




El problema de los falsos trabajadores desplazados: entre el control del fraude y la necesaria protección social

THE PROBLEM OF FALSE DISPLACED WORKERS: BETWEEN FRAUD CONTROL AND NECESSARY SOCIAL PROTECTION

María Alexandra Díaz Mordillo

Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social
Instituto Nacional de la Seguridad Social - Tesorería General de la Seguridad Social
maria-alexandra.diaz@seg-social.es  0000-0001-8619-3592

Recibido: 08.04.2025 | Aceptado: 29.05.2025

RESUMEN

Tienen la consideración de trabajadores desplazados aquellos que son enviados por su empresa para prestar un determinado servicio, de manera temporal, a un país diferente de aquel en el que se encuentra la sede empresarial. La naturaleza de este desplazamiento se fundamenta en el ámbito de aplicación de los principios clásicos de libertad de circulación e igualdad de trato. Con el fin de no perjudicar las carreras laborales y los derechos sociales en curso de adquisición de estos profesionales, tanto los Reglamentos comunitarios como los diferentes convenios bilaterales o multilaterales han establecido técnicas que les permiten mantener la cobertura en su país de origen durante un periodo determinado de tiempo. Aun así, continuamente se detectan prácticas empresariales fraudulentas tendentes al ahorro de costes de producción que ponen en peligro los sistemas de Seguridad Social. Resulta necesario tomar conciencia del problema y establecer mecanismos de lucha contra el fraude y de control.

ABSTRACT

Posted workers are those sent by their company to provide a specific service, temporarily, to a country other than the one in which the company's headquarters are located. The nature of this posting is based on the scope of application of the classic principles of freedom of movement and equal treatment. In order to avoid harming the careers and social rights these professionals are acquiring, both community regulations and various bilateral or multilateral conventions have established techniques that allow them to maintain coverage in their country of origin for a specific period of time. However, fraudulent business practices aimed at saving production costs that jeopardize Social Security systems are continually being detected. It is necessary to raise awareness of the problem and establish anti-fraud and control mechanisms.

PALABRAS CLAVE

Trabajadores desplazados
Trabajadores destacados
Dumping social
internacional
Convenio especial
Asimilada al alta

KEYWORDS

Displaced workers
Transferred workers
International social
dumping
Special agreement
Similar to registration



SUMARIO

- I. EL TRABAJADOR DESPLAZADO POR SU EMPRESA FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL
 - A. Referencias al trabajador desplazado en la normativa nacional
 - B. Referencias al trabajador desplazado en los tratados internacionales suscritos por España
 - II. LOS DESPLAZAMIENTOS LABORALES TEMPORALES
 - A. Personas trabajadoras que se desplazan a un Estado miembro de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza
 - B. Personas trabajadoras que se desplazan a un país extracomunitario con el que España tiene suscrito un convenio bilateral o multilateral que cubra estas situaciones
 - C. Personas trabajadoras que se desplazan a un país extracomunitario con el que España no tiene suscrito un convenio bilateral o multilateral que cubra estas situaciones o, de tenerlo, no contempla la protección a los trabajadores destacados
 - D. Gestión administrativa de las autorizaciones de desplazamiento
 - III. LA EXISTENCIA DE SITUACIONES FRAUDULENTAS
 - IV. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES TRASLADADOS POR SUS EMPRESAS AL EXTRANJERO
 - V. CONCLUSIONES
- Bibliografía

I. EL TRABAJADOR DESPLAZADO POR SU EMPRESA FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL

Tienen la consideración de trabajadores desplazados aquellos que son enviados por su empresa para prestar un determinado servicio, de manera temporal, a un país diferente de aquel en el que se encuentra la sede empresarial. La naturaleza de este desplazamiento se fundamenta en el ámbito de aplicación de los principios clásicos de libertad de circulación e igualdad de trato, además de la libre prestación de servicios de las empresas¹.

Para que exista esa prestación de servicios transnacional debe conservarse la relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante todo el periodo de desplazamiento, no siendo relevante a estos efectos la nacionalidad que ostente la persona trabajadora². El trabajador desplazado también puede serlo para la realización de una actividad por cuenta propia, ahora bien, la casuística objeto del presente estudio no afecta a los trabajadores no asalariados, como tampoco al personal funcionario al servicio de una organización internacional, ya que poseen su propia regulación específica³.

1. Llobera Vila, Mireia: *El desplazamiento transnacional de trabajadores: libre prestación de servicios, constitución económica y principio de proporcionalidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

2. Ribes Moreno, María Isabel: "El concepto de trabajador temporalmente desplazado" en Fotinopoulou Basurko, Olga. (coord.): *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro*, Atelier, Barcelona, 2017, pp. 97-120.

3. Perona Mata, Carmen: "¿Es de aplicación el Reglamento CE/883/04 a los efectos de Seguridad Social al personal contratado o desplazado que presta servicios en la Unión Europea?", *La Ley Unión Europea*, núm. 99, 2022.



Conforme a las normas internacionales, los trabajadores desplazados deben quedar sujetos a una única legislación laboral y de Seguridad Social. En términos generales, el trabajador desplazado debería quedar encuadrado en la legislación del nuevo país donde va a realizar su actividad (*lex loci laboris*⁴). No obstante, para garantizar la libre circulación de las personas y rebajar cargas administrativas⁵, se establecen determinadas excepciones al principio general⁶. La principal excepción es aquella que permite el mantenimiento del sistema de Seguridad Social del país de origen siempre que el desplazamiento se encuentre dentro de los límites temporales fijados por el instrumento internacional que resulte de aplicación y que se cumplan algunas condiciones, como la garantía salarial (para evitar la existencia de mano de obra de bajo coste), la igualdad de trato y no discriminación directa o indirecta o la prevención de riesgos laborales en el lugar donde se desempeñe la actividad⁷.

En cualquier caso, se trata de un desplazamiento temporal y el objetivo de estas personas es regresar al país de origen tras concluir el trabajo para el que fueron desplazados. Aunque, como veremos más adelante, la larga duración de algunos desplazamientos obliga a los países de acogida a velar por que las empresas que desplazan trabajadores a su territorio garanticen a dichos profesionales un conjunto de condiciones de trabajo adecuadas⁸.

A. Referencias al trabajador desplazado en la normativa nacional

La protección sociolaboral de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero en la normativa española tiene su consolidación con la implementación de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, que vino a establecer unas condiciones laborales mínimas. España adaptó esta Directiva a

4. *Lex loci executionis, lex loci laboris, lex laboris*.es una expresión latina que significa “la ley del lugar de trabajo”. En el contexto del Derecho Internacional Privado, se refiere a la aplicación de la ley del país donde se realiza el trabajo. Sobre este principio ver: Arellano Ortiz, Pablo: “Social Security Protection for Migrants: A Need for Legal Intervention”, en Blanpain, Roger; Arellano, Pablo; Olivier, Marius & Vonk, Gijsbert (eds.): *Bulletin of Comparative Labour Relations*, vol. 84, “Social Security and Migrant Workers, Selected Studies of Cross- Border Social Security Mechanisms, Kluwer, Madrid. 2013, pp. 31-45. En los años 60, el principio de *lex loci laboris* permitía garantizar que los trabajadores, que, por lo general, se desplazaban de un Estado miembro “pobre” para ir a trabajar a otro Estado miembro más rico, se beneficiaran de una mejor protección social, habida cuenta de que los Estados miembros de la época habían adoptado un modelo bismarckiano de Seguridad Social que aseguraba una protección social basada en el trabajo. López Gandía, Juan: “El desplazamiento transnacional de trabajadores: regulación aplicable en materia de Seguridad Social”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, núm. extraordinario, 2022, p. 34.

5. Desdentado Daroca, Elena: “Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 64, 2006, pp. 20-21.

6. Dentro de estas excepciones se encuentran también las personas tripulantes de buques con banderas extranjeras, pilotos de aeronaves o los trabajadores transfronterizos.

7. Régimen de Seguridad Social aplicable a los desplazamientos fuera de la Unión y a los trabajadores extracomunitarios. López Gandía, Juan: “El desplazamiento transnacional de trabajadores: regulación aplicable en materia de Seguridad Social”, ob. cit., p. 25.

8. Considerando 9 de la Directiva 2018/957. También en: https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/empleados/desplazados/laboral.html#:~:text=Se%20considera%20trabajador%20desplazado%2C%20con,el%20per%C3%ADodo%20de%20desplazamiento%20y (visitado el 1 de abril de 2025).



la legislación nacional a través de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional⁹.

