



Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Trabajo Fin de Máster

**La Coordinación de Actividades Empresariales en
Trabajadores desplazados del sector de la construcción**

Estudiante: María Cecilia Eckholt Perotti

Director: Profesor José Agustín Rifé y Fernandez - Ramos

15/06/2017



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D/D^a JOSE AGUSTIN RIFE Y FERNANDEZ RAMOS., Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado LA COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES DE TRABAJADORES DESPLAZADOS EN LA CONSTRUCCION y realizado por el estudiante D./D^a CECILIA ECKHOLT PEROTTI

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: nueve de junio de dos mil diecisiete

Fdo.: JOSE AGUSTIN RIFE Y FERNANDEZ - RAMOS
Tutor TFM

Índice

1.	Resumen.....	3
2.	Introducción.....	4
3.	Objetivos.....	7
4.	Coordinación de Actividades Empresariales para trabajadores desplazados.....	8
	4.1. ANTES DEL INICIO DE LOS TRABAJOS.....	15
	4.1.1. LEGISLACIÓN APLICABLE.....	17
	4.1.2. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS.....	23
	4.1.3. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.....	25
	4.1.4. VIGILANCIA DE LA SALUD.....	28
	4.1.5. CLÁUSULAS ESPECIALES EN LOS CONTRATOS.....	29
	4.2. DURANTE EL DESPLAZAMIENTO.....	30
	4.2.1. DEBER DE VIGILANCIA.....	31
	4.2.2. VIGILANCIA DE LA SALUD.....	31
	4.3. DESPUÉS DEL DESPLAZAMIENTO.....	32
	4.4. CUADRO RESUMEN.....	33
	4.5. INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA.....	35
	4.5.1. INFRACCIONES.....	37
	4.5.2. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN INFRACCIÓN.....	43
5.	Conclusiones.....	47
6.	Bibliografía.....	49

1. Resumen

Cada vez está más interiorizada por las empresas la necesidad de tener procedimientos específicos para llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales. Pese a que el Real Decreto de Coordinación de Actividades que salió en 2004, no es, en absoluto, una obligación que ya esté superada, especialmente en el caso de la pequeña y mediana empresa. Por si esto fuera poco, la internacionalización y globalización de las empresas añaden un ingrediente más a esta situación.

Considerando que en la Unión Europea, el hecho de ser un trabajador comunitario o no serlo hace que la coordinación empresarial tenga connotaciones muy diferentes, el trabajo que a continuación se presenta pretende, en primer lugar, aclarar conceptos básicos relativos a las relaciones laborales que se establecen entre empresas de diferentes países, analizando especialmente el ámbito de la coordinación de actividades empresariales. En segundo lugar, aclarar y facilitar la identificación y comprensión de la documentación que las empresas han de generar ante el traslado temporal de sus trabajadores a empresas extranjeras y de trabajadores de empresas extranjeras a sus instalaciones.

Así mismo quiere dejar claras las sanciones a las que se enfrentan los que no cumplen este punto de la legislación.

Creando un cuadro resumen que sirva como guía para facilitar la coordinación de actividades empresariales para trabajadores desplazados del sector de la construcción.

Palabras Clave: Prevención de Riesgos, Coordinación de Actividades, Empresas extranjeras, Trabajadores desplazados, Construcción, Subcontratación.

2. Introducción

La coordinación de actividades empresariales, definida y regulada en el RD 171/2004, de 30 de enero, el cual tiene como objetivo dar cumplimiento a lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995, es uno de los factores de riesgos más difíciles de controlar a nivel de seguridad en el trabajo, ya que debemos basar nuestras medidas correctoras en documentación facilitada por otras empresas de gestión y control de la PRL.

Hoy día en cualquiera de los sectores productivos en los que nos situemos, la contratación y subcontratación es una realidad latente que implica inevitablemente entendimiento entre empresa principal y subcontratistas, y no solo en lo relacionado con la actividad propiamente dicha, sino también en materia preventiva principalmente para dar cumplimiento a las numerosas exigencias que nuestra legislación marca.

El empresario principal y según establece el art. 10 del RD 171/2004, tiene deber de vigilar el cumplimiento de la normativa en PRL por parte de las empresas contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en su centro de trabajo. Antes del inicio de la actividad debe exigir que éstas acrediten por escrito dicho cumplimiento.

Pues bien, si ya resulta complicada cualquier coordinación de actividades empresariales, ésta se agrava cuando el personal que prestará sus servicios pertenece a una empresa extranjera, con trabajadores del país de origen de dicha empresa. Denominaremos trabajador desplazado a el personal que realiza su prestación de servicios fuera del país de origen de su empresa (1).

Teniendo en cuenta que vamos a referirnos al trabajador asalariado que se desplaza a otro país por orden de su empresa, en lo referente al cumplimiento de los requisitos legales en seguridad y salud laboral, el artículo 8 del código civil (Real decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el código civil. (BOE nº. 206, 14 de noviembre de 2012)) menciona que “los que vienen han de ajustarse a lo que rige en España” ya que se trata de normas policía; es decir, de leyes que obligan a todo el que se encuentre en el estado español (2).

Y de manera genérica podría afirmarse que antes de trasladar a un trabajador a otro país, habría que identificar y determinar las leyes específicas que rigen en los países de destinos, así como los convenios y acuerdos internacionales, contratos, y otros elementos que son de aplicación (3).

Aunque dicho de esta manera parezca algo sencillo, existe gran controversia en materia laboral a este respecto: existen infinidad de acuerdos y convenios internacionales en este ámbito, leyes nacionales aplicables, tipos de contrato laboral firmado en cada supuesto. En definitiva, no hay nada genérico de aplicación a una mayoría de casos, no existe nada estandarizado que pueda ayudarnos, por lo que la dificultad radica en que hay que analizar caso por caso (4).

La concurrencia de actividades laborales de trabajadores de más de una empresa en un mismo centro o lugar de trabajo viene a añadir, a los riesgos laborales que cada trabajador debe soportar derivados de su propia actividad (los propios de su puesto de trabajo o actividad laboral y los generales de la empresa), los que puede generar la actividad de los trabajadores de otras empresas con los que debe simultanearla.

Para prevenir y evitar que dichos riesgos puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, no sólo contenida en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sino en otras normas también, como iremos viendo, establece dos obligaciones principales:

1. Con carácter general y existan o no vínculos jurídicos entre las empresas afectadas, se establece un deber de coordinación y de cooperación, para la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
2. Si existe relación jurídica entre ellas en virtud de un contrato que les encargue la totalidad o parte de la actividad, se establece un deber de vigilancia de la empresa principal sobre la contratada o subcontratada del cumplimiento por esta de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Si se trata del sector de la construcción, dicho deber de vigilancia se establece incluso en el caso de que la contrata o subcontrata no se refiera a la misma actividad.

Hay que tener en cuenta que el incumplimiento de las obligaciones que establece la normativa en prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales lleva aparejadas responsabilidades en varios ámbitos.

El incumplimiento de esas precisas obligaciones por las empresas afectadas puede ser constitutivo de infracciones del orden social y dar lugar al inicio de procedimientos administrativos sancionadores en virtud de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de las que pueden ser responsables, según establece el art. 2 del Texto Refundido de la ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante LISOS, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto:

- El empresario en la relación laboral.
- Los empresarios titulares de los centros de trabajo.
- Los promotores y propietarios de obra.
- Los trabajadores por cuenta propia.

