

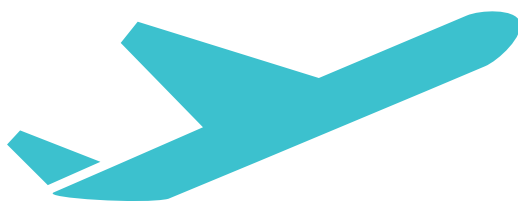
Guía de gestión de la prevención en el proceso de Internacionalización de las empresas

Casos:



➔ **Internacionalización**
Trabajadores desplazados temporalmente
por empresas establecidas en España

1



BRA



Antes del desplazamiento



1. Legislación
aplicable

3

6. Evaluación de los riesgos
del puesto

9

2. Certificado
de desplazamiento

3

7. Análisis de la necesidad de realizar
coordinación de actividades

9

3. Asistencia
sanitaria

5

8. Vigilancia
de la Salud

9

4. Vacunaciones

5

9. Proceso de selección
de personal

9

5. Recopilación de información
sobre el puesto de trabajo

6

10. Formación
e información

9



Antes del inicio de los trabajos

1. Legislación aplicable

La Constitución Federal Brasileña, en su Capítulo II (De los Derechos Sociales), artículos 6 y 7 y las secciones XXII, XXIII, XXVIII y XXXIII, hace referencia específica a la seguridad y la salud de los trabajadores.

La Consolidación de las Leyes del Trabajo - CLT - dedica su Capítulo V Seguridad y Medicina del Trabajo, de acuerdo con la redacción dada por la Ley 6514 del 22 de diciembre de 1977. Lo que sería el equivalente a la ley marco en materia de prevención para Brasil. Dicha ley, establece como obligación para las empresas el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, la formación de los empleados respecto a las precauciones que deben adoptarse para evitar los accidentes de trabajo o enfermedad profesional, así como facilitar el ejercicio de la supervisión por la autoridad competente.

El Ministerio de Trabajo, a través de la Ordenanza N° 3214 del 8 de junio de 1978, aprobó las 20 primeras Normas reguladoras -NR- previstas en el Capítulo V del Código del Trabajo y que complementan el mismo.

La NR-1 “Disposiciones Generales”, establece el alcance de todas las normas reguladoras para la seguridad y salud ocupacional, así como los derechos y obligaciones del Gobierno, los empleadores y los trabajadores.

Actualmente existen un total de 34 Normas Reguladoras de seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad de los trabajadores rurales tiene regulaciones específicas a través de la Ley N° 5889 del 5 de junio de 1973, cuya regulación Rural -NRR- fue aprobada por la Ordenanza N° 3067 del 12 de abril de 1988. Actualmente, esta ordenanza se encuentra derogada y la regulación de la mano de obra rural se concentra en la norma reguladora NR 31.

Más allá de esta legislación básica, hay un conjunto de leyes, decretos, ordenanzas e instrucciones reglamentarias que complementan el marco legal en materia de prevención.

En la web de FUNDACENTRO¹ que depende del Ministerio do Trabalho e Emprego, puede encontrarse información relativa a la legislación brasileña.

1. <http://www.fundacentro.gov.br/>



Antes del inicio de los trabajos

2. Certificado de desplazamiento

Para obtener el certificado de desplazamiento:

- La empresa debe efectuar la solicitud mediante el modelo TA-200 “Solicitud de mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social. Desplazamiento inicial”

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.200

Registro de presentación

Registro de entrada

SOLICITUD DE MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL. DESPLAZAMIENTOS INICIALES

DATOS DEL SOLICITANTE (EMPRESA O TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA)

Razón Social (o apellidos y nombre si es trabajador por cuenta propia)

Cód. Cita Cotización

Número de Seguridad Social (si es trabajador por cuenta propia)

Domicilio de la Empresa o de la Actividad por Cuenta Propia

DECLARA:

- Que el trabajador no ha sido desplazado por esta empresa, ni ha estado ejerciendo la actividad por cuenta propia en los últimos 90 días en el mismo país, agotando el plazo máximo del desplazamiento inicial.
- Que el trabajador está conforme con el mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social.
- Que el trabajador no es enviado en sustitución de otro que ha finalizado el período máximo del desplazamiento inicial en este país.

EN BASE A LO EXPUESTO, SOLICITA EL MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL TRABAJADOR

PRIMER APELLIDO

SEGUNDO APELLIDO

NOMBRE

NACIONALIDAD

FECHA DE NACIMIENTO

D.N.I.

N.I.E.

PASAPORTE

Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA O DE LA ACTIVIDAD EN EL PAÍS DE DESTINO

DURANTE EL PERÍODO

DESDE

HASTA

EN CONSECUENCIA, EL EMPRESARIO O TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA SE COMPROMIETE A:

- Comunicar cualquier modificación que se produzca durante el período de desplazamiento.
- Mantener el alta del trabajador o la suya propia (trabajadores autónomos) y el pago de las cotizaciones conforme a la legislación española de Seguridad Social, durante todo el período de desplazamiento.

DATOS RELATIVOS A LA NOTIFICACIÓN (Marque con una "X" la opción correcta)

A efectos de notificaciones el interesado señala como domicilio preferente:

El indicado en datos del solicitante

El indicado a continuación

Tipo de vía

Nombre de la vía pública

Bloque

Núm.

Bis.

Escal.

Piso

Puerta

C. Postal

Municipio / Entidad de ámbito territorial inferior al municipio

Provincia

Teléfono

Lugar, fecha y firma de la Empresa

Sello de la Empresa

Lugar, fecha y firma del trabajador autónomo

ORGANISMO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T.G.S.S.

Ilustración 1. Formulario TA-200. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/51664.pdf>

- Se deben entregar también 3 copias del formulario E/B.1 “Certificación relativa a la legislación aplicable”.



(Ver instrucciones al dorso)

CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE ESPAÑA Y BRASIL
CONVENIO DE SEGURIDADE SOCIAL ENTRE ESPANHA E BRASIL
CERTIFICACIÓN RELATIVA A LA LEGISLACIÓN APLICABLE
CERTIFICADO RELATIVO A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL
Artículo 7 del Convenio / Artigo 7 do Convênio

E/B-1

1 ☐ Trabajador asalariado/Trabalhador assalariado ☐ Trabajador por cuenta propia/Trabalhador autônomo

1.1 Apellido(s)/Sobrenome (s):
1.2 Nombre/Nome Apellido(s) de soltera/Sobrenome de solteira (s):
1.3 Fecha de nacimiento/Data de nascimento Nacionalidad/Nacionalidade D.N.I (s):
1.4 Dirección habitual/Endereço habitual (s):
1.5 Número de afiliación/Número de filiação (s):

2 El trabajador anteriormente indicado está desplazado o ejercerá una actividad por cuenta propia desde:
O Trabalhador anteriormente indicado está deslocado ou exercerá uma atividade por conta própria desde:
☐ En el siguiente establecimiento/No seguinte estabelecimento ☐ En el siguiente buque/ No seguinte local/ponto
2.1 Nombre o razón social/Nome ou razão social:
2.2 Dirección/Endereço(s):

3 ☐ Datos de la empresa de envío
Dados da empresa de envio ☐ Datos de la actividad por cuenta propia
Dados da atividade de autônomo
3.1 Nombre o razón social/Nome ou razão social:
3.2 Dirección/Endereço (s):
3.3 Sello/Carimbo 3.4 Fecha/Data:
3.5 Firma/Assinatura:

4 El trabajador queda sometido a la legislación de/O trabalhador fica submetido à legislação de: ☐ (s)
4.1 ☐ 7.1 ☐ 7.2 ☐ 7.3 ☐ 7.4 ☐ 7.8 del Convenio de Seguridad Social/do Convênio de Seguridade Social
4.2 ☐ desde el/desde o al/a (s)
4.3 ☐ durante toda la actividad/durante toda a atividade

5 INSTITUCIÓN DESIGNADA DE LA PARTE CONTRATANTE A CUYA LEGISLACIÓN ESTÁ SOMETIDO EL TRABAJADOR
INSTITUIÇÃO DESIGNADA DA PARTE CONTRATANTE A CUYA LEGISLAÇÃO ESTÁ SUJEITO O TRABALHADOR
(A complementar por la Instituição Competente/A ser preenchido pela Instituição Competente)
5.1 Denominación/Denominação:
5.2 Dirección/Endereço (s):
5.3 Sello/Carimbo 5.4 Fecha/Data:
5.5 Firma/Assinatura:

E/B - 1

INSTRUCCIONES/INSTRUÇÕES

El formulario deberá cumplimentarse en duplicado ejemplar con caracteres de imprenta, utilizando únicamente las líneas de puntos./O formulário deverá ser preenchido em dois exemplares com letra de imprensa, utilizando somente as linhas pontilhadas.

La Institución designada de la Parte Contratante a cuya legislación esté sometido el trabajador cumplimentará el formulario, a petición del trabajador o de su empresario, y lo remitirá al solicitante./A instituição designada da Parte Contratante a cuja legislação está sujeito o trabalhador preencherá o formulário a pedido do trabalhador ou de seu empresário e o remeterá ao solicitante.

INDICACIONES PARA EL TRABAJADOR/INSTRUÇÕES PARA O TRABALHADOR

Antes de su partida para ir a trabajar a la otra Parte Contratante, hágase extender un formulario de asistencia sanitaria por la Institución del seguro de enfermedad-maternidad./Antes da partida do trabalhador para trabalhar para a Parte Contratante, sugere-se preencher um formulário de assistência sanitária pela Instituição do seguro de enfermidade e maternidade.

Si usted o un miembro de su familia necesitan prestaciones en especie (por ejemplo asistencia médica, medicamentos, hospitalización, etc.) en el país en el que está trabajando, deberá Vd. presentar el formulario de asistencia sanitaria, ante la institución del seguro de enfermedad-maternidad del lugar en que trabaja. Si Vd. no posee dicho formulario, la institución del seguro de enfermedad-maternidad del lugar donde Vd. trabaja debe solicitarla a la institución en la cual está Vd. asegurado./Se voce ou um membro da sua família necessitarem prestações em espécie (por exemplo medicamentos, hospitalização, etc.) no país onde está trabalhando deverá você apresentar o formulário de assistência sanitária perante a Instituição do Seguro de Enfermidade e Maternidade do local de trabalho.

Agotado el período inicial de desplazamiento, la solicitud de prórroga debe efectuarse ante la autoridad competente de la parte donde se halla asegurado el trabajador, con tres meses de antelación a la finalización de dicho plazo. (Sólo para trabajadores asalariados./Esgotado o período inicial de deslocamento, a solicitação de prorrogação deve efetuar-se perante a autoridade competente da Parte em que está assegurado o trabalhador com tres meses antes da finalização do dito prazo. (Somente para trabalhadores assalariados.)

INSTITUCION COMPETENTE EN ESPAÑA/INSTITUIÇÃO COMPETENTE NA ESPANHA

Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de la provincia donde está ubicada la empresa. (Sólo para desplazamientos iniciales, art. 7.1, 7.2, 7.3 y 7.4 del Convenio) (Somente para deslocamentos iniciais, art. 7.1, 7.2, 7.3 y 7.4 do Convênio).

Tesorería General de la Seguridad Social-Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED./C/ Atrios, 5 y 7 28007 MADRID. (Para los artículos 7.1-primera prórroga- y para los supuestos individuales del Art. 7.8 del Convenio) / (Para artigos 7.1- prorrogação e os casos individuais do artigo 7.8 do Convênio).

INSTITUCION COMPETENTE EN BRASIL/INSTITUIÇÃO COMPETENTE NO BRASIL

Instituto Nacional de Seguro Social - Divisão de Convênios e Acordos Internacionais (INSS) - Esplanada dos Ministérios, bloco F, Anexo MPAS 2º andar sala B- sala 242 BRASILIA/DF-Cap - 70.059-605

INDICACIONES PARA LA INSTITUCION DEL LUGAR DE ESTANCIA/INSTRUÇÕES PARA A INSTITUIÇÃO DO LUGAR DE RESIDÊNCIA

Cuando el interesado no esté en posesión de la certificación cumplimentada en el formulario de asistencia sanitaria, la institución del seguro del país de estancia le concederá igualmente, provisionalmente, las prestaciones de trabajo de enfermedad profesional dirigiéndose a la institución competente para que, urgentemente, le remita el formulario./Quando o interessado não está de posse do certificado preenchido no formulário de assistência sanitária, a Instituição do seguro do país de residência lhe concederá provisoriamente as prestações em caso de acidentes de trabalho ou de enfermidade profissional, designando-se a Instituição Competente para que, urgentemente lhe envie o formulário.

NOTAS/NOTAS

(1) Sigla del país a cuya legislación está sometido el trabajador; B=Brasil; E=España./Sigla do país a cuja legislação está submetido o trabalhador; B=Brasil; E=España.

(2) Para los nacionales españoles indicar los apellidos de nacimiento./Para os nacionais espanhóis indicar os sobrenomes de nascimento.

(2bis) Sólo para trabajadoras no españolas./Somente para trabalhadoras estrangeiras.

(3) Para los nacionales españoles, indicar el número del documento nacional de identidad (DNI), aunque esté caducado. Para nacionales brasileños indicar CPF o C.I./Para os Nacionais Espanhóis, indicar o número do documento nacional de identidade (DNI), mesmo estando este inválido. Para os nacionais brasileiros indicar o CPF ou CIC.

(4) Indicar calle, número, código postal, localidad, país./Indicar rua, número, caixa postal, cidade, país.

(5) El período inicial de desplazamiento no puede exceder de tres años para los trabajadores asalariados y de dos para los trabajadores por cuenta propia./O período inicial de deslocamento não pode exceder-se por mais de três anos para os trabalhadores assalariados e de dois para os trabalhadores por conta própria.

(6) Para trabajadores brasileños indicar el CTPS o NIT, según corresponda./Para trabalhadores brasileiros indicar o CTPS ou NIT, segundo corresponde.

Ilustración 2. Formulario E/B.1. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/39483.pdf>

El formulario expedido por la Dirección Provincial o Administración correspondiente, certifica que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento en ese país, y en consecuencia está exento de cotizar a la Seguridad Social brasileña.

Duración del desplazamiento: el plazo máximo de duración del desplazamiento es de tres años para trabajadores por cuenta ajena. Se puede solicitar prórroga mediante el modelo TA-202 y el formulario E/B-2. El plazo máximo de la prórroga es de dos años (sólo para trabajadores asalariados).

Formularios TA-202 y E/B-2:

TA-202

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Registro de presentación Registro de entrada

SOLICITUD DE MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 17 DEL REGLAMENTO CEE 1408/71 Y DE OTRAS PRÓRROGAS DE LOS CONVENIOS BILATERALES

DATOS DEL TRABAJADOR DESPLAZADO

PRIMER APELLIDO: SEGUNDO APELLIDO: NOMBRE:

TÍPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X" la que corresponda): NÚMERO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO: NOMBRE DE SEGURIDAD SOCIAL: NACIONALIDAD:

FECHA DE NACIMIENTO: LUGAR DE NACIMIENTO: FECHA DE ALTA EN LA EMPRESA:

FECHA DE VISA: NOMBRE DE LA VIA PÚBLICA: BLOQUE: NÚM. BIL. SOCIAL: PASO: PUERTA: C. POSTAL:

DIRECCIÓN: MUNICIPIO (ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO): PROVINCIA: TELÉFONO:

DATOS DE LA EMPRESA REMITENTE O DEL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: N.I.F.: CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN (C.C.C.):

DIRECCIÓN: MUNICIPIO:

DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO O DEL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: DIRECCIÓN: MUNICIPIO:

DATOS SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR

PERÍODO SOLICITADO: Desde: Día Mes Año Hasta: Día Mes Año

EMPRESA QUE ABONA EL SALARIO DEL TRABAJADOR DESPLAZADO (Marque con una "X" la que corresponda): Empresa española Empresa extranjera Antesa organizada

OTROS PERÍODOS AUTORIZADOS EN EL MISMO PAÍS:

☐ Desplazamiento inicial Desde: Día Mes Año Hasta: Día Mes Año

☐ Prórroga ordinaria Desde: Día Mes Año Hasta: Día Mes Año

☐ Otras prórrogas Desde: Día Mes Año Hasta: Día Mes Año

EL TRABAJADOR ESTÁ CONFORME CON EL MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL

DATOS RELATIVOS A LA NOTIFICACIÓN (Marque con una "X" la opción correcta)

A efectos de notificación el interesado señala como destinatario preferente:

El indicado en datos de la empresa remitente o del trabajador por cuenta propia. ☐ El indicado a continuación. ☐

TÍPO DE VIA: NOMBRE DE LA VIA PÚBLICA: BLOQUE: NÚM. BIL. SOCIAL: PASO: PUERTA: C. POSTAL:

MUNICIPIO (ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO): PROVINCIA: TELÉFONO:

LUGAR, FECHA Y FIRMA DEL TRABAJADOR AUTORIZADO

Lugar: Fecha: Firma:

LUGAR, FECHA, FIRMA DE LA EMPRESA

Lugar: Fecha: Firma:

SELLO DE LA EMPRESA

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE APLICACIÓN, COTIZACIÓN Y GESTIÓN DEL SISTEMA RED. SERVICIO DE ASUNTOS INTERNACIONALES. C/ ATRIOS, 5 Y 7 28007 MADRID. FIC: 915 001 001

Ilustración 3. Formulario TA-202. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/51666.pdf>

E/B-2

(Ver instrucciones al dorso)

E/B-2

CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE ESPAÑA Y BRASIL
CONVENIO DE SEGURIDADE SOCIAL ENTRE ESPANHA E BRASIL
 PRORROGA DE DESPLAZAMIENTO/PRORROGAÇÃO DE DESLOCAMENTO
 Artículo 7.1 del Convenio / Artigo 7.1 do Convenio

**A.- DEBERÁ SER CUMPLIMENTADO POR EL EMPRESARIO
DEVERÁ SER PREENCHIDO PELO EMPRESÁRIO**

1 INSTITUCIÓN COMPETENTE DEL PAIS DE EMPLEO/INSTITUÇÃO COMPETENTE DO PAÍS EMPREGADOR

1.1 Denominación/Denominação:

1.2 Dirección/Endereço:

2 TRABAJADOR ASALARIADO/TRABALHADOR ASSALARIADO

2.1 Apellido(s)/Sobrenome(s):

2.2 Nombre/ Nome Apellido(s) de soltera/Sobrenome(s) de solteira (sue)

2.3 Fecha de nacimiento/Dado de nascimento Nacionalidad/Nacionalidade D.N.I. (4)

2.4 Dirección habitual/Residência:

2.5 Número de afiliación/Número de inscrição:

**3 El trabajador anteriormente indicado ha estado desplazado según el artículo 7.1 del Convenio
O trabalhador anteriormente indicado tem sido deslocado segundo o artigo 7.1 do Convenio**

3.1 durante el periodo del/durante o período de al/a (1)

3.2 en el siguiente establecimiento (datos de la empresa de destino) / no seguinte estabelecimento (empresa de destino):

3.3 Nombre o razón social/ Nome ou razão social:

3.4 Dirección/Endereço:

**4 El trabajador presentó una certificación sobre la legislación aplicable (formulario E/B-1)
O trabalhador apresentou uma certidão sobre a legislação aplicável (E/B-1)**

4.1 expedida por la institución siguiente (nombre y dirección) / expedida pela instituição seguinte (nome e endereço):

4.2 el/o válida hasta el/valida até (1)

**5 Solicita que continúe sujeto a la legislación de Seguridad Social del país
Solicita que continue sujeito à legislação de Seguridade Social do país**

5.1 Durante el periodo del/durante o período de al/o (1)

6 DATOS DE LA EMPRESA DE ORIGEN / DADOS DA EMPRESA DE ORIGEM

6.1 Nombre o razón social/ Nome ou razão social:

6.2 Dirección/Endereço:

6.3 Sello/Carimbo 6.4 Fecha/Dat.:

6.5 Firma/Assinatura:

**B.- DEBERÁ CUMPLIMENTARLO LA INSTITUCIÓN COMPETENTE DEL PAIS DE EMPLEO
DEVERÁ SER PREENCHIDO PELA INSTITUIÇÃO COMPETENTE DO PAÍS EMPREGADOR**

7 Declaramos/Declaramos

7.1 ☐ estar de acuerdo/estar de acordo ☐ no estar de acuerdo/no estar de acordo

enque el/tractoradomencionado en el/recuadro 2/siga sometido a la legislación de Seguridad Social
que o trabalhador mencionado no quadro 2 fique sujeito à legislação da Seguridade Social

del país/dopais (1)

durante el periodo del/durante o período de al/a (1)

8 INSTITUCIÓN COMPETENTE DEL PAIS DE EMPLEO/INSTITUÇÃO COMPETENTE DO PAÍS EMPREGADOR

8.1 Denominación/Denominação:

8.2 Dirección/Endereço:

8.3 Sello/Carimbo 8.4 Fecha/Dat.:

8.5 Firma/Assinatura:

INSTRUCCIONES/INSTRUÇÕES

El formulario deberá cumplimentarse con caracteres de imprenta utilizando únicamente las líneas de puntos. / O formulário deverá ser preenchido com letra de forma, utilizando unicamente as linhas pontilhadas.