Mucho antes, la Orden del Ministerio de Trabajo, de 28 de junio de 1977, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados fuera del territorio nacional al servicio de empresas españolas, procedió, por primera vez, a definir esta situación en cumplimiento de lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 2065/1974, de 30 de mayo de 1974 (TRLGSS), en aquel momento vigente. El TRLGSS de 1974 hacía referencia en su artículo 95.2, entre los supuestos que podían ser asimilados a la situación de alta por vía reglamentaria para determinadas contingencias, al traslado de las personas trabajadoras por su empresa fuera del territorio nacional. Esta regulación inicial fue sustituida por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 27 de enero de 1982, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de empresas españolas, que procedía a corregir determinadas deficiencias de la publicada en 1977¹⁰.

Si bien, el artículo 42 de nuestra Carta Magna ya había planteado la existencia de personas trabajadoras fuera del territorio español, instando al Estado a velar por sus derechos económicos y sociales, orientando la política hacia su retorno. En cumplimiento de este artículo, se hacía preciso establecer una política integral de emigración y de retorno para salvaguardar los derechos económicos y sociales de los emigrantes, de los exiliados y de los descendientes de ambos, y para facilitar la integración social y laboral de los retornados. La garantía de los derechos de Seguridad Social de las personas de nacionalidad española que trabajan en el extranjero, incluyendo la igualdad de trato, quedaba recogida en el artículo 18 de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía en el exterior. Así, se prevé que el Estado español debe establecer fórmulas que permitan a estas personas, y también a aquellas que decidan regresar, el abono de cotizaciones voluntarias al sistema de Seguridad Social español.

En el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, concretamente en su artículo 7.3 (tal y como ya se había recogido en el texto de 1994), se establece la posibilidad de que el Gobierno establezca medidas de protección social a favor de los españoles no residentes en España, de acuerdo con las características de los países de residencia. También, y dentro de la protección específica a los trabajadores migrantes en la disposición adicional segunda, se adaptarán las medidas necesarias para que la acción protectora de la Seguridad Social se extienda a los españoles que se trasladen a

9. También ha influido en la legislación española dedicada al trabajador migrante las directrices de la OIT: Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (núm.48); Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) o Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157).

10. Véase la referencia histórica del preámbulo de la reciente Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que 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.



un país extranjero por causa laboral y a los familiares bajo su dependencia, pudiendo, para conseguirlo, ratificar convenios internacionales de trabajo, adhesión a convenios multilaterales o celebrar nuevos tratados con los estados receptores. El artículo 166.3 TRLGSS de 2015 remite a regulación reglamentaria las condiciones y el alcance de la situación asimilada a la de alta, incluyendo a los trabajadores y trabajadoras trasladados por su empresa fuera del territorio nacional.

Por su parte, el artículo 36 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social incorpora, entre las situaciones asimiladas al alta, la del trabajador destacado. Este hecho determina la continuidad de estas personas en el campo de aplicación del régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadradas antes de su salida laboral al extranjero, cosa que reviste gran importancia a efectos de su protección social.

B. Referencias al trabajador desplazado en los tratados internacionales suscritos por España

Para evitar conflictos normativos, en todos los tratados internacionales suscritos por España se incluye una cláusula sobre la legislación aplicable al trabajador, cuando este presta sus servicios en uno de los países o estados firmantes. La regla general es que el trabajador está sometido a la legislación del país donde ejerce su actividad laboral con algunas excepciones como los trabajadores itinerantes, trabajadores del mar, trabajadores al servicio de misiones diplomáticas o trabajadores destacados. Estos últimos quedan sometidos a la legislación del país al que esté sujeta la empresa que los ha destacado durante un periodo determinado de tiempo que varía según el país.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios nace de una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea¹¹ que, junto con la adhesión de Austria, Finlandia y Suecia, condujo finalmente a la adopción de una normativa que permitiera regular la situación de los trabajadores desplazados.

Los principios básicos de la Directiva pivotan alrededor de la libre prestación de servicios y la libre circulación en el mercado interior¹². No obstante, en su primera versión, se regulaban de manera inflexible las condiciones de trabajo y empleo que

11. STJUE, de 27 de marzo de 1990, C-113/89.

12. Artículos 45 a 46 TFUE: La libertad de circulación de trabajadores en la UE supone la abolición, entre los trabajadores de los Estados miembros, de toda discriminación por razón de la nacionalidad con respecto al empleo, retribución y demás condiciones de trabajo, así como al derecho de estos trabajadores a desplazarse libremente dentro de la UE para ejercer una actividad asalariada, sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas. Actualmente, la libre circulación de trabajadores está regulada en el Reglamento (UE) 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 abril 2011 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, que en su Considerando 36 también regula los desplazamientos temporales internacionales de trabajadores.



debían considerarse dignas (vacaciones, jornada o salud y seguridad en el trabajo), dejando en manos de la normativa nacional del país de origen otras cuestiones (como cotizaciones a la Seguridad Social, retribuciones o el impuesto sobre la renta), provocando así una gran diferencia de costes empresariales y una brecha salarial entre trabajadores locales y desplazados. En este escenario, resultaba más atractiva para las empresas la contratación de trabajadores desplazados, con unos costes productivos más bajos que los nacionales, poniendo en serio peligro el mercado laboral interno.

Con la firma del Tratado de Lisboa de 2007 y la publicación de una serie de sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)¹³, se revisa la Directiva y se cuestiona si llega a ser el instrumento adecuado para garantizar la igualdad de oportunidades a la hora de prestar servicios transnacionales libremente. En aquellos supuestos en los que la Directiva dejaba su aplicación y cumplimiento a las disposiciones normativas nacionales, su terminología se interpretaba sobre la base de las sentencias del TJUE. Esta falta de regulación clara generaba incertidumbre, dificultades prácticas en su aplicación o lagunas en la determinación salarial, entre otras, siendo necesaria una nueva regulación¹⁴.

La Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento, crea un nuevo marco jurídico común para los trabajadores desplazados, definiendo con claridad la figura del desplazamiento y buscando una mejor cooperación entre las autoridades nacionales a efectos de control (completando la Directiva 96/71/en sus aspectos más prácticos).

La incorporación de la Directiva 2014/67/UE al ordenamiento jurídico español se lleva a cabo por los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores. Su finalidad es la de garantizar un nivel apropiado de protección de los derechos de los trabajadores desplazados, en concreto, que se cumplan las condiciones de empleo aplicables al Estado miembro donde se vaya a prestar el servicio, evitando el fraude y el abuso.

Por su parte, la Directiva 2018/957/UE, de 21 de junio de 2018 (con efectos del 30 de julio de 2020), incluye medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores trasladados: igualdad en la remuneración, mejora de las condiciones de trabajo, tiempo máximo de permanencia al amparo de la legislación nacional o el establecimiento de normas específicas para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera. España traspone esta Directiva en el Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, modificándose nuevamente la Ley 45/1999 para ofrecer una protección reforzada en los desplazamientos de larga duración.

La Directiva 96/71/CE no fijaba la duración máxima del desplazamiento a efectos laborales. Su artículo 2 se refiere a traslados por un periodo limitado y la exclusión

13. STJUE de 11 de diciembre de 2007, C-438/05, Asunto *Viking*; STJUE de 18 de diciembre de 2007, C-341/05, Asunto *Laval* o STJUE de 3 de abril de 2008, C-346/06, Asunto *Rüffert*.

14. Marchal Escalona, Nuria: "El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado", *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 62, 2019, pp. 89 y siguientes.



de desplazamientos de corta duración (cuando no se superen los ocho días o un mes cuando lo decidan los Estados miembros previa consulta con los interlocutores sociales y de acuerdo con la normativa interna), pero no se fija el tiempo máximo de permanencia para que el trabajador pase de ser considerado trabajador desplazado a trabajador migrante (hecho que ocasionaría la inclusión en el sistema de Seguridad Social del Estado miembro de destino). Si bien, con la Directiva 2018/957/UE se introduce una nueva categoría jurídica a saber: la del trabajador desplazado de larga duración. Así, un trabajador temporalmente desplazado podrá pasar a ser desplazado de larga duración una vez que hayan transcurrido doce meses desde que se inició el desplazamiento, con posibilidad de ampliar dicha situación seis meses más. Después de este periodo máximo de 18 meses debe entenderse que el trabajador desplazado quedará sujeto en su totalidad a la legislación laboral del país de acogida. De esta manera, el legislador comunitario soluciona, de forma definitiva, la cuestión de la temporalidad del desplazamiento y lo hace de forma negativa, es decir, señala el máximo de tiempo que un trabajador puede ser desplazado a otro Estado para ser considerado como trabajador temporal¹⁵.