La Inspección de trabajo en su actuación inspectora hace especial hincapié en que se cumpla la normativa preventiva en materia de coordinación de actividades empresariales, sancionando los incumplimientos (5). Para ello no es necesario que se produzca ningún accidente ni daños para la salud de los trabajadores, el mero hecho de incumplir las obligaciones recogidas en este artículo es suficiente para ser sancionado, ya que el objetivo final de la coordinación de actividades empresariales es salvaguardar el derecho a la integridad física y a la salud que tienen todos los trabajadores.

Por último, si la infracción se refiere al deber de vigilancia que en ocasiones tienen las empresas sobre las otras contratadas o subcontratadas por ellas, y estas incurren en una infracción por incumplimiento de su deber de protección a sus trabajadores, pueden tener responsabilidad en orden a las sanciones que se impongan a estas últimas, pero también en orden a otras obligaciones laborales o de Seguridad Social, de las que cabe destacar la referida al recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, si el trabajador debido a ello ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Atendiendo a que España presenta, comparada con los estados miembros de la UE, la normativa en prevención de riesgos laborales con un mayor nivel de exigencia (6), se pretende analizar los requerimientos que han de cumplir las empresas extranjeras para cumplir con el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos, en específico en el sector de la construcción.

En primer lugar, procede a referirse a la normativa de aplicación, que es, con carácter general, en cuanto a las obligaciones empresariales y responsabilidades que se derivan de su incumplimiento, la que se encuentra contenida en las siguientes disposiciones:

- Art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
- RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el citado art. 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Pero en relación con el sector específico de la construcción, se debe tener en cuenta también:

- El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción.
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006.
- Y en cuanto a las infracciones, sanciones y otras responsabilidades que también se derivan de su incumplimiento, debemos citar al Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante LISOS, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

3. Objetivos

En este trabajo se pretende analizar los siguientes aspectos: obligaciones, infracciones y responsabilidades, y la problemática que presenta la aplicación de la normativa que los regula a las empresas extranjeras y trabajadores desplazados que vienen a realizar trabajos en España, en concreto en el sector de la construcción.

Como objetivos específicos se pretende:

- Conocer las reglas y normas aplicables en materia preventiva en las relaciones internacionales.
- Conocer las infracciones relativas a la coordinación de actividades empresariales internacionales.
- Crear un listado de documentación a solicitar a las empresas extrajeras y a los trabajadores desplazados a España.

4. Coordinación de Actividades Empresariales para trabajadores desplazados

Marco Legal

Nos apoyaremos en la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional: que transpone 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, que aunque únicamente hace referencia a Estados miembros de la Unión Europea, intentaremos trasponerla al resto de casos que nos plantearemos.

Antes que nada, hay que aclarar conceptos y para ello definiremos lo siguiente:

Concepto de desplazamiento de trabajadores (Artículo 2.1.1º de la Ley 45/1999)

Se entiende por «Desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacional» el efectuado a España por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley durante un período limitado de tiempo en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. El desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España.
2. El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo del que forme parte.
3. El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España.

Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados (Artículo 3 de la Ley 45/1999)

Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española.

A estos efectos, las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate. En nuestro caso entre otros, hablamos del V Convenio General de la Construcción (2012-2016). Ello se entiende sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores desplazados de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo.

La duración del desplazamiento se calculará en un período de referencia de un año a contar desde su comienzo, incluyendo, en su caso, la duración del desplazamiento de otro trabajador desplazado anteriormente al que se hubiera sustituido.

Lo que nos plantea una duda, ya que el desplazamiento de trabajadores para el sector de la construcción puede incluso ser inferior a una semana (montaje estructuras, calibrado de equipos, etc.) y en esta legislación nos indica que la comunicación solo ha de realizarse si el desplazamiento es superior a 8 días, salvo que la empresa sea de trabajo temporal.

Y además si tenemos en cuenta la posición del estado en relación con el REA (Registro de Empresas Acreditadas) para el sector de la construcción, que nos indica que para las empresas que realizan prestaciones transnacionales de servicios se prevé un procedimiento simplificado de inscripción, caracterizado por la siguiente particularidad:

No será necesaria la inscripción para desplazamientos de duración inferior a 8 días.

Donde la primera comunicación de desplazamiento que obliga el artículo 5 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, tendrá el carácter de solicitud de inscripción, a la que deberán adjuntar la declaración sobre el cumplimiento del requisito de solvencia y calidad empresarial (modelo Anexo I.A Real Decreto 1109/2007). Desde el momento de la comunicación se les considerará provisionalmente inscritos, hasta que la autoridad laboral inscriba efectivamente o deniegue la inscripción en su Registro.

<https://expinterweb.empleo.gob.es/rea/pub/preguntasdetalle.htm#i29>.

Este último punto es de especial importancia y por su plazo podríamos interpretar que se debe a que la empresa que va a desplazar a un trabajador habrá de comunicárselo a la autoridad laboral de su país antes de que se produzca el desplazamiento (siempre que vaya a permanecer más de 8 días en el destino), identificando la empresa y el centro de trabajo del desplazado.

No podemos olvidar que lo que una empresa que pretende su acreditación en el REA, es justificar mucho más que tener una organización preventiva.

Donde la organización preventiva de la que dispongan se atenderá a normas y, en su caso, a procedimientos no previstos en la legislación española; pero de la previsión del Real Decreto 1109/2007 se desprende que ello es suficiente, dado que las normas cuyo cumplimiento han de acreditar han de atenerse a la misma fuente que las aprobadas en España (7).

En los términos del artículo 4.1 de la Ley 32/2006, es:

- “a) Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.
- b) Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.
- c) Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra y, en el caso de los trabajadores autónomos, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado.”

Si ello es así, en el caso o en el momento en que parte de la organización preventiva de esa empresa desplazada tenga que estar en la obra, lo estará, con independencia de cómo o dónde se haya organizado, siempre que lo haya sido según lo previsto en la Directiva 89/391/CEE, incluidos los artículos 7 y 12.

Es decir, es suficiente que esas empresas desplazadas en el marco de una prestación de servicios transnacional, para acreditar “que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una organización preventiva adecuada a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”, que lo hagan mediante documentación justificativa del cumplimiento de las obligaciones establecidas en las normas nacionales de transposición de los artículos 7 y 12 de la Directiva 89/391/CEE”.

Esto mismo servirá para verificar por parte de la administración pública, concretamente la Inspección de Trabajo Española, una vez que la empresa ha informado a la Seguridad Social del traslado, ha de ponerse en contacto con la inspección (o a quién corresponda la competencia) del país de origen para comprobar los datos facilitados. Comprobarán la actividad previa como empresa en ese país, el volumen previo de plantilla, de dónde se contratan trabajadores, el lugar de celebración de los contratos mercantiles, el volumen de negocio de la empresa, etc.

En resumen, las empresas desplazadas han de cumplir los puntos que se indican a continuación:

- La necesidad de existencia de una empresa en el país de origen.
- Una empresa con actividad real.
- La necesidad de verificar que dicha empresa no es una mera suministradora de mano de obra.
- La necesidad de comunicar a los países de origen de que se va a producir dicho traslado.
- La necesidad de verificar que no exista una cesión ilegal de trabajadores.