Complementada la parte A del mismo por el empresario, en cuadruplicado (ejemplar, será enviado por la Institución competente del país asegurador a la Institución competente del país de destino. / Uma vez cumprida a parte A do mesmo pelo empresário, em quadruplicado (exemplares, esses serão enviados pela Instituição Competente do país Asegurador à Instituição Competente do país de destino.

Esta última Institución cumplimentará la parte B del formulario y remitirá 2 ejemplares a la empresa solicitante y otro a la Institución competente del país asegurador, conservando el cuarto para su constancia. / Esta última Instituição preencherá a parte B do formulário e reterrá 2 vias do formulário e enviará 1 via do formulário e outra à Instituição Competente do país asegurador, conservando um quarto para seu próprio controle.

El trabajador desplazado deberá solicitar también el formulario de asistencia sanitaria en caso de estancia temporal. / O trabalhador deslocado deverá solicitar também o formulário de assistência sanitária em caso de estadia temporária.

A) Institución competente en España/Instituição competente na Espanha
 Tesorería General de la Seguridad Social - Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED.
 C/ Astros, 5 y 7 - 28007 MADRID.

B) Institución competente en Brasil/Instituição competente no Brasil
 Instituto Nacional de Seguro Social - Divisão de Convênios e Acordos Internacionais (INSS)
 Esplanada dos Ministérios Bloco F Anexo MPAS - 2º andar - BRASILIA / DF Cep 70059-900

NOTAS/NOTAS

(1) Siglas del país: B=Brasil; E=España / Sigla do país: B=Brasil; E=Espanha.

(2) Indicar calle, número, código postal, localidad y país / Indicar rua, número, código postal, cidade e país.

(3) Para los nacionales españoles indicar los apellidos de nacimiento. / Para os nacionais Espanholes indicar os sobrenomes do nascimento.

(3bis) Para trabalhadores no espanhóis. / Para trabalhadores não espanhóis.

(4) Para los nacionales españoles, indicar el número del documento nacional de identidad (DNI), aunque esté caducado. Para nacionales brasileños indicar CPF o C.I. / Para os nacionais Espanholes, indicar o número do carteira nacional de Identidade (DNI), mesmo que esteja invalido. Para os nacionais brasileiros indicar CPF ou CI.

(5) Este periodo no puede exceder de dos años. / Este período não pode exceder-se por mais de dois anos.

Ilustración 4. Formulario E/B-2. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/39484.pdf>



Antes del inicio de los trabajos

3. Asistencia Sanitaria

Con la documentación entregada por la Tesorería General de la Seguridad Social el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país.



Antes del inicio de los trabajos

4. Vacunaciones

En las zonas del Amazonas, o del Pantanal (Mato Grosso), es conveniente seguir la profilaxis antipalúdica, así como demás precauciones relativas a zonas tropicales o subtropicales (tétanos, tifus, hepatitis, etc.).

Obligatorias: Fiebre amarilla, para los viajeros procedentes de Angola, Bolivia, Benin, Colombia, Burkina Faso, Ecuador, Camerun, Guyana Francesa, Congo, Peru, Gabon, Venezuela, Gambia, Chana, Guinea, Liberia, Nigeria, Sierra Leona y Sudan.

Recomendadas: Fiebre amarilla, para los viajeros que visiten los estados de: Acre, Amapá, Amazonas, Bahía, Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Roraima, São Paulo y Tocantins.



Antes del inicio de los trabajos

5. Recopilación de información sobre el puesto de trabajo

Situaciones de violencia

Con carácter general, se recomienda seguir los siguientes consejos:

- La violencia más común son los asaltos a mano armada en los que se fuerza a las víctimas a retirar dinero de los cajeros automáticos. Pueden ocurrir a cualquier hora del día o de la noche en cualquier barrio del Distrito Federal.
- En las grandes ciudades, especialmente en las más turísticas, existe riesgo de robos y atracos, que en ocasiones pueden implicar violencia física. Conviene tomar todo tipo de precauciones, evitando llevar objetos de valor como joyas, relojes, cámaras, etc. Estas precauciones deben extremarse en el caso de Río de Janeiro, San Pablo y Salvador así como en las ciudades del litoral Nordeste.
- En caso de agresión, es aconsejable no oponer resistencia, ya que los atacantes suelen ir armados y pueden estar bajo el efecto de drogas.
- En los últimos años, se ha observado un aumento sostenido de fraude en relación con las tarjetas bancarias que son clonadas al retirar dinero de los cajeros. Por ello, es aconsejable utilizar preferentemente cajeros automáticos ubicados en el interior de los bancos protegidos y ocultar el código secreto de la tarjeta al introducirlo para que no pueda ser grabado con cámara.

Zonas de riesgo (deben ser evitadas)

Barrios marginales (“favelas”) de todas las grandes ciudades, especialmente Río de Janeiro, Salvador, San Pablo y Brasilia. El gobierno estatal ha implantado una Unidad de Policía Pacificadora (UPP) en varias “favelas” de Río de Janeiro, lo que ha permitido me-

jorar las condiciones de seguridad en estas áreas. No obstante, las “favelas” son zonas de alto riesgo e impredecibles y por lo que deben ser evitadas. A pesar de que los brotes de violencia se dirigen particularmente a policías y ajustes de cuentas entre bandas, pueden ocurrir en cualquier momento de forma indiscriminada y no son zonas recomendables para los turistas en ningún momento. El transporte público puede verse interrumpido si ocurre algún brote de violencia incontrolada. Hay que estar alerta e informarse por los medios de comunicación de la situación local.

Se aconseja no conducir en carreteras por la noche por el alto riesgo de accidentes de tráfico, por el mal estado de las mismas y por la carencia de iluminación.

Zonas de riesgo medio

Brasilia - Los barrios periféricos o ciudades satélite de Brasilia, donde el índice de criminalidad es más elevado. En el resto de Estados fronterizos al Distrito Federal, la violencia está más relacionada con el narcotráfico. Pueden producirse ataques y cortes de carreteras. Esto ha ocurrido recientemente con más intensidad en los Estados de Mato Grosso, Tocantins y Pará, por ello, el turismo deportivo o ecológico debe practicarse con prudencia y vigilancia. No se recomienda hacer camping.

Río de Janeiro - La seguridad ciudadana ha mejorado considerablemente en Río de Janeiro en los últimos años, se puede caminar tranquilamente por la ciudad y tomar el metro. No obstante, siempre es conveniente mantener las precauciones generales de seguridad especialmente en sitios turísticos, al atardecer y cuando se va solo. Hay que mantener las precauciones en todos los sitios turísticos, especialmente en el parque natural de Tijuca, en el centro, en los barrios de Santa Teresa, Lapa y Cinelândia. Mayor vigilancia aún hay que observar en los alrededores de la “Rodoviaria” (estación de autobuses) donde hay bandas que se dedican a robar a los viajeros. La playa de Copacabana, al ser la más extensa y expuesta, es el lugar donde más atracos se realizan pero han descendido mucho en los últimos tiempos. Es prudente evitar los barrios históricos y comerciales del centro de la ciudad después del atardecer y los domingos al no ser frecuentados por locales.

São Paulo - Las zonas de riesgo son especialmente Plaza de la República y la Plaza de la Estación de Luz. Hay que extremar las precauciones de noche en cualquier barrio y seguir las pautas generales de seguridad. En las playas del litoral paulista también se registran asaltos aunque sean menos visitadas por turistas extranjeros.

Bahía/Nordeste - En el Nordeste, a pesar de ser una zona en auge con tasas de crecimiento relevantes y con gran afluencia de turismo, la inseguridad ciudadana es un problema que se está agudizando. Son frecuentes los robos con violencia a turistas de objetos de valor y documentos de identidad. Se registran casos de turistas drogados por sustancias psicotrópicas introducidas en sus bebidas por lo que se recomienda no dejar su bebida sin supervisión. Debido a la situación de seguridad actual en Salvador de Bahía, todos los viajeros deben extremar las medidas de cautela y prudencia, evitando salir de las zonas turísticas (bajo protección policial), así como salir después de la puesta de sol. Es recomendable desplazarse siempre en grupo y no viajar de noche.

El siguiente teléfono puede resultar de utilidad en situaciones de emergencia: 190 (centralita de la brigada militar de cada estado).

Condiciones sanitarias

Las condiciones sanitarias son buenas en las grandes ciudades, sin embargo si la estancia se produce en otras zonas se recomienda tener en cuenta las siguientes precauciones:

- Es conveniente evitar el consumo de agua del grifo, así como verduras y frutas que hayan sido adecuadamente lavadas y desinfectadas.
- En los últimos tiempos se han recrudecido durante la época de lluvia brotes de DENGUE, enfermedad transmitida por el mosquito *Aedes Aegypti* y que en su forma hemorrágica más grave puede llegar a causar la muerte si no es atajada oportunamente. Río de Janeiro, Salvador de Bahía, Brasilia o Sao Paulo se han visto afectadas, pero puede pasar en cualquier lugar del territorio nacional. La única forma de prevenir el dengue es evitar la picadura del mosquito portador de la enfermedad. Se recomien-

da utilizar productos repelentes de insectos, así como extremar las precauciones en las cercanías de charcas y aguas estancadas.

Seguridad Vial: Accidentes de Tráfico

Se dispone del Decreto nº 6789 de 17 de marzo de 2009 correspondiente al acuerdo entre Brasil y España para el reconocimiento recíproco del carné de conducir. Se puede consultar el Decreto en el Diario Oficial de Brasil².

En este acuerdo se concluye que el carnet de conducir de España tendrá una validez temporal de 180 días. Transcurrido el plazo indicado, el titular de la licencia o permiso de conducir expedido en España, podrá obtener la licencia de conducir o licencia equivalente en el estado en que reside de acuerdo con la tabla de equivalencias del Anexo I. Esta tramitación se realizará en el Departamento Nacional de Tránsito (DENATRAN) de cada estado.

El carnet de conducir en Brasil se llama Carteira Nacional de Habilitação (CNH). Este carné se emite en los DETRANS (Jefaturas Superiores de Tráfico) de los estados brasileños.

Se puede consultar más información sobre el Carnet Nacional de Habilitación en la página web del Gobierno de Brasil³.

Fenómenos meteorológicos-condiciones naturales

Los fenómenos naturales que pueden causar daños en Brasil son las fuertes lluvias, inundaciones y deslizamientos de tierra.

Si el trabajo requiere estar en zonas potencialmente inundables, se recomiendan considerar las siguientes pautas de actuación:

2. <http://www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=2&data=18/03/2009>

3. <http://www.brasil.gov.br/sobre/ciudadania/documentacion/carnet-nacional-de-habilitacion>



→ Pautas de actuación en zonas potencialmente inundables:

- No estacionar el vehículo en la orilla de los ríos.
- Conocer el punto más alto del edificio y revisar su accesibilidad.
- Disponer de un botiquín, linterna y pilas, así como de elementos de comunicación que serán de utilidad en caso de inundación.

Asimismo, es recomendable que el trabajador se asegure que periódicamente se revisa el estado de tejados y bajadas de agua del edificio, a fin de evitar que estén obstaculizando el paso de agua al alcantarillado.

Se recomienda considerar las siguientes pautas de actuación en caso de lluvias fuertes:

→ Pautas de actuación en caso de lluvias fuertes:

- Utilizar carreteras principales
- Alejarse de las zonas naturales de acumulación de agua (p.e. ríos, torrentes, zonas bajas de colinas y laderas).
- Evitar cruzar zonas con agua acumulada.
- Evitar conducir.
- Evitar salir del edificio.

Los deslizamientos de tierra pueden originarse por varios factores: fuertes lluvias, topografía del terreno, movimientos sísmicos, etc. Se recomienda tener en cuenta los diversos factores que pueden provocar un deslizamiento e iniciar una evacuación en caso de producirse.

Debe prestarse especial atención en la zona de Bahía/ Nordeste; en las playas a 10 km de Recife (Pina, Boa Viagem, Piedade e Candeias) hay que extremar las precauciones con los ataques de **tiburones**, incluso en zonas con agua poco profunda. No se recomienda practicar surf en estas zonas ni nadar solo con la marea alta, tras tormentas. Desde 1990, el Instituto médico-legal del Estado de Pernambuco ha registrado 63 muertes por ataques de tiburones en la ciudad de Recife.

Aspectos culturales

A pesar de que el idioma oficial es el portugués, el español es generalmente bien entendido y se puede utilizar en las relaciones comerciales. Sin embargo, nuestro interlocutor será más receptivo si la conversación es en portugués.

A la hora de iniciar negociaciones, se deben tener en cuenta algunos consejos útiles:

- La importancia que tienen las relaciones de confianza para los brasileños hace que se indispensable establecer contactos telefónicos previos a la realización de la reunión.
- A la hora de comenzar una negociación con un empresario brasileño, éste difícilmente dirá que no. Sin embargo, no hay que dejarse llevar por la euforia inicial.
- Se debe ser paciente con el cliente o socio si no toma decisiones rápidamente.
- Así mismo, se debe ser paciente con la Administración ya que los trámites burocráticos que suele ser lentos y más complicados que en los países europeos.
- El sistema tributario en Brasil es complejo. Debe tenerse en cuenta todos los posibles impuestos para determinar los precios ofertados.
- No debe creerse en el victimismo brasileño. Escuche respetuosamente pero no lo tenga demasiado en consideración.
- No se debe tener la idea de que cualquier cosa procedente de Europa es una novedad en Brasil.
- Se recomienda no concertar el encuentro en el hotel donde el viajero se está hospedando, ya que no está bien vista esta práctica por los brasileños. La opción más indicada es un restaurante de buena categoría cerca de la empresa con la que se realizará el negocio.



Antes del inicio de los trabajos

6. Evaluación de los riesgos del puesto

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 20.



Antes del inicio de los trabajos

9. Proceso de selección de personal

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 25.



Antes del inicio de los trabajos

7. Análisis de la necesidad de realizar coordinación de actividades

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.



Antes del inicio de los trabajos

10. Formación e información

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 26.



Antes del inicio de los trabajos

8. Vigilancia de la salud

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.



Durante el desplazamiento



1. Canales de comunicación con el
trabajador desplazado

11

5. Formación e información
periódica

11

2. Vigilancia de la salud
periódica

11

6. Actualización de la evaluación
de riesgos

12

3. Asistencia
sanitaria

11

7. Coordinación de actividades
empresariales

12

4. Notificación de accidentes
de trabajo

11



Durante el desplazamiento

1. Canales de comunicación con el trabajador desplazado

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 28.



Durante el desplazamiento

2. Vigilancia de la salud periódica

Los reconocimientos médicos se llaman ASO (Atestados de Salud Ocupacional) y pueden ser contratados a empresas especializadas. Deben ser realizados por un Médico del Trabajo.

La NR-07 prevé reconocimientos médicos en prácticamente los mismos supuestos que la legislación española: inicial, periódico, tras ausencia de más de 30 días o en caso de cambio de puesto de trabajo.



Durante el desplazamiento

3. Asistencia Sanitaria

El accidentado acudirá al centro idóneo para prestarle la asistencia o al que en su defecto o posteriormente le indique la Mutua. Los gastos derivados de las prestaciones sanitarias recibidas serán abonados por la empresa al centro sanitario que las haya prestado. Posteriormente, deberá solicitarse el reintegro de los mismos en la mutua de AT y EP, aportando la oportuna documentación justificativa.

En la página web del gobierno, en la *Secretaria da Saúde* (Secretaría de Salud) se detalla el listado de los

principales hospitales de Brasil⁴, de entre los cuales se destacan los siguientes:

- Hospital das Clínicas de São Paulo⁵ - HC/FMUSP: Av. Dr. Enéas de Carvalho Aguiar, 255 - Cerqueira César - 05403-000 / São Paulo - Brasil.
- Hospital Emilio Ribas⁶: Endereço: Av. Doutor Arnaldo, 165, São Paulo - SP. Teléfono: (11) 3896-1200.
- Hospital Israelita Albert Einstein⁷: Teléfono: (+55 11) 2151-1233.
- Hospital Sírio Libanês⁸ - São Paulo: Teléfono: (11) 3155-0200.



Durante el desplazamiento

4. Notificación de accidentes de trabajo

En caso de que el accidente lo sufra un trabajador contratado directamente por la filial brasileña, debe realizarse la notificación del mismo. La notificación oficial de los accidentes de trabajo se realiza mediante los CAT (Comunicaciones de los accidentes de trabajo): sirve para notificar tanto los accidentes de trabajo como los in itinere y las enfermedades profesionales. Deben reportarse los accidentes que causen más de un día de ausencia.



Durante el desplazamiento

5. Formación e información periódica

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.

