

Guía de gestión de la prevención en el proceso de Internacionalización de las empresas



Internacionalización

Trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas fuera de España

2



Guía de gestión de la prevención en el proceso de Internacionalización de las empresas



Internacionalización

Trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas fuera de España

2



Edita:
Foment del Treball
oficinatecnica@foment.com

Con la financiación de:
Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

Con la colaboración de:
Fundación Prevent

Código de acción:
IT 0061/2011

Diseño gráfico:
Paco Pepe Comunicació

Maquetación e impresión:
Anglofort, S.A.

Dep. Legal: B. 33.886-2012



Guía de gestión de la prevención en el proceso de Internacionalización de las empresas

“La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países porque la crisis trae progresos”.

ALBERT EINSTEIN

INTRODUCCIÓN

La globalización ha traído un incremento en el número de personas enviadas por sus empresas a trabajar en filiales en otros países. Esta movilidad internacional de los empleados presenta un reto para las empresas inmersas en procesos de internacionalización que deben enviar a sus trabajadores a países extranjeros, pero además es también un desafío para aquellas empresas que contratan a trabajadores y/o empresas extranjeras para desarrollar servicios especializados.

Para que el delicado proceso de movilidad internacional de trabajadores se lleve a cabo con éxito y resulte provechoso tanto para las empresas que expatrian a sus trabajadores como para aquellas que reciben a trabajadores extranjeros, es fundamental establecer políticas y prácticas que alineen los intereses de la empresa y del trabajador e integrar complejas variables de muy distinta naturaleza.

La movilidad internacional implica para el trabajador un riesgo de exposición a determinados riesgos asociados a situaciones de inestabilidad política o social en los países a los que son desplazados, y también a algunas enfermedades endémicas o fenómenos naturales extremos. Estos escenarios de alto riesgo requieren que las organizaciones se encuentren preparadas para poder reaccionar a tiempo con la eficacia, seguridad y urgencia que se requiera.

Desde la óptica preventiva, resulta fundamental el papel del Técnico de Prevención para identificar, analizar y prevenir dichas situaciones, así como para diseñar los procedimientos de actuación ante las mismas.



Trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas fuera de España

En los últimos tiempos estamos asistiendo a un fenómeno de movilidad de trabajadores a nivel internacional. La especialización cada vez mayor de las empresas hace que, para determinadas actividades, sea necesario contar con organizaciones y trabajadores procedentes de otros países.

A pesar de que vivimos en un planeta cada vez más globalizado, no puede obviarse la existencia de diferencias tanto a nivel cultural como legislativo con otros países. Para que el delicado proceso de movilidad internacional de trabajadores se lleve a cabo con éxito y resulte provechoso para las empresas que reciben a trabajadores extranjeros, es fundamental definir los puntos críticos en los que pueden presentarse las dificultades, para posteriormente establecer políticas y prácticas que alineen los intereses de la empresa y del trabajador de forma que el éxito quede garantizado.

Desde la óptica preventiva, resulta fundamental el papel del Técnico de Prevención para identificar y analizar dichos puntos críticos, así como para diseñar los procedimientos de actuación ante los mismos.

En un contexto de globalización, cada vez son más los trabajadores que desarrollan sus funciones en un país diferente al de origen.

La Unión Europea dispone de un mercado único de trabajo, lo que implica que las empresas cuentan con la libertad para desplazar temporalmente a trabajadores a otros estados miembros para ejecutar proyectos concretos. La posibilidad de ofrecer servicios en todo el mercado único contribuye al crecimiento económico y la competitividad.

Estos desplazamientos responden principalmente a dos motivos, por un lado cubren las lagunas de mano de obra existentes en los países de destino principalmente en sectores como la construcción, agricultura y transporte y por otro, se trata en muchos casos, de

la prestación de servicios especializados y altamente cualificados como los relacionados con las tecnologías de la información.

Según las estimaciones, cada año, en torno a un millón de trabajadores son desplazados por sus empleadores a través de las fronteras de la UE para prestar servicios (un 0,4 % de la mano de obra de la UE). Los países que más trabajadores desplazan son Polonia, Alemania, Francia, Luxemburgo, Bélgica y Portugal.

En cuanto a los trabajadores extranjeros en España, según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el número de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en 2011 corresponde a la siguiente distribución:

EUROPA	ÁFRICA	AMÉRICA central/sud	AMÉRICA norte	ASIA	OCEANÍA	APÁTRIDA ¹	NO CONSTA
725.045	289.757	601.218	7.000	156.922	783	112	3.047

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

No obstante, la dificultad para las empresas se presenta cuando reciben a trabajadores extranjeros pertenecientes a empresas extranjeras y que se desplazan para la prestación de un servicio puntual, ya que ésta situación plantea dudas relacionadas principalmente con la legislación que debe prevalecer.