Ahora bien, ha sido el Parlamento Europeo el principal interesado en impulsar normas que garanticen la libre circulación de personas y servicios. Desde hace ya algún tiempo, sobre todo después de la pandemia de 2020, ha venido apostando firmemente por la igualdad en la remuneración cuando se realiza el mismo trabajo, pero consintiendo que los Estados miembros puedan aplicar convenios regionales, sectoriales o intersectoriales que establezcan particularidades en determinadas situaciones, cuando se mejore la norma general. Por ejemplo, en la Resolución de 25 de noviembre de 2021, sobre la introducción de una tarjeta europea de la Seguridad Social para la mejora digital de la aplicación del cumplimiento de los derechos de la Seguridad Social y la movilidad justa, apuesta por la necesidad de crear un instrumento digital en toda la Unión Europea destinado a los trabajadores móviles que garantice la portabilidad de sus derechos, prestando especial atención en perseguir los falsos desplazamientos. Una vez se ponga en marcha será un importante instrumento de garantía y control¹⁶. Actualmente, la Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de enero de 2024, sobre la revisión del mandato de la Autoridad Laboral Europea abarca la movilidad laboral de los nacionales de terceros países, prestando especial atención a poner fin a los falsos desplazamientos y al falso trabajo por cuenta propia.

15. Marchal Escalona, Nuria: "El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado", ob. cit., p. 97.

16. El 6 de septiembre de 2023, la Comisión presentó una Comunicación sobre la digitalización de la coordinación de la seguridad social. La Comunicación expone los distintos proyectos que se están desarrollando en el ámbito de la digitalización, entre ellos el proyecto de la tarjeta europea de seguridad social. Este proyecto se centra en la digitalización del proceso de solicitud y recepción de documentos acreditativos y la comprobación en tiempo real que permita a las instituciones de seguridad social, inspecciones de trabajo, proveedores de asistencia sanitaria y otras entidades pertinentes, verificar estos documentos de forma inmediata en Europa.



II. LOS DESPLAZAMIENTOS LABORALES TEMPORALES

Uno de los mayores retos a los que se enfrentan las normas internacionales de coordinación en materia de Seguridad Social es el de fijar unas reglas precisas sobre cuál será la legislación aplicable al trabajador migrante con el fin de evitar un doble aseguramiento (sin perjuicio de la posibilidad de optar por una cobertura voluntaria) o, por el contrario, ocasionar un vacío de protección.

Teniendo en cuenta la normativa española, podemos clasificar la situación de las personas trabajadoras desplazadas temporalmente de acuerdo con tres situaciones:

A. Personas trabajadoras que se desplazan a un Estado miembro de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza

Los desplazamientos laborales dentro del entorno europeo, incluidos el Espacio Económico Europeo y Suiza, cuando la actividad se desarrolla en un solo Estado miembro, se regulan en los artículos 12.1 y 12.2 del Reglamento 883/2004 y artículo 14.2 del Reglamento 987/2009, diferenciándose claramente de los trabajadores migrantes, pues no existe en ellos voluntad de traslado definitivo de residencia ni búsqueda de empleo en el país de destino. Estas personas podrán seguir incluidas en el sistema español de Seguridad Social sin obligación de gestionar su alta laboral en el otro Estado miembro donde van a desempeñar su actividad de manera temporal, como si no se hubiera producido tal desplazamiento.

Los supuestos cubiertos por la Directiva 96/71/CE y por el artículo 3 de la Ley 45/1999 son: el desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios; el desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo del que forme parte y el desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida en otro Estado miembro¹⁷.

También existe la posibilidad de que una persona ejerza su actividad en dos o más Estados miembros quedando sujeta (art. 13.1 del Reglamento 883/2004) a la legislación del Estado miembro de residencia si ejerce una parte sustancial de su actividad allí o si depende de varias empresas o de varios empresarios que tengan su sede o su domicilio en diferentes Estados miembros. Aunque también puede aplicarse la legislación del Estado miembro en el que la empresa o el empresario que la ocupa principalmente tenga su sede o su domicilio, siempre que dicha persona no ejerza una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de residencia. En estos casos, la determinación de la normativa aplicable (desplazamiento temporal del artículo 12 o la del trabajo en varios Estados del artículo 13) puede complicarse bastante.

17. Carrascosa González, Javier: "El contrato internacional de trabajo y la ley del país de ejecución de la prestación laboral en el derecho internacional privado de la Unión Europea", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 2, 2023, p. 82.



Para evitar una “huida” hacia el régimen más flexible del artículo 13 del Reglamento 883/2004, las propuestas de reforma actuales pasan por asimilar en mayor medida lo recogido en éste a las condiciones previstas para el desplazamiento temporal de trabajadores, sobre todo, en cuanto a su duración temporal y gestión¹⁸.

El Reglamento 883/2004 establece un límite temporal a efectos de Seguridad Social: la duración del traslado no podrá superar los veinticuatro meses y la persona desplazada no puede ser enviada en sustitución de otra persona enviada con anterioridad. Este último requisito pretende evitar la concatenación abusiva de traslados entre los trabajadores de la misma empresa o incluso desplazamientos realizados por un único trabajador¹⁹. Lo que no define el Reglamento (ni las Directivas), es el periodo de actividad previa en el país de origen necesario para considerar correcto el desplazamiento. Es en la Decisión A2²⁰, con el consenso de los Estados miembros, donde se establece el periodo mínimo de un mes, además de otras reglas que servirán para identificar correctamente los supuestos de aplicación del artículo 12.

A pesar de tratarse de periodos de traslado bastante generosos, que no evitan el denominado *dumping social internacional*²¹, también se contempla su ampliación mediante la firma de un acuerdo regulado en el artículo 16 del Reglamento 883/2014. A través de esta modalidad, las autoridades competentes podrán prever, en beneficio de determinadas personas o categorías de personas, excepciones a la norma general. Aunque no queda claro cuáles son esas categorías, España tiene firmados varios acuerdos de ampliación con diferentes Estados miembros que van desde los 8 años de Alemania o Francia hasta los 5 años de Grecia o Italia²², con la única condición del beneficio del trabajador y la existencia de un pacto entre los Estados.

Una vez agotado el periodo máximo de desplazamiento, la persona trabajadora debe quedar asegurada obligatoriamente al sistema de la Seguridad Social del Estado miembro de destino, sin perjuicio de que el trabajador, de manera voluntaria, pueda optar por suscribir un convenio especial en España.

En el artículo 12.3 del Reglamento 883/2004 está prevista la posibilidad del doble aseguramiento para los trabajadores migrantes, que podrán concertar un seguro voluntario en el Estado miembro diferente del competente. Si bien, cuando concurra un periodo de seguro obligatorio con un periodo de seguro voluntario o continuado en dos Estados diferentes, sólo computará (totalización) a efectos de reunir el periodo

18. Martín-Pozuelo López, Ángela: “La coordinación comunitaria de Seguridad Social: desafíos para el año 2022”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 2, 2022, p. 182.

19. Gómez Abelleira, Francisco Javier: *La Seguridad Social de los trabajadores desplazados al extranjero por sus empresas*, Universidad Carlos III, Madrid, 2008, p. 481.

20. Decisión No A2 de 12 de junio de 2009, relativa a la interpretación del artículo 12 del Reglamento (CE) no 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a los trabajadores por cuenta propia que trabajen temporalmente fuera del Estado competente

21. Miranda Boto, José María: “Desplazamientos transnacionales de trabajadores: la perspectiva de Seguridad Social” en Gárate Castro, Francisco Javier: (coord.): *Desplazamientos transnacionales de trabajadores (Estudios sobre la Directiva 96/71)*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pp. 267-276.

22. Desdentado Bonete, Aurelio: “Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 64, 2006, pp. 27-28.



mínimo de carencia para el acceso a prestaciones, el periodo de cotización obligatoria, aunque ambas aportaciones se tendrán en cuenta para el cálculo económico de la prestación que pudiera causarse (art. 42.3).

El artículo 10 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre que regula el Convenio Especial voluntario dentro de la normativa española, establece que podrá suscribirse un convenio especial por la persona trabajadora que se desplace al extranjero, tanto si queda incluida, como excluida del campo de aplicación de la Seguridad Social del país al que se desplace y sin perjuicio de lo dispuesto en la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que 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, que se expondrá más adelante.

Cuando se trate de desplazamientos de corta duración (artistas, toreros, personas que asisten a convenciones o congresos, deportistas o similares), les será de aplicación lo dispuesto en los artículos 13.1 y 13.2 del Reglamento 883/2004 (es decir, les será de aplicación la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro o si depende de varias empresas o de varios empresarios que tengan su sede o su domicilio en diferentes Estados miembros).