Algunos ejemplos objetivos para comprobar lo anteriormente señalado, indicados en el criterio técnico 97/2016, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, pueden ser los siguientes:

- El lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social y, si procede, posee una licencia profesional o está registrada en las cámaras de comercio o en los colegios profesionales pertinentes, de acuerdo con la normativa nacional
- El lugar donde contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que se les desplaza
- El derecho aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro.
- El lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo, a cuyo efecto se deberá considerar si la empresa ha realizado o no con anterioridad actividades en el Estado miembro de establecimiento, como forma de acreditar un “ejercicio habitual de actividades significativas”, y el volumen de la plantilla de personal administrativo en el Estado miembro de establecimiento y en el de acogida, sin perjuicio de las situaciones justificadas en supuestos de nuevas empresas.

- El número de contratos celebrados y el volumen de negocios efectuado por la empresa en el Estado miembro de establecimiento, teniendo en cuenta la situación específica de, entre otras, las empresas pequeñas y medianas y las de reciente creación.

La valoración de los diversos elementos deberá adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación considerada, en especial si nos encontramos ante una empresa que no forme parte de la UE.

Igualmente, la Inspección se asegurará de que no se produce únicamente una cesión de mano de obra, caso en el cual la empresa destino incurriría en cesión ilegal de trabajadores (art. 43 Estatuto de los trabajadores del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores). (BOE nº 75 de 1 de mayo de 1995).

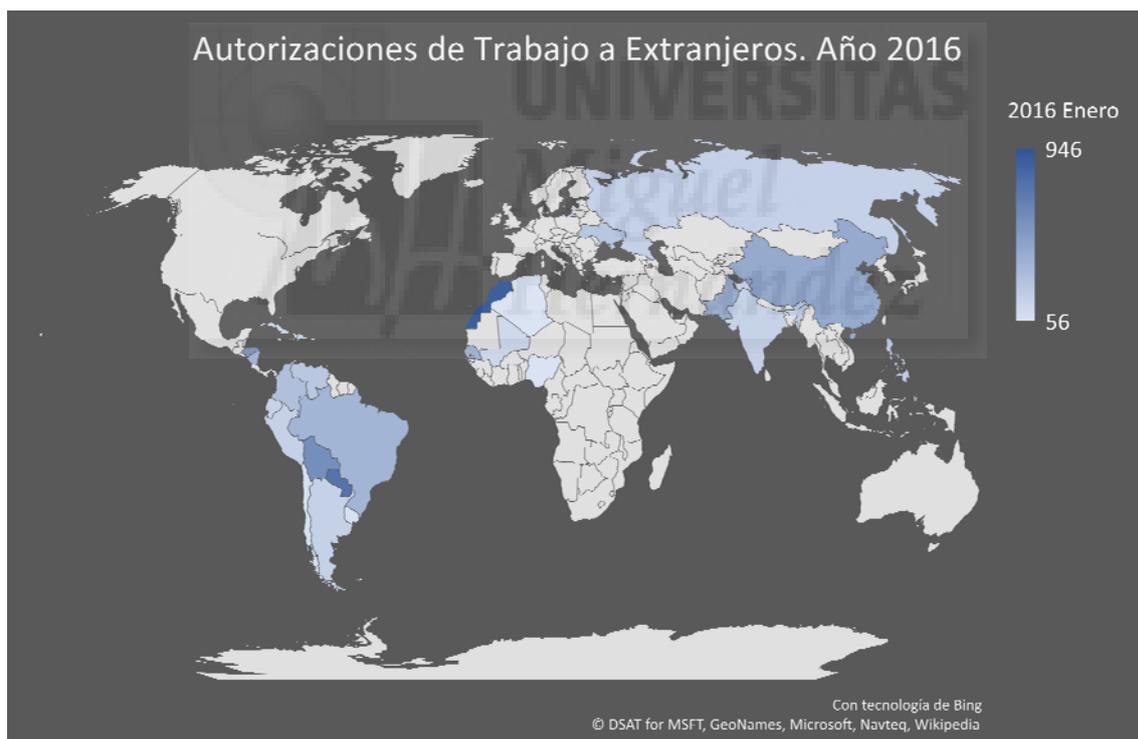


Gráfico 1. Número de Autorizaciones de Trabajo Concedidas a Extranjeros por países. Año 2016. Datos: Ministerio De Empleo y Seguridad Social. Subdirección General De Estadística. Elaboración propia.

Además, hemos de tomar en cuenta la nacionalidad de los trabajadores desplazados, recordemos que la Ley 45/199, al definir al trabajador desplazado incluye la precisión “cualquiera sea su nacionalidad”, siempre que las empresas entren en el marco de la prestación de servicios, y sin perjuicio de que se cumpla el resto de condiciones legales.

Donde la autoridad inspectora tiene tres posibles casos en cuenta en materia de autorizaciones para trabajar:

- Los trabajadores no comunitarios, que se encuentren en situación de residencia regular, estable y autorizados para trabajar en el Estado miembro en el que la empresa prestadora de servicios los tenga en plantilla o los que haya contratado, no necesitan autorización para trabajar en España, siempre que tal prestación de trabajo se efectúe en su condición de trabajador desplazado tal y como se define en la Ley 45/1999.
- Los trabajadores comunitarios.
- Y en último caso cuando se trate de trabajadores no comunitarios desplazados por empresas que no pertenecen al EEE (Espacio Económico Europeo), pero autorizadas para trabajar en España, en este caso, los trabajadores deberán disponer de la correspondiente autorización para trabajar.

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su artículo 41, exceptúa de la obligación de obtener autorización de trabajo a los extranjeros en situación de residencia de larga duración, así como para el ejercicio de determinadas actividades en él reseñadas, por ello el gráfico presentado no muestra los trabajadores pertenecientes a la UE.

Por otro lado, la Inspección de Trabajo ha de verificar la pervivencia de la relación laboral durante el período de desplazamiento y como indicadores el CT 97/2016, nos refiere a puntos que han de cumplirse igualmente para el trámite del REA, como son:

- La empresa que desplaza a los trabajadores tiene el poder de determinar la naturaleza del trabajo realizado; es decir, define hasta los mínimos detalles el trabajo que ha de realizarse y las modalidades para llevarlo a cabo; y decide el producto final que ha de obtenerse o el servicio fundamental que ha de prestarse.
- La empresa dispone de personal designado o que ejerce las tareas directivas, organizativas y disciplinarias durante el período de desplazamiento.
- La identificación que hacen los trabajadores sobre cuál es su empresa y qué personas las representan o ejercen el poder de dirección y organización de los trabajos se corresponde con la empresa que los desplaza y quienes en ella realizan tales funciones de representación y/o dirección.

- Las herramientas, ropa de trabajo, equipos de prevención de riesgos individuales y, en su caso, los colectivos, o los equipos de trabajo pertenecen a la empresa que los desplaza.

En el presente trabajo nos enfocaremos en las medidas de coordinación para el empresario principal que contrata o subcontrata con otras empresas.

Recordemos que el contratista de una obra de construcción por el RD 1627/1997, que es el que contrata directamente la ejecución de la misma con el promotor, es al que corresponde las obligaciones del empresario principal, que es la denominación que esta figura tiene en el RD 171/2004, y le corresponde las obligaciones que figuran en este y que ya vimos más arriba.