OBJETIVO

El objetivo de la Guía es servir como herramienta útil y de aplicación práctica para aquellas empresas que contratan servicios de empresas establecidas fuera de España y que reciben por tanto a trabajadores extranjeros. La guía trata de aportar una visión práctica sobre la gestión necesaria a nivel preventivo, de manera que se garanticen unas condiciones óptimas de seguridad y salud para los trabajadores extranjeros desplazados por sus empresas a España.

A QUIÉN VA DIRIGIDA

La presente Guía está dirigida principalmente a los Técnicos de Prevención, pero también a los responsables de Recursos Humanos y al propio empresario, ya que analiza el proceso desde una perspectiva global, en la que se integran diferentes disciplinas y contiene orientaciones para prácticamente la totalidad de los responsables de la organización que intervengan en el proceso de contratación de servicios a empresas extranjeras.

ESTRUCTURA DE LA GUÍA

La Guía aborda el fenómeno de la movilidad internacional centrándose en el desplazamiento a España de trabajadores pertenecientes a empresas establecidas fuera de España.

Se analizarán los aspectos específicos de la gestión preventiva en aquellas empresas que reciben trabajadores provenientes de otros países.

1. Bajo la denominación de "Apátrida y No consta" se han incluido los datos correspondientes a los registros de los que no figura la nacionalidad y también aquéllos en los que aparecen como apátridas, entendido este concepto en un sentido amplio de no conocer su nacionalidad y no en el sentido de concesión por el Estado Español del estatuto de apátrida según el artículo 34 de la Ley de Extranjería y Reglamento 865/2001, de 20 de julio, por el que se aprobó el Reglamento del Reconocimiento del Estatuto de Apátrida



Antes del desplazamiento



1. Legislación
aplicable

8

4. Justificación de estar al corriente
de pago de obligaciones salariales

11

2. Comunicación
del desplazamiento

10

5. Coordinación de actividades
empresariales

11

3. Justificación de estar al corriente
de pago en la Seguridad Social

10

6. Cláusulaa en los contratos
sobre PRL

13



Antes del desplazamiento

1. Legislación aplicable

Ley 45/1999, de 29 de noviembre sobre el Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Es la ley que traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva europea 96/71.

La Ley establece las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

El régimen de responsabilidades que viene regulado por la disposición adicional 2ª de la Ley 45/1999 por la cual se establece que las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados asumirán respecto de dichos trabajadores las obligaciones y responsabilidades previstas por la legislación española para tales supuestos. El régimen de responsabilidades alcanza los ámbitos de la responsabilidad civil, administrativa y penal, no así en el ámbito de la responsabilidad por recargo de prestaciones regulado por el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social, dado que los trabajadores desplazados están amparados por el régimen de seguridad social del país de origen y en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional no recibirán prestación alguna por parte de la Seguridad Social española.

A continuación se analizan las implicaciones tanto para la empresa española que recibe a los trabajadores como para la empresa extranjera que los desplaza, en función de si ésta última está o no establecida u opera o no en un país miembro de la UE o EEE.

1.1 Desplazamiento efectuado por empresas establecidas o que ejerzan su actividad en un estado miembro de la UE o el EEE

Los diferentes tipos de desplazamientos regulados 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, que esté establecido o que ejerza su actividad en España. Este supuesto se daría en el caso de que una empresa española contratase los servicios de una empresa extranjera (dentro de la Unión Europea) y recibiese a los trabajadores en sus instalaciones.
- El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo del que forme parte. (Se entiende por grupo de empresas el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas en los términos del artículo 4 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria). Este supuesto se daría en caso de que una empresa multinacional con centros de trabajo dentro de la Unión Europea desplazase trabajadores desde éstos a su filial establecida en España.
- 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 o que ejerza su actividad en España. Este supuesto se daría en el caso de que una empresa española contratase los servicios de una ETT (fuera de España pero dentro de la Unión Europea) y recibiese trabajadores en sus instalaciones.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de la ley las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante así como los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

1.1.1 Obligaciones del empresario (empresa extranjera) que desplaza a sus trabajadores a España:

- Comunicar el desplazamiento, antes de su inicio, a la autoridad laboral española competente del territorio donde se vayan a prestar los servicios, siempre que la duración de dicho desplazamiento sea superior a 8 días.
- Garantizar a los trabajadores, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:
 - a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
 - b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de la Ley 45/1999.
 - c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
 - d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.
 - e) **La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.**
 - f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
 - g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
 - h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.