- 4. <http://www.saude.sp.gov.br/ses/sites-de-interesse/hospitais>
- 5. <http://www.hcnet.usp.br/>
- 6. <http://www.emilioribas.sp.gov.br/>
- 7. <http://www.einstein.br/Paginas/home.aspx>
- 8. <http://pwww.hospitalsiriolibanes.org.br/Paginas/default.aspx>



Durante el desplazamiento

6. Actualización de la evaluación de riesgos

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Durante el desplazamiento

7. Coordinación de actividades empresariales

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Después
del desplazamiento
↓

1. Vigilancia de la salud

14

2. Repatriación

14



Después del desplazamiento

1. Vigilancia de la salud

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 33.



Después del desplazamiento

2. Repatriación

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 32.



Antes
del inicio de los trabajos



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES BRASILEÑOS
Legislación	Recomendable garantizar, para los trabajadores desplazados, las condiciones mínimas de protección establecidas en el ordenamiento jurídico español.	Capítulo V del Código del Trabajo y 34 NR como legislación básica.
Certificado de desplazamiento	A-200 y E/B1. El plazo máximo de duración del desplazamiento es de tres años para trabajadores por cuenta ajena.	
Asistencia sanitaria	Con la documentación entregada por la Tesorería General de la Seguridad Social el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país.	
Vacunaciones	Obligatorias: Fiebre amarilla, para los viajeros procedentes de Angola, Bolivia, Benin, Colombia, Burkina Faso, Ecuador, Camerun, Guyana Francesa, Congo, Peru, Gabon, Venezuela, Gambia, Chana, Guinea, Liberia, Nigeria, Sierra Leona y Sudan. Recomendadas: Fiebre amarilla, para los viajeros que visiten los estados de: Acre, Amapa, Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Goias, Maranhao, Mato Grosson Mato Grosso Do Sul, Minas Gerais, Para, Rondonia, Roraima, Sao Paulo y Tocantins.	
Recopilación de información	- Evaluar en función de la zona a visitar: - Posibles situaciones de violencia - Condiciones sanitarias - Fenómenos naturales: lluvias fuertes/ inundaciones. - Permiso de conducción español reconocido en Brasil. - Teléfono emergencias: 190.	
Evaluación de riesgos	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 20.	

	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES BRASILEÑOS
Coordinación de actividades empresariales	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.	
Vigilancia de la salud	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.	
Proceso de selección de personal	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 25.	
Formación e información	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 26.	



Durante
el desplazamiento



	TRABAJADORES ESPAÑÓLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES BRASILEÑOS
Canales de comunicación	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 28.	
Vigilancia de la salud periódica	• Realizarla con la periodicidad y protocolos recomendados por el Servicio de Medicina de Trabajo español. • Puede concertarse la realización en Brasil, en centros acreditados para ello.	• Para los trabajadores brasileños, la NR-07 prevé reconocimientos médicos en prácticamente los mismos supuestos que la legislación española: inicial, periódico, tras ausencia de más de 30 días o en caso de cambio de puesto de trabajo.
Asistencia sanitaria	• En la página web del gobierno, en la <i>Secretaria da Saúde</i> (Secretaría de Salud) se detalla el listado de los principales hospitales de Brasil.	
Notificación accidentes trabajo	• Notificar a la autoridad española.	• En caso de que el accidente lo sufra un trabajador contratado directamente por la filial brasileña, debe realizarse la notificación del mismo a las autoridades brasileñas. La notificación oficial de los accidentes de trabajo se realiza mediante los CAT (Comunicaciones de los accidentes de trabajo).
Formación e información periódica	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	
Actualización de la evaluación de riesgos	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	
Coordinación de actividades empresariales	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	



**Después
del desplazamiento**



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES BRASILEÑOS
Vigilancia de la salud	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 33.	
Repatriación	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 32.	

CHN



Antes del desplazamiento



1. Legislación
aplicable

21

2. Certificado
de desplazamiento

21

3. Asistencia
sanitaria

22

4. Vacunaciones

22

5. Recopilación de información
sobre el puesto de trabajo

22

6. Evaluación de los riesgos
del puesto

25

7. Análisis de la necesidad de realizar
coordinación de actividades

25

8. Vigilancia
de la Salud

25

9. Proceso de selección
de personal

25

10. Formación
e información

25



Antes del inicio de los trabajos

1. Legislación aplicable

De los países seleccionados en la presente Guía, China es el que presenta una mayor dificultad a la hora del análisis de los requisitos legales. Dicha dificultad se encuentra relacionada con las diferencias culturales e idiomáticas existentes. El acceso a la información resulta complicado dado que el idioma oficial no resulta en absoluto intuitivo y buena parte de las regulaciones aplicables no se encuentran traducidas al inglés.

Si nuestra empresa va a desplazar trabajadores a China, la mejor opción es contactar con consultoras especializadas que puedan ofrecernos el servicio de identificación de los principales requisitos legales en materia de prevención.

No obstante, en la web del Central People's Government of the People's Republic of China¹ (en versión traducida al inglés) puede encontrarse una base de datos de legislación general.

La Administración Estatal de Seguridad Laboral (SAWS) es un organismo directamente dependiente del Consejo de Estado para la supervisión general y la regulación de la seguridad en el trabajo. Conforme a lo dispuesto por el Consejo de Estado, la Administración Estatal de Seguridad en el Trabajo administra a la Administración Estatal de Seguridad en Minas de Carbón y dirige también la supervisión general de la seguridad de las minas de carbón.

La ley general sobre Seguridad en el Trabajo en China es del año 2002. En su artículo 2 dice literalmente que su ámbito de aplicación es el siguiente: *"La presente Ley es aplicable a la seguridad laboral en las unidades que se dedican a las actividades de producción y de negocios (en lo sucesivo, las unidades de producción y de negocios) en el territorio de la República Popular de China. Cuando existan otras disposiciones en las leyes y reglamentos administrativos que rigen la lucha contra incendios, seguridad vial, la seguridad de tráfico ferroviario, seguridad el tráfico fluvial y marítimo, estas disposiciones son aplicables."*

1. english.gov.cn

Como en España, el empresario es responsable de asegurar la seguridad de los trabajadores. La ley reconoce también el derecho a la representación sindical en materia de seguridad y salud.

En las actividades de minería, construcción y unidades para la fabricación, comercialización o almacenamiento de artículos peligrosos, se exige contar con organizaciones o personas dedicadas a tiempo completo al control de la seguridad en el trabajo.

En el caso de otros tipos de actividad industrial, diferentes de los especificados en el párrafo anterior, donde el número de empleados supere los 300, también deberá contarse con organizaciones o personas a tiempo completo para el control de seguridad en el trabajo.



Antes del inicio de los trabajos

2. Certificado de desplazamiento

La empresa debe informar del desplazamiento de los trabajadores a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante el escrito "DP-90 Comunicación de traslado fuera del territorio nacional" a efectos de lo dispuesto en la Orden de 27 de enero de 1982 (B.O.E. nº 40, de 16/02/1982). El DP-90 únicamente está disponible en las ventanillas de las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social (901 50 20 50).

En el caso de China es necesario disponer de un visado que debe ser emitido por la Embajada China en España. China, tiene previstos 8 tipos diferentes de Visados para los extranjeros en función del motivo de su visita o tipo de estancia en el país. En el caso de trabajadores desplazados el visado necesario es el tipo Z.

Visa F: se otorga a los solicitantes invitados a China par una visita de estudios, conferencia, viaje de negocios, intercambio científico-tecnológico y cultural, por un periodo de no más de 6 meses. Para solicitar un visado tipo F es necesaria una carta de invitación de la unidad de invitación (empresa o institución).

Visa Z: se otorga a los extranjeros que se van a ocupar puestos de trabajo en China, así como a sus familiares acompañantes. Para solicitar una visa Z se requiere:

1. Permiso de trabajo de la República Popular de China para extranjeros (puede ser obtenido por el empleador en China solicitándolo a las autoridades laborales provinciales o municipales).
2. Carta de notificación de visado / telegrama expedida por una empresa u organismo autorizado.

Duración del desplazamiento: máximo de 6 meses si se posee un visado tipo F (por viaje de negocios). En el caso del visado tipo Z deberá realizarse la consulta a la Embajada de China en España acerca de la duración del desplazamiento.



Antes del inicio de los trabajos

3. Asistencia Sanitaria

El personal que, como consecuencia de su relación contractual deba desplazarse a países que carecen de Convenio Bilateral con la Seguridad Social no dispondrá de cobertura sanitaria alguna. Por ello, se recomienda disponer de un seguro médico privado que garantice las coberturas necesarias.



Antes del inicio de los trabajos

4. Vacunaciones

Obligatorias: Ninguna.

Muy recomendables: tétanos y poliomielitis.

Aconsejables (dependiendo de la zona a visitar): Difteria, fiebre tifoidea, hepatitis A y B.

- **Fiebre amarilla:** Se solicita certificado de vacunación de fiebre amarilla para los extranjeros provenientes de países con riesgo de tener esa enfermedad. No se aconseja la vacunación para viajar al país.

- **Malaria:** Existe riesgo en la isla de Hainan y la provincia de Yunnan de malacia falciparum. En las provincias meridionales hay riesgo de malaria vivax. No existe riesgo de malaria en las zonas urbanas y por encima de los 1.500 metros de altitud.

- La epidemia de **sida** se ha expandido considerablemente en China. El número de enfermos chinos de sida (oficialmente) es de un millón, aunque determinadas estimaciones elevan esta cifra a dos millones. Las provincias de Yunnan, Guangdong y Henan son las más afectadas.

- **Paludismo:** Yunnan y la isla de Hainan están clasificados dentro de la zona 3. Medicamento aconsejado: mefloquina. Es necesario protegerse de las picaduras de mosquitos. En estas dos regiones, así como en Guangxi y Guizhou se aconseja la vacuna contra la encefalitis japonesa (en caso de visitar zonas rurales).

Otras vacunas recomendadas en China en situaciones o desplazamientos especiales son: Cólera, Encefalitis Japonesa, Hepatitis B, Rabia, Gripe, Neumocócica, Triple Vírica.



Antes del inicio de los trabajos

5. Recopilación de información sobre el puesto de trabajo

Situaciones de violencia

El país, en general, es bastante seguro aunque en las zonas concurridas (lugares turísticos, autobuses y metros, ferias de muestra, restaurantes, mercadillos, etc.) hay que tomar precauciones para evitar robos de documentación, tarjetas de crédito o dinero. Se han denunciado últimamente casos de hurtos a turistas, incluso en hoteles de lujo o desapariciones de bolsas u otras pertenencias en las ferias de muestras (especialmente en la provincia de Cantón). Se recomienda que antes de viajar se guarde una fotocopia del DNI, pasaporte, visado y billete de avión aparte de la documentación. A ser posible, se recomienda

disponer de otra copia en el correo electrónico. Antes de viajar se recomienda recopilar los datos de la Sección Consular/Consulado correspondientes y de los números de anulación de tarjetas de crédito.

En China los taxis legales disponen de taxímetro y de una placa interior que identifica al conductor. Si tuviera cualquier problema anote dicho número para formular una denuncia ante la policía local y la correspondiente queja a la empresa municipal de taxis. Se desaconseja coger taxis ilegales.

Tanto el Ministerio de Asuntos Exteriores como el Buró de Turismo de la R.P. China no consideran que haya zonas de riesgo.

En Shanghai (en las zonas de la calle Nanjing y El Bund) y en Pekín (calle comercial de Wangfujing) se han registrado varios casos de estafa a hombres de negocios y turistas atraídos por ciudadanas chinas a bares y restaurantes. A la hora de solicitar la factura, la cantidad reclamada suele ser absolutamente desproporcionada, pudiendo llagar a rondar los mil euros. Si el afectado se niega a abonar las bebidas o no dispone de efectivo, el encargado del bar o amigos de las ciudadanas chinas lo acompañan al hotel en el que se aloja para que recoja su tarjeta de crédito y pague la deuda contraída, acompañándole incluso hasta el cajero automático.

Durante la estancia, particularmente a la llegada al aeropuerto, y para evitar atracos o engaños, se aconseja no utilizar servicios de transporte no oficiales. Los principales hoteles suelen contar también con los servicios de recogida de aeropuerto que pueden contratarse en el momento de hacer la reserva.

Los siguientes teléfonos pueden resultar de utilidad en situaciones de emergencia:

- Policía 110 (puede ser atendido en inglés)
- Bomberos 119
- Ambulancias 120
- Policía de tráfico 122

En Hong Kong y Macao el teléfono de emergencias es el 999.

Condiciones sanitarias

Las condiciones sanitarias son las propias de un país en vías de desarrollo. En las grandes ciudades hay centros hospitalarios, con departamentos para extranjeros, donde se presta todo tipo de asistencia sanitaria, incluso operaciones quirúrgicas de cierta envergadura. Sin embargo, en las ciudades menos importantes y en las zonas rurales la asistencia médica es muy precaria. Se recomienda consumir agua embotellada y evitar alimentos poco cocinados.

Seguridad Vial: Accidentes de Tráfico

La infraestructura de carreteras ha mejorado en los últimos años. No obstante, circular en China es desaconsejable, sobre todo de noche, ya que el número de accidentes de tráfico muestra una tendencia al alza. Es posible alquilar un coche, pero, en la mayoría de los casos, se alquila con chofer.

El permiso de conducción internacional no está reconocido en China. Por tanto, si se desea conducir, debe solicitarse la licencia de conducción china, que será válida únicamente en la parte continental.

La licencia debe solicitarse en la ciudad en la que se haya registrado el permiso de residencia.

Fenómenos meteorológicos-condiciones naturales

El principal riesgo relacionado con las condiciones naturales en China es el riesgo sísmico. Las zonas de mayor actividad sísmica se encuentran en Heilongjiang, Lijiang (Yunnan), algunas zonas del Yangzé, la provincia de Hebei y Pekín.

En caso de que el trabajador sufra un terremoto durante su estancia, se recomienda seguir las pautas generales de actuación descritas en la parte general de la Guía.

Aspectos culturales

1. Conversación:

- La conversación informal es especialmente importante al inicio de una reunión. Algunos temas de conversación son: el paisaje, la arquitectura y

el arte de China, su clima y geografía, experiencias positivas en el país, los cambios positivos en su desarrollo y viajes a otros países que hayamos realizado. Se debe evitar dar la opinión personal sobre temas políticos controversiales que puedan ofender al interlocutor.

- Deben evitarse las respuestas negativas. En lugar de “no”, diga “puede ser” o “lo pensaré”. De la misma forma, cuando los chinos digan “el problema no es serio” deberá interpretarse como “hay un problema”.
- Para dirigirse a una persona debe usarse su título y su apellido. Cuando sea posible, deben utilizarse sus títulos oficiales. Las mujeres casadas generalmente usan su apellido de solteras, especialmente en China continental.

2. *Comportamiento:*

- Como primer saludo es cada vez más popular estrechar la mano. Eventualmente, el saludo podrá consistir de una leve inclinación de cabeza. Inclinar el cuerpo de la forma más tradicional no es muy usual. En todo caso, es recomendable esperar a que la otra parte inicie el gesto.
- Debe evitarse el uso de las manos al hablar.
- Para saludar, debe evitarse abrazar o palmear; a los Chinos, especialmente a los de mayor autoridad, no les gusta el contacto físico con extraños.
- Las muestras públicas de afecto entre personas de distinto sexo están mal vistas.
- Las personas de mayor autoridad o edad en un grupo esperan ser reconocidas y saludadas antes que al resto.
- Escupir en público es muy común entre los Chinos, pero es una costumbre que dejó de ser aceptable.

3. *Negociación:*

- Las más importantes herramientas de negociación en China son la humildad y la paciencia.
- Las tarjetas personales deben ser entregadas con ambas manos. Cuando se recibe la tarjeta del interlocutor, debe leerse con atención antes de guardarla.
- Si la negociación se lleva a cabo con un traductor, no se debe dejar de mirar a la contraparte comercial.

- Si algo no fue bien recibido en una reunión, no le será comunicado. Seguramente en la siguiente reunión su interlocutor sea otra persona y probablemente de un rango inferior.
- De acuerdo al protocolo, en una reunión de negocios las personas deben entrar a la sala de reuniones en orden jerárquico. Se espera que las personas de mayor rango lideren las negociaciones. Las interrupciones de subordinados pueden ser muy mal vistas.
- En la negociación es esencial no mostrar emoción; actuar de forma calma y paciente y aceptar demoras en los plazos pactados.

4. *Comidas de negocios:*

- Mientras los almuerzos de negocios crecen en popularidad, la ocasión más común para hacer negocios son las cenas, que comienzan alrededor de las 18:00 y duran unas dos horas.
- Generalmente el anfitrión se sienta en el centro de la mesa, mirando hacia la puerta. A su lado se sienta el invitado de honor. El resto se va sentando desde el centro hacia fuera en orden de jerarquía descendente.
- Es muy común que se sirvan de 20 a 30 platos. Es importante no comer demasiado en los primeros platos para poder probar un poco de cada uno.
- Si no se quiere pasar por un mal educado, en las comidas hay que evitar comer todo, tiene que sobrar comida. Terminar completamente un plato es señal de que la cantidad servida no fue suficiente.
- Dejar un plato sin probar puede ser ofensivo.
- Es muy común brindar en varias oportunidades mientras dura la comida de negocios. El primer brindis lo propone el anfitrión.
- Por lo general, dejar propina es considerado un insulto.

5. *Supersticiones:*

- Colores: el rojo es símbolo de prestigio y prosperidad; el dorado, además, es símbolo de poder. El blanco y el negro se asocian con los funerales, por lo que deben evitarse.
- Números: el Ocho está relacionado con la buena suerte, con la felicidad y la prosperidad. El Cuatro, en cambio, se considera de mala suerte ya que la

palabra se pronuncia de forma muy similar a la palabra “muerte”. Se recomienda no levantar la voz cuando nos dirijamos a un ciudadano chino ya que es contraproducente, pues se bloquean y la conversación finalizará.



Antes del inicio de los trabajos

6. Evaluación de los riesgos del puesto

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 20.



Antes del inicio de los trabajos

7. Análisis de la necesidad de realizar coordinación de actividades

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.



Antes del inicio de los trabajos

8. Vigilancia de la salud

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.



Antes del inicio de los trabajos

9. Proceso de selección de personal

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 25.



Antes del inicio de los trabajos

10. Formación e información

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 26.



Durante
el desplazamiento



1. Canales de comunicación con el
trabajador desplazado

27

5. Formación e información
periódica

27

2. Vigilancia de la salud
periódica

27

6. Actualización de la evaluación
de riesgos

27

3. Asistencia
sanitaria

27

7. Coordinación de actividades
empresariales

27

4. Notificación de accidentes
de trabajo

27



Durante el desplazamiento

1. Canales de comunicación con el trabajador desplazado

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 28.