Pero junto a ellas, se debe tener en cuenta también las previstas en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, que en el art. 7 establece que las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en las obras de construcción deberán vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la misma por las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos con que contraten, en particular en lo que se refiere a las obligaciones de acreditación y registro reguladas en su art. 4.2 y al régimen de subcontratación en el art. 5.

Para que una empresa pueda intervenir en el proceso de subcontratación en este sector, como contratista o subcontratista, deberá:

- Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.
- Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.
- Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra y, en el caso de los trabajadores autónomos, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado.
- Además de los requisitos anteriores, comunes a las empresas contratistas y subcontratistas, se exige también a las que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción:
 - Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como una organización preventiva adecuada a la ley 31/1995. No se especifica el nivel de formación con que deben contar dichos recursos humanos, pero parece

claro que al menos deberá ser de nivel básico y, en todo caso, las distintas características de la obra, que deberán tomarse en consideración en el plan de seguridad, determinarán si es necesario que reciban una formación adicional.

- Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

4.1. ANTES DEL INICIO DE LOS TRABAJOS

La problemática que se plantea depende del país de origen de los trabajadores, por ello la empresa debe tener en cuenta, en primer lugar, donde se engloba el país del que procede la empresa que va a trabajar.

Teniendo en cuenta el artículo 1.4 del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores. (BOE nº 75 de 1 de mayo de 1995) podemos interpretar que todo trabajador contratado en España, independientemente de dónde ejerza su prestación, ha de cumplir la ley de prevención de riesgos laborales española. De cualquiera de las maneras, podemos diferenciar tres tipos de casuística:

1. Los trabajadores pertenecientes a la UE han de cumplir la ley 45/1999 (Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. (BOE nº. 286, de 30 de noviembre de 1999) sobre desplazamientos transnacionales.
2. Para los países con los que existan convenios internacionales, como Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, se habrán de cumplir dichos convenios ante los trabajadores desplazados.
3. Para los países con los que no exista convenio alguno se aplicará la norma más beneficiosa para el trabajador entre la española y la del estado al que se le va a desplazar.

Recordemos que estamos haciendo hincapié en el sector de la construcción por lo que debemos recordar los requisitos que persiguen evitar que se incurra en una cesión ilegal de trabajadores, como son que las empresas deben poseer una organización productiva propia, que cuenten con los medios materiales (herramientas, maquinaria, etc.) y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada; que deben asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial y que deben de ejercer

directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra.

Además de los anteriores requisitos, deberán también:

- Acreditar que los recursos humanos de que dispone la empresa cuentan con la formación necesaria en materia preventiva.
- Contar con una organización preventiva adecuada a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

En relación con el punto de la formación, no se especifica el nivel de formación con que deben contar dichos recursos humanos, pero parece claro que al menos deberá ser de nivel básico y, en todo caso, las distintas características de la obra, que deberán tomarse en consideración en el plan de seguridad, determinarán si es necesario.

Además, todos los trabajadores deberán de recibir formación de acuerdo con el artículo 19 de la Ley 31/95 de PRL, que indica que las empresas velarán por que todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas preventivas.

Sin perjuicio de la obligación legal del empresario de garantizar esta formación preventiva, los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal podrán establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad, incluidos los referidos al personal que ejerce funciones de dirección.

El V Convenio General del Sector de la Construcción para el período 2012-2016 ha establecido dos ciclos formativos en materia:

- Un primer ciclo (Aula Permanente), cuyo objetivo es que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes que se producen en las distintas fases de ejecución de una obra, de prevención de riesgos laborales: como las medidas preventivas a implantar para eliminar o minimizar dichos riesgos.
- Un segundo ciclo cuyo objetivo es transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio.

4.1.1. LEGISLACIÓN APLICABLE

Siempre es necesario realizar un análisis de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales en el país de procedencia para conocer si existen aspectos comunes que se deban tener en cuenta:

Países de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo

La Directiva 89/391/CEE establece obligaciones para los empresarios y los trabajadores con el fin de limitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y mejorar la formación, la información y la consulta de los trabajadores.

Unión Europea. Directiva 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 (Directiva Marco)	
País	Normativa: transposición
España	Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
Portugal	Ley nº102/2009, Régimen jurídico de promoción de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Francia	Code du travail, partie IV LOI no 91-1414 du 31 décembre 1991
Alemania	Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien Ley de seguridad y Salud (Arbeitsschutzgesetz), 1996
Rumania	Ley nº319/2006, de Seguridad y Salud en el Trabajo
Reino Unido	The Health and Safety at Work Act, 1974 (HSW) Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999 Safety Representatives and Safety Committees Regulations, 1977 Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations, 1996

Tabla 1. Ejemplos de Transposición de la Directiva 89/391/CEE

Por otro lado, en relación con la Directiva 92/57/CEE que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben aplicarse a las obras de construcción, temporales o móviles, se han identificado las siguientes transposiciones:

Unión Europea. Directiva 92/57/CEE relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcciones temporales o móviles	
País	Normativa: transposición
España	Real Decreto 1627/1997
Portugal	D.L. 155/95
Francia	LOI no 93-1418 du 31 décembre 1993 Décret no 94-1159 du 26 décembre 1994 Décret no 95-607 du 6 mai 1995 Décret no 95-608 du 6 mai 1995 Décret n° 2002-1404 du 3 décembre 2002 Décret n° 2003-68 du 24 janvier 2003 Décret n° 2004-924 du 1er septembre 2004
Alemania	Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen (Baustellenverordnung)
Rumania	Decreto del Gobierno 300/2006
Reino Unido	The Construction (Design and Management) Regulations, 1994

Tabla 2. Ejemplos de Transposición de la Directiva 92/57/CEE

La principal normativa europea por la cual se regula en los diferentes países miembros la Coordinación de Actividades Empresariales viene regulada en:

- Convenio nº 155 de la O.I.T., de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, en su artículo 17.
- Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en su artículo 6º.4.

Es importante indicar que en la Unión Europea no existe ninguna Directiva que establezca una serie de medidas para regular la subcontratación de las empresas en los diferentes centros de trabajo (8). Sin embargo, algunos países de la Unión Europea, como es el caso de España, sí que han desarrollado legislación al respecto y que comentaremos más adelante.

Cabe destacar que, para Alemania, Francia, Reino Unido y España, según sus respectivas legislaciones: En toda obra de construcción e ingeniería civil, debe procederse a la elaboración de un Plan de Seguridad y Salud antes del inicio de los trabajos.

Otro punto en común dentro de la legislación de los países que forman la Unión Europea es la responsabilidad solidaria y subsidiaria que el contratista principal adquiere con los trabajadores de las diferentes empresas subcontratadas en su centro de trabajo (9). De ahí que, casi toda la legislación publicada al respecto se encuentra redactada desde un punto de vista laboral en vez de preventivo.

Además, en la legislación de los países que forman la Unión Europea, en obras de construcción, existe la obligación de que la empresa contratista notifique al Coordinador de Seguridad y Salud la entrada de empresas subcontratistas a su cargo.

En el caso de España, además de esta notificación al Coordinador de Seguridad y Salud, es obligatorio que toda empresa contratista diligencie en la Dirección de Trabajo el libro de subcontratación, donde apuntará por orden cronológico, la entrada de las diferentes subcontratas que dependan de ella, hasta un tercer nivel de subcontratación. Según establece el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción a partir del 26 de noviembre de 2007.