Téngase en cuenta, nuevamente, que, a los efectos de la Ley 45/1999, las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate.

1.1.2 Obligaciones de la empresa española que recibe a trabajadores extranjeros:

En la disposición Adicional Segunda de la ley 45/1999 se establece que:

- *“las empresas usuarias y las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados al amparo de lo dispuesto en la presente Ley asumirán respecto de dichos trabajadores las obligaciones y responsabilidades previstas en la legislación española para tales supuestos, con independencia del lugar en que radique la empresa de trabajo temporal o la empresa prestataria de los servicios”.*
- En virtud de lo anterior: realizar coordinación de actividades con la empresa extranjera, con las mismas exigencias que si se tratase de una empresa y/o trabajadores españoles. Garantizar la información recíproca sobre los riesgos del lugar de trabajo y los asociados a las actividades de ambas empresas.
- Solicitar modelo E-101 (A1) cumplimentado a cada trabajador: sirve para demostrar que cotiza a la seguridad social en otro país de la UE.
- Deber in vigilando en caso de tratarse de contratación de actividades consideradas como “propia actividad”.

1.2 Desplazamiento temporal a España efectuado por empresas establecidas fuera de la UE y delEEE

En el caso de que los trabajadores provengan de países diferentes a los de la Unión Europea o Espacio Económico Europeo, la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 45/1999 establece que las disposiciones de la Ley serán de aplicación a dichas empresas en la medida en que las mismas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.



1.2.1 Obligaciones del empresario (empresa extranjera) que desplaza a sus trabajadores a España:

- Adherirse a las normas internas en materia de prevención de la empresa española a la que preste servicio: estas empresas extranjeras tendrán las mismas obligaciones que las empresas establecidas en un estado miembro de la UE o del EEE.

1.2.2 Obligaciones de la empresa española que recibe a trabajadores extranjeros:

- Realizar coordinación de actividades con la empresa extranjera, con las mismas exigencias que si se tratase de una empresa y/o trabajadores españoles. Garantizar la información recíproca sobre los riesgos del lugar de trabajo y los asociados a las actividades de ambas empresas.
- Solicitar modelo E-101 cumplimentado si existe convenio bilateral entre el país de procedencia y la Seguridad Social Española.
- Solicitar el contrato de trabajo en caso de que el trabajador provenga de un país con el que no existe convenio bilateral.
- Deber in vigilando en caso de tratarse de contratación de actividades consideradas como "propia actividad".



Antes del desplazamiento

2. Comunicación de desplazamiento

El primer documento que se debe solicitar para una adecuada coordinación de actividades empresariales es la comunicación de desplazamiento.

Las empresas extranjeras que van a prestar servicios en España, siempre que el desplazamiento tenga una duración superior a 8 días, deben comunicarlo a la autoridad laboral competente en función del territorio donde se vayan a prestar los servicios.

Los modelos de comunicación de las diferentes autoridades laborales no exigen la justificación de la contratación y solicitan datos como nombre y apellidos, NIF, NIE o Pasaporte, profesión/categoría y nacionalidad de los trabajadores, fecha de inicio y duración prevista del desplazamiento.

La comunicación del desplazamiento puede ser suficiente para justificar la relación laboral de los trabajadores que van a prestar el servicio con la empresa contratada.



Antes del desplazamiento

3. Justificación de estar al corriente de pago de la seguridad social

Cuando la empresa contrate obras o servicios que se consideren como propia actividad, el empresario principal debe comprobar que el contratista esté al corriente de pago de la seguridad social. Sin embargo, la empresa desplazada no está obligada a cotizar en la Seguridad Social española.

UNIÓN EUROPEA

En el caso de que la empresa extranjera radique en un país de la Unión Europea, es de aplicación el Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad.

El artículo 14.1 a) de dicho reglamento determina que la persona que ejerza una actividad por cuenta ajena en territorio de un Estado miembro al servicio de una empresa de la que dependa normalmente y destacada en el territorio de otro estado miembro por esta empresa con el fin de efectuar allí un trabajo por su cuenta, quedará sujeto a la legislación del primer Estado miembro, a condición que la duración previsible de este trabajo no exceda de doce meses y que no sea enviado en sustitución de otra persona que haya llegado al término del periodo de por el que ha sido destacada.

