40 años la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 27 de Enero de 1982. Tendrá un régimen transitorio de 6 meses y entre otras novedades con la aplicación de esta nueva regulación las personas trabajadoras expatriadas podrán mantener la cotización a la Seguridad Social española sin un límite temporal de desvinculación.
La norma prevé que en el caso de que la persona trabajadora desplazada se vea obligada (según normativa del país de destino) a desvincularse de la Seguridad Social española, después de un plazo continúe cotizando en España.
La Norma también regula la información que debe ser comunicada por las empresas a la TGSS (fecha de inicio y finalización del desplazamiento, País de desplazamiento, fecha prevista en su caso de finalización indicando si la persona trabajadora continuará o no prestando sus servicios en España.....etc), y requerirá una actuación conjunta E^a-trabajador: deberán formalizar por escrito y de forma conjunta en el modelo oficial, un acuerdo para la aplicación de la legislación española en materia de SS, con independencia de la aplicación obligatoria de la legislación del país en el que se encuentren desplazados.*

Pregunta 8

- Siguiete pregunta: ¿Qué debe hacer un trabajador que acude a un centro público en el extranjero y no presenta la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE)? ¿y si es un centro privado con o sin TSE?
 - *como ya hemos comentado el trabajador o empresa abonará la factura sin perjuicio de su posterior reembolso por la Mutua, previa presentación de documentación.*
 - *en el caso de acudir a un centro privado, presentando o no la TSE, el pago por la asistencia le corresponderá al trabajador o empresa, no procediendo reembolso, salvo autorización previa de la Mutua. En este caso se exceptúan los casos de urgencia vital.*

Pregunta 9

- En un caso de trabajador accidentado en Francia el trabajador debe asumir algún tipo de copago por la asistencia sanitaria?
- *efectivamente, aunque hemos indicado que en el caso de presentar el trabajador la TSE no debe abonar la asistencia recibida, en algunos países como FRANCIA existe el copago sanitario de entorno al 20%, la empresa adelantará el coste sin perjuicio de su posterior reembolso por la Mutua, previa presentación de la documentación correspondiente.*

argandadelrey@asepeyo.es

pinto@asepeyo.es