Durante el desplazamiento

2. Vigilancia de la salud periódica

La Ley para la prevención y control de enfermedades profesionales del año 2001 menciona la obligatoriedad de llevar a cabo reconocimientos médicos de forma previa a la incorporación, durante la duración de la relación laboral y antes de que esta finalice.

Los reconocimientos médicos deben efectuarse por instituciones médicas de salud autorizadas por el departamento de salud de la administración pública a nivel provincial.



Durante el desplazamiento

3. Asistencia Sanitaria

El accidentado acudirá al centro idóneo para prestarle la asistencia o al que en su defecto o posteriormente le indique la Mutua. Los gastos derivados de las prestaciones sanitarias recibidas serán abonados por la empresa al centro sanitario que las haya prestado. Posteriormente, deberá solicitarse el reintegro de los mismos en la mutua de AT y EP, aportando la oportuna documentación justificativa.

En la página de Beijing² se incluye información amplia en referencia a los hospitales internacionales disponibles en la capital Beijing, incluyendo información sobre si se habla inglés.

2. http://www.beijingwelcome.com/es/beijing_information/10084/



Durante el desplazamiento

4. Notificación de accidentes de trabajo

En caso de que el accidente lo sufra un trabajador contratado directamente por la filial china debe realizarse la notificación del mismo. Es obligatorio reportar los accidentes que causen más de un día de ausencia. La notificación de accidente debe indicar la fecha, la hora y el lugar del accidente, así como el tipo de lesión (por ejemplo, amputación, fractura o quemadura).

Entre la información proporcionada se ha de indicar también si se incumplió alguna de las disposiciones jurídicas pertinentes. Se deben proponer también medidas correctoras.



Durante el desplazamiento

5. Formación e información periódica

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Durante el desplazamiento

6. Actualización de la evaluación de riesgos

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Durante el desplazamiento

7. Coordinación de actividades empresariales

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



**Después
del desplazamiento**

1. Vigilancia de la salud

29

2. Repatriación

29



Después del desplazamiento

1. Vigilancia de la salud

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 33.



Después del desplazamiento

2. Repatriación

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 32.



Antes
del inicio de los trabajos



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES CHINOS
Legislación	Recomendable garantizar, para los trabajadores desplazados, las condiciones mínimas de protección establecidas en el ordenamiento jurídico español.	- La Administración Estatal de Seguridad Laboral (SAWS) es el organismo para la supervisión general y la regulación de la seguridad en el trabajo. - La ley general sobre Seguridad en el Trabajo en China es del año 2002 reconoce el deber del empleador de asegurar la seguridad de los trabajadores.
Certificado de desplazamiento	- La empresa debe informar del desplazamiento de los trabajadores a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante el escrito "DP-90 Comunicación de traslado fuera del territorio nacional". - En el caso de China es necesario disponer de un visado que debe ser emitido por la Embajada China en España. - En el caso de trabajadores desplazados el visado necesario es el tipo Z. - En caso de viaje de negocios se requiere un visado tipo F y el periodo máximo de estancia es de 6 meses.	
Asistencia sanitaria	El personal que, como consecuencia de su relación contractual deba desplazarse a países que carecen de Convenio Bilateral con la Seguridad Social no dispondrá de cobertura sanitaria alguna. Se recomienda disponer de un <i>seguro médico privado</i> que garantice las coberturas necesarias.	
Vacunaciones	Obligatorias: Ninguna. Muy recomendables: tétanos y poliomielitis. Aconsejables (dependiendo de la zona a visitar): Difteria, fiebre tifoidea, hepatitis A y B.	

	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES CHINOS
Recopilación de información	• Evaluar en función de la zona a visitar: – Posibles situaciones de violencia – Condiciones sanitarias – Fenómenos naturales: movimientos sísmicos. • Permiso de conducción español no está reconocido en China. • Teléfono Policía: 110.	
Evaluación de riesgos	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 20.	
Coordinación de actividades empresariales	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.	
Vigilancia de la salud	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.	
Proceso de selección de personal	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 25.	
Formación e información	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 26.	



Durante el desplazamiento



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES CHINOS
Canales de comunicación	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 28.	
Asistencia sanitaria	En la página www.beijingwelcome.com/es/beijing_information/10084/ se incluye información amplia en referencia a los hospitales internacionales disponibles en la capital Beijing, incluyendo información sobre si se habla inglés.	
VS Periódica	- Realizarla con la periodicidad y protocolos recomendados por el Servicio de Medicina de Trabajo español. - Puede concertarse la realización en China, en centros acreditados para ello por el departamento de salud de la administración pública a nivel provincial.	- La Ley para la prevención y control de enfermedades profesionales del año 2001 menciona la obligatoriedad de llevar a cabo reconocimientos médicos de forma previa a la incorporación, durante la duración de la relación laboral y antes de que esta finalice. - Los reconocimientos médicos deben efectuarse por instituciones médicas de salud autorizadas por el departamento de salud de la administración pública a nivel provincial.
Notificación accidentes trabajo	Notificar a la autoridad española.	En caso de que el accidente lo sufra un trabajador contratado directamente por la filial china, es obligatorio reportar los accidentes que causen más de un día de ausencia.
Formación e información periódica	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	
Actualización de la evaluación de riesgos	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	
Coordinación de actividades empresariales	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	



Después
del desplazamiento



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES CHINOS
Vigilancia de la salud	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 33.	
Repatriación	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 32.	

USA



Antes del desplazamiento



1. Legislación
aplicable

37

6. Evaluación de los riesgos
del puesto

42

2. Certificado
de desplazamiento

38

7. Análisis de la necesidad de realizar
coordinación de actividades

42

3. Asistencia
sanitaria

39

8. Vigilancia
de la Salud

42

4. Vacunaciones

39

9. Proceso de selección
de personal

42

5. Recopilación de información
sobre el puesto de trabajo

40

10. Formación
e información

42



Antes del inicio de los trabajos

1. Legislación aplicable

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OSH Act of 1970) es el punto inicial de referencia. Bajo la Ley OSH, los empleadores son responsables de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de riesgos serios reconocidos y de cumplir con las normas específicas de Seguridad y Salud que se promulguen bajo el amparo del OSH Act 1970. Como desarrollo de esta ley general, actualmente están vigentes los conocidos como Estándares 29-CFR entre los que destacan:

- 1910 Industria
- 1926 Construcción
- 1915 Seguridad e higiene para el Empleo de Astilleros
- 1917 Terminales Marítimas
- 1918 Reglamento de Seguridad y Salud para estibadores
- 1928 Agricultura

Como ejemplo, el estándar 1910 de Industria contiene regulaciones referentes a la protección de los trabajadores frente al ruido, exposición a sustancias químicas, equipos de protección individual, trabajos en espacios confinados, protección contra incendios, soldadura, etc. A diferencia de la legislación española, una sola norma concentra todos los requisitos de seguridad para ese sector de actividad.

También existen Directivas estatales entre las que cabe destacar:

- **10 de febrero 2011:** Guía de Cumplimiento de Equipo de Protección Personal (PPE) en la industria general (CPL 02-01-050)
- **16 de diciembre 2010:** Guía de Cumplimiento de Construcción de Viviendas (STD-03-11-002)

- **11 de noviembre 2010:** Guía de Cumplimiento de Equipo de Protección Personal (PPE) en el empleo en astilleros (CPL 02-01-049)
- **9 de noviembre de 2009:** Manual de Operaciones de Campo (FOM) (CPL 02-00-148)
- **22 de agosto 2007:** norma de acceso a expedientes médicos de empleados (CPL 02-02-072)

Cada Estado está obligado a disponer de normas, políticas y procedimientos por lo menos tan eficaces como los de OSHA federal, pudiendo adoptar los mismos de OSHA o desarrollándolos.

En Estados Unidos, la misión de OSHA (Occupational Health and Safety Administration) es el establecimiento y aplicación de normas, la capacitación, divulgación, educación y asistencia. Los empleadores deben cumplir con todos los estándares aplicables de OSHA.

La información puede encontrarse en la web de Occupational Health and Safety Administration (OHSA), dependiente del United States Department of Labour¹. Parte de la información se encuentra traducida al castellano.

Esta página contiene enlaces con todos los estándares actuales de la OSHA, proporciona información sobre el proceso de reglamentación utilizada para desarrollar salud en el trabajo y las normas de seguridad, e incluye enlaces a todas las notificaciones del Registro Federal que están actualmente abiertos para hacer comentarios.

El "National Institute of Occupational Safety and Health"² es el centro de referencia en Estados Unidos, en la página web del Instituto se pueden encontrar información y la dirección de contacto.

1. <http://www.osha.gov>

2. <http://www.cdc.gov/niosh>



Antes del inicio de los trabajos

2. Certificado de desplazamiento

- La empresa debe efectuar la solicitud mediante el modelo TA-200 “Solicitud de mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social. Desplazamientos iniciales”
- Se deben entregar también 3 copias complementadas del formulario E/USA-1 “Certificación relativa a la legislación aplicable”.

El formulario expedido por la Dirección Provincial o Administración correspondiente, certifica que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento en ese país, y en consecuencia está exento de cotizar a la Seguridad Social estadounidense.

Ilustración 1. Formulario TA-200.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/51664.pdf>

Ilustración 2. Formulario E/USA-1

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/39493.pdf>

Para los desplazamientos de los artistas del Régimen General o Autónomos, en gira por Estados Unidos, si el periodo de actividad en el país no supera los noventa días, se expedirá el formulario E/USA-1A, exclusivo para personas que realicen esta actividad por un periodo inferior al citado.

E/USA 1A⁽¹⁾

CONVENIO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE
ESPAÑA Y LOS ESTADOS UNIDOS

(1) Certificado para los artistas que se desplacen por un período inferior a 3 meses.

Nombre y apellidos
Name of worker

Número de afiliación a la Seguridad Social
U.S. Social Security Number

Fecha de nacimiento
Date of birth

Periodo de desplazamiento: desde
Period of posting : from hasta
to

(2) El periodo de desplazamiento no puede superar los noventa días
The period of posting cannot exceed 90 days

CERTIFICADO

El trabajador arriba citado es ciudadano o residente español, artista o miembro de un grupo en gira que actuará en Estados Unidos por un periodo no superior a 90 días a partir de la fecha de desplazamiento. El trabajador cumple las condiciones estipuladas en el Artículo 5.1 (en caso de trabajo por cuenta ajena) o en el 4.2 (en caso de trabajo por cuenta propia) del Convenio de Seguridad Social entre España y Estados Unidos y está exento de las leyes estadounidenses en materia de Seguridad Social (programas OASDI y MEDICARE)

The above named worker is a Spanish citizen or resident who is a performer or member of a touring group performing in the United States for a period not to exceed 90 days from the date of posting. The worker meets the conditions in Article 5.1 (in the case of employment) or 4.2 (in the case of self-employment) of the Social Security Agreement between Spain and the United States and is exempt from the United States laws on Social Security (programs OASDI y MEDICARE).

En a de de

EL DIRECTOR PROVINCIAL
P.D.

Sello de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma

Fdo.:

Ilustración 3. Formulario E/USA-1A.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/39494.pdf>

Debido a que España participa en el Programa de Exención de Visado (VWP), los ciudadanos españoles pueden viajar a Estados Unidos por motivos de negocios hasta 90 días sin necesidad de solicitar un visado.

En caso de una estancia por un periodo superior a 90 días si se requiere de visado que deberá ser tramitado a través de la Embajada de Estados Unidos en España.

La tarifa de la solicitud de visado oscila entre 140 y 350 \$, en función del tipo de visado. Esta tarifa tiene que abonarla en Euros en cualquier sucursal del Banco Santander Central Hispano.

Duración del desplazamiento: El plazo máximo de duración del desplazamiento es de cinco años. El plazo máximo de prórroga es 1 año.

Antes del inicio de los trabajos

3. Asistencia Sanitaria

Con la documentación entregada por la Tesorería General de la Seguridad Social el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país.

Antes del inicio de los trabajos

4. Vacunaciones

Obligatorias: Ninguna.

Recomendadas

Hepatitis B

En medios rurales, se recomienda valorar esta recomendación en el caso de no haber pasado la enfermedad ni disponer de la vacuna con anterioridad.

Tétanos - Difteria

Existe riesgo en todo el mundo, aunque no es frecuente en países industrializados, recientemente han ocurrido epidemias en varios países del este de Europa. Los individuos inmunizados que no han completado la pauta vacunal tienen riesgo de enfermedad potencialmente mortal y de graves complicaciones durante toda la vida

Deben vacunarse todas las personas con independencia del viaje. La indicación personalizada debe realizarse en un Centro de Vacunación Internacional. Se revisará el estado de vacunación del viajero con el objetivo de completar la pauta en caso de ser incompleta. Se realizará una valoración individual de cada caso en función del estado vacunal, del tipo de actividad a realizar durante el viaje, así como en caso de viajes a zonas donde la atención médica pueda no ser accesible.

39



Antes del inicio de los trabajos

5. Recopilación de información sobre el puesto de trabajo

Situaciones de violencia

Aunque Estados Unidos pueda parecer a priori un país seguro, según la información proporcionada por el Ministerio de Asuntos Exteriores existen zonas muy concretas que se recomienda no frecuentar:

Zona de riesgo (deben ser evitadas): existen problemas de delincuencia en los barrios marginales de las grandes ciudades.

- **Boston:** Roxbury, Dorchester y Mattapan son peligrosos por la delincuencia y el problema de las bandas juveniles.
- **Chicago:** se recomienda consultar previamente fuentes fiables antes de visitar una zona determinada para cerciorarse de su situación de peligro.
- **Los Ángeles:** Los Ángeles Downtown, Southcentral, East Los Ángeles.
- **Miami:** Overtown, puede considerarse el área más peligrosa, Downtown por la noche y Liberty City.
- **Nueva York:** zonas de Harlem o del Bronx, es mejor no pasear de noche.
- **San Francisco:** los barrios de Hunters Point, Bayview y la ciudad de Oakland.
- **Washington:** el barrio de Anacostia debe evitarse tanto de día como de noche.
- **Houston:** Los mayores índices de peligrosidad se dan en algunas calles de las zonas de Eastside, South Central y Fondren.

Zona de riesgo medio (visitas con ciertas precauciones)

- **Boston:** Chinatown.
- **Houston:** la inseguridad y delincuencia han aumentado considerablemente en el área metropolitana de Houston tras la llegada masiva de refugiados de Louisiana a consecuencia del Huracán Katrina, que se estima entre 150 y 200 mil personas.
- **Miami:** Avda. 37 SW en Cocunut Grove y puntos concretos del North West y de Opalocka.
- **Nueva Orleans** y alrededores.
- **Nueva York:** Manhattan, robos por carteristas.
- **San Francisco:** Tenderloin.
- **Washington:** noreste, sudeste, barrio de Anacostia y zonas cercanas a las estaciones de trenes y de autobuses.

Zona sin problemas: El resto

Los siguientes teléfonos pueden resultar de utilidad en situaciones de emergencia:

- El número de teléfono de emergencias policiales en todo el territorio norteamericano, incluyendo emergencias bomberos y ambulancias es el 911. Llamada gratuita desde cualquier teléfono, tanto publico como privado. Con frecuencia, existe posibilidad de ser atendido en español si se solicita.
- Policía (no urgencias): 311

Condiciones sanitarias

Estados Unidos cuenta con unas condiciones sanitarias excelentes. Sin embargo, el sistema de salud norteamericano difiere sustancialmente del español, dado que la cobertura sanitaria no es ni universal ni gratuita. Debido al elevado coste de los tratamientos médicos, gran parte de la población norteamericana está cubierta por un seguro médico particular. Por ello, la garantía de una asistencia médica adecuada imprevista, requiere la suscripción

de un seguro médico privado temporal. Conviene asegurarse de que la cobertura contratada sea lo más amplia posible.

Seguridad Vial: Accidentes de Tráfico

España no tiene convenio con ningún Estado de los EE.UU. en referencia a la validez del permiso de conducir español en ese país.

Por lo tanto, se deberá obtener en España y **previa a la llegada a los Estados Unidos el permiso internacional de conducción**, que tiene validez de un año y es reconocido por EE.UU.

Si no se dispone de dicho permiso, las autoridades de tráfico locales pueden sancionar por no disponer de un permiso de conducir reconocido.

Se puede obtener información relacionada con el permiso internacional de conducción en la web del Ministerio del Interior³ y en la de la Dirección General de Tráfico⁴.

Fenómenos meteorológicos-condiciones naturales

Si se tiene previsto viajar a las zonas mencionadas a continuación, en las fechas que se indican, se recomienda inscribirse en el Registro de Viajeros o bien enviar a los Consulados correspondientes los datos del viaje.

Zona de Florida y toda la Costa del Golfo de Méjico (Estados de Tejas, Lousiana, Mississippi, y Alabama): la temporada de huracanes en el Atlántico comienza oficialmente el 1 de junio y termina el 30 de octubre pero el período más problemático tiene lugar entre los meses de agosto y octubre.

Para mayor información, se puede consultar la siguiente dirección de *National Weather Service - National Hurricane Center*⁵ (Servicio Nacional de Meteorología, Centro Nacional de Huracanes), que cuenta con un apartado de predicciones en español.

3. http://www.dgt.es/portal/es/oficina_virtual/conductores/permiso_internacional/conductores01.htm

4. http://www1.dgt.es/was6/portal/contenidos/documentos/oficina_virtual/conductores/hojas_informativas/PERMISO_INTERNACIONAL_DE_CONDUCCION.pdf

5. <http://www.nhc.noaa.gov>

Miami: la temporada de huracanes se extiende de mayo a noviembre. El Consulado General cuenta con información extensiva sobre las recomendaciones a seguir en caso de emergencias en el Sur de la Florida (huracanes), zonas de evacuación definidas por el Condado de Miami-Dade, puntos de recogida de autobuses locales en caso de huracán, centros de evacuación provistos por las autoridades locales, información de emergencia de la Alcaldía de Miami-Beach, medios de transporte y listado de hoteles en zona continental (fuera de las áreas de evacuación), entre otros.

→ Pautas de actuación en huracanes:

Antes del huracán:

- Seguir la información facilitada por los medios de comunicación.
- Tener a disposición: botiquín, linterna de pilas, pilas de recambio, medio de comunicación.
- Tener a disposición agua y alimentos.
- Proteger las ventanas y puertas con bolsas de plástico, con toallas y tabloncillos de madera.
- Conocer si se dispone de zonas de seguridad frente huracanes y revisar su accesibilidad.

Durante el huracán:

- Mantener la calma.
- Dirigirse a las zonas de seguridad.
- Alejarse de ventanas y puertas de cristal.
- Asegurar las puertas exteriores y cerrar las puertas interiores.
- Sentarse en el suelo, bajo una mesa o un mueble pesado.

Aspectos culturales

Los estadounidenses no esconden sus fracasos empresariales o profesionales, ya que entienden que un fracaso (o varios) demuestran que se dispone de energía para intentar lograr el proyecto realizado.