En la letra b) del mismo artículo añade que si la duración del trabajo que ha de ser realizado se prolonga debido a circunstancias imprevisibles más allá de la duración en un principio prevista y llega a exceder de doce meses, la legislación del primer Estado seguirá siendo aplicable hasta la finalización de ese trabajo, a condición de que la autoridad competente del Estado miembro en cuyo territorio esté destacado el interesado, o el Organismo designado por dicha autoridad haya dado su conformidad.

Es decir, cuando la duración del desplazamiento supere un año, o en su caso de la prórroga autorizada, existe obligación de cotizar a la Seguridad Social en España.

Para justificar esta situación de alta se deberá comunicar el desplazamiento a la institución competente del país de origen para que emita un certificado (en España formulario E-101) en el que se haga constar que el trabajador extranjero por cuenta ajena sigue sometido a dicha legislación. Certificado éste que deberá ser presentado ante la Tesorería General de la Seguridad Social a los efectos oportunos. En dicho certificado deberá aparecer la fecha de efecto del desplazamiento y sobre esta fecha deberemos computar el plazo de un año ya que transcurrido se debería exigir a la empresa que el trabajador desplazado cotice a la Seguridad Social en España.

FUERA DE LA UNIÓN EUROPEA

En el caso de que los trabajadores provengan de países diferentes a los de la Unión Europea o Espacio Económico Europeo, la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 45/1999 establece que las disposiciones de la Ley serán de aplicación a las empresas en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.

Para justificar la situación de alta deberá solicitarse un certificado conforme está dado de alta o el equivalente al TC2 del trabajador en su país de origen.



Antes del desplazamiento

4. Justificación de estar al corriente del pago de obligaciones salariales

El empresario principal es responsable solidario de las obligaciones salariales contraídas con los contratistas, según lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, será necesario comprobar que los trabajadores desplazados están cobrando los mínimos exigidos por la legislación y deberán solicitarse los recibos de salarios o nóminas.

Por su parte, el empresario que desplace sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacionales deberá garantizar a estos una cuantía salarial acorde con, al menos el mínimo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos que sean de aplicación, en función del sector de actividad y zona geográfica de la que se trate.



Antes del desplazamiento

5. Coordinación de actividades empresariales

Como en cualquier situación en la que exista concurrencia de actividades debe aplicarse lo dispuesto en el RD 171/2004 referente a la información recíproca sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades y las medidas de emergencia a aplicar.

La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia.



Las principales dificultades con las que podemos encontrarnos para obtener esta información por parte de la empresa extranjera son:

- Probabilidad de que los responsables de la empresa extranjera contratada desconozcan el concepto de "Identificación y evaluación de riesgos" tal como está establecido en nuestro país, dependiendo del país de origen.
- Probabilidad de que exista falta de regulación en el país de origen respecto a los conceptos de formación en materia de prevención y vigilancia de la salud.

- El idioma en el que se nos haga entrega de la documentación.

5.1 Riesgos a terceros

Para facilitar el intercambio de información, es importante disponer de un cuestionario sobre los posibles riesgos a terceros generados por la actividad de la empresa extranjera, traducido al inglés y/o al idioma del trabajador desplazado. Cada empresa, en función del tipo y nacionalidad mayoritaria de las empresas extranjeras que contrate, decidirá el idioma del cuestionario.

Razón social/Company's name:	
• Actividad/es a realizar:/ <i>Description of the Works:</i>	• Zona de realización de los trabajos:/ <i>Zone of completion of work:</i>
• Trabajadores (nombre y DNI):/ <i>Employees' name and ID:</i>	
• Maquinaria y/o equipos a utilizar/ <i>Work equipment/ tools:</i>	• Productos químicos a utilizar/ <i>Hazardous substances used:</i>
• Riesgos a terceros:/ <i>Risks for third parties:</i>	• Medidas preventivas:/ <i>Preventive measures:</i>
• Otra documentación aportada:/ <i>Other documentation:</i> ☐ Comunicación de desplazamiento/ <i>Communication of displacement</i> ☐ Justificación de estar al corriente en SS/ <i>Proof of payments for Social Security</i> ☐ Justificación corriente pago obligaciones salariales/ <i>Proof of payment of wages</i> ☐ Contratos de trabajo/ <i>Contracts of employment</i> ☐ Certificados de aptitud/ <i>Certificate of medical aptitude</i> ☐ Certificados de formación/ <i>Training accreditation</i> ☐ Seguro médico para los trabajadores/ <i>Proof of medical insurance for employees</i>	
• Firma empresa principal:/ <i>Contracting company signature:</i>	• Firma empresa contratista:/ <i>Contractor's signature:</i>
• Fecha:/ <i>Date:</i>	• Fecha:/ <i>Date:</i>

Así mismo la empresa española deberá disponer de un documento (también traducido) en el que se resuman los principales riesgos que su actividad principal puede representar para las empresas externas, así como un resumen de las medidas de actuación en caso de emergencia.