Si un nacional de un tercer país reside y trabaja legalmente en un Estado miembro, el empleador puede desplazarle a otro Estado miembro en las mismas condiciones que un ciudadano de la Unión, excepto a Dinamarca. En el ámbito de la coordinación de la Seguridad Social, los nacionales de terceros países están cubiertos por el Reglamento 1231/2010/UE, siempre que residan legalmente en el territorio de un Estado miembro y se encuentren en una situación que no se limite, a todos los efectos, a un único Estado miembro, por lo que pueden considerarse desplazados. Por otra parte, para los desplazamientos a Suiza los criterios mencionados más arriba solo son aplicables a los nacionales de la UE y Suiza. Para los desplazamientos a países del EEE solo son aplicables a los nacionales de la UE y EEE (Islandia, Liechtenstein y Noruega).

B. Personas trabajadoras que se desplazan a un país extracomunitario con el que España tiene suscrito un convenio bilateral o multilateral que cubra estas situaciones

En caso de países extracomunitarios con los que España tenga suscrito un convenio bilateral o multilateral que contemple a los trabajadores desplazados, estos podrán seguir incluidos en la legislación del país donde se encuentre domiciliada la empresa que los ha destacado durante un periodo de tiempo que varía según los convenios. Algunos tratados extienden esta posibilidad a los trabajadores por cuenta propia, a veces por periodos más cortos que los permitidos para trabajadores por cuenta ajena.

Por ejemplo, en el convenio de España con Perú²³, el plazo máximo de mantenimiento de la legislación de origen para trabajadores destacados es de doce meses prorrogables por otros doce meses más (sólo para trabajadores por cuenta ajena). En el suscrito con Cabo Verde²⁴, de tres años prorrogables por un año más con acuerdo de las partes (tanto para cuenta ajena como para cuenta propia). En el convenio con Andorra²⁵, se permite el mantenimiento de la legislación de origen durante cinco años. En el firmado con Estados Unidos²⁶, también se contempla la permanencia de cinco años, con posibilidad de añadir un periodo de prórroga de un año (únicamente, trabajadores por cuenta ajena). La figura del trabajador destacado también se incluye en el Convenio Multilateral Iberoamericano²⁷, con una permanencia de doce meses, ampliable por un periodo de igual duración.

Agotado el periodo máximo de duración, la persona trabajadora también puede optar por suscribir un convenio especial voluntario en España, además de su aseguramiento obligatorio en el país de destino. La mayoría de los convenios incluyen la posibilidad del doble aseguramiento con el fin de promover la libertad de circulación.

C. Personas trabajadoras que se desplazan a un país extracomunitario con el que España no tiene suscrito un convenio bilateral o multilateral que cubra estas situaciones o, de tenerlo, no contempla la protección a los trabajadores destacados

Cuando el desplazamiento se produce a países extracomunitarios con los que España no tenga suscrito convenio o acuerdo bilateral o multilateral en materia de Seguridad Social que contemple los desplazamientos laborales, procedería aplicar el principio de territorialidad y gestionar la inclusión de la persona trabajadora en el sistema de Seguridad Social del país de destino, que puede no ser tan buena opción en el caso de trabajadores que se encuentren cerca de la edad de jubilación. Este hecho vulnera el derecho de estas personas a elegir libremente su lugar de trabajo puesto que esta decisión, a pesar de que pudiera conllevar mejoras salariales, puede influir negativamente sobre su pensión futura.

En estos casos, se aplicará lo dispuesto en la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que 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, cuya entrada en vigor se produjo el

23. Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Perú, hecho *ad referendum*, en Madrid el 16 de junio de 2003.

24. Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Cabo Verde y Acuerdo Administrativo para su aplicación, hechos en Praia el 23 de noviembre de 2012.

25. Instrumento de Ratificación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y el Principado de Andorra, hecho en Andorra el 9 de noviembre de 2001.

26. Convenio sobre Seguridad Social entre España y los Estados Unidos de América, y acuerdo administrativo para su aplicación, firmados en Madrid el 30 de septiembre de 1986.

27. Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. Aplicación provisional.



pasado 1 de noviembre de 2023. Esta norma deroga la anterior del 27 de enero de 1982, corrigiendo sus limitaciones más de cuarenta años después²⁸.

La Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, protege a los trabajadores encuadrados en el sistema de Seguridad Social español, desplazados a un país donde no exista convenio internacional de coordinación con España; también a los trabajadores desplazados a un país en el que sí existe convenio, pero los trabajadores no pueden quedar incluidos en su campo de aplicación subjetivo porque éste sólo contempla a las personas nacionales de cada una de las partes o bien se haya agotado el plazo máximo de duración previsto en el mismo, incluidas las prórrogas. También se protege la situación en la que existe un tratado internacional, pero este no prevé la figura del desplazamiento temporal de trabajadores al territorio de la otra parte.

En los supuestos en que no exista un convenio bilateral o multilateral en materia de Seguridad Social o de existir, este sólo incluya a los nacionales de ambos países, las personas desplazadas se considerarán en situación asimilada a la de alta en el régimen de la Seguridad Social español en el que estuvieran encuadradas, a efectos de causar derecho a las siguientes prestaciones: subsidios a corto plazo y pensiones contributivas, derivados ambos tanto de contingencias comunes como profesionales. La obligación de cotizar continúa tanto para la empresa como para el trabajador desplazado, mientras permanezcan en el país de destino y se mantenga la relación laboral, debiendo la empresa comunicar, a tal efecto, el desplazamiento a la Tesorería General de la Seguridad Social con carácter previo.

En este supuesto el empresario resultará obligado también a gestionar el alta y cotización del trabajador al sistema de Seguridad Social del país de destino, produciéndose un doble aseguramiento por la misma actividad que conllevará una doble cobertura. Al tener ambas cotizaciones un carácter obligatorio y no pudiendo ser totalizadas porque no existe convenio o este no es aplicable al trabajador por su nacionalidad, no podrá establecerse un sistema de prelación de cotizaciones (obligatorias sobre las voluntarias). Esto ocasiona que puedan causarse dos prestaciones o pensiones independientes por un mismo hecho causante y periodo cotizado sin necesidad de totalización, cuando la carrera laboral sea suficiente.

Este sistema beneficia a aquellos trabajadores con estancias breves en el extranjero, cuyas cotizaciones en aquel país (de haberlas) al no existir un instrumento de

28. Del preámbulo de la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio: La Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 27 de enero de 1982, establece la obligación de cotizar por parte de las personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, mientras permanezcan en el país de traslado, en los términos y condiciones recogidos en la misma. De ese ámbito de aplicación subjetivo quedaron excluidas las personas trabajadoras trasladadas al territorio de un país con el que España tuviera suscrito un convenio en virtud del cual dichas personas continuasen sometidas a la legislación de Seguridad Social española durante los periodos de desplazamiento por su empresa y quienes fueran desplazadas por esta al territorio de un país con el que España tuviera suscrito un convenio sobre Seguridad Social en el que se estableciera la afiliación obligatoria en el país de empleo y el reconocimiento de las cotizaciones realizadas en el mismo a efectos de la Seguridad Social española, sin obligación, por tanto, de cotizar a esta última. No obstante, en el segundo de los supuestos mencionados, las personas trabajadoras a las que se refiere sí podían ser consideradas en situación asimilada a la de alta, aunque, únicamente, a efectos de aquellas contingencias del Régimen General de la Seguridad Social no incluidas en la acción protectora dispensada por el país de traslado, manteniéndose, por tanto, la obligación de cotizar en España por dichas contingencias.



coordinación de legislaciones, se hubieran perdido sin posibilidad de totalización con las nacionales. Sin embargo, supone un sobrecoste para las empresas y su inversión laboral, además de una discriminación para determinados trabajadores cuando, por quedar fuera del ámbito subjetivo de aplicación del convenio de aplicación debido a su nacionalidad, supongan un sobrecoste para la empresa, teniendo muchas menos posibilidades de ser contratados frente a otros trabajadores que sí reúnen requisitos y que pueden ser trasladados, cuando el empresario así lo necesite, fuera del territorio nacional.

Por otro lado, cuando existe un convenio bilateral o multilateral, pero que no incluya la protección a los trabajadores desplazados o, de existir, ya se hubieran agotado los periodos máximos de desplazamiento (incluidas las prórrogas, si las hubiere), las personas desplazadas también tendrán que ser aseguradas de manera obligatoria en el país de desplazamiento, aunque podrán continuar sujetas voluntariamente a la legislación española de Seguridad Social, en situación asimilada a la de alta en el régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadradas. Para ello, las empresas, previo acuerdo con sus trabajadores, deberán solicitarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social. La acción protectora de estas personas comprenderá únicamente jubilación, supervivencia e incapacidad permanente causadas por contingencias comunes.

En ambos supuestos, las situaciones asimiladas a la de alta se mantendrán exclusivamente durante el periodo de desplazamiento que tenga origen en la contratación formalizada en España, incluso si la persona trabajadora cambia de país de destino.