En otros países de la Unión Europea, no hay un límite de subcontratación en obra establecido por ley, pero es práctica habitual, por ejemplo en Francia, que el promotor fije, en el Pliego de Condiciones del proyecto de ejecución de la obra, el porcentaje máximo de obra que pueden realizar las empresas subcontratistas. De esta forma se limita también su participación en la obra.

En definitiva, en materia de prevención de riesgos laborales será de aplicación a los trabajadores comunitarios desplazados entre países de la UE la legislación del estado de acogida, a no ser que las condiciones sean menos favorables que las del Estado de origen.

No podemos olvidar la ya mencionada Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. La cual tiene por objeto

establecer las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, y será de aplicación a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional. En su artículo 3 ("Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados") de dicha Ley, obliga a los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores, a garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española y, en concreto, la relativa a la prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.

Las condiciones previstas en la legislación laboral española serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate (10). Obviamente, dentro de estas disposiciones se encuentra la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y toda su normativa de desarrollo.

En consecuencia, una empresa comunitaria que desplace trabajadores a España está obligada al cumplimiento de la legislación nacional en materia de prevención de riesgos laborales, como si de una empresa nacional se tratara.

América, África y Asia

En estos continentes no hay puntos en común de cumplimiento de ninguna normativa (como sucede con las directivas europeas) excepto los convenios de la OIT. A continuación, se detalla cuándo están ratificados, algunos de ellos, en cada país:

Convenio OIT	España	Estados Unidos	Arabia Saudí	Angola	China	Argentina	Brasil	Chile
Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155).	1985				2007	2014	1992	

Convenio OIT	España	Estados Unidos	Arabia Saudí	Angola	China	Argentina	Brasil	Chile
Convenio sobre el Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).	2009					2014		2011
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)					2002		2006	

Tabla 3. Ejemplos de ratificación de Convenios de la OIT

El art. 17 del Convenio 155 de la O.I.T. establece el deber de cooperación, con independencia de cuál sea la actividad.

Basándose en esta premisa cada país de Sudamérica regula sus propias leyes en cuanto a Coordinación de Actividades Empresariales y Subcontratación (11). A continuación, se destacan las más relevantes:

- Chile: art. 66 bis de la Ley 16.744 en cuanto a Coordinación de Actividades Empresariales. Ley 22.123 sobre trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.
- Perú: art. 68 Seguridad en los contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores de la Ley 29.783 y la Ley nº29.245, que regula los servicios de terciarización.
- Argentina: Ley 12.913. Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y Decreto 393/2009 como anexo a la Ley.
- Colombia: Resolución 957. Reglamento del instrumento Andino de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Uruguay: Ley 18.251. Responsabilidad laboral en los procesos de descentralización empresarial.

La subcontratación en Sudamérica ha sido discutida indirectamente en el seno de la Organización Internacional del Trabajo desde 1997, cuando se abordó lo referente al “trabajo en régimen de subcontratación” sin que se pudiera lograr un convenio o recomendación común a los países miembros.

En el caso de Perú y Chile sí que existe una ley expresa que desarrolla la subcontratación laboral. En contraposición está el caso de Venezuela, que tras la aprobación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), a partir del 1 de mayo del 2015 la externalización de servicios está prohibida.

El punto en común dentro de la legislación de los países que forman América Latina es la responsabilidad solidaria y subsidiaria que el empresario principal adquiere con los trabajadores de las empresas concurrentes en su centro de trabajo.

Para verificar que los trabajadores de las empresas concurrentes cumplen con las obligaciones legales algunos países han desarrollado herramientas, como es el caso de Chile, donde las empresas concurrentes deben presentar a la empresa titular, el “Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales”. Este documento lo tiene que solicitar la empresa concurrente a la Dirección de Trabajo, tras presentar una serie de documentación.

En el caso de Perú, existe un “Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras” que sería el equivalente en España al Registro de Empresas Acreditadas.

Es importante destacar que el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) es la única norma internacional disponible que se ocupa de la administración de la seguridad y salud en los trabajos de construcción, tanto a nivel nacional como a nivel de empresa.

También hemos de tomar en cuenta los convenios existentes. En el caso de España existen convenios con los siguientes países: Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela. Por otro lado, hay que resaltar la existencia del Convenio Multilateral Iberoamericano de seguridad y salud, que es de aplicación por el momento a Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay y Uruguay (1).

4.1.2. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS

A pesar de no ser un aspecto específico de prevención, tanto el visado de trabajo como los certificados de desplazamiento deben estar correctamente gestionados, ya que puede ser necesaria su presentación en el aeropuerto o bien en caso de necesitar asistencia sanitaria.

Trámites desplazamiento

Los trámites necesarios para el desplazamiento varían dependiendo de si se trata de países de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, de países con los que hay firmados convenios internacionales de Seguridad Social o de países con los que no hay firmados convenios internacionales de Seguridad Social, entre ellos encontramos la solicitud ante la Seguridad Social (formularios específicos en España) y el visado o permiso de trabajo, en cada caso (uno u otro dependiendo del país al que se va o del que se viene).

Obligaciones del empresario o empresa extranjera, que desplaza a sus trabajadores a España

Comunicar el desplazamiento, antes de su inicio, a la autoridad laboral española competente del territorio donde se vayan a prestar los servicios, siempre que la duración de dicho desplazamiento sea superior a 8 días.

Garantizar a los trabajadores, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:

- a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de la Ley 45/1999.
- c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato

y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.
- f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
- g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.

Además de las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate.

Obligaciones del empresario o empresa extranjera establecidas fuera de la UE y del EEE, que desplaza a sus trabajadores a España

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

Obligaciones del empresario o empresa extranjera que desplaza a sus trabajadores a España

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

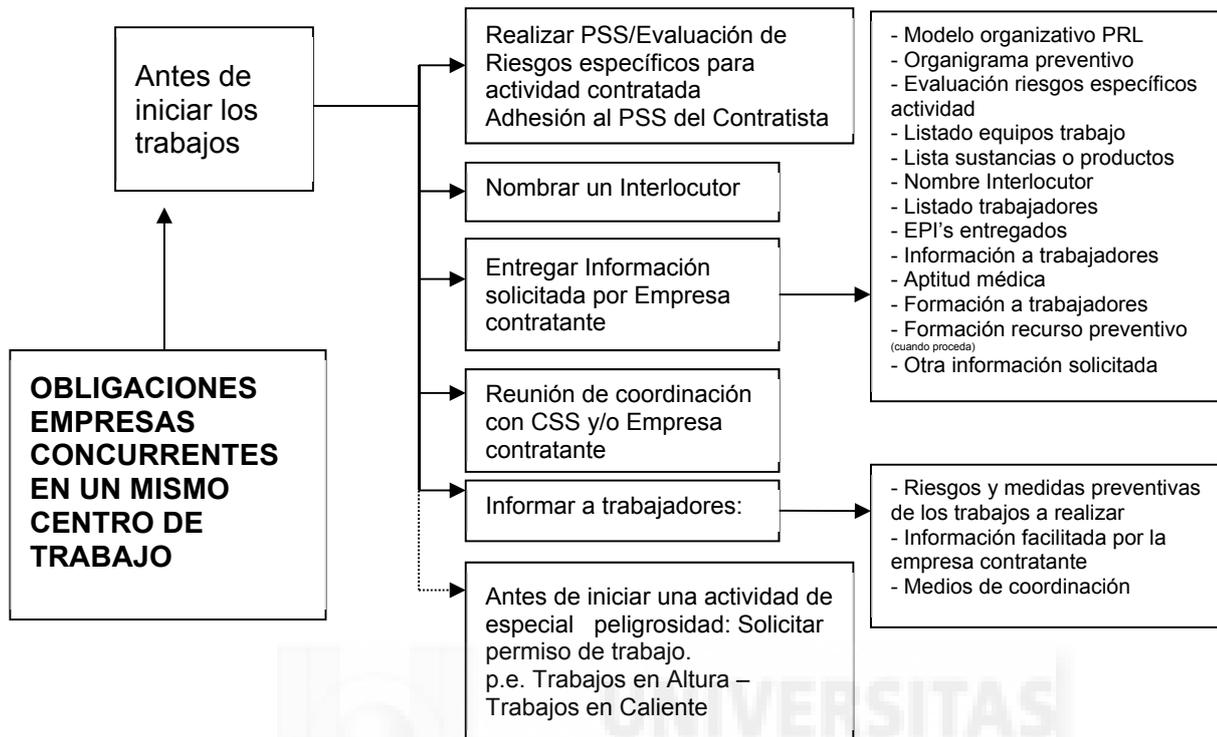
Obligaciones de la empresa española que recibe a trabajadores extranjeros