5.2 Certificados de aptitud médica

Otro de los aspectos fundamentales a tener en cuenta cuando existe concurrencia de actividades, es la aptitud médica de los trabajadores externos. Dicho aspecto tiene mayor relevancia en caso de tratarse de trabajadores extranjeros, ya que la legislación sobre vigilancia de la salud puede ser inexistente dependiendo del país de origen.

En el caso de la Unión Europea, la Dirección General de Trabajo de fecha de 21 de diciembre de 2006, en cuanto a los certificados de actitud médica, manifiesta que puesto que todas las legislaciones de los estados miembros deben reunir los conceptos básicos previstos en la normativa comunitaria, los certificados de aptitud médica emitidos en los países de la Unión Europea han de considerarse como válidos, y acreditan, por tanto, la idoneidad del trabajador para desempeñar su trabajo en España.

En el caso de trabajadores que provengan de fuera de la Unión Europea, dependerá de si el país de origen tiene regulada la vigilancia de la salud de los trabajadores y en qué términos. No obstante, como empresa principal, deberían solicitarse dichos certificados de aptitud, como mínimo cuando se de alguno de los supuestos legales que excluyen a los reconocimientos médicos de la voluntariedad:

- Supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

5.3 Formación

Otra de las obligaciones del empresario principal es la de exigir a las empresas que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

En algunos casos la organización que contrata la actividad de la empresa extranjera, puede encontrarse con que ésta no disponga de dichos certificados, debido a la falta de regulación en materia de PRL en algunos de los países de procedencia. En tal caso, el técnico de prevención puede:

- Informar a la empresa extranjera contratada de los centros en los que sus trabajadores pueden recibir formación en materia de prevención.
- El técnico de prevención puede ofrecer la información/formación sobre los riesgos generales del centro de trabajo.



Antes del desplazamiento

6. Cláusulas de PRL en los contratos

Dadas las posibles dificultades con las que puede encontrarse el técnico de prevención a la hora de reunir toda la documentación e información necesaria para garantizar la coordinación de actividades, es conveniente incluir en el contrato de que se disponga con la empresa extranjera, cláusulas relacionadas con las obligaciones en materia de prevención que garanticen:

- El compromiso de la empresa extranjera de cumplir con la legislación en materia de prevención: principalmente el de haber realizado la evaluación de riesgos y disponer de una planificación preventiva, así como formación e información de los trabajadores.
- El modo en el que van a coordinarse los recursos de la empresa extranjera con los recursos de la empresa contratante para realizar la coordinación de actividades.
- Condiciones particulares en caso de que la empresa contratante tenga que asumir la realización de actividades como la formación en materia de prevención, por carecer de esta los trabajadores extranjeros.



Durante el desplazamiento



1. Deber
in vigilando

15

2. Formación

15

3. Simulacros

16

4. Comunicación

16

5. Accidentes

16



Durante el desplazamiento

1. Deber in vigilando

Una vez los trabajadores de la empresa extranjera se encuentran en el centro de trabajo desarrollando su actividad, si la empresa actúa como principal, el empresario tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

En el caso de que la empresa contratista o subcontratista sea una empresa extranjera, la diferencia respecto al cumplimiento de dicho deber puede radicar en las dificultades relacionadas con el idioma. Esto dificulta e incluso impide la comprensión de la información necesaria para la realización correcta del trabajo, ya sean órdenes de trabajo o consignas y señales de seguridad. Por tanto es recomendable que el técnico de prevención cuente con medios de apoyo como traductores electrónicos para asegurar que la transmisión del mensaje a los trabajadores se lleva a cabo con éxito.

No debe partirse de la idea preconcebida de que la raíz del problema se halla en una mala predisposición o en unas actitudes inadecuadas hacia la prevención, sino que es ineludible preguntarse si se tienen las competencias para captar las consignas de seguridad. Nos referimos, pues, al nivel cognitivo, a la capacidad de dar un significado a las palabras (órdenes de trabajo, consignas...) o a los hechos (detección de incidentes, averías, procedimientos incorrectos...).