Para afrontar con éxito las negociaciones en EEUU deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:



- La cultura americana concibe el concepto de tiempo como algo valioso que no puede echar a perder o malgastar, por ello, no se invierte el tiempo hablando de temas personales de forma previa a la negociación.
- Se deben programar las reuniones con la debida anticipación y se le da mucha importancia a la puntualidad.
- Es recomendable que la negociación se realice en inglés.
- El email o fax son las vías preferidas de comunicación.
- La cultura americana cree mucho en la igualdad de las personas. Los privilegios y símbolos de estatus social no son aceptables, por lo que debe cuidarse la vestimenta y los símbolos de lujo en las negociaciones.
- Ofrecer un precio alto para luego bajarlo no es una práctica leal.
- No se toma alcohol en las comidas porque no es aceptable tomar alcohol durante un día de trabajo. A veces si se puede tomar en las cenas.



Antes del inicio de los trabajos

6. Evaluación de los riesgos del puesto

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 20.



Antes del inicio de los trabajos

7. Análisis de la necesidad de realizar coordinación de actividades

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.



Antes del inicio de los trabajos

8. Vigilancia de la salud

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.



Antes del inicio de los trabajos

9. Proceso de selección de personal

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 25.



Antes del inicio de los trabajos

10. Formación e información

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 26.



Durante
el desplazamiento
↓

1. Canales de comunicación con el
trabajador desplazado

44

2. Vigilancia de la salud
periódica

44

3. Asistencia
sanitaria

44

4. Notificación de accidentes
de trabajo

44

5. Formación e información
periódica

46

6. Actualización de la evaluación
de riesgos

46

7. Coordinación de actividades
empresariales

46



Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía, Página 28.



De acuerdo a los estándares 1910 para industria y 1926 para construcción, es necesaria una vigilancia de la salud en caso de exposición a ciertas sustancias como asbestos, arsénico inorgánico, benceno, acrilonitrilo, formaldehído, o a agentes como el ruido, etc. La periodicidad de los reconocimientos dependerá de la edad del trabajador, su antigüedad en el puesto y los niveles de exposición.



En la web de directorios de los Estados Unidos⁶ se detalla el listado de los estados y la relación de los hospitales en cada uno.



En caso de que el accidente lo sufra un trabajador contratado directamente por la filial estadounidense, es necesario reportarlo a las autoridades. Existe un formato oficial para el reporte de accidentes y enfermedades profesionales: OSHA 300, 300 A y 301.

6. www.officialusa.com

Ilustración 4. OSHA 300

OSHA's Form 300A (Rev. 01/2004)

Year 20



U.S. Department of Labor
Occupational Safety and Health Administration

Form approved OMB no. 1218-002

Summary of Work-Related Injuries and Illnesses

All establishments covered by Part 1904 must complete this Summary page, even if no work-related injuries or illnesses occurred during the year. Remember to review the Log to verify that the entries are complete and accurate before completing this summary.

Using the Log, count the individual entries you made for each category. Then write the totals below, making sure you've added the entries from every page of the Log. If you had no cases, write "0."

Employees, former employees, and their representatives have the right to review the OSHA Form 300 in its entirety. They also have limited access to the OSHA Form 301 or its equivalent. See 29 CFR Part 1904.35, in OSHA's recordkeeping rule, for further details on the access provisions for these forms.

Number of Cases

Total number of deaths

Total number of cases with days away from work

Total number of cases with job transfer or restriction

Total number of other recordable cases

(G)

(H)

(I)

(J)

Number of Days

Total number of days away from work

Total number of days of job transfer or restriction

(K)

(L)

Injury and Illness Types

Total number of ...

(M)

(1) Injuries

(2) Skin disorders

(3) Respiratory conditions

(4) Poisonings

(5) Hearing loss

(6) All other illnesses

Post this Summary page from February 1 to April 30 of the year following the year covered by the form.

Public reporting burden for this collection of information is estimated to average 58 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and maintaining the data needed, and completing and reviewing the collection of information. Send comments regarding this burden estimate or any other aspect of this data collection, including suggestions for reducing this burden, to Washington, DC 20503. Do not send the completed forms to this office.

Establishment Information

Your establishment name

Street

City

State

ZIP

Industry description (e.g., Manufacture of motor truck trailers)

Standard Industrial Classification (SIC), if known (e.g., 3715)

OR

North American Industrial Classification (NAICS), if known (e.g., 336212)

Employment information (If you don't have these figures, see the Worksheet on the back of this page to estimate.)

Annual average number of employees

Total hours worked by all employees last year

Sign here

Knowingly falsifying this document may result in a fine.

I certify that I have examined this document and that to the best of my knowledge the entries are true, accurate, and complete.

Company signature

Title

_____/_____/_____

_____/_____/_____

Ilustración 5. OSHA 300 A

OSHA's Form 301

Injury and Illness Incident Report

Attention: This form contains information relating to employee health and must be used in a manner that protects the confidentiality of employees to the extent possible while the information is being used for occupational safety and health purposes.

U.S. Department of Labor
Occupational Safety and Health Administration

Form approved OMB no. 1218-0176

This Injury and Illness Incident Report is one of the first forms you must fill out when a recordable work-related injury or illness has occurred. Together with the Log of Work-Related Injuries and Illnesses and the accompanying Summary, these forms help the employer and OSHA develop a picture of the extent and severity of work-related incidents.

Within 7 calendar days after you receive information that a recordable work-related injury or illness has occurred, you must fill out this form or an equivalent. Some state workers' compensation, insurance, or other reports may be acceptable substitutes. To be considered an equivalent form, any substitute must contain all the information asked for on this form.

According to Public Law 91-506 and 29 CFR 1904, OSHA's recordkeeping rule, you must keep this form on file for 5 years following the year to which it pertains.

If you need additional copies of this form, you may photocopy and use as many as you need.

Information about the employee

1) Full name

2) Street

City

State

ZIP

3) Date of birth ____/____/____

4) Date hired ____/____/____

5) ☐ Male
☐ Female

Information about the physician or other health care professional

6) Name of physician or other health care professional

Facility

Street

City

State

ZIP

8) Was employee treated in an emergency room?
☐ Yes
☐ No

9) Was employee hospitalized overnight as an in-patient?
☐ Yes
☐ No

Information about the case

10) Case number from the Log ____ (Transfer the case number from the Log after you record the case.)

11) Date of injury or illness ____/____/____

12) Time employee began work ____ AM / PM

13) Time of event ____ AM / PM ☐ Check if time cannot be determined

14) What was the employee doing just before the incident occurred? Describe the activity, as well as the tools, equipment, or material the employee was using. Be specific. Examples: "drinking a ladder while carrying roofing materials"; "spraying chlorine from hand sprayer"; "daily computer key-entry."

15) What happened? Tell us how the injury occurred. Examples: "When ladder slipped on wet floor, worker fell 20 feet"; "Worker was sprayed with chlorine when gasket broke during replacement"; "Worker developed soreness in wrist over time."

16) What was the injury or illness? Tell us the part of the body that was affected and how it was affected; be as specific as possible. Examples: "strained back"; "chemical burn, hand"; "carpal tunnel syndrome."

17) What object or substance directly harmed the employee? Examples: "concrete floor"; "chlorine"; "radial arm saw." If this question does not apply to the incident, leave it blank.

18) If the employee died, when did death occur? Date of death ____/____/____

Completed by _____

Title _____

Phone (____) _____ Date ____/____/____

Public reporting burden for this collection of information is estimated to average 22 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and maintaining the data needed, and completing and reviewing the collection of information. Persons are not required to respond to the collection of information unless it displays a current valid OMB control number. If you have any comments about this estimate or any other aspect of this data collection, including suggestions for reducing this burden, contact: US Department of Labor, OSHA Office of Statistical Analysis, Room N-3644, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210. Do not send the completed forms to this office.

Ilustración 6. OSHA 301

Se puede consultar más información la web del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOUR)⁷.

7. <http://www.osha.gov/recordkeeping/RKforms.html>

45



Durante el desplazamiento

5. Formación e información periódica

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Durante el desplazamiento

6. Actualización de la evaluación de riesgos

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Durante el desplazamiento

7. Coordinación de actividades empresariales

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Después
del desplazamiento
↓

1. Vigilancia de la salud

48

2. Repatriación

48



Después del desplazamiento

1. Vigilancia de la salud

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 33.



Después del desplazamiento

2. Repatriación

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 32.



Antes
del inicio de los trabajos



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES ESTADOUNIDENSES
Legislación	• Recomendable garantizar, para los trabajadores desplazados, las condiciones mínimas de protección establecidas en el ordenamiento jurídico español.	• La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OSH Act of 1970) es el punto inicial de referencia. Como desarrollo de esta ley general, actualmente están vigentes los conocidos como Estándares 29-CFR entre los que destacan: – 1910 Industria – 1926 Construcción – 1915 Seguridad e higiene para el Empleo de Astilleros – 1917 Terminales Marítimas – 918 Reglamento de Seguridad y Salud para estibadores – 1928 Agricultura
Certificado de desplazamiento	• TA-200 y E/USA1. • En caso de una estancia por un periodo superior a 90 días si se requiere de visado que deberá ser tramitado a través de la Embajada de Estados Unidos en España. • El plazo máximo de duración del desplazamiento es de cinco años.	
Asistencia sanitaria	• Con la documentación entregada por la Tesorería General de la Seguridad Social el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país.	
Vacunaciones	• Obligatorias: Ninguna. • Recomendadas: HEPATITIS B y TÉTANOS - DIFTERIA	

	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES ESTADOUNIDENSES
Recopilación de información	• Evaluar en función de la zona a visitar: – Posibles situaciones de violencia – Fenómenos naturales: huracanes y tornados. • España no tiene convenio con ningún Estado de los EE.UU. en referencia a la validez del permiso de conducir español en ese país. • Por lo tanto, se deberá obtener en España y previa a la llegada a los Estados Unidos el permiso internacional de conducción, que tiene validez de un año y es reconocido por EE.UU. • Teléfono emergencias: 911.	
Evaluación de riesgos	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 20.	
Coordinación de actividades empresariales	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.	
Vigilancia de la salud	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.	
Proceso de selección de personal	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 25.	
Formación e información	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 26.	



Durante
el desplazamiento



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES ESTADOUNIDENSES
Canales de comunicación	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 28.	
Asistencia sanitaria	En la siguiente página web de directorios de los Estados Unidos se detalla el listado de los estados y la relación de los hospitales en cada uno: www.officialusa.com	
Vigilancia de la salud periódica	- Realizarla con la periodicidad y protocolos recomendados por el Servicio de Medicina de Trabajo español. - Puede concertarse la realización en China, en centros acreditados para ello por el departamento de salud de la administración pública a nivel provincial.	De acuerdo a los estándares 1910 para industria y 1926 para construcción, es necesaria una vigilancia de la salud en caso de exposición a ciertas sustancias como asbestos, arsénico inorgánico, benceno, acrilonitrilo, formaldehído, o a agentes como el ruido, etc. La periodicidad de los reconocimientos dependerá de la edad del trabajador, su antigüedad en el puesto y los niveles de exposición.
Notificación accidentes trabajo	Notificar a la autoridad española.	En caso de que el accidente lo sufra un trabajador contratado directamente por la filial estadounidense, es necesario reportarlo a las autoridades. Existe un formato oficial para el reporte de accidentes y enfermedades profesionales: OSHA 300, 300 A y 301.
Formación e información periódica	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	
Actualización de la evaluación de riesgos	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	
Coordinación de actividades empresariales	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	



Después
del desplazamiento



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES ESTADOUNIDENSES
Vigilancia de la salud	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 33.	
Repatriación	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 32.	

MAR



Antes del desplazamiento



1. Legislación
aplicable

55

6. Evaluación de los riesgos
del puesto

60

2. Certificado
de desplazamiento

56

7. Análisis de la necesidad de realizar
coordinación de actividades

60

3. Asistencia
sanitaria

57

8. Vigilancia
de la Salud

60

4. Vacunaciones

57

9. Proceso de selección
de personal

60

5. Recopilación de información
sobre el puesto de trabajo

58

10. Formación
e información

60



Antes del inicio de los trabajos

1. Legislación aplicable

El panorama normativo marroquí en materia de seguridad y salud en el trabajo presenta diferencias importantes con el de la Unión Europea.

En cuanto al proceso de normalización, naturalmente no resultan de aplicación las normas europeas -EN- ni tampoco las normas españolas -UNE-, aunque sí puede aplicarse, como término de referencia, la norma OSHAS.

De forma general, puede afirmarse que el panorama legislativo en materia de seguridad y salud, en Marruecos es similar al vigente en España antes de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir, cuando estaba vigente la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971.

La normativa básica de aplicación en Marruecos sobre esta materia está constituida por las siguientes disposiciones:

- El Dahir de 2 de julio de 1947 (B.O. n° 1825 de 17.10.1947), relativo a la reglamentación de trabajo. (Se trata de una antigua norma que constituye el marco general y que ha sido derogado parcialmente por disposiciones generales o específicas posteriores, como, por ejemplo, el Código de Trabajo en relación con la edad de acceso al trabajo), que contiene muchas disposiciones tanto de carácter general como en relación a sectores y trabajos específicos.
- La Ley n° 65-99, relativa al Código del Trabajo, promulgada por Dahir n° 1-03-194, de 11 de septiembre de 2003 (B.O. n° 5210, de 6 de mayo de 2004), cuyo Título IV está dedicado a la Higiene y Seguridad de los Trabajadores, incluyendo tanto disposiciones sustantivas de carácter general respecto a lugares de trabajo, equipos de trabajo, productos o sustancias peligrosas (art. 281 a 291), como las relativas a inspección y control, servicios médicos del trabajo y órganos de representación y participación de los trabajadores (Comités de Seguridad e Higiene) en la materia.

- Por Orden del Ministro del Empleo y de la Formación Profesional n° 93-08, de 12 de mayo de 2008, (D.O n° 5680, de 6 de noviembre de 2008), se fijaron las medidas generales y particulares de aplicación en relación con los principios enunciados en los artículos 281 a 291 del Código del Trabajo.
- El Decreto n° 2-10-183, de 16 de noviembre de 2010 (B.O. n° 5906, de 6 de enero de 2011) que determina la lista de trabajos en los que está prohibido desempeñar por determinadas categorías de trabajadores (lo que en terminología española serían trabajos prohibidos a menores, protección de mujeres gestantes o lactantes, de la función reproductiva y de trabajadores especialmente sensibles).
- Por Decreto n° 2-09-197, de 22 de marzo de 2010, se estableció el modelo de informe anual que debe elaborar el Comité de Seguridad e Higiene.
- Tanto los Reglamentos de Régimen Interior como, en su caso, los convenios colectivos, pueden contener medidas específicas de aplicación.

La información puede encontrarse en la web del Ministère d'emploi et de la formation Professionnelle¹.

- Arrêtés d'application relatifs à la médecine du travail.
- Liste des lois et règlements en relation avec la Santé et Sécurité au Travail

1. <http://www.emploi.gov.ma>



Antes del inicio de los trabajos

2. Certificado de desplazamiento

La empresa o trabajador por cuenta propia efectuarán su solicitud mediante el modelo TA.202 "Solicitud de mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social en aplicación del art. 17 del Reglamento CEE 1408/71 y de otras prórrogas de los Convenios Bilaterales":

Dada la conformidad por parte de la Seguridad Social de Marruecos la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social expedirá el formulario EM-10, que acredita que el trabajador continúa sometido a la Seguridad Social española durante el periodo que ha sido autorizado.

Ilustración 1. Formulario TA-202. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/51666.pdf>

Ilustración 2. Formulario EM-10. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/40089.pdf>

- La empresa debe efectuar la solicitud mediante el modelo TA-200 “Solicitud de mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social. Desplazamiento inicial”.

TA.200

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Registro de presentación Registro de entrada

SOLICITUD DE MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL. DESPLAZAMIENTOS INICIALES

DATOS DEL SOLICITANTE (EMPRESA O TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA)

RAZÓN SOCIAL O APELLIDOS Y NOMBRE (SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA)

CÓD. CITA. COTIZACIÓN NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL (SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA)

DOMICILIO DE LA EMPRESA O DE LA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA

DECLARA:

- Que el trabajador no ha sido desplazado por esta empresa, ni ha estado ejerciendo la actividad por cuenta propia en los últimos 90 días en el mismo país, agotando el plazo máximo del desplazamiento inicial.
- Que el trabajador está conforme con el mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social.
- Que el trabajador no es enviado en sustitución de otro que ha finalizado el período máximo del desplazamiento inicial en este país.

EN BASE A LO EXPUESTO, SOLICITA EL MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL TRABAJADOR

PRIMER APELLIDO NOMBRE APELLIDOS

FECHA DE NACIMIENTO DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque "X" lo que proceda)

Día Mes Año D.N.I. N.I.E. PASAPORTE N.º DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO N.º DE SEGURIDAD SOCIAL

TIPO DE VÍA NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA BLOQUE NÚM. BIS ESCAL. PISO PUERTA C. PORTAL

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO PROVINCIA TELEFONO

Y QUE SE DESPLAZA A EJERCER LA ACTIVIDAD TEMPORALMENTE A (País de destino):

QUE CAUSA ALTA EN LA EMPRESA EN

NOMBRE DE LA EMPRESA EN EL PAÍS DE DESTINO DIRECCIÓN DE LA EMPRESA O DE LA ACTIVIDAD EN EL PAÍS DE DESTINO

DURANTE EL PERÍODO DESDE Día Mes Año HASTA Día Mes Año

EMPRESA QUE ABONA EL SALARIO DEL TRABAJADOR DESPLAZADO (Marque con una "X" lo que proceda)

Empresa española Empresa extranjera Antas empresas

EN CONSECUENCIA, EL EMPRESARIO O TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA SE COMPROMETEN A:

- Comunicar cualquier modificación que se produzca durante el período de desplazamiento.
- Mantener el alta del trabajador o la suya propia (trabajadores autónomos) y el pago de las cotizaciones conforme a la legislación española de Seguridad Social, durante todo el período de desplazamiento.

DATOS RELATIVOS A LA NOTIFICACIÓN (Marque con una "X" la opción correcta)

A efectos de notificaciones el interesado señala como domicilio preferente: El indicado en datos del solicitante El indicado a continuación

TIPO DE VÍA NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA BLOQUE NÚM. BIS ESCAL. PISO PUERTA C. PORTAL

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO PROVINCIA TELEFONO

LUGAR, FECHA Y FIRMA DE LA EMPRESA

Lugar Fecha Firma

SELLO DE LA EMPRESA

LUGAR, FECHA Y FIRMA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Lugar Fecha Firma

ORGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T.G.S.S.

Ilustración 3. Formulario TA-200. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/51664.pdf>

- Se deben entregar también 3 copias del formulario EM-10 “Certificado de desplazamiento” (ilustración 2), cumplimentadas.

El formulario expedido por la Dirección Provincial o Administración correspondiente, certifica que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento en ese país, y en consecuencia está exento de cotizar a la Seguridad Social marroquí.