Realmente se trata de una gran iniciativa que evita los problemas de la regulación anterior, en la que únicamente existía la posibilidad de mantener el régimen español de Seguridad Social en estos supuestos, aplicando la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, siempre que se reuniera el periodo mínimo de carencia requerido. Por contra, en la nueva regulación, se introduce una doble carga de aseguramiento para la empresa, que tendrá que abordar la cotización obligatoria en el país de destino, si la hubiere, además de la cuota patronal por el aseguramiento en España, obligatorio en los casos descritos. También para el trabajador supone un sobrecoste en su cuota obrera en la misma proporción.

Resulta legítima la asunción de estas cotizaciones por las empresas que desplazan a sus trabajadores a su voluntad²⁹ como una forma de neutralizar los posibles efectos adversos sobre las prestaciones que estos traslados pudieran causar³⁰ y cuya penalización no tienen obligación de soportar³¹. Si bien, en aquellos casos en los que la cobertura en España es voluntaria y se necesita del acuerdo entre empresario y trabajador y ante la negativa de este último a incrementar sus gastos, muchos trabajadores

29. Rodríguez-Piñero Royo, Miguel: "A modo de conclusión: la ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en la perspectiva comunitaria", en Casas Baamonde, María Emilia y Del Rey Guanter, Salvador. (dirs.): *Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales*, CES, Madrid, 2002, p. 352.

30. Martín-Pozuelo López, Ángela: "Retos actuales de la coordinación europea en materia de Seguridad Social: la (eterna) propuesta de reforma y el Brexit", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 439, 2019, pp. 141-170.

31. Martín-Pozuelo López, Ángela: "La coordinación comunitaria de Seguridad Social: desafíos para el año 2022", ob. cit.



se verán obligados a utilizar el convenio especial tradicional si quieren mantener el régimen español (voluntario y de abono único por el interesado). En estas circunstancias, quedarán nuevamente sin cobertura aquellas personas que no reúnan el periodo mínimo de cotización de 1080 días en los 12 años anteriores al hecho causante.

D. Gestión administrativa de las autorizaciones de desplazamiento

Con el fin de mantener el régimen de protección social español durante el desplazamiento, será necesario que la Tesorería General de la Seguridad Social emita los certificados relativos a la legislación aplicable, que serán diferentes dependiendo de la situación del trabajador y del país de destino. Para la correcta emisión de estos certificados, es necesario que la persona trabajadora se encuentre incluida en el sistema de Seguridad Social español con carácter previo al desplazamiento. Es decir, si el alta del trabajador se realiza, únicamente, con la intención de ser desplazado al extranjero, será improcedente, con carácter general, siendo lo correcto gestionar el alta en el país de destino del trabajador. Tampoco procede el alta en la Seguridad Social española de aquellos trabajadores residentes en España y que son contratados por empresas españolas o extranjeras para realizar la actividad en otro país con carácter indefinido.

Cuando la empresa decide desplazar a uno de sus trabajadores tiene la obligación de notificar con antelación a la TGSS cada actividad laboral y solicitar la emisión del formulario A1 (en el caso de aplicación de los Reglamentos Comunitarios) o el certificado de legislación aplicable que corresponda. Esta circunstancia se aplica a cualquier actividad económica, aunque sea de corta duración. Corresponde a la TGSS determinar cuál será la legislación aplicable al desplazamiento. Si la información y documentación facilitadas son correctas, la TGSS emitirá el formulario A1/Certificado de legislación aplicable y lo pondrá a disposición de la empresa que lo haya solicitado para su consulta e impresión en la Sede Electrónica de la Seguridad Social. Estos certificados sirven para acreditar que la persona trabajadora está sujeta a la legislación española y que no debe cotizar, por tanto, en el país de destino³².

El trabajador destacado deberá solicitar el Documento Portátil S1 en España y presentarlo en el país donde va a residir para tener acceso a la Asistencia Sanitaria. El documento portátil S-1 certifica el derecho a recibir asistencia sanitaria a cargo de España en casos de residencia habitual en otro país de la Unión Europea, Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza o Reino Unido. Para desplazamientos fuera del ámbito de la UE, EEE y Suiza habrá que estar a lo que dispongan los convenios de aplicación. Actualmente sólo incluyen la exportación de la prestación de asistencia sanitaria por motivos laborales, los convenios firmados con Andorra (E-AND 28) y Chile (E/CHL 11). En el resto de los desplazamientos, la cobertura sanitaria correrá por cuenta de la empresa.

32. Fuente: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/966/1819/1824> (visitado el 5 de abril de 2025)



Cuando es una empresa extranjera la que traslada a España a un trabajador, será necesaria su inscripción en la TGSS, así como el alta del trabajador, siempre que no se mantenga la legislación de origen en aplicación de algún instrumento internacional. El Real Decreto 84/1996, de 22 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores en la Seguridad Social, no recoge precepto alguno que determine en concreto los requisitos de inscripción de una empresa extranjera. Aun así, la TGSS viene exigiendo a las empresas para su inscripción en la Seguridad Social, un certificado expedido por el cónsul o embajador español de estar la empresa constituida y autorizada con arreglo a las leyes de los países respectivos, en caso de no existir centro de trabajo en territorio español. Las empresas extranjeras deben acreditar su capacidad de obrar. Si bien la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 presume, en su artículo 67, la capacidad de obrar de las empresas no españolas de Estados miembros de la Unión Europea y del Espacio Europeo, para las restantes empresas extranjeras no comunitarias, sí se exige para acreditar la capacidad de obrar, mediante un informe que será elaborado por la correspondiente Oficina Económica y Comercial de España en el exterior y se acompañará a la documentación que se presente (artículo 68). Si las empresas pertenecen a la Unión Europea, deberán acreditar su inscripción en un registro profesional o comercial (cuando este requisito sea exigido por la legislación de su Estado miembro de procedencia). Toda la documentación presentada se acompañará con la traducción debidamente legalizada cuando sea necesario.

En cuanto a la necesidad de tener un domicilio en España, el apartado 3.c) del artículo 16 del Reglamento Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, establece que las personas naturales o jurídicas residentes en el extranjero que desarrollen actividades en España tendrán su domicilio, a los efectos indicados, en el lugar que radique la efectiva gestión administrativa y la dirección de sus negocios. Los sujetos responsables que residan en el extranjero durante más de seis meses de cada año natural vendrán obligados a designar un representante con domicilio en territorio español, a los efectos de sus relaciones con la TGSS. Si las empresas extranjeras o el propio trabajador no solicitan la inscripción y el alta en el Régimen General, se procederá a iniciar el trámite de oficio.

III. LA EXISTENCIA DE SITUACIONES FRAUDULENTAS

Los desplazamientos laborales internacionales no controlados pueden producir el denominado *dumping social internacional*³³: trabajadores contratados en un país en

33. El denominado *dumping social* es un tipo de delito económico consistente en la competencia desleal basada en la explotación y bajos salarios de los trabajadores, para conseguir rebajar los costes laborales de producción y así poder ofrecer unos precios más competitivos en el mercado para aumentar sus beneficios.



condiciones ventajosas para los empresarios, pueden ser introducidos temporalmente en el territorio de otros países con legislaciones laborales más severas, y los contratos seguirían regulados por la ley de origen o ley del país donde habitualmente prestan sus servicios³⁴, constituyendo así un claro fraude de ley. Aunque no por ello puede obviarse la existencia de trabajadores realmente desplazados, que suponen una excepción a la regla general, y la posibilidad que les asiste, cuando así lo permita un instrumento internacional, de mantener su legislación laboral de origen para no perjudicar su acceso a la protección social. Las instituciones están obligadas a velar por el estricto cumplimiento de la normativa aplicable y evitar situaciones fraudulentas en perjuicio de estos profesionales.

A pesar de que la normativa internacional ha establecido unos derechos laborales mínimos que protegen a las personas desplazadas, las posibles prácticas fraudulentas o de competencia desleal pueden influir negativamente en los derechos sociales en curso de adquisición de éstas.

En ocasiones se observa como determinadas empresas solicitan el alta en la Seguridad Social española de trabajadores con la única finalidad de ser desplazados al extranjero, resultando esta una práctica indebida a valorar por la TGSS. También resulta indebida la contratación de trabajadores residentes en España por empresas nacionales o extranjeras con la finalidad de realizar una actividad por tiempo indefinido en el extranjero. Por tanto, será competencia de la TGSS la emisión o no de aquellos certificados que permitan el mantenimiento de la cobertura social en España.

Puede darse el caso de empresas que realizan su inscripción en el sistema español de Seguridad Social, se les asigna el Código de Cuenta de Cotización (CCC) correspondiente y la mercantil procede a dar de alta en el mismo a varios trabajadores. Los trabajadores son inmediatamente desplazados a otro país en virtud de los Reglamentos Comunitarios, o cualquier Convenio Bilateral o Multilateral que sea de aplicación. Esta situación conlleva una actuación fraudulenta porque las personas trabajadoras no han ejercido actividad previa en España, resultando por tanto su alta en Seguridad Social indebida, siendo procedente el alta y la cotización en el país donde han sido trasladados. La consecuencia directa de tales prácticas es la de anulación del documento de desplazamiento, la eliminación de los periodos de alta en la Seguridad Social española de los trabajadores y la anulación del alta del CCC de la propia empresa.