También tenemos obligaciones por parte de la empresa española que recibe a los trabajadores extranjeros, donde en la disposición Adicional Segunda de la ley 45/1999 se establece que:

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

4.1.3. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Como en cualquier situación en la que exista concurrencia de actividades debe aplicarse lo dispuesto en el RD 171/2004 referente a la información recíproca sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades y las medidas de emergencia a aplicar (12, 13).



Cuadro 1. Obligaciones de la Empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo. Antes de iniciar los trabajos.

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

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

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

Riesgos a terceros

Para facilitar el intercambio de información, es importante disponer de un cuestionario sobre los posibles riesgos a terceros generados por la actividad de la empresa extranjera, traducido al inglés y/o al idioma del trabajador desplazado. Cada empresa, en función del tipo y nacionalidad mayoritaria de las empresas extranjeras que contrate, decidirá el idioma del cuestionario. El uso de este tipo de cuestionarios está muy extendido en los procedimientos de prevención de grandes empresas, siendo muy recomendable su adopción por las empresas que contraten empresas que desplacen trabajadores (14).

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

Certificados de aptitud médica

Los vemos en el siguiente punto de Vigilancia de la Salud.

Formación

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

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

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

4.1.4. VIGILANCIA DE LA SALUD

Además de los aspectos básicos de vigilancia de la salud es necesario tener presente que, previamente a su desplazamiento, puede ser necesario que el trabajador reciba alguna vacuna obligatoria y/o recomendable para ese país (15).

En la Unión Europea no se establecen vacunas de carácter obligatorio; tampoco existe ninguna vacuna recomendada para España, pero existe la recomendación de aplicación de las siguientes vacunas: Tétanos-difteria/Tétanos-difteria-tosferina, Triple Vírica (Sarampión, rubeola, parotiditis). Además de las siguientes vacunas recomendadas en situaciones especiales: Hepatitis B, Gripe, Neumocócica.

Además, deberemos garantizar una asistencia sanitaria y, por tanto, solicitar la tarjeta sanitaria en la seguridad social en el caso de países de la UE, la europea, y en los que existan convenios internacionales, la correspondiente para destinos no comunitarios específica según país.

La vigilancia de la salud de los trabajadores desplazados deberá realizarse con la periodicidad establecida por el médico del trabajo, en función de los riesgos y protocolos aplicables determinados en la fase previa al desplazamiento.

En la UE, se regula a través de la directiva 96/71CE (Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre de 1996 de libre prestación de servicios. (DOL nº 18 de 21 de enero de 1997), según la cual son válidos los certificados emitidos por una entidad autorizada en España, pero el cliente (la empresa del país X que contrata mis servicios) puede exigir que se realicen en el país de destino por una entidad autorizada en el país y con sus criterios.

Mientras el resto de los países: cada uno regula de manera diferente y habrá que estudiar cada caso cuando se presente.

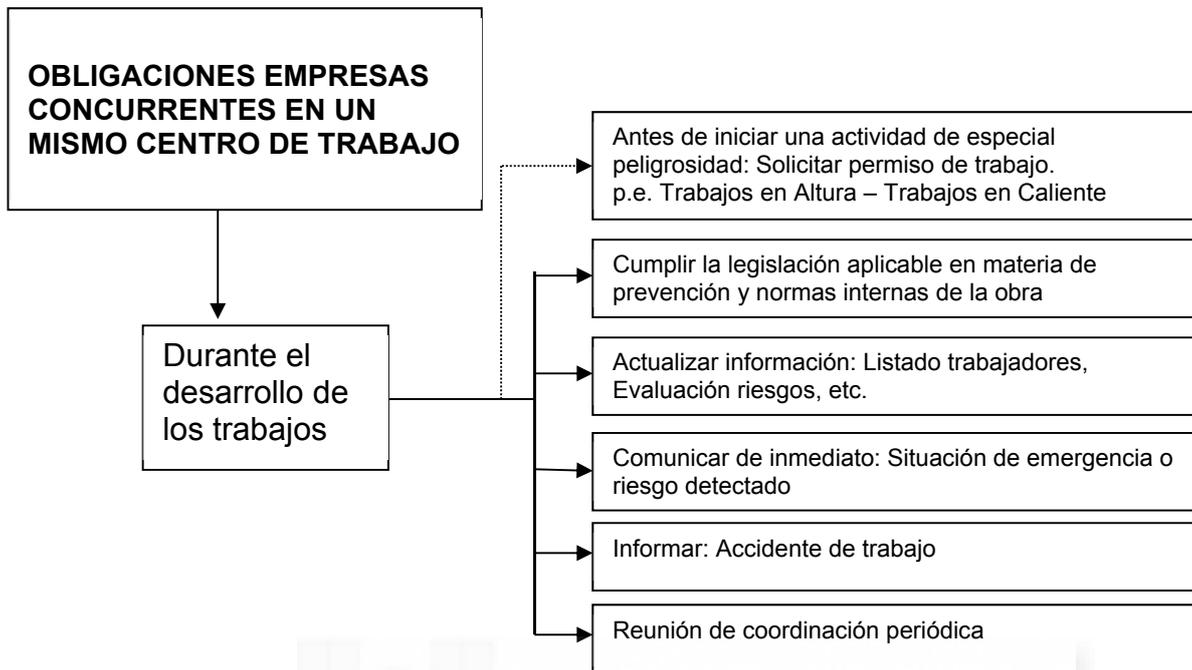
En el caso de trabajadores que provengan de fuera de la Unión Europea, dependerá de si el país de origen tiene regulada la vigilancia de la salud de los trabajadores y en qué términos. No obstante, como empresa principal, deberían solicitarse dichos certificados de aptitud, como mínimo cuando se dé alguno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

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

4.1.5. CLÁUSULAS ESPECIALES EN LOS CONTRATOS

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

- El compromiso de la empresa extranjera de cumplir con la legislación en materia de prevención: principalmente el de haber realizado la evaluación de riesgos y disponer de una planificación preventiva, así como formación e información de los trabajadores.
- El modo en el que van a coordinarse los recursos de la empresa extranjera con los recursos de la empresa contratante para realizar la coordinación de actividades.
- Condiciones particulares en caso de que la empresa contratante tenga que asumir la realización de actividades como la formación en materia de prevención, por carecer de esta los trabajadores extranjeros (16).