Durante el desplazamiento

2. Formación

Dadas las dificultades que es previsible encontrar cuando hay presencia de trabajadores extranjeros, resulta conveniente reforzar algunos aspectos a través de la formación.

Debido a las diferencias de idioma, no será posible integrar a los trabajadores extranjeros en las sesiones formativas dirigidas a los trabajadores catalanes/españoles. Por tanto, será necesario disponer de un material adaptado a las necesidades de dichos trabajadores considerando los siguientes aspectos:

- El material debe estar traducido al inglés y/o preferiblemente a la lengua materna de los trabajadores.
- Es recomendable que los textos sean de "Lectura Fácil" para facilitar su comprensión. Por ejemplo:
 - Ordenar de forma cronológica los pasos a realizar.
 - Incluir ejemplos prácticos.
 - Evitar que los textos de cada página queden saturados de información.
 - Usar un lenguaje sencillo y voz activa (no usar pasiva).
 - Usar palabras actuales y evitar usar metáforas y lenguaje figurado.
 - Evitar usar números romanos y utilizar los números (en vez de usar la palabra equivalente).
 - No usar más de dos tipos de letra.
 - No superponer texto en la imagen.
 - Hacer un mayor uso de las imágenes. Es preferible usar dibujos esquemáticos.
 - Las imágenes deben concordar con el texto escrito.
- Es recomendable que el contenido sea mayoritariamente visual.
- Otro aspecto a tener en cuenta es que la formación dirigida a estos trabajadores no se base, solamente, en objetivos de conocimiento, sino que deberá tener en cuenta las diferencias individuales y la cultura de la que provienen.



Durante el desplazamiento

3. Simulacros

Dadas las dificultades del idioma, la realización de simulacros permite verificar de una manera práctica y fácil la asimilación de las medidas de emergencia facilitadas a los trabajadores extranjeros. Además, al ser un ejercicio práctico permite la participación de los trabajadores, aunque no utilicen el mismo idioma.

Se recomienda realizar los simulacros que se crean necesarios para verificar la asimilación de las medidas de emergencia y acompañar los resultados y las medidas preventivas derivadas de los mismos, en caso de haber, con información visual para su comprensión.



Durante el desplazamiento

4. Comunicación

Durante la estancia de los trabajadores extranjeros es necesario establecer una buena comunicación. Para ello, se pueden utilizar las siguientes herramientas:

- Traductores automáticos (soporte digital).
- Disponer de imágenes prediseñadas.

Cabe tener en cuenta que una comunicación continua puede favorecer la comprensión, ya que el contenido a comunicar será menor y, por tanto, su asimilación puede ser más ágil. Por tanto, es recomendable realizar visitas con más frecuencia estableciendo un canal de comunicación fluido, ya sea con el técnico de prevención, con el responsable o con un trabajador designado a tal efecto.



Durante el desplazamiento

5. Accidentes

En caso de que un trabajador desplazado temporalmente a España por una empresa establecida fuera de España, sufriera un accidente laboral grave, muy grave o mortal, o en cualquier otra situación en la que la Inspección de Trabajo actuase de oficio, la Autoridad Central de Inspección de Trabajo española informará a la del otro país del resultado investigaciones y medidas adoptadas.

Es recomendable que la investigación se lleve a cabo de forma conjunta entre la empresa española y la extranjera.



Después del desplazamiento



1. Certificado
de trabajo

18



Después del desplazamiento

1. Certificado de trabajo

Una vez finaliza la relación contractual de la empresa española y la extranjera, no existe ninguna responsabilidad de la primera sobre la segunda. No obstante, es recomendable hacer entrega a los trabajadores de la empresa extranjera de un certificado en el que conste:

- Resumen de los trabajos realizados.
- Fechas en las que han sido realizados los trabajos.
- Especificación de los equipos de trabajo y/o productos químicos utilizados.
- Detalle de los EPIS utilizados durante los trabajos y de los resultados de las inspecciones de seguridad realizadas.

Este documento permitirá acreditar a la empresa española las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros, ante posibles reclamaciones futuras.