No se trata, por tanto, de una empresa ficticia, sino de una empresa real, que ejerce una actividad, pero no en España sino en el exterior. Esta actuación puede deberse al intento de evadir impuestos, *dumping social internacional*, blanqueo de capitales, altas indebidas para generar prestaciones al no poder comprobar la actividad en el exterior o cualquier otra conducta punible.

34. Castellanos Ruiz, Esperanza: "El contrato internacional de trabajo y desplazamientos temporales de trabajadores en el reglamento Roma I sobre ley aplicable a los contratos internacionales", en Gallego Morales, Ángel, Cruz Villalón, Jesús y Soto Rioja, Sebastián de (dirs.): *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al Profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2022, p. 184.



El trabajador desplazado debe presentar antecedentes de cobertura en el sistema español de Seguridad Social, pero no en cualquier momento, sino que estas cotizaciones previas deben darse justo antes del desplazamiento. Si bien, aunque no exista vinculación previa inmediata con el sistema de Seguridad Social, a efectos de una eventual consideración del traslado del trabajador, la TGSS podrá valorar el caso concreto teniendo en cuenta el resto de los factores. Será elemento decisivo que la empresa con sede en el país de envío realice normalmente sus actividades en dicho país, estando obligada necesariamente a contratar, en algunos momentos, a trabajadores para desplazarlos a otros países, en función de las circunstancias particulares concurrentes. Entre otras se pueden considerar circunstancias particulares: que el trabajador por cuenta ajena haya estado de alta o en situación asimilada a la de alta al menos un mes dentro de los tres meses anteriores a su desplazamiento o que la empresa que desplaza al trabajador realice o haya realizado normalmente actividades significativas en España al menos durante el año inmediatamente anterior al envío de sus trabajadores al otro país y haya cumplido con las obligaciones legales.

Si el desplazamiento a anotar se realiza con un periodo retroactivo de más de tres meses con relación a la fecha de anotación del movimiento, la TGSS solicitará a la empresa que justifique por escrito los motivos del retraso, así como si han efectuado o no cotizaciones en el otro país y si el trabajador ha recibido o no prestaciones. Si se han realizado cotizaciones y/o ha recibido prestaciones en el otro país antes de la emisión del formulario correspondiente, será preciso comprobar la procedencia del alta en la Seguridad Social española. Si el motivo de la solicitud extemporánea es un olvido o desconocimiento del trámite se podrá tramitar la solicitud. Si el motivo del retraso es como consecuencia de un informe o acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el país de destino, no se confirmará el desplazamiento, sobre todo si finalmente se considera que el alta es improcedente.

La casuística en estas situaciones puede ser variada. La celebración de un nuevo contrato de trabajo con el empleador original o con un empleador que pertenezca al mismo grupo de empresas que el empleador originario no debe excluir que se considere que el trabajador realiza su trabajo en otro país de manera temporal³⁵. Aunque, en aquellos supuestos en que se constituye un nuevo contrato laboral con otra empresa filial, integrante de un mismo grupo empresarial, pero con actividad real y sede en el país de desplazamiento, no podrá considerarse al trabajador como desplazado, por lo que no tendrá la posibilidad de optar por la cobertura española³⁶. Además, resulta imprescindible identificar el lugar exacto donde la empresa realiza normalmente

35. Considerando 36 del Reglamento (UE) 593/2008 de 17 junio 2008 sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales.

36. Gala Durán, Carolina: "Desplazamientos transnacionales de trabajadores por parte de sus empresas fuera de la unión europea: aspectos de seguridad social", en Martínez-Gijón Machuca, Miguel Ángel (coord.), Pérez Guerrero, María Luisa (dir.) y Quintero Lima, María Gema (dir.): *La lucha contra la precariedad y las reformas en materia de desplazamientos temporales de los trabajadores*, 2020, pp. 251-290.



su actividad para evitar la existencia de empresas fantasma con domicilio de conveniencia (*brass-plate companies*)³⁷.

La persona desplazada debe mantener el vínculo laboral previo con la empresa de origen³⁸ y la actividad a desarrollar en el país de destino debe ser similar a la que se venía realizando. No existe desplazamiento cuando las actividades realizadas en la sede nacional son de mera gestión interna (*empresas buzón*³⁹), o exista un déficit de dirección real y efectivo, tratándose únicamente de un empresario meramente formal⁴⁰. Sobre lo que puede considerarse una actividad similar, la cuestión se complica cuando hablamos de empresas de trabajo temporal, pues no resulta posible que se constituyan en un país con la única finalidad de ceder trabajadores a empresas usuarias de otros países sin llevar a cabo cesiones en el propio⁴¹.

Dentro del territorio de influencia de los Reglamentos Comunitarios, con asiduidad observamos la problemática que supone la emisión de documentos que revisten la forma de certificados A1 supuestamente emitidos por la Institución competente pero que realmente han supuesto un fraude empresarial respecto al cumplimiento de la obligación de cotización en el Estado miembro competente⁴².

Se trata de situaciones en las que los empresarios simulan los certificados A1 cuando, en realidad, la institución competente, o bien no tenía conocimiento del desplazamiento, o bien se le había denegado la expedición debido a la inexistencia de actividades sustanciales de las mismas en el Estado miembro de origen y dentro del sector objeto de actividad. Esta situación real de fraude puede ocasionar, bien la cotización en un Estado en el que nunca han ejercido su actividad, bien (y en el peor de los casos) la falta de cotización real de los trabajadores desplazados, que no están incluidos ni el régimen del Estado miembro de origen ni en el de destino, una vez constatada la prestación real de servicios en el extranjero.

En el primero de los supuestos (cotización en un Estado miembro en el que no se ha realizado actividad efectiva), la entidad emisora de un certificado A1 que, tras una revisión de oficio de los elementos en los que se basa la expedición de dicho certificado, constata la inexactitud de tales elementos, puede retirar el certificado directamente. Aunque también puede hacerse uso del procedimiento de diálogo y conciliación establecido en el artículo 76, apartado 6 del Reglamento 883/2004, relativo

37. STJUE, de 11 de julio de 2002, C-224/98, Asunto *D'Hoop o* STJUE, de 4 de junio de 2009, C-22/08, Asunto *Vatsoriras*.

38. STJUE, de 26 de enero de 2006, C-2/05, Asunto *Herbosch Kiere*.

39. Las denominadas *empresas buzón* suelen utilizar cadenas de subcontratistas o filiales, en el caso de grupos de empresas. Estas empresas ocultan la condición de empleador del empleador real, que se encuentra en la parte superior de la pirámide empresarial. Llobera Vila, Mireia: "Empresas ficticias y fraude social en la Unión Europea: nuevas normas y estrategias", *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 10, núm. 2, 2022., p. 37.

40. STJUE de 16 de julio de 2020, asunto C-610/18, *AFMB Ltd*.

41. En el ámbito de los Estados miembros: STJUE de 3 de junio de 2021, C-784-19, Asunto *Team Power Europe*.

42. Rojo Torrecilla, Eduardo: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/01/ue-vueltas-con-los-certificados-a1-para.html?m=1>. Es objeto de anotación en esta entrada del blog la sentencia dictada por la Sala séptima del Tribunal de Justicia de la UE el 23 de enero (asunto C-421/23), con ocasión de la petición de decisión prejudicial planteada, al amparo del art. 267 del Tratado de funcionamiento de la UE, por el Tribunal de Apelación de la ciudad belga de Lieja mediante resolución de 25 de mayo de 2023 (visitado a fecha 7 de abril de 2025).



a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores desplazados por cuenta ajena y propia y a los miembros de sus familias. El procedimiento de diálogo y conciliación constituye un medio establecido por el legislador de la Unión para resolver las controversias entre las instituciones competentes de los Estados miembros afectados relativas, en particular, a la interpretación o a la aplicación del citado Reglamento. Aun así, no es posible hacer uso de este procedimiento cuando los hechos sometidos a apreciación permitan comprobar que la emisión de los certificados A1 son el resultado del comportamiento del empresario considerado fraudulento. Es decir, tales documentos no pueden ser considerados certificados A1 ni, en consecuencia, documentos que produzcan los efectos propios de dichos certificados, entre los que figura el efecto vinculante para las instituciones y los órganos jurisdiccionales del Estado miembro de acogida. No obstante, si se han producido cotizaciones al sistema de Seguridad Social del Estado miembro de origen, será necesario hacer uso del procedimiento de diálogo y conciliación en aras a conseguir la mejor protección posible del trabajador, que es el principal damnificado por estas prácticas.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, cabe realizarse la pregunta de si estamos ante supuestos de libre competencia o competencia desleal y de si el legislador debe establecer mecanismos de control que puedan incidir negativamente en la ventaja competitiva entre países (incluso dentro de la Unión Europea). Precisamente, en el marco europeo convergen dos vertientes normativas que se mueven en direcciones opuestas, la de los primeros reglamentos en la que se protegía la libertad de mercado y la iniciada con la Directiva 96/71/CE que incide en la protección directa de las condiciones laborales de los desplazados, en un claro intento de neutralizar el *dumping social*. Actualmente convergen dos figuras en el desplazamiento internacional, sobre todo dentro de Europa, el traslado temporal y el desempeño normal de trabajo en dos o más Estados miembros. Es necesario regular tales movimientos laborales para que la lucha contra el fraude no merme derechos sociales ni desemboque en una restricción desproporcionada del derecho a la libre prestación de servicios de las empresas que merme las posibilidades de crecimiento económico de las empresas.