Cuadro 2. Obligaciones de la Empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo. Durante el desarrollo de los trabajos.

4.2. DURANTE EL DESPLAZAMIENTO

Los aspectos de prevención de riesgos laborales relacionados con formación e información periódica, actualización de evaluación de riesgos y/o coordinación de actividades empresariales siguen un tratamiento idéntico al indicado en el punto anterior. No ocurre igual con la asistencia sanitaria durante el desplazamiento, así hemos de tener en cuenta:

- En caso de accidente laboral se debe comunicar a la mutua de accidentes de trabajo, que en función de la posible gravedad de la lesión activará su traslado a un centro sanitario público. A partir de ese momento, el lesionado pasará a depender de la sanidad española.
- En los casos leves, se aconsejará que se acuda al centro sanitario público que el trabajador accidentado tenga más cercano, utilizando los medios propios.

4.2.1. DEBER DE VIGILANCIA

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

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

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

4.2.2. VIGILANCIA DE LA SALUD

Durante el desplazamiento, deberá garantizarse la asistencia sanitaria en caso de accidente laboral o enfermedad profesional y en caso de enfermedad común. En este ámbito nos podemos encontrar con dos situaciones:

1. Para países pertenecientes a la UE o con Convenio: la tarjeta sanitaria europea le da acceso directo al trabajador a los centros de asistencia en las mismas condiciones que el personal propio del país en el que se encuentre.
2. Para el resto de los países: se deberá abonar la asistencia y luego le será reembolsado.

Como recomendación en este último apartado, se considera fundamental la contratación de un seguro de asistencia sanitaria, que recordemos a la hora de obtener un visado es obligatorio dicho

seguro, exigiéndose la presentación de una póliza de cobertura de salud (a contratar con cualquier compañía de seguros).

Además, durante el desplazamiento en cualquiera de las dos situaciones mencionadas anteriormente, en la que un trabajador desplazado, sufriera un accidente laboral grave, muy grave o mortal, o en cualquier otra situación en la que la Inspección de Trabajo actuase de oficio, la Autoridad Central de Inspección de Trabajo española informará a la del otro país del resultado investigaciones y medidas adoptadas (17).

En estos casos es recomendable que la investigación se lleve a cabo de forma conjunta entre la empresa española y la extranjera.

Para poder gestionar la documentación de las empresas, actualmente disponemos de programas informáticos que nos permiten gestionar la documentación y visualizar en tiempo real la situación de la misma con la posibilidad de reclamar, permitir o denegar el acceso a nuestras instalaciones de aquellas contratas que no hayan cumplido con lo especificado.

Podemos decir que la coordinación internacional de actividades sería más sencilla de gestionar si la empresa poseyera un sistema de gestión ya que gozaría de procedimientos y registros que le ayuden a saber qué debe hacer en cada momento. En el caso de la seguridad y la salud laboral partimos de requisitos legales y, por lo tanto, la certeza en el cumplimiento de esos requisitos es fundamental.

4.3. DESPUÉS DEL DESPLAZAMIENTO

Certificado de trabajo

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

- Resumen de los trabajos realizados.
- Fechas en las que han sido realizados los trabajos.
- Especificación de los equipos de trabajo y/o productos químicos utilizados.

- Detalle de los EPIS utilizados durante los trabajos y de los resultados de las inspecciones de seguridad realizadas.

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

4.4. CUADRO RESUMEN

	TRABAJADORES EUROPEOS	TRABAJADORES Resto Países
ANTES DEL DESPLAZAMIENTO		
Legislación	<p>Cada país se registrará por la trasposición de las Directivas 96/71/CE y 89/391/CEE.</p> <p>La ley 45/1999 establece las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.</p>	<p>Se atenderá en caso a los posibles convenios suscritos entre los países de procedencia y España.</p> <p>La disposición Adicional Cuarta de la Ley 45/1999 establece que las disposiciones de la Ley serán de aplicación a las empresas en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.</p>
Comunicación de desplazamiento	<p>Solicitar modelo E-101 (A1) cumplimentado a cada trabajador si existe convenio bilateral entre el país de procedencia y la Seguridad Social Española</p> <p>Se debe comunicar el desplazamiento, antes de su inicio, a la autoridad laboral española competente cuando la duración del desplazamiento es superior a 8 días.</p>	<p>Solicitar el contrato de trabajo en caso de que el trabajador provenga de un país con el que no existe convenio bilateral.</p>
Justificación de estar al corriente de pago de la seguridad social	<p>Comunicar el desplazamiento a la institución competente del país de origen para que emita un certificado (en España formulario E-101) en el que se haga constar que el trabajador extranjero por cuenta ajena sigue sometido a dicha legislación.</p>	<p>Para justificar la situación de alta deberá solicitarse un certificado conforme está dado de alta o el equivalente al TC2 del trabajador en su país de origen.</p>
Asistencia sanitaria	<p>Solicitar la tarjeta sanitaria europea (TSE) antes del desplazamiento.</p> <p>Vigencia máxima de la tarjeta: 2 años.</p>	<p>El personal que, como consecuencia de su relación contractual deba desplazarse desde un país que carecen de Convenio Bilateral con la Seguridad Social no dispondrá de cobertura sanitaria alguna. Se recomienda disponer de un seguro médico privado que garantice las coberturas necesarias.</p>
Vacunaciones (Asociación Española de Vacunología)	<p>Obligatorias: Ninguna.</p> <p>Vacunas generalmente recomendadas: Tétanos-difteria/Tétanos-difteria-tosferina, Triple Vírica (Sarampión, rubeola, parotiditis).</p> <p>Vacunas recomendadas en situaciones especiales: Hepatitis B, Gripe, Neumocócica.</p>	

	TRABAJADORES EUROPEOS	TRABAJADORES Resto Países
VS Periódica	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).	En este caso dependerá de si el país de origen tiene regulada la vigilancia de la salud de los trabajadores y en qué términos. No obstante, la empresa principal, deberá solicitar dichos certificados de aptitud, como mínimo cuando se de alguno de los supuestos legales que excluyen a los reconocimientos médicos de la voluntariedad.
Recopilación de información	Informar en función de la zona a visitar: • Fenómenos naturales: temperaturas elevadas, zonas potencialmente inundables, lluvias fuertes, terremotos. Permiso de conducción de un Estado de la Unión se puede utilizar en todo el territorio Español, para el resto de países verificar acuerdos existentes. Teléfono emergencias: 112.	
Formación e información	Informar a la empresa extranjera contratada de los centros en los que sus trabajadores pueden recibir formación en materia de prevención.	
Coordinación de actividades empresariales	En el caso de la Unión Europea, los estados han desarrollado normativa referente a la coordinación de actividades empresariales, como desarrollo del artículo 6.4 de la Directiva 89/391/CEE. Deberá recabarse la siguiente información, como mínimo: • Evaluación de riesgos o relación de los riesgos principales aportada por la empresa desplazada. • Requisitos para permitir la entrada a los trabajadores desplazados: documentación, EPIS, certificados de formación, etc. • Procedimiento que han de seguir los trabajadores en caso de emergencia. • Procedimiento a seguir en caso de accidente laboral.	Al igual que con las empresas de la EU o EEE, deberá recabarse la siguiente información, como mínimo: • Evaluación de riesgos o relación de los riesgos principales aportada por la empresa desplazada. • Requisitos para permitir la entrada a los trabajadores desplazados: documentación, EPIS, certificados de formación, etc. • Procedimiento que han de seguir los trabajadores en caso de emergencia. • Procedimiento a seguir en caso de accidente laboral.
	La empresa española deberá disponer de un documento (traducido al inglés y/o al idioma del trabajador desplazado) en el que se resuman los principales riesgos que su actividad principal puede representar para las empresas externas, así como un resumen de las medidas de actuación en caso de emergencia.	
Cláusulas de PRL en los contratos	Es conveniente incluir cláusulas relacionadas con las obligaciones en materia de PRL en los contratos de actividades de empresas extranjeras.	
DURANTE EL DESPLAZAMIENTO		
Deber de vigilancia	El empresario principal tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.	
Asistencia sanitaria	Con la Tarjeta Sanitaria Europea el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales.	Se recomienda disponer de un seguro médico privado que garantice las coberturas necesarias.
En caso de accidente	Notificar a la autoridad española. Atender al resultado de las investigaciones y medidas adoptadas por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo. Se recomienda realizar la investigación del accidente conjuntamente con la empresa extranjera.	