Duración del desplazamiento: El plazo máximo de duración del desplazamiento es de tres años.



Antes del inicio de los trabajos

3. Asistencia Sanitaria

Con la documentación entregada por la Tesorería General de la Seguridad Social el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país.



Antes del inicio de los trabajos

4. Vacunaciones

Obligatorias: Ninguna.

Recomendadas

Tuberculosis

Tétanos - Difteria

Existe riesgo en todo el mundo, aunque no es frecuente en países industrializados, recientemente han ocurrido epidemias en varios países del este de Europa. Los individuos inmunizados que no han completado la pauta vacunal tienen riesgo de enfermedad potencialmente mortal y de graves complicaciones durante toda la vida

Deben vacunarse todas las personas con independencia del viaje. La indicación personalizada debe realizarse en un Centro de Vacunación Internacional. Se revisará el estado de vacunación del viajero con el objetivo de completar la pauta en caso de ser incompleta. Se realizará una valoración individual de cada caso en función del estado vacunal, del tipo de actividad a realizar durante el viaje, así como en caso de viajes a zonas donde la atención médica pueda no ser accesible.

Rabia

En contactos prolongados de pueblos rurales.



Tifoidea

El riesgo de contraer la enfermedad está asociado a bajas condiciones higiénicas en relación con la preparación y manipulación de los alimentos, con el control de la calidad del agua de bebida y con aquellos lugares donde la eliminación de aguas residuales no se controla.

Hepatitis A

En medios rurales, se recomienda esta vacuna en el caso de no haber pasado la enfermedad ni disponer de la vacuna con anterioridad.

Hepatitis B

En medios rurales, se recomienda valorar esta recomendación en el caso de no haber pasado la enfermedad ni disponer de la vacuna con anterioridad.



Antes del inicio de los trabajos

5. Recopilación de información sobre el puesto de trabajo

Situaciones de violencia

A la luz de la situación internacional actual y, en particular, los acontecimientos en el Norte de África y Oriente Medio, no se puede descartar la posibilidad de algún tipo de agresión terrorista o ataque violento en la vía o lugares públicos, especialmente contra intereses occidentales.

En las ciudades más importantes se aprecia un incremento de robos por los sistemas de descuido y del tirón y se han producido los robos con violencia, mediante el uso de armas blancas, por lo que deben extremarse las precauciones.

Zonas de riesgo (deben ser evitadas)

No se identifican pero deben evitarse las zonas militares (que está prohibido fotografiar) y las desérticas

sin señalización. En éstas, la proximidad de la frontera argelina puede ser problemática al poder cruzarla sin advertirlo.

Zonas de riesgo medio

Si se viaja por zonas desérticas o zonas rurales poco pobladas, es recomendable hacerlo en más de un vehículo y de preferencia todoterreno. En la cadena montañosa del Rif, se identifica un cierto peligro en un radio de unos 50 kilómetros alrededor del pueblo de Ketama y en la ciudad de Xauen, debiendo extremar la precaución por la presencia de personas que, en ocasiones, intentan vender droga insistentemente a los turistas extranjeros. Es muy recomendable que los desplazamientos por esa zona se hagan en grupo y de día.

Zonas sin problemas

El resto.

Los siguientes teléfonos pueden resultar de utilidad en situaciones de emergencia:

- Teléfono policía en ciudades de ámbito nacional: 19
- Teléfono gendarmería ámbito rural: 177
- Teléfono en caso de incendio: 15

Condiciones sanitarias

Las condiciones sanitarias en Marruecos son en general correctas. En las principales ciudades se puede recurrir en caso de necesidad a clínicas privadas donde se contará con buenos profesionales formados con frecuencia en España o Francia. Sin embargo en ciudades de menor importancia, y en general en el medio rural, las instalaciones sanitarias son de un nivel muy inferior, poco dotadas y con personal auxiliar escasamente cualificado. Se recomienda no recurrir a la hospitalización, salvo en casos de extrema urgencia siendo preferible, tras el consejo facultativo oportuno, el regreso al lugar de origen.

Conviene extremar las medidas de higiene:

➔ Medidas preventivas de higiene:

- Lavar bien las frutas y comerlas peladas siempre que sea posible.
- Beber únicamente agua embotellada si se está fuera de grandes ciudades.
- En caso de no poder acceder a agua embotellada, se recomienda hervir el agua o añadir cloro ya sea líquido o en pastillas.
- Evitar los puestos ambulantes donde se sirven comidas y aquellos situados al borde de las carreteras.
- En verano es recomendable evitar el consumo de ensaladas y en prevención de desarreglos intestinales, viajar provisto de pastillas antidiarreicas.

Seguridad Vial: Accidentes de Tráfico

El 27/04/2010 se publica en el BOE la: *Entrada en vigor del Canje de Notas constitutivo de Acuerdo entre el Reino de España y el Reino de Marruecos sobre el reconocimiento recíproco y el canje de los permisos de conducción nacionales, hecho en Madrid el 8 de marzo de 2004*, que entró en vigor el 7/04/2010.

Se pueden consultar en el BOE, publicado el 2 de junio de 2004, las notas verbales en referencia al reconocimiento recíproco y canje de los permisos de conducir. En el anexo I se hallan las tablas de equivalencias y en el Anexo II B-Canje de permisos españoles en el Reino de Marruecos².

Fenómenos meteorológicos-condiciones naturales

Por su situación geográfica, en Marruecos existe riesgo sísmico. Deben por lo tanto tenerse en cuenta las recomendaciones globales de protección en caso de movimiento sísmico:

➔ Pautas de actuación en caso de terremotos:

- Si está dentro de un edificio, permanecer dentro; si está fuera, permanecerá fuera.
- Dentro de un edificio buscar estructuras fuertes: bajo una mesa o cama, bajo el dintel de una puerta, junto a un pilar, pared maestra o en un rincón. Tratar de proteger especialmente la cabeza.
- No utilizar el ascensor y evitar huir precipitadamente hacia la salida.
- Apagar cualquier fuego y evitar el uso de cualquier tipo de llama (cerilla, encendedor, vela, etc.) durante o inmediatamente después del temblor.
- Fuera de un edificio, alejarse de cables eléctricos, cornisas, cristales, pretilos, etc.
- No acercarse a los edificios para evitar ser alcanzado por la caída de objetos peligrosos (cristales, cornisas, etc.). Dirigirse hacia lugares abiertos.
- Si se circula en coche mientras ocurre el temblor, detener el vehículo en un lugar que lo permita, alejado de puentes y permanecer dentro del mismo.

Aspectos culturales

Otro aspecto a tener en cuenta son aquellos derivados de la cultura del país. Así, en Marruecos se debe tener en cuenta que no está bien visto utilizar la mano izquierda (aunque sea para escribir).

Los hombres se saludan con besos, sin embargo llevar a cabo ésta práctica con personas del sexo contrario, no está bien visto.

La lengua oficial en Marruecos es el árabe. El francés es el idioma de uso corriente, sobre todo en el mundo empresarial y en la Administración.

La religión oficial del Estado es el Islam. Se permite la práctica de otros cultos, no así el proselitismo.

En lo referente a costumbres y estilo de vida, Marruecos tiende a seguir su propio ritmo islámico, pero los hombres siguen marcando las normas. En las grandes ciudades hay una mayor mezcla y una mayor osadía de tendencias, pero de forma general sigue existiendo estricta segregación de los géneros en la vida pública.

2. http://www.dgt.es/was6/portal/contenidos/documentos/normas_legislacion/reglamento_trafico/reglamento_trafico083.pdf



Antes del inicio de los trabajos

6. Evaluación de los riesgos del puesto

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 20.



Antes del inicio de los trabajos

9. Proceso de selección de personal

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 25.



Antes del inicio de los trabajos

7. Análisis de la necesidad de realizar coordinación de actividades

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.



Antes del inicio de los trabajos

10. Formación e información

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 26.



Antes del inicio de los trabajos

8. Vigilancia de la salud

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.



Durante el desplazamiento



1. Canales de comunicación con el
trabajador desplazado

62

5. Formación e información
periódica

62

2. Vigilancia de la salud
periódica

62

6. Actualización de la evaluación
de riesgos

63

3. Asistencia
sanitaria

62

7. Coordinación de actividades
empresariales

63

4. Notificación de accidentes
de trabajo

62



Durante el desplazamiento

1. Canales de comunicación con el trabajador desplazado

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 28.



Durante el desplazamiento

2. Vigilancia de la salud periódica

La medicina del trabajo se lleva a cabo por los Servicios Médicos de Trabajo regulados por la Ley 65/99.

En Marrueco, de forma similar a España, están previstos reconocimientos médicos en los siguientes casos:

- Reconocimiento médico inicial en la contratación
- Reconocimientos periódicos: con periodicidad anual. Sin embargo existen supuestos para los que deberá ser bianual, como: menores, mayores de 55 años, trabajadores con discapacidad o personal de restauración.
- Reconocimientos tras ausencia debida a:
 - Enfermedad o accidente.
 - Maternidad.
 - Ausencia superior a 21 días debido a una enfermedad o accidentes no laborales.
- En caso de ausencias reiteradas por enfermedad no profesional.



Durante el desplazamiento

3. Asistencia Sanitaria

En la página web del gobierno (*Gouvernement du Royaume du Maroc*) se detalla el listado de los principales hospitales de Marruecos³.



Durante el desplazamiento

4. Notificación de accidentes de trabajo

En caso de que el accidente lo sufra un trabajador contratado directamente por la filial

marroquí, es necesario notificarlo a las autoridades laborales y a la seguridad social a efectos de que se pueda proceder a su investigación y protección.

En Marruecos actualmente no existe constancia de la existencia de un sistema de notificación electrónica de accidentes de trabajo.



Durante el desplazamiento

5. Formación e información periódica

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.

3. <http://www.maroc.ma/PortailInst/Es/MenuGauche/Info.+practicas/Direcciones+utiles/Los+hospitales+de+Marruecos.htm>



Durante el desplazamiento

6. Actualización de la evaluación de riesgos

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Durante el desplazamiento

7. Coordinación de actividades empresariales

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Después del desplazamiento



1. Vigilancia de la salud

65

2. Repatriación

65



Después del desplazamiento

1. Vigilancia de la salud

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 33.



Después del desplazamiento

2. Repatriación

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 32.



Antes del inicio de los trabajos



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES MARROQUÍES
Legislación	Recomendable garantizar, para los trabajadores desplazados, las condiciones mínimas de protección establecidas en el ordenamiento jurídico español.	- La Ley nº 65-99, relativa al Código del Trabajo, promulgada por Dahir nº 1-03-194, en 2003 cuyo Título IV está dedicado a la Higiene y Seguridad de los Trabajadores. - La Orden nº 93-08 establece las medidas generales y particulares de aplicación en relación con los principios enunciados en los artículos 281 a 291 del Código del Trabajo.
Certificado de desplazamiento	- TA-200 y EM-10. - El plazo máximo de duración del desplazamiento es de tres años.	
Asistencia sanitaria	Con la documentación entregada por la Tesorería General de la Seguridad Social el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país.	
Vacunaciones	Obligatorias: Ninguna. Recomendadas: Rabia, Tuberculosis, Tétanos - Difteria, Tifoidea, Hepatitis A, Hepatitis B.	
Recopilación de información	- Evaluar en función de la zona a visitar: - Posibles situaciones de violencia - Condiciones sanitarias - Fenómenos naturales: movimientos sísmicos. - Permiso de conducción español reconocido en Marruecos - Teléfono policía: 19 (ciudades) y 177 (rural).	
Evaluación de riesgos	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 20.	
Coordinación de actividades empresariales	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.	
Vigilancia de la salud	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.	
Proceso de selección de personal	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 25.	
Formación e información	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 26.	



Durante el desplazamiento



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES MARROQUÍ
Canales de comunicación	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 28.	
Asistencia sanitaria	En la página web del gobierno (<i>Gouvernement du Royaume du Maroc</i>) se detalla el listado de los principales hospitales de Marruecos: www.maroc.ma/PortailInst/Es/MenuGauche/Info.+practicas/Direcciones+utiles/Los+hospitales+de+Marruecos.htm	
Vigilancia de la salud periódica	- Realizarla con la periodicidad y protocolos recomendados por el Servicio de Medicina de Trabajo español. - Puede concertarse la realización en China, en centros acreditados para ello por el departamento de salud de la administración pública a nivel provincial.	- La medicina del trabajo se lleva a cabo por los Servicios Médicos de Trabajo regulados por la Ley 65/99. - En Marruecos están previstos reconocimientos médicos en los siguientes casos: - Reconocimiento médico inicial - Reconocimientos periódicos anuales - Reconocimientos tras ausencia debida a Enfermedad o accidente, maternidad, ausencia superior a 21 por contingencia común. - En caso de ausencias reiteradas por enfermedad no profesional.
Notificación accidentes trabajo	Notificar a la autoridad española.	- En caso de que el accidente lo sufra un trabajador contratado directamente por la filial marroquí, es necesario notificarlo a las autoridades laborales y a la seguridad social a efectos de que se pueda proceder a su investigación y protección. - En Marruecos actualmente no existe constancia de la existencia de un sistema de notificación electrónica de accidentes de trabajo.
Formación e información periódica	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	
Actualización de la evaluación de riesgos	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	
Coordinación de actividades empresariales	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	



Después
del desplazamiento



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES MARROQUÍES
Vigilancia de la salud	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 33.	
Repatriación	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 32.	

UE



Antes del desplazamiento



1. Legislación
aplicable

71

6. Evaluación de los riesgos
del puesto

82

2. Certificado
de desplazamiento

75

7. Análisis de la necesidad de realizar
coordinación de actividades

82

3. Asistencia
sanitaria

77

8. Vigilancia
de la Salud

82

4. Vacunaciones

78

9. Proceso de selección
de personal

82

5. Recopilación de información
sobre el puesto de trabajo

78

10. Formación
e información

82



Antes del inicio de los trabajos

1. Legislación aplicable

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, creada en 1996 por la Unión Europea y ubicada en Bilbao, es el principal organismo de referencia europeo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. En su web¹ puede encontrarse legislación comunitaria en materia de seguridad y salud (Directivas, Directrices y Normas).

A continuación, se hace una introducción de las normativas de referencia relacionadas con los trabajadores desplazados:

TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA

En la tercera parte: Políticas y Acciones Internas de la Unión - TÍTULO IV : LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS, SERVICIOS Y CAPITAL - Capítulo 1 : Trabajadores - Artículo 45 (antiguo artículo 39 TCE):

1. Quedará asegurada la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.
2. La libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo.
3. Sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas, la libre circulación de los trabajadores implicará el derecho:
 - a) de responder a ofertas efectivas de trabajo;
 - b) de desplazarse libremente para este fin en el territorio de los Estados miembros;
 - c) de residir en uno de los Estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables al empleo de los trabajadores nacionales;

- d) de permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo, en las condiciones previstas en los reglamentos establecidos por la Comisión.

4. Las disposiciones del presente artículo no serán aplicables a los empleos en la administración pública.

DIRECTIVA EUROPEA 96/71/CE

Se dispone de 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. A efectos de la presente Directiva, se entiende por "trabajador desplazado" todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente.

La presente Directiva se aplicará a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores en el territorio de un Estado miembro, según lo dispuesto en el siguiente apartado:

- a) desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento
- b) desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.

1. <http://osha.europa.eu>



La presente Directiva no se aplicará a las empresas de la marina mercante, por lo que se refiere al personal navegante.

En el apartado de “condiciones de trabajo y empleo” (artículo 3) de la presente directiva se indica que: “los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas () garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y/o por convenios en la medida en que se refieran a las actividades contempladas en el anexo” y entre las cuales se indica “e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo”.

En el anexo: las actividades contempladas () comprenderán todas las actividades en el ámbito de la construcción relacionadas con la realización, la restauración, el mantenimiento, la modificación o la eliminación de construcciones y, en particular, las obras siguientes: excavación, nivelación, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, acondicionamiento o equipamiento, transformación, renovación, reparación, desmantelamiento, derribo, conservación, mantenimiento (obras de pintura y limpieza), saneamiento.

En el artículo 4 se trata la coordinación en materia de información en el cual se constata que los Estados miembros designarán uno o más centros de enlace o una o más instancias nacionales competentes y que establecerán una cooperación entre las administraciones públicas a las que competa la supervisión de las condiciones de trabajo y empleo contempladas en el artículo 3, en el que se incluye la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo. También se indica que cada Estado miembro tomará las medidas necesarias para que la información relativa a las condiciones de trabajo y de empleo contempladas en el artículo 3 sea generalmente accesible.

En el artículo 5 se tratan las medidas y se indica que los Estados miembros adoptarán las medidas oportunas en caso de incumplimiento de la presente Directiva y velarán por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

Las condiciones de trabajo y empleo descritas en la Directiva se calculan sobre un período de referencia de un año a partir del comienzo del desplazamiento (artículo 3.6). Durante este periodo puede considerarse que el trabajador se encuentra desplazado. Si el periodo de desplazamiento excede la duración de un año, deberá considerarse como traslado y por lo tanto debería comenzar a aplicarse íntegramente la legislación del país de destino.

DIRECTIVA EUROPEA 89/391/CEE

La Directiva Europea 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la **seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo**, ha sido modificada por:

- Reglamento (CE) n° 1882/2003 (entrada en vigor 20/11/2003)

Directiva 2007/30/CE (28/06/2007)

- Reglamento (CE) n° 1137/2008 (22/10/2008)

En el artículo 1 de la presente Directiva se indica:

1. El objeto de la presente Directiva es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
2. A tal efecto, la presente Directiva incluye principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y / o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios.
3. La presente Directiva no afecta a las disposiciones nacionales y comunitarias, existentes o futuras, que sean más favorables para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Se puede consultar la presente Directiva en Diario Oficial de la Unión Europea².

2. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF>

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados Miembros (artículo 19). La normativa en materia de prevención en los diferentes estados de la Unión Europea resulta de la transposición de la Directiva Europea 89/391/CEE, tal y como se indica en el artículo 4:

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones necesarias para garantizar que los empresarios, los trabajadores y los representantes de los trabajadores estén sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para la aplicación de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros garantizarán, en particular, un control y una vigilancia adecuados.

Y en las Disposiciones Finales (Artículo 18):

- Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, a más tardar el 31 de diciembre de 1992.

Asimismo, en la presente Directiva se indica que se desarrollarán directivas específicas (artículo 16).