Resulta totalmente deseable clarificar la normativa aplicable en caso de conflicto y, sobre todo, contar con procedimientos automáticos e interconexión entre países a la hora de emitir los documentos portátiles necesarios para el mantenimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social de origen⁴³. En el ámbito de aplicación de los Reglamentos Comunitarios, la TGSS remite copia del formulario A1 de manera automática al Estado miembro que lo ha solicitado. Cuando se trata de desplazamientos en aplicación de Convenios Bilaterales, existen países en los que el envío de formularios también es automático, como Argentina, Brasil, Cabo Verde o Canadá. Sin embargo, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social no establece nada respecto al envío de las copias de los formularios, esto dificulta las tareas de control de estos desplazamientos.

43. Carrascosa Bermejo, Dolores: "Desplazamiento en la UE y dumping social en el mercado único: estado de la cuestión y perspectiva", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 42, 2019, pp. 37-70.



La normativa internacional debe establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que los empresarios recurran a técnicas puramente artificiales para explotar la legislación aplicable con el único objetivo de obtener una ventaja económica, hechos que ponen en claro peligro el sostenimiento de los sistemas de protección social.

IV. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES TRASLADADOS POR SUS EMPRESAS AL EXTRANJERO

Aunque las relaciones jurídicas entre lo laboral y lo social están íntimamente ligadas (la última nace del desempeño de la primera), sus normas sobre la determinación de la normativa aplicable son diferentes. Mientras la relación laboral es de ámbito privado entre el trabajador y el empresario, la relación con la Seguridad Social nace entre la persona beneficiaria y el Estado benefactor. La relación contractual laboral presenta cierta libertad a la hora de determinar la legislación aplicable. Sin embargo, las relaciones jurídicas de la Seguridad Social internacional sobre la determinación de la legislación aplicable son imperativas y vinculadas a tratados de coordinación de legislaciones que respetan la autonomía nacional de cada país⁴⁴.

El principio de *lex loci laboris* implica que las cotizaciones realizadas durante el desarrollo de una actividad en un determinado país servirán para causar prestaciones de Seguridad Social en este. No obstante, la excepción contemplada en muchos tratados internacionales con respecto a los desplazamientos temporales, permitiéndoles optar por mantener la protección en el país de origen, garantiza una protección completa de estas personas durante sus movimientos. Si bien, de acuerdo con la normativa española, los destacamentos laborales influyen de diferente forma a la hora de acceder a la protección social nacional⁴⁵.

Así, en aquellas prestaciones en las que se requiere la residencia en territorio español para su percibo, como la prestación familiar por hijo a cargo, a los trabajadores desplazados se les considerará residentes a todos los efectos. Aunque, existen particularidades en cuanto a la regulación de las prestaciones de asistencia sanitaria e incapacidad temporal. Para que el trabajador tenga derecho a la asistencia sanitaria en el país de destino, deberá utilizar un documento portátil. En el ámbito europeo es fácil a través de la Tarjeta Sanitaria Europea o el S1, que permiten una cobertura completa facturada al país de origen. El problema surge cuando se trata de países con los que no existe acuerdo o convenio en materia de Seguridad Social que proteja la asistencia sanitaria que, actualmente son casi todos. Recordemos que hoy sólo puede exportarse la prestación a Andorra y Chile, este último con limitaciones de nacionalidad (española y chilena). Además, la prestación sanitaria a través de convenios bilaterales no

44. Alonso-Olea García, Belén: *Trabajador expatriado y Seguridad Social*, Thomson Reuters, Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 67-78.

45. Basterra Hernández, Miguel: "El derecho a la Seguridad Social del trabajador transnacional en el marco comunitario: trabajos fronterizos o en diversos Estados, actividades marítimas y aeroportuarias y desplazamiento temporal de trabajadores", *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021, pp. 95-118.



incluye el reembolso de gastos sanitarios como sí lo hace la normativa europea. Este hecho obliga a las empresas a concertar cobertura sanitaria privada que proteja a los trabajadores durante sus estancias laborales en el exterior.

Cuando un trabajador desplazado, en situación asimilada a la de alta, causa una situación de incapacidad temporal en el país de desplazamiento, será el facultativo que le atienda quien debe emitir los partes médicos que servirán para el abono de la prestación económica. La persona trabajadora debe acudir al facultativo de la red sanitaria del país de destino quién debe emitir, si considera que existe una situación incapacitante, un certificado que acredite dicha situación. El trabajador enviará a la entidad gestora o colaboradora competente, el certificado médico original, visado por el Consulado español, en el supuesto que no exista un Convenio Bilateral o Multilateral que proteja esta situación. En el ámbito de aplicación de los Reglamentos Comunitarios, no será necesaria la legalización. El certificado médico puede ser remitido a la entidad gestora o colaboradora española a través del consulado. Una vez recibido, la entidad competente comunicará a la empresa el inicio del pago delegado de la incapacidad temporal, como a cualquier otro, aplicando los porcentajes correspondientes a la base reguladora de la prestación. Una vez iniciado el abono, se solicitará al interesado un informe médico mensual en que conste la causa de la situación de incapacidad temporal y su diagnóstico, así como la duración probable del proceso. Si no se recibe el informe médico mensual se suspenderá el pago por falta de justificación de situación de incapacidad temporal.

Según el artículo 166.3 TRLGSS, las personas que son trasladadas (desplazadas en realidad⁴⁶) por su empresa fuera del territorio nacional tienen la consideración estar en situación asimilada a la de alta a efectos prestacionales. En idénticos términos se regula en el artículo 36 del Real Decreto 84/1996 de 26 de enero. Esta situación especial les va a permitir acceder a prestaciones españolas en las mismas condiciones que si desempeñaran su actividad en territorio nacional. La situación asimilada a la de alta permite cobertura prestacional completa y la exigencia de periodos de carencia inferiores a los requeridos para las situaciones de no alta. Es más, las cotizaciones realizadas durante el desplazamiento serán aportadas al sistema español de Seguridad Social, incrementado así los tiempos de seguro, incluso en periodos inferiores a un año que, normalmente, se encuentran fuera del cómputo cuando se realizan en países con convenio o acuerdo internacional de Seguridad Social⁴⁷.

Es importante que todas las cotizaciones realizadas en todos los países puedan computarse a efectos de carencia para el acceso a una determinada pensión o prestación, y el poder optar por la legislación de origen garantiza este derecho⁴⁸. En Europa,

46. Matorras Díaz-Caneja, Ana y Sánchez-Cervera Valdés, José Manuel: "Aspectos jurídicos-laborales" en [VV.AA.: La expatriación de trabajadores](#), Thomson Reuters– Aranzadi, Cizur Menor 2010, p. 81.

47. Perrin, Guy: "Los principios de la Seguridad Social internacional", en *La Seguridad Social Española y la adhesión a las Comunidades Europeas. Problemas de armonización y coordinación*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid, 1981, p. 186.

48. Carrero Domínguez, Carmen: "Seguridad social internacional", en González Ortega, Santiago (dir.): *La protección social de los extranjeros en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 47.



a pesar de que las disposiciones de todo convenio de Seguridad Social celebrado con un tercer país deben aplicarse también a los nacionales de los demás Estados miembros, que se encuentren en la misma situación que los nacionales del Estado miembro en cuestión, todavía se da la circunstancia de personas que no pueden acceder a pensión, a pesar de tener carreras laborales largas en base al principio de totalización⁴⁹. Es el caso de personas que han trabajado para varios países que no tienen convenios de aplicación entre sí y que no permiten totalizar entre ellos. Por ejemplo, si una persona ha trabajado seis años en España, seis en Francia y seis en Ecuador, su carrera laboral será de dieciocho años, pero no tendrá derecho a pensión. España puede totalizar por separado con Ecuador, y también por separado con Francia, pero no existe un instrumento internacional que permita totalizar con los dos países a la vez. Si tenemos en cuenta la normativa española que exige un total de quince años cotizados para acceder a la jubilación, la persona del ejemplo no llegará a alcanzarlos nunca con la vida laboral que se plantea en el ejemplo, al no ser posible totalizar todos los países a la vez. Resulta totalmente necesaria la creación de mecanismos de coordinación que permitan acabar con las situaciones restrictivas a las que deben enfrentarse los trabajadores migrantes⁵⁰.

