

# Protección del expatriado

**MARISOL SANZ**

Directora Área de Salud Mercer Marsh Benefits

La filosofía conocida como el “Duty of Care” obliga a las empresas que realizan asignaciones internacionales a garantizar la seguridad de sus empleados, del mismo modo que garantiza la de los empleados locales.

En el Artículo 14, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales española establece que los “trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, lo que supone a su vez el “deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales” y la obligación de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. Y esto es válido tanto para empleados locales como para los desplazados.

Para un expatriado el tener una adecuada protección de la Salud en el momento de una asignación internacional es uno de los elementos clave que puede condicionar el éxito o el fracaso de la misma, máxime si al trabajador le acompaña su grupo familiar.

En relación al tema de la protección de la Salud, el empleado y su familia debe tener al menos el mismo nivel de cobertura que el existente en su país de origen. En el caso concreto de España, partimos de la base de tener un sistema público de salud de los más completos del mundo aunque en los últimos años se ha visto desbancado de los primeros lugares debido principalmente a su nivel de eficiencia. Esto significa que la empresa española que se plantea desplazar por motivos

laborales al algún empleado al extranjero, debe garantizarle un alto nivel de cobertura sanitaria en el país de destino.

En la búsqueda de la solución más adecuada para la protección de la Salud de ese colectivo hay que tener en cuenta dos factores prioritarios, que son la duración de la asignación y el país donde se realice la misma.

Basándonos en la duración del desplazamiento podemos manejar dos vehículos para la cobertura de la Salud:

- Productos de asistencia en viaje, cuando hablamos de desplazamientos inferiores a 1 año
- Productos de salud internacional, cuando la duración supera el año

Esta premisa suele ser válida para la mayoría de los casos pero siempre debemos tener en cuenta posibles excepciones, como el hecho de si la familia acompaña el empleado en su desplazamiento. En este caso debería considerarse el producto de salud internacional, de mayor o menor cobertura, como el de primera elección.

Asimismo, centrándonos en los destinos debemos tener en cuenta, a la hora de elegir el mejor vehículo de cobertura sanitaria, una serie de factores tales como:

- Existencia o no de acuerdos bilaterales de Seguridad Social en materia de asistencia sanitaria
- Nivel de desarrollo sanitario del país de destino
- Coste de los servicios sanitarios en el país de destino
- Dificultad de acceso a los servicios sanitarios
- Requerimientos sanitarios específicos en ciertos países
- Requerimientos contractuales/legales específicos en ciertos países

Así, por ejemplo, en desplazamientos a países del espacio económico europeo y Suiza la cobertura de salud puede darse perfectamente a través de los convenios bilaterales de Seguridad Social en materia de asistencia sanitaria. Simplemente con la tarjeta sanitaria europea (TSE) se podrá acceder a las prestaciones que resulten necesarias en cada momento desde un punto de vista



médico y de acuerdo con la legislación vigente en el país de estancia.

Por otro lado, si el desplazamiento se produce a USA será necesario contar con un producto sanitario de cobertura integral con unos límites suficientemente elevados que permitan la prestación médica en ese país. Asimismo, dicho producto debe contar con las coberturas adecuadas para garantizar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en cada Estado.

La crisis económica ha favorecido el número de asignaciones internacionales ya que muchas empresas se han visto obligadas a buscar ampliar su negocio en el extranjero. Con ello, el perfil del expatriado ha ido variando, reduciéndose la edad, ampliándose los perfiles profesionales afectados así como las condiciones de la asignación.

Según el último Estudio de Mercer 2015 Global Mobility Policies and Practices, resalta la creciente diversificación en los tipos de asignaciones utilizadas por las empresas. Asimismo las empresas afirman que aumentarán las asignaciones a Estados Unidos, China, Latinoamérica y Singapur.

Según este mismo Estudio, en la actualidad el perfil del candidato a una asignación internacional es el siguiente:

- Edad media entre 35 y 55 años para asignaciones de larga duración (66%) mientras que en las de corta duración el empleado cada vez es más joven, por debajo de los 35 años (48%)
- El 29% se va con la familia
- El 80% son varones

Asimismo, en el Estudio de Mercer 2015 Global Mobility Policies and Practices se indica que el principal obstáculo para la movilidad son en un 64% de los casos los temas relacionados con el grupo familiar y principalmente los temas relacionados con su seguridad.

En ese sentido, en la Global Mobility Trends Survey 2015 de Cigna y NFTC (National Foreign Trade Commercial) se indica que el adecuado acceso a la cobertura de salud es el principal punto de preocupación para el 74% de los desplazados seguido de la posibilidad de evacuación médica en caso de urgencia con un 64% y la rapidez en el reembolso de los gastos médicos incurridos en el país de destino con un 58%.

Las empresas son conscientes de este hecho y por ello, en el 86,2% de las asignaciones internacionales se incluye ya una cobertura de Salud, según se indica en el Estudio "Políticas de expatriación en multinacionales" realizado por IESE y Ernst & Young.

## Las empresas deben encontrar la solución adecuada para cada una de las tipologías de asignaciones internacionales, deben planificar y adelantarse a las incidencias o situaciones especiales que se planteen y deben estar preparadas para el futuro

Temas tan poco relevantes en España como localizar una consulta médica o una clínica con el nivel de calidad necesario, pueden convertirse en un gran problema cuando uno está desplazado a países o zonas geográficas donde el concepto de calidad de atención médica no se relaciona con el del mundo occidental.

Es fácil imaginarse cómo de vulnerable se siente un expatriado en China que no puede expresar un problema de salud porque no conoce el cómo hablar chino y nadie es capaz de comunicarse con él en otro idioma y además se encuentra en un recinto que, en España, no pasaría de ser una cafetería mientras que en China es considerado una clínica médica.

Tener una cobertura de Salud adecuada, que no sólo garantice la atención médica si no que dé soporte de este tipo de situaciones o que le evacúe a otra población en caso de no poder garantizarse el tratamiento en su actual ubicación, se convierte para el desplazado en una necesidad vital.

Por todo esto, estos empleados son especialmente sensibles a todos los aspectos relacionados con su salud y su seguridad. Ocuparse de la salud y la seguridad antes del desplazamiento puede suponer eliminar una fuente de preocupación y no tener que destinar más recursos de los necesarios al control de una situación compleja durante y después de la asignación.

Como conclusión cabe indicar que según el Estudio de Mercer la mayoría de las empresas multinacionales (56%) espera aumentar sus asignaciones internacionales a corto plazo en 2016. Por ello, las empresas deben encontrar la solución adecuada para cada una de las tipologías de asignaciones internacionales, deben planificar y adelantarse a las incidencias o situaciones especiales que se planteen y deben estar preparadas para el futuro ya que la "movilidad global" se está convirtiendo en una carrera profesional dentro de las empresas, dejando de ser un hecho puntual en la vida profesional de un empleado.