En el siguiente cuadro se indica la relación de la trasposición de la presente Directiva:

PAÍSES	TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 89/391/CEE	ORGANISMOS DE REFERENCIA
ALEMANIA	Arbeitsschutzgesetz (Occupational Health and Safety Act) (07/08/1996). LEY DE PRL ALEMANA. FUENTE DE INFORMACIÓN: <i>Bundesministerium der Justiz</i> (Ministerio Federal de Justicia): http://www.gesetze-im-internet.de <i>Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz</i> (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo): http://osha.europa.eu/fop/germany	<i>BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN</i> (BAuA)- INSTITUTO FEDERAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (BAUA): http://www.baua.de/en/Homepage.html <i>BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES</i>- MINISTERIO FEDERAL DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES Mr Reinhard GERBER Tel: +49-0 30 18 527 67 66 http://www.bmas.bund.de
BÉLGICA	Ley de 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo. Esta Ley se desarrolla en Reales Decretos: • Real Decreto de 27 de marzo de 1998, sobre la política del bienestar de los trabajadores en el trabajo • Real Decreto de 28 de mayo de 2003 sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores • Real Decreto de 17 de mayo de 2007, relativa a la prevención de la carga psicosocial causada por el trabajo, incluida la violencia, el acoso y el acoso sexual en el trabajo • Real Decreto de 27 de marzo de 1998 relativa a los servicios internos para la prevención y protección en el trabajo • Real Decreto de 27 de marzo de 1998, sobre los servicios externos de prevención y protección en el trabajo • Real Decreto de 29 de abril de 1999 sobre la autorización de los servicios externos para las inspecciones técnicas en el lugar de trabajo • Real Decreto de 3 de mayo de 1999, sobre las atribuciones y funcionamiento de los Comités para la prevención y protección en el trabajo FUENTE DE INFORMACIÓN: <i>Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue</i> (Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social): http://www.employment.belgium.be	BeSWIC: <i>BELGISCH KENNISCENTRUM OVER WELZIJN OP HET WERK</i> - CENTRO DE CONOCIMIENTO BELGA SOBRE EL BIENESTAR EN EL TRABAJO (BESWIC) http://www.beswic.be/nl/ <i>FEDERAL PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT, LABOUR AND SOCIAL DIALOGUE</i> - EMPLEO DEL SERVICIO PÚBLICO FEDERAL, TRABAJO Y DIÁLOGO SOCIAL Mr Frank DEHASQUE Tel: +32 2 233 4228 http://www.werk.belgie.be



PAÍSES	TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 89/391/CEE	ORGANISMOS DE REFERENCIA
FRANCIA	Ley N° 91-1414 de 31 de diciembre de 1991 que modifica el Código del Trabajo y el Código de Salud Pública para promover la prevención de riesgos laborales y la transposición de las directivas comunitarias en materia de salud y seguridad. Ley N° 97-1051, de 18 de noviembre 1997 de orientación sobre la pesca marina y Cultivos Marinos (artículo L.742-5 del Código del Trabajo). Ordenanza n° 2001-175 de 22 de febrero de 2001 relativa a la transposición de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores Decreto N° 2001-1016 del 05 de noviembre 2001 la creación de un documento evaluación de riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en virtud del artículo L. 230-2 del Código del Trabajo y se modifica el Código del Trabajo (Segunda parte: Decretos del Conseil d'Etat). Circular N° 6 de 18 de abril 2002 DRT adoptadas para la aplicación del Decreto N° 2001-1016 el establecimiento de un documento relativo a la evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, de conformidad con el artículo L. 230-2 del Código del Trabajo y se modifica el Código del Trabajo da ninguna indicación de que la redacción de este documento único. FUENTE DE INFORMACIÓN: <i>Recherches dans le Journal Officiel de la République Française</i> (Diario Oficial de la República Francesa): http://droit.org/jo	AGENCE NATIONALE SÉCURITÉ SANITAIRE- (AGENCIA FRANCESA DE SEGURIDAD SANITARIA DEL MEDIOAMBIENTE Y EL TRABAJO http://www.anses.fr/ AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL- AGENCIA NACIONAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO http://www.anact.fr/web/english MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ DIRECTION DES RELATIONS DU TRAVAIL (DRT/CT)- MINISTERIO DE EMPLEO Y SOLIDARIDAD, DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES Mr Olivier MEUNIER Tel: + 33 (0)1 44 38 25 08 et 27 09 http://www.travail.gouv.fr http://travail-emploi.gouv.fr/
ITALIA	Decreto Legislativo 626/94. FUENTE DE INFORMACIÓN: EDUCAZIONE & SCUOLA (EDUCACIÓN): http://www.edscuola.it	Ispesl, ISTITUTO NAZIONALE ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO - INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS CONTRA ACCIDENTES DE TRABAJO Mr Flaminio GALLI Tel: +39 06 54872055 http://www.inail.it
REINO UNIDO	Instrumento legal 1999 de gestión de la salud y seguridad en el trabajo" (MHSWR: The Management of Health and Safety at Work Regulations), que contiene varias Guías y códigos. FUENTE DE INFORMACIÓN: THE OFICIAL HOME OF UK LEGISLATION (PÁGINA OFICIAL DE LEGISLACIÓN): http://www.legislation.gov.uk	HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE – INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD Contact person: Mr Stuart BRISTOW Tel: +44 0 845 345 00 55 http://www.hse.gov.uk/



Antes del inicio de los trabajos

2. Certificado de desplazamiento

En el ámbito de los países de la Unión Europea serán de aplicación los Reglamentos Comunitarios (CEE) 1408/71 y 574/1972 y los Reglamentos (CE) 883/2004 y 987/2009. Según estas normas, los trabajadores desplazados deben estar sujetos a una única legislación de Seguridad Social, estableciéndose como norma general la aplicación de la ley de Seguridad Social del país en cuyo territorio se ejerce la actividad laboral. Cabe destacar que los reglamentos comunitarios permiten mantener la legislación propia del país de origen cuando el trabajador sea enviado por su empresa a otro Estado miembro por un periodo limitado.

La empresa deberá cumplimentar una serie de formularios en función del tipo y características del

desplazamiento que se trate. El 1 de mayo de 2010 entró en vigor una reforma de la legislación europea de seguridad social mediante el Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, modificado por el Reglamento (CE) nº 987/2009.

Esta reforma simplificó los formularios y cambió su denominación, aunque actualmente algunos organismos nacionales siguen utilizando los formularios anteriores ("E") durante un periodo transitorio.

Los formularios son los siguientes:

TA-200. Solicitud de mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social. Desplazamiento inicial.

TA-201. Solicitud de mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social cuando se ejerce la actividad profesional en más de un país.

TA-200

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Registro de presentación Registro de entrada

SOLICITUD DE MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL. DESPLAZAMIENTOS INICIALES

DATOS DEL SOLICITANTE (EMPRESA O TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA)

RAZÓN SOCIAL, APELLIDOS Y NOMBRE (SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA)

CÓD. CTA. COTIZACIÓN NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL (SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA)

DOMICILIO DE LA EMPRESA O DE LA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA

DECLARA:

- Que el trabajador no ha sido desplazado por esta empresa, ni ha estado ejerciendo la actividad por cuenta propia en los últimos 90 días en el mismo país, agotando el plazo máximo del desplazamiento inicial.
- Que el trabajador está conforme con el mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social.
- Que el trabajador no es enviado en sustitución de otro que ha finalizado el periodo máximo del desplazamiento inicial en este país.

EN BASE A LO EXPUESTO, SOLICITA EL MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL TRABAJADOR

PRIMER APELLIDO NOMBRE NACIONALIDAD

FECHA DE NACIMIENTO DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque "X" la que procede) NÚMERO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

D.N.I. Mes Año D.N.I. N.I.E. PASAPORTE

TIPO DE VÍA NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA BLOQUE, NÚM., BIS, ESCAL., PISO, PUERTA, C. POSTAL

DOMICILIO MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO PROVINCIA TELÉFONO

Y QUE SE DESPLAZA A EJERCER LA ACTIVIDAD TEMPORALMENTE A (país de destino)

PAÍS DE DESTINO

NOMBRE DE LA EMPRESA EN EL PAÍS DE DESTINO DIRECCIÓN DE LA EMPRESA O DE LA ACTIVIDAD EN EL PAÍS DE DESTINO

DURANTE EL PERÍODO DESDE Mes Año HASTA Mes Año

EMPRESA QUE ABONA EL SALARIO DEL TRABAJADOR DESPLAZADO (Marque con una "X" la opción correcta)

Empresa española Empresa extranjera Ambas empresas

EN CONSECUENCIA, EL EMPRESARIO O TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA SE COMPROMETEN A:

- Comunicar cualquier modificación que se produzca durante el periodo de desplazamiento.
- Mantener el alta del trabajador o la suya propia (trabajadores autónomos) y al pago de las cotizaciones conforme a la legislación española de Seguridad Social, durante todo el periodo de desplazamiento.

DATOS RELATIVOS A LA NOTIFICACIÓN (Marque con una "X" la opción correcta)

A efectos de notificaciones, el interesado señala como domicilio preferente:

El indicado en datos del solicitante El indicado a continuación

TIPO DE VÍA NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA BLOQUE, NÚM., BIS, ESCAL., PISO, PUERTA, C. POSTAL

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO PROVINCIA TELÉFONO

LUGAR, FECHA Y FIRMA DE LA EMPRESA SELLO DE LA EMPRESA LUGAR, FECHA Y FIRMA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Lugar: Fecha: Lugar: Fecha: Lugar: Fecha:

Firma: Firma: Firma:

ORGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S.

Ilustración 1. Formulario TA-200. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/51664.pdf>

TA-201

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Registro de presentación Registro de entrada

SOLICITUD DE MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL CUANDO SE EJERCE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN MÁS DE UN PAÍS

DATOS DEL SOLICITANTE (EMPRESA O TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA)

RAZÓN SOCIAL, APELLIDOS Y NOMBRE (SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA)

CÓD. CTA. COTIZACIÓN NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL (SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA)

DOMICILIO DE LA EMPRESA O DE LA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA

DECLARA, QUE EL TRABAJADOR:

PRIMER APELLIDO SEGUNDO APELLIDO NOMBRE NACIONALIDAD

FECHA DE NACIMIENTO DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque "X" la que procede) NÚMERO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

D.N.I. Mes Año D.N.I. N.I.E. PASAPORTE

TIPO DE VÍA NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA BLOQUE, NÚM., BIS, ESCAL., PISO, PUERTA, C. POSTAL

DOMICILIO MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO PROVINCIA TELÉFONO

ADemás de desarrollar su actividad en España, país en el que reside, debe efectuar constantes desplazamientos a otros países de la Unión Europea, sin que ello suponga cambio de residencia.

DURANTE EL PERÍODO DESDE Mes Año HASTA Mes Año

NOMBRE DEL PAÍS O PAÍSES DE DESTINO

NOMBRE DE LA EMPRESA EN EL PAÍS DE DESTINO DIRECCIÓN DE LA EMPRESA O DE LA ACTIVIDAD EN EL PAÍS DE DESTINO

FOR LO EXPUESTO, EN VIRTUD DE LOS ARTÍCULOS DEL REGLAMENTO CEE 1408/71 PERMANECERÁ SOMETIDO A LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL DURANTE ESTA SITUACIÓN (Marque con una "X" la opción que corresponde).

ARTÍCULO 14.2.A (TRABAJADORES POR CUENTA AJENA DE LOS TRANSPORTES INTERNACIONALES)

ARTÍCULO 14.2.B (TRABAJADORES POR CUENTA AJENA)

ARTÍCULO 14.2.C (TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA)

EL EMPRESARIO ABOLO FIRMANTE, O EN SU CASO EL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA, SE OBLIGAN A MANTENER EL ALTA DEL TRABAJADOR O LA SUYA PROPIA (TRABAJADORES AUTÓNOMOS) Y AL PAGO DE LAS COTIZACIONES CONFORME A LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL.

DATOS RELATIVOS A LA NOTIFICACIÓN (Marque con una "X" la opción correcta)

A efectos de notificaciones, el interesado señala como domicilio preferente:

El indicado en datos del solicitante El indicado a continuación

TIPO DE VÍA NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA BLOQUE, NÚM., BIS, ESCAL., PISO, PUERTA, C. POSTAL

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO PROVINCIA TELÉFONO

LUGAR, FECHA Y FIRMA DE LA EMPRESA SELLO DE LA EMPRESA LUGAR, FECHA Y FIRMA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Lugar: Fecha: Lugar: Fecha: Lugar: Fecha:

Firma: Firma: Firma:

ORGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S.

Ilustración 2. Formulario TA-201. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/51665.pdf>

TA-203. Solicitud de mantenimiento de la legislación española de la Seguridad Social. Desplazamientos a uno o varios países de la CEE por un periodo de hasta 24 meses.

TR-045
(10/04/2022)

ANEXO IV (C) 2022

Las Comendades Autonómicas con lengua cooficial, además a la disposición este idioma traducido en lengua vascuella.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.203

REGLAMENTO C.E. 883/04

Registro de presentación

Registro de entrada

SOLICITUD DE MANTENIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDAD SOCIAL. DESPLAZAMIENTOS HASTA 24 MESES

DATOS DEL TRABAJADOR DESPLAZADO ☐ CUENTA PROPIA ☐ CUENTA AJENA

PRIMER APELLIDO _____ SEGUNDO APELLIDO _____ NOMBRE _____

TPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X" si es propio) ☐ SI ES DOCUMENTO IDENTIFICATIVO, NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL, NACIONALIDAD _____

D.N.I. / TITULARIDAD DE EXTRANJERO / PASAPORTE _____

FECHA DE NACIMIENTO _____ LUGAR DE NACIMIENTO _____ FECHA DE ALTA EN LA EMPRESA _____

Día _____ Mes _____ Año _____ Día _____ Mes _____ Año _____

PERSONA TPO DE VÍA: NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA _____ BLOQUE NÚM. BIL. ESCAL. PISO. PUERTA. C. POSTAL _____

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO _____ PROVINCIA _____ TELEFONO _____

DATOS DE LA EMPRESA O APOLEADOS Y NOMBRE (SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA) _____

RAZÓN SOCIAL O APOLEADOS Y NOMBRE (SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA) _____ CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN _____

TPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X" si es propio) ☐ SI ES DOCUMENTO IDENTIFICATIVO, NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL _____

D.N.I. / C.I.F. / TITULARIDAD DE EXTRANJERO / OTRO DOCUMENTO _____

USUR. NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA _____ BLOQUE NÚM. BIL. ESCAL. PISO. PUERTA. C. POSTAL _____

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO _____ PROVINCIA _____ TELEFONO _____

DATOS DE LA EMPRESA DE DESTINO O DEL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL _____ Nº IDENTIFICATIVO _____

CÓDIGO _____

CONDOMINIO _____

SI NO, VA A EJERCER LA ACTIVIDAD EN DESPLAZAMIENTOS CORTOS Y CONSTATABLES MISMO PAÍS O DIFERENTES PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA EN CASO AFIRMATIVO INDIQUE QUE PAÍSES _____

DATOS DEL DESPLAZAMIENTO

ARTÍCULO 4 (PARTE 1ª)

☐ 12.1 TRABAJADOR POR CUENTA AJENA ☐ 12.2 TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

☐ 13.1 EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD POR CUENTA AJENA EN MAS DE UN PAÍS, SIMULTÁNEAMENTE O TERNAMENTE ☐ 13.2 EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA EN MAS DE UN PAÍS, SIMULTÁNEAMENTE O TERNAMENTE

PERIODO QUE SE SOLICITA (*) Desde Día _____ Mes _____ Año _____ Hasta Día _____ Mes _____ Año _____

SI NO, HA TENIDO OTROS DESPLAZAMIENTOS PERIODO Y TRANSICIÓN Desde _____ Hasta _____

Día _____ Mes _____ Año _____ Día _____ Mes _____ Año _____

SI NO, TIENE CONTRATO LABORAL CON LA EMPRESA DE DESTINO

EN CASO AFIRMATIVO INDIQUE QUE EMPRESA ABOGA EL SALARIO DEL TRABAJADOR DESPLAZADO (Marque con una "X" lo que proceda)

☐ Empresa española ☐ Empresa extranjera ☐ Empresa extranjera (En caso de que el sujeto aboga el salario de desplazamiento al aplicarlo del art. 18, modelo TA_204)

DATOS RELATIVOS A LA NOTIFICACIÓN (Marque con una "X" la opción correcta)

☐ El indicio en el día de la empresa remitente o del trabajador por cuenta propia ☐ El indicado y continuado ☐

NOMBRE / APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL _____

TPO DE VÍA: NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA _____ BLOQUE NÚM. BIL. ESCAL. PISO. PUERTA. C. POSTAL _____

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO _____ PROVINCIA _____ TELEFONO _____

LUGAR, FECHA Y FIRMA DE LA EMPRESA/ TRABAJADOR AUTÓNOMO _____ SELLO DE LA EMPRESA _____

Lugar: _____ Fecha: _____

ÓRGANO AL QUE SE BRINGE LA SOLICITUD:

DIRECCIÓN PROVINCIAL: _____

ADMINISTRACIÓN DE LA T.G.S.S.: _____

Firma: _____

Ilustración 4. Formulario TA-203. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131050.pdf>

TA-204. Solicitud de mantenimiento de la legislación española de la Seguridad Social. Desplazamientos a uno o varios países de la CEE por un periodo de más de 24 meses y otros supuestos.

La Dirección Provincial o Administración correspondiente expedirá el formulario A-1 (anteriormente E-101) mediante el cual se certifica que el trabajador continúa sometido a la legislación española de Seguridad Social durante su desplazamiento a un país miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o a Suiza y en consecuencia está exento de cotizar a la Seguridad Social del país respectivo.

Duración del desplazamiento: El período del desplazamiento no podrá ser superior a doce meses, a menos que se solicite prórroga. En general, y aunque legalmente no hay un límite de tiempo establecido, el periodo de estancia no puede sobrepasar los cinco años, teniendo en cuenta los autorizados en el desplazamiento inicial (A-1, anteriormente E-101) y la prórroga ordinaria (E-102).

Ilustración 5. Formulario TA-204. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131051.pdf>

Ilustración 6. Formulario E-102. Fuente: Seguridad Social.

Enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/39552.pdf>



ENLACES

- A-1 (anteriormente E-101): El formulario se expide en las Administraciones de la TGSS o en sus Direcciones Provinciales. Por tanto, no es necesario que el empresario o el trabajador lo rellenen previamente.
- E-102³.



Antes del inicio de los trabajos

3. Asistencia Sanitaria

Todos los trabajadores que vayan a desplazarse a alguno de estos países: países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza, con carácter previo al desplazamiento, deberán solicitar la tarjeta sanitaria europea (TSE), cuya vigencia máxima es de dos años, renovable, en cualquiera de los centros de atención e información del Instituto Nacional de la Seguridad Social y por Internet en la dirección de la Seguridad Social⁴.