V. CONCLUSIONES

Resulta necesario realizar un correcto encuadramiento de la persona destacada a efectos de su completa protección social. Para ello, deben comprobarse los extremos básicos que van a configurar este tipo de relación laboral de carácter especial: relación laboral previa en España y desplazamiento temporal.

La figura del desplazamiento de trabajadores permite el mantenimiento de la legislación del país de origen con el fin de proteger la carrera de seguro del trabajador desplazado. A pesar de la complejidad administrativa que supone el trámite de prestaciones a corto plazo de estos trabajadores, como la incapacidad temporal, el mantenimiento de la legislación del país de origen permite dar seguridad a la carrera laboral, al menos durante el ámbito temporal determinado en cada instrumento internacional.

Con la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio se ha mejorado la protección de estas personas, aunque al repercutir parte de las cuotas sociales sobre el empresario (obligatoria o voluntariamente), sin dejar de tener su lógica, puede producir un desincentivo en la contratación de trabajadores destacados, sobre todo cuando la nacionalidad o el tiempo de servicios no permite la aplicación de un determinado convenio o acuerdo internacional. Para evitar situaciones de desprotección, podría establecerse algún tipo de bonificación o exención de una parte de la cotización con el fin de

49. A propósito de la Sentencia Gottardo en: Llobera Vila, Mireia: "El desplazamiento transnacional de larga duración: ¿cómo afecta a las pensiones futuras de los trabajadores?", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, núm. extraordinario, 2022.

50. López Díaz, Elvira y Martín Jiménez, Rocío: "Coordinación de los sistemas de protección social de los trabajadores migrantes de España e Iberoamérica", *Economía Española y Protección Social*, IX, 2017, p. 188.



no incrementar los costes empresariales, fomentando así el empleo. También podría realizarse la ficción de considerar como asimilados, sin necesidad de que exista una cotización real, un número de meses determinado, a efectos de causar pensiones, en aquellos casos en los que no es posible coordinar legislaciones.

Sería aconsejable incrementar los sistemas de lucha contra el fraude revisando los antecedentes laborales del trabajador destacado durante el mes anterior a su desplazamiento en cualquier régimen de Seguridad Social, no siendo necesario que sea en la empresa que lo desplaza. Además, la empresa española que desplaza debe ejercer actividad en España y para ello debe controlarse que existan otros trabajadores en alta que no estén desplazados.

Finalmente, sería aconsejable la creación de un mecanismo jurídico que permita la totalización de cotizaciones o puenteo entre países o estados que no tienen coordinación entre sí, cuando es un mismo trabajador el que ha realizado cotizaciones en todos ellos.

Bibliografía

- Alonso-Olea García, Belén: *Trabajador expatriado y Seguridad Social*, Thomson Reuters, Aranzadi, Navarra, 2016.
- Arellano Ortiz, Pablo: "Social Security Protection for Migrants: A Need for Legal Intervention", en Blanpain, Roger; Arellano, Pablo; Olivier, Marius & Vonk, Gijsbert (eds.): *Bulletin of Comparative Labour Relations*, vol. 84, "Social Security and Migrant Workers, Selected Studies of Cross-Border Social Security Mechanisms, Kluwer, Madrid. 2013.
- Basterra Hernández, Miguel: "El derecho a la Seguridad Social del trabajador transnacional en el marco comunitario: trabajos fronterizos o en diversos Estados, actividades marítimas y aeroportuarias y desplazamiento temporal de trabajadores", *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021.
- Carrascosa Bermejo, Dolores: "Desplazamiento en la UE y dumping social en el mercado único: estado de la cuestión y perspectiva", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 42, 2019.
- Carrascosa González, Javier: "El contrato internacional de trabajo y la ley del país de ejecución de la prestación laboral en el derecho internacional privado de la Unión Europea", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 2, 2023. <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N2-JUNIO-2023-ART-3>
- Carrero Domínguez, Carmen: "Seguridad social internacional", en González Ortega, Santiago (dir.): *La protección social de los extranjeros en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- Castellanos Ruiz, Esperanza: "El contrato internacional de trabajo y desplazamientos temporales de trabajadores en el reglamento Roma I sobre ley aplicable a los contratos internacionales", en Gallego Morales, Ángel; Cruz Villalón, Jesús y Soto Rioja, Sebastián de (dirs.): *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al Profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2022.
- Desdentado Bonete, Aurelio: "Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 64, 2006.
- Desdentado Daroca, Elena: "Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 64, 2006.
- Gala Durán, Carolina: "Desplazamientos transnacionales de trabajadores por parte de sus empresas fuera de la unión europea: aspectos de seguridad social", en Martínez-Gijón Machuca,



- Miguel Ángel (coord.), Pérez Guerrero, María Luisa (dir.) y Quintero Lima, María Gema (dir.): *La lucha contra la precariedad y las reformas en materia de desplazamientos temporales de los trabajadores*, 2020.
- Gómez Abelleira, Francisco Javier: *La Seguridad Social de los trabajadores desplazados al extranjero por sus empresas*, Universidad Carlos III, Madrid, 2008.
- Llobera Vila, Mireia: "Empresas ficticias y fraude social en la Unión Europea: nuevas normas y estrategias", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 2, 2022.
- Llobera Vila Mireia: "El desplazamiento transnacional de larga duración: ¿cómo afecta a las pensiones futuras de los trabajadores?", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, núm. extraordinario, 2022.
- Llobera Vila, Mireia: *El desplazamiento transnacional de trabajadores: libre prestación de servicios, constitución económica y principio de proporcionalidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- López Díaz, Elvira y Martín Jiménez, Rocío: "Coordinación de los sistemas de protección social de los trabajadores migrantes de España e Iberoamérica", *Economía Española y Protección Social*, IX, 2017.
- López Gandía, Juan: "El desplazamiento transnacional de trabajadores: regulación aplicable en materia de Seguridad Social", *e-Revista Internacional De La Protección Social*, núm. extraordinario, 2022. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2022.mon.02>
- Marchal Escalona, Nuria: "El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado", *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 62, 2019. <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.62.03>
- Martín-Pozuelo López, Ángela: "Retos actuales de la coordinación europea en materia de Seguridad Social: la (eterna) propuesta de reforma y el Brexit", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 439, 2019. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1226>
- Martín-Pozuelo López, Ángela: "La coordinación comunitaria de Seguridad Social: desafíos para el año 2022", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 2, 2022.
- Matorras Díaz-Caneja, Ana y Sánchez-Cervera Valdés, José Manuel: "Aspectos jurídicos-laborales" en VVAA, *La expatriación de trabajadores*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2010.
- Miranda Boto, José María: "Desplazamientos transnacionales de trabajadores: la perspectiva de Seguridad Social" en Gárate Castro, Francisco Javier (coord.): *Desplazamientos transnacionales de trabajadores (Estudios sobre la Directiva 96/71)*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.
- Perona Mata, Carmen: "¿Es de aplicación el Reglamento CE/883/04 a los efectos de Seguridad Social al personal contratado o desplazado que presta servicios en la Unión Europea?", *La Ley Unión Europea*, núm. 99, 2022.
- Perrin, Guy: "Los principios de la Seguridad Social internacional", en *La Seguridad Social Española y la adhesión a las Comunidades Europeas. Problemas de armonización y coordinación*, Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid, 1981.
- Rodríguez-Piñero Royo, Miguel: "A modo de conclusión: la ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en la perspectiva comunitaria", en Casas Baamonde, María Emilia y Del Rey Guanter, Salvador (dirs.): *Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales*, CES, Madrid, 2002.
- Ribes Moreno, María Isabel: "El concepto de trabajador temporalmente desplazado" en Fotinopoulou Basurko, Olga. (coord.): *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea: presente y futuro*, 2017, pp. 97-120.
- Rojo Torrecilla, Eduardo: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/01/ue-vueltas-con-los-certificados-a1-para.html?m=1>
- Sánchez-Rodas Navarro, Cristina: "El artículo 138 de la Ley de la Jurisdicción Social: Luces y sombras del proceso de movilidad geográfica", *Iuslabor*, núm. 1, 2022. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i03.08>