Antes del desplazamiento



	PROCEDENTES DE LA UNIÓN EUROPEA	PROCEDENTES DE OTROS PAÍSES DIFERENTES A LA UNIÓN EUROPEA
	La ley 45/1999 establece las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.	La disposición Adicional Cuarta de la Ley 45/1999 establece que las disposiciones de la Ley serán de aplicación a las empresas en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.
Comunicación del desplazamiento	Comunicar el desplazamiento, antes de su inicio, a la autoridad laboral española competente a duración del desplazamiento superior a 8 días.	
Pago de la Seguridad Social	- Solicitar E-101 y revisar fecha. Si la duración: → < 1 año: justificante de pago cuotas SS del país de origen. → > 1 año (o prórroga autorizada): existe obligación de cotizar a la Seguridad Social en España.	Solicitar E-101 en caso de provenir de país con Convenio Bilateral.
Pago obligaciones salariales	- Comprobar que los trabajadores desplazados están cobrando los mínimos exigidos por la legislación. - Solicitar los recibos de salarios o nóminas.	
Riesgos a terceros	- Realizar coordinación de actividades con la empresa extranjera (RD 171/2004). - Garantizar: información recíproca sobre los riesgos del lugar de trabajo y los asociados a las actividades de ambas empresas y las medidas de emergencia.	
Certificados de aptitud médica	Los certificados de aptitud médica emitidos en los países de la Unión Europea han de considerarse como válidos, y acreditan, por tanto, la idoneidad del trabajador para desempeñar su trabajo en España.	- En el caso de trabajadores que provengan de fuera de la Unión Europea, dependerá de si el país de origen tiene regulada la vigilancia de la salud de los trabajadores y en qué términos. - La empresa principal debería solicitar dichos certificados de aptitud, como mínimo, cuando se de alguno de los supuestos legales que excluyen a los reconocimientos médicos de la voluntariedad.
Formación	Si no se dispone de certificados de formación, el técnico de prevención puede: - Informar a la empresa extranjera contratada de los centros en los que sus trabajadores pueden recibir formación en materia de prevención. - Impartir el/ella mismo/a la formación.	
Cláusulas de PRL en los contratos	Es conveniente incluir cláusulas relacionadas con las obligaciones en materia de PRL en los contratos de actividades de empresas extranjeras.	



Durante el desplazamiento



	PROCEDENTES DE LA UNIÓN EUROPEA	PROCEDENTES DE OTROS PAÍSES DIFERENTES A LA UNIÓN EUROPEA
Deber de in vigilando	El empresario principal tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.	
Formación	Disponer de material adaptado para reforzar aspectos de la formación.	
Simulacros	Se recomienda realizar simulacros para verificar la asimilación de las consignas de emergencia.	
Comunicación	- Establecer un canal de comunicación continuo. - Utilizar herramientas digitales o imágenes.	
Accidentes	- Atender al resultado de las investigaciones y medidas adoptadas por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo. - Es recomendable realizar la investigación del accidente conjuntamente con la empresa extranjera.	
Certificado de trabajo	Permite acreditar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa extranjera durante su estancia en España.	



**Después
el desplazamiento**



	PROCEDENTES DE LA UNIÓN EUROPEA	PROCEDENTES DE OTROS PAÍSES DIFERENTES A LA UNIÓN EUROPEA
Certificado de trabajo	• Permite acreditar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa extranjera durante su estancia en España.	