La Tarjeta Sanitaria europea tiene el siguiente formato:

Ilustración 7. Tarjeta Sanitaria Europea

3. <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/39552.pdf>
4. http://sede.seg-social.gob.es/Sede_1/ServiciosenLinea/Ciudadanos/232000



Antes del inicio de los trabajos

4. Vacunaciones

En la Unión Europea, en general, no se determinan vacunas de carácter obligatorio. Sin embargo, se recomiendan algunas vacunas dependiendo de las zonas:

- **Encefalitis centroeuropea:** La enfermedad está presente, principalmente en los meses de verano y en las zonas rurales y boscosas, en zonas de Europa, especialmente en Alemania, Austria, Bielorrusia, Eslovaquia, Estados Bálticos, Federación Rusa, Polonia, Suecia y Hungría.
- **Hepatitis A y B:** se recomienda la vacuna para estancias superiores a 24 horas en Letonia.
- **Difteria:** se recomienda la vacuna en Letonia.
- **Tuberculosis:** se recomienda la vacuna para estancias superiores a 3 meses en Letonia.
- **"Ixodoidea" (garrapata):** se trata de un parásito que puede transmitir enfermedades en el norte y nordeste de Eslovenia, aunque el parásito está extendido por toda Eslovenia.



Antes del inicio de los trabajos

5. Recopilación de información sobre el puesto de trabajo

Situaciones de violencia

De forma general, se puede decir que la violencia no constituye uno de los mayores riesgos en los países de la Unión Europea. Entre las principales causas se encuentra la entrada en domicilios o los robos en vehículos, seguidas de los robos en la calle y las agresiones. Cabe destacar que los suburbios periféricos de las grandes ciudades pueden ser zonas de riesgo

(p.e. zonas periféricas de las grandes ciudades como París y Marsella en Francia).

También se considera zona de riesgo medio en Italia en la ciudad de Nápoles y sus alrededores en Italia.

No obstante, y puesto que uno de los factores propiciatorios de la violencia es la inestabilidad económica del país, en los últimos años han aumentado los índices de criminalidad, robos y delitos contra la propiedad en aquellos lugares más afectados por la crisis económica que empezó en el año 2008.

En toda la Unión Europea se puede utilizar el teléfono de emergencias general **112**, aunque a nivel local también se dispone de otros teléfonos de emergencias. A continuación se adjunta una tabla con los teléfonos de emergencias y policía en los siguientes países:

NÚMERO DE EMERGENCIAS PARA TODOS LOS PAÍSES	
112	
PAÍSES	POLICIA
ALEMANIA	110
AUSTRIA	133
BÉLGICA	101
FRANCIA	17
HOLANDA	0900-8844
HUNGRÍA	107
ITALIA	113, 117
LUXEMBURGO	113
POLONIA	997
REINO UNIDO	101: POLICIA LOCAL 999: EMERGENCIAS
REPÚBLICA CHECA	158

Condiciones sanitarias

Dentro de la Unión Europea la mayoría de países cuentan con buenas condiciones sanitarias.

En algunas zonas pueden hallarse una falta de infraestructuras sanitarias, como en Hungría, o problemas de saturación en los servicios de urgencia hospitalarios públicos, como en Irlanda.

Seguridad Vial: Accidentes de Tráfico

Se recomienda revisar las normas de tráfico de los diferentes países de la Unión Europea antes de iniciar el viaje ya que varían de un país a otro y asegurarse de que el trabajador conoce las normas de circulación.

Asimismo, se recomienda tener en cuenta las posibles restricciones de circulación por el centro de algunas grandes ciudades. Por ejemplo, en Alemania se necesitan placas para circular por el centro de algunas ciudades grandes que se pueden adquirir en las estaciones de ITV (TÜV, DEKRA) alemanas o en talleres.

El carnet de conducir español se puede utilizar en todo el territorio de la Unión Europea.

Fenómenos meteorológicos-condiciones naturales

Las condiciones ambientales en los países de la Unión Europea, varían principalmente en lo que a clima se refiere.

Los efectos en detrimento de la salud del trabajador provocados por las diferentes condiciones ambientales tienen lugar principalmente al inicio del desplazamiento.

Los fenómenos naturales que pueden causar más daños en Europa son principalmente las olas de calor y las inundaciones y los terremotos.

Los cambios repentinos de temperatura y humedad pueden tener efectos adversos para la salud. La exposición a altas temperaturas y humedad en los países del sur de Europa en la época estival originan, pérdida de agua y electrolitos (sales) y podrían provocar extenuación por calor y golpe de calor. Para traslados a zonas con temperaturas elevadas se deberá considerar las siguientes medidas preventivas:



→ Medidas preventivas en zonas con temperaturas elevadas:

- Disponer de acceso a líquidos.
- Utilizar medios de protección del sol: gorras, crema de protección solar, ropa transpirable que cubra las extremidades superiores e inferiores, etc.
- Evitar realizar trabajos en las zonas de máxima exposición al sol (mediodía).
- Habilitar zonas de descanso con sombra y con acceso a líquidos.

Si el trabajo requiere estar en zonas potencialmente inundables, se recomiendan considerar las siguientes pautas de actuación:

→ Pautas de actuación en zonas potencialmente inundables:

- No estacionar el vehículo en la orilla de los ríos.
- Conocer el punto más alto del edificio y revisar su accesibilidad.
- Disponer de un botiquín, linterna y pilas, así como de elementos de comunicación que serán de utilidad en caso de inundación.

Asimismo, es recomendable que el trabajador se asegure que periódicamente se revisa el estado de tejados y bajadas de agua del edificio, a fin de evitar que estén obstaculizando el paso de agua al alcantarillado.

Se recomienda considerar las siguientes pautas de actuación en caso de lluvias fuertes:

→ Pautas de actuación en caso de lluvias fuertes:

- Utilizar carreteras principales
- Alejarse de las zonas naturales de acumulación de agua (p.e. ríos, torrentes, zonas bajas de colinas y laderas).
- Evitar cruzar zonas con agua acumulada.
- Evitar conducir.
- Evitar salir del edificio.

A pesar de que Europa no cuenta con zonas de elevado riesgo sísmico y, por lo tanto, no son frecuentes los terremotos, se han incluido las pautas generales de actuación en caso de fenómeno sísmico y corresponderá a la empresa decidir si facilitar ésta información al trabajador en función del país de destino. En caso de que el trabajador sufra un terremoto durante su estancia, se recomienda disponer de un protocolo de seguridad que considere las siguientes medidas:

→ Pautas de actuación en caso de terremoto:

- Si está dentro de un edificio, permanecer dentro; si está fuera, permanecerá fuera.
- Dentro de un edificio buscar estructuras fuertes: bajo una mesa o cama, bajo el dintel de una puerta, junto a un pilar, pared maestra o en un rincón. Tratar de proteger especialmente la cabeza.
- No utilizar el ascensor y evitar huir precipitadamente hacia la salida.
- Apagar cualquier fuego y evitar el uso de cualquier tipo de llama (cerilla, encendedor, vela, etc.) durante o inmediatamente después del temblor.
- Fuera de un edificio, alejarse de cables eléctricos, cornisas, cristales, pretilas, etc.
- No acercarse a los edificios para evitar ser alcanzado por la caída de objetos peligrosos (cristales, cornisas, etc.). Dirigirse hacia lugares abiertos.
- Si se circula en coche mientras ocurre el temblor, detener el vehículo en un lugar que lo permita, alejado de puentes y permanecer dentro del mismo.

Finalmente, se recomienda revisar las condiciones ambientales de la zona antes del desplazamiento, revisar el histórico de fenómenos naturales como las inundaciones y revisar que se dispone del equipo adecuado.

Aspectos culturales

Otro aspecto a tener en cuenta son aquellos derivados de la cultura de cada país. A continuación se exponen algunas de las principales diferencias a tener en cuenta tanto en el ámbito social como en los negocios en dos países europeos, que pueden resultar representativos de las diferencias culturales entre el norte y el sur de Europa. No obstante es recomendable consultar las costumbres locales del destino antes del desplazamiento.

Alemania

- Los alemanes, en comparación con otras culturas latinas, tienen un carácter más frío y rudo hacia las otras personas. Asimismo, el sentido del humor también es diferente.
- La sociedad alemana se rige por bastantes reglas y prohibiciones.
- El orden, la puntualidad y la limpieza tienen una gran importancia.
- La cultura del ahorro está implantada en Alemania. Se espera que se haga un consumo responsable de las luces y que se apaguen cuando no se usen, así como cerrar las puertas al salir.
- Para los alemanes, resulta incómodo que personas desconocidas realicen preguntas personales y hablar de la II Guerra Mundial.
- Se acostumbra a beber cerveza durante todo el día. En los restaurantes se acostumbra a compartir la mesa con personas desconocidas, puede considerarse una descortesía negarla.

En las negociaciones es importante conocer

- Antes de realizar una visita es necesario avisar.
- En el caso de ser invitados a una casa particular, es importante llevar un regalo para el anfitrión. También se debe esperar a que sea indicado el lugar dónde sentarse y esperar.
- Es necesario planificar con antelación las reuniones de trabajo (2-3 semanas) ya que los alemanes se planifican el trabajo con antelación. A la vez, cabe tener en cuenta que los alemanes tienen en consideración su vida privada y tiempo libre, así es mejor evitar los viernes por la tarde, los días festivos y de vacaciones para concretar el día de la reunión.
- En las reuniones se deben tener en cuenta los siguientes aspectos: respetar la hora de inicio de las reuniones, tratar temas relacionados con el motivo de la reunión y que sean relacionados con el trabajo, no interrumpir al expositor, no realizar otros comentarios o bromas y no perder las formas (se considera un signo de debilidad).

- En los negocios es importante tener en cuenta la planificación acordada y respetarla (p.e. fechas de entrega de proyectos, reuniones, etc).

En una comida

- En las comidas de negocios se acostumbran a tratar asuntos de trabajo, pero estos aspectos se tratan o bien antes de que los alimentos se hayan servido o bien después de los postres. También se acostumbra a consumir alcohol en las comidas de negocio, pero sin excesos.
- En las comidas de negocio se espera que la persona que ha planificado el encuentro se haga cargo del importe de la misma.

Italia

- En comparación con otras culturas, como la alemana, los Italianos no son tan formales.
- La impuntualidad es importante en Italia, aunque aceptan las disculpas en caso que ocurra.
- El concepto de buena imagen y el vestir es importante.
- Los Italianos son muy expresivos en las comunicaciones y utilizan el lenguaje corporal.

En las negociaciones es importante conocer

- Los Italianos prefieren establecer negocios con personas que conocen y de confianza.
- Aunque se trate de realizar negocios con una persona, para los Italianos es importante conocer información de la persona (extra laboral). En el norte de Italia, después de una breve conversación social, son más directos que en el sur. En el sur de Italia, los Italianos quieren llegar a conocer bien a la persona antes de realizar negocios.
- Las reuniones no acostumbran a planificarse al 100%, se acostumbra a improvisar.
- Se acostumbra a cerrar contratos de forma verbal.



- En necesario planificar con antelación las reuniones de trabajo (2-3 semanas).
- Vestirse bien es importante.

En una comida

- Se debe permanecer de pie hasta que le inviten a sentarse. En caso de haber un anfitrión, cabe destacar que esta persona será la primera de sentarse, comer y levantarse de la mesa. Así como de realizar el primer brindis.
- En caso de ser el invitado de honor y que se realice un brindis, se debe devolver el brindis más adelante en la comida.
- Es aceptable dejar un poco de comida en el plato.



Antes del inicio de los trabajos

6. Evaluación de los riesgos del puesto

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 20.



Antes del inicio de los trabajos

7. Análisis de la necesidad de realizar coordinación de actividades

En el artículo 6 de la Directiva 89/391/CEE "Obligaciones generales de los empresarios", se indica:

Sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Directiva, cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención

de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes.

Los diferentes estados miembros han incorporado dicho artículo a su legislación, a continuación se detallan algunos ejemplos de ello:

- **Alemania:** se traspone en el artículo 8 de la Ley de Prevención con fecha 7/08/1996 (Arbeitsschutzgesetz). En dicho artículo se indica la obligación de cooperación de los empresarios e información sobre riesgos de seguridad y salud.
- **Italia:** en el artículo 26 del Decreto Legislativo 81/2008 se regula la necesidad de realizar coordinación de actividades empresariales a través del Documento Único de Valoración de Riesgos de Interferencia (DUVRI) para trabajos de más de 2 días de duración.



Antes del inicio de los trabajos

8. Vigilancia de la salud

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.



Antes del inicio de los trabajos

9. Proceso de selección de personal

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 25.



Antes del inicio de los trabajos

10. Formación e información

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 26.



Durante el desplazamiento



1. Canales de comunicación con el trabajador desplazado

84

5. Formación e información periódica

85

2. Vigilancia de la salud periódica

84

6. Actualización de la evaluación de riesgos

85

3. Asistencia sanitaria

84

7. Coordinación de actividades empresariales

85

4. Notificación de accidentes de trabajo

84



Durante el desplazamiento

1. Canales de comunicación con el trabajador desplazado

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 28.



Durante el desplazamiento

2. Vigilancia de la salud periódica

En el artículo 14 de la Directiva Europea 89/391/CEE se hace referencia a la Vigilancia de la Salud:

1. *Para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos relativos a su seguridad y salud en el trabajo se fijarán medidas de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales.*
2. *Las medidas contempladas en el apartado 1 permitirán que cada trabajador, si así lo deseara, pueda someterse a una vigilancia de salud a intervalos regulares.*
3. *La vigilancia de la salud puede ser parte de un sistema nacional de sanidad.*

Los diferentes estados miembros han incorporado dicho artículo a su legislación, a continuación se detallan algunos ejemplos de ello:

- **Italia:** en el Capítulo IV del Decreto Legislativo 626/1994 se hace referencia a la Vigilancia de la Salud, concretamente el artículos 16. También se hace referencia a la vigilancia de la salud, en función de los riesgos laborales, en otros artículos de los diferentes títulos del Decreto Legislativo (p.e. manipulación manual de cargas, agentes cancerígenos, agentes biológicos, etc.).
- **Alemania:** la vigilancia de la salud está regulada por la BGI (Bundesgesetzblatt) Nr. 62 de 23/12/2008.



Durante el desplazamiento

3. Asistencia Sanitaria

Con la Tarjeta Sanitaria Europea el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país en que se encuentre.



Durante el desplazamiento

4. Notificación de accidentes de trabajo

La Directiva Europea 89/391/CEE, en el artículo 9 (Obligaciones varias de los empresarios), se indican los siguientes apartados:

- d) *Redactar informes, destinados a las autoridades competentes y de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales sobre los accidentes laborales de que son víctimas sus trabajadores.*

En el apartado 2 del mismo artículo, se indica que: los Estados miembros definirán las obligaciones que deberán cumplir las diferentes categorías de empresas, relativas a la elaboración en el momento de elaborar los documentos previstos () en las letras c) y d) del apartado 1.

La notificación de accidentes variará dependiendo de los países:

- **Alemania:** reporte de accidentes de más de 3 días de ausencia. La notificación ha de incluir la fecha, la hora y el lugar del accidente, así como el tipo de lesión (por ejemplo, amputación, fractura o quemadura). La información exigida se refiere a la antigüedad de la persona en el puesto. También se ha de señalar qué medida preventiva o protectora se hallaba en vigor cuando ocurrió el accidente.

- **Italia:** ha de incluir la fecha, la hora y el lugar del accidente, así como el tipo de lesión (por ejemplo, amputación, fractura o quemadura. La información exigida se refiere a la antigüedad de la persona en el puesto. El informe ha de indicar si la persona estaba contratada como un aprendiz.

Cabe destacar que, respecto España, existen diferencias en la definición del accidente de trabajo:

- **Alemania:** no se considera accidente de trabajo aquél accidente que ocurra durante la jornada laboral y que sea por causas ajenas al trabajo (p.e. un ataque al corazón en el centro de trabajo).
- **Francia:** no se considera accidente laboral los accidentes in itinere.



Durante el desplazamiento

5. Formación e información periódica

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Durante el desplazamiento

6. Actualización de la evaluación de riesgos

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Durante el desplazamiento

7. Coordinación de actividades empresariales

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.



Después del desplazamiento



1. Vigilancia de la salud

87

2. Repatriación

87



Después del desplazamiento

1. Vigilancia de la salud

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 33.



Después del desplazamiento

2. Repatriación

Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 32.



Antes del inicio de los trabajos



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES EUROPEOS EN SU PAÍS DE ORIGEN
Legislación	• DIRECTIVA EUROPEA 96/71/CE: "los Estados miembros velarán por que las empresas garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a → "e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo". • DIRECTIVA EUROPEA 89/391/CEE: aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Y principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, etc.	• Cada país realiza la trasposición de las Directivas 96/71/CE y 89/391/CEE.
Certificado de desplazamiento	• TA-200, TA-201, TA-202 • TA-203 (hasta 24 meses) y TA-204 (más de 24 meses) • Período del desplazamiento no podrá ser superior a doce meses, a menos que se solicite prórroga. • Estancia no superior a 5 años (aunque no límite legal).	
Asistencia sanitaria	• Solicitar la tarjeta sanitaria europea (TSE) antes del desplazamiento. • Vigencia máxima de la tarjeta: 2 años.	
Vacunaciones	• Obligatorias: Ninguna. • Recomendadas: Encefalitis centroeuropea, Hepatitis A y B, Difteria, Tuberculosis, "Ixodoidea" (garrapata)	

	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES EUROPEOS EN SU PAÍS DE ORIGEN
Recopilación de información	• Evaluar en función de la zona a visitar: – Posibles situaciones de violencia – Condiciones sanitarias – Fenómenos naturales: temperaturas elevadas, zonas potencialmente inundables, lluvias fuertes, terremotos. • Permiso de conducción español se puede utilizar en todo el territorio de la Unión Europea. • Teléfono emergencias: 112.	
Evaluación de riesgos	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 20.	
Coordinación de actividades empresariales	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.	
Vigilancia de la salud	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 23.	
Proceso de selección de personal	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 25.	
Formación e información	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 26.	



Durante el desplazamiento



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES EUROPEOS EN SU PAÍS DE ORIGEN
Canales de comunicación	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 28.	
Asistencia sanitaria	Con la Tarjeta Sanitaria Europea el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país en que se encuentre.	
Vigilancia de la salud periódica	- Realizarla con la periodicidad y protocolos recomendados por el Servicio de Medicina de Trabajo español. - Puede concertarse la realización en cualquier país de la Unión Europea en centros acreditados para ello. - Los certificados de aptitud médica emitidos en los países de la Unión Europea han de considerarse como válidos, ya que todas las legislaciones de los estados miembros deben reunir los conceptos básicos previstos en la normativa comunitaria (artículo 14 de la Directiva Europea 89/391/CEE).	La vigilancia de la salud está regulada en los países de la unión europea a través de las diferentes disposiciones mediante las que se traspone el art. 14 de la Directiva 89/391/CEE.
Notificación accidentes trabajo	Notificar a la autoridad española.	La notificación de accidentes variará dependiendo de los países.
Formación e información periódica	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	
Actualización de la evaluación de riesgos	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	
Coordinación de actividades empresariales	Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 30.	



Después
del desplazamiento



	TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS	TRABAJADORES EUROPEOS EN SU PAÍS DE ORIGEN
Vigilancia de la salud	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 33.	
Repatriación	• Atender a las recomendaciones de la parte general de la Guía. Página 32.	