→ Internacionalización

Trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas fuera de España

2

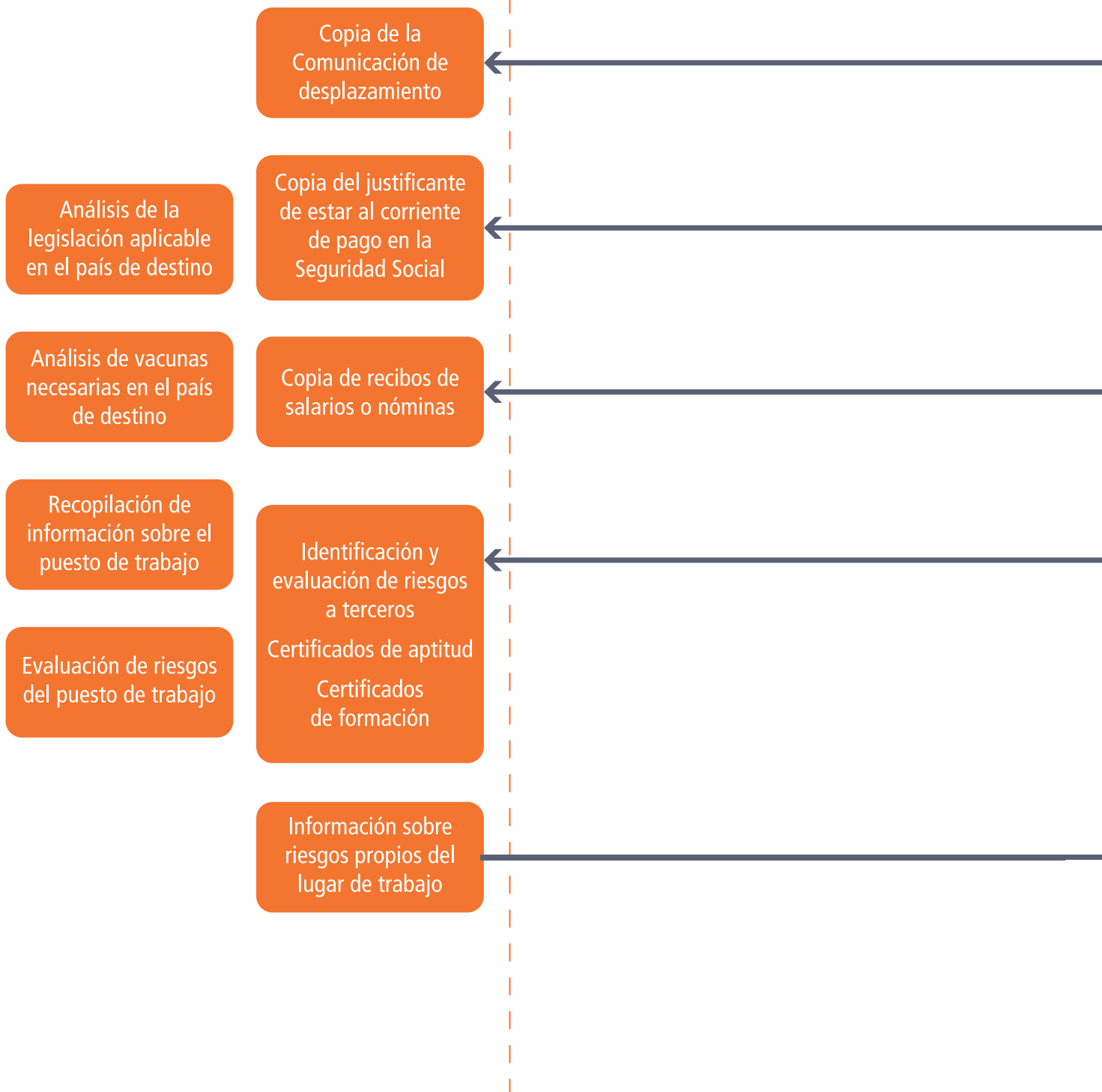
Diagrama resumen



→ Servicio
prevención



→ RRHH





DIAS O SEMANAS
PREVIAS AL DESPLAZAMIENTO



→ Trabajador



→ Empresa o lugar de
trabajo en el extranjero

Comunicación de
desplazamiento a
Autoridad Laboral

Justificación
de estar al corriente
de pago en la
Seguridad Social

Justificación de estar
al corriente de pago
de las obligaciones
salariales

Entrega
de documentación
de coordinación

Información sobre
los riesgos del lugar
de trabajo

→ Internacionalización

Trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas fuera de España

2

Diagrama resumen



→ Servicio
prevención



→ RRHH

Cumplimiento
del deber in vigilando

Sesiones de formación
e información
periódicas on line, etc

Intercambio de
información sobre
posibles cambios

Participación en la
investigación de
accidentes

Implantación de
medidas requeridas
por la Inspección
de Trabajo

Comunicación con el
trabajador desplazado

Inclusión de cláusulas
de PRL en los contratos



DURANTE
EL DESPLAZAMIENTO



→ Trabajador



→ Empresa o lugar de
trabajo en el extranjero

Comunicación
con la empresa

Contrato de prestación
de servicios con
cláusulas PRL

Certificado
de formación

Intercambio
de información sobre
posibles cambios

Investigación
de accidentes

Investigación
de accidente

Implantación de
medidas requeridas
por la Inspección
de Trabajo

→ Internacionalización

Trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas fuera de España

2

Diagrama resumen



→ Servicio
prevención



→ RRHH

Emisión de certificado
de trabajo

Emisión de
certificado de trabajo

Actualización de la
evaluación de riesgos
del puesto de trabajo

Intercambio de
información sobre
posibles cambios





DESPUÉS
DEL DESPLAZAMIENTO



→ Trabajador



→ Empresa o lugar de
trabajo en el extranjero

Certificado de trabajo

Información sobre
nuevos riesgos
del puesto y del país

Intercambio de
información sobre
posibles cambios