TRABAJADORES EUROPEOS		TRABAJADORES Resto Países
DURANTE EL DESPLAZAMIENTO		
VS Periódica	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).	En este caso dependerá de si el país de origen tiene regulada la vigilancia de la salud de los trabajadores y en qué términos. No obstante, la empresa principal, deberá solicitar dichos certificados de aptitud, como mínimo cuando se de alguno de los supuestos legales que excluyen a los reconocimientos médicos de la voluntariedad.
Coordinación de actividades empresariales	La coordinación de actividades empresariales debe realizarse antes del desplazamiento, sin embargo, se debe garantizar la información al interlocutor de la empresa del trabajador desplazado en caso de producirse cambios en el tipo de riesgos de las empresas concurrentes y en caso de cambiar la ubicación del lugar de trabajo, estableciendo un canal de comunicación continuo Se recomienda disponer de material adaptado para reforzar aspectos de la formación. Se recomienda realizar simulacros para verificar la asimilación de las consignas de emergencia.	
DESPUÉS DEL DESPLAZAMIENTO		
Certificado de trabajo	Elaboración de un documento que permita acreditar a la empresa española sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros, ante posibles reclamaciones futuras.	

Tabla 4. Resumen de requerimientos: antes, durante y después del desplazamiento

4.5. INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

El incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, y en consecuencia aquella relativa a la Coordinación de Actividades Empresariales, aún sin efectos nocivos para el trabajador, conlleva responsabilidades administrativas, penales y /o civiles (artículo 42.1 capítulo VII de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995).

A la amplia normativa existente en prevención hemos de añadir la complejidad y la difícil labor de identificar ciertamente sobre quién o quienes recaen las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales: empresa (titular-principal-contratista), directivos, técnicos de prevención, encargados, servicios de prevención. Esta confusión todavía se acentúa con la aplicación del Real Decreto 171/2004 de Coordinación de Actividades Empresariales y, las obligaciones legales aplicables sobre las figuras del empresario titular, principal y los responsables de las contratistas y subcontratistas (18).

Recordamos que la disposición adicional segunda de la Ley 45/1999 ("Obligaciones y responsabilidades de las empresas usuarias y de las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados") al indicar que las empresas usuarias y las empresas

que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados al amparo de lo dispuesto en la presente Ley asumirán respecto de dichos trabajadores las obligaciones y responsabilidades previstas en la legislación española para tales supuestos, con independencia del lugar en que radique la empresa de trabajo temporal o la empresa prestataria de los servicios.

Hemos de aclarar que, al hablar de infracciones en el orden social, estamos hablando de infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los sujetos responsables (personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes) tipificadas y sancionadas como tales en la normativa del orden social. Y que estas infracciones se califican como leves, graves o muy graves en función de los derechos y deberes afectados en cada caso.

Ahora bien, ¿cuáles son las infracciones en materia de coordinación de actividades empresariales? Las infracciones administrativas en materia de coordinación de actividades empresariales vienen tipificadas como graves o muy graves, en los artículos 12 y 13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Deficiencias detectadas				
Típico infractor TRILISOS	Materia	Número Infractores	Importe Total (€)	Importe medio (€)
Art. 12.8 y 13.10	Formación e Información de los trabajadores	456	1.169.925	2.556
Art. 12.23	Planes de seguridad y salud	263	795.346	3.024
Art. 12.2 y 13.5	Vigilancia de la salud	142	334.950	3.943
Art. 12.13, 14 y 24, 13.7 y 8	Coordinación de Actividades Empresariales	117	461.325	3.943
Art.12.15b y 13.8 b	Presencia de recursos preventivos	67	485.497	8.517

Tabla 5.- Deficiencias detectadas en el sector de la construcción e infracciones tipificadas en el sector de la construcción en 2012. Datos facilitados por la Subdirección General para la Coordinación en Materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En la tabla observamos las deficiencias detectadas en el sector de la construcción e infracciones tipificadas en el sector de la construcción para el año 2012, la cual nos revela que existe un gran

número de infractores, pero las infracciones mencionadas, inexistencia o deficiencias en la Formación e Información de los trabajadores, inexistencia o deficiencias en Planes de seguridad y salud, falta de Vigilancia de la salud y falta de Presencia de recursos preventivos son puntos que están incluidos dentro de la Coordinación de Actividades Empresariales en una obra (19).

4.5.1. INFRACCIONES

INFRACCIONES GRAVES

Tal y como establece el art. 12.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS: todos los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo o los empresarios a los que se refiere el art. 24.4 de la LPRL, incurrirán en una infracción grave cuando NO adopten las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales

Además, el art. 12.14 de la LISOS establece que el empresario titular del centro de trabajo incurrirá en una infracción grave cuando éste NO adopte las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Incumplimientos (del contratista o del subcontratista)	Infracción	Importe (dependiendo de su graduación)
<ul style="list-style-type: none"> • No acreditar que dispone de recursos humanos, tanto en el ámbito directivo como productivo, con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales. • No acreditar que cuenta con una organización preventiva adecuada. • La no inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas (REA). • No verificar la acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate. 	Grave	De 2.046 € a 40.985 €

Tabla 6.- Infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales. Infracciones Graves.

INFRACCIONES MUY GRAVES

Hace referencia al mismo tipo de incumplimientos indicados en el apartado anterior, aun así SIEMPRE QUE SE CONSIDEREN ACTIVIDADES PELIGROSAS O CON RIESGOS ESPECIALES, las infracciones pasan a calificarse como MUY GRAVES, según los puntos 7 y 8.a del artículo 13 de la LISOS.

Se consideran actividades que pueden suponer la comisión de una infracción muy grave, de acuerdo con la DA 12 del RD 39/1997, las incluidas en el Anexo I del mismo RD, siempre que en su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:

1. Una especial dificultad para controlar las interacciones desde las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
2. Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

Incumplimientos (del contratista o del subcontratista)	Infracción	Importe (dependiendo de su graduación)
Nos referimos a los incumplimientos (del contratista o del subcontratista) anteriores, infracciones graves, cuando se trate de trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores (los recogidos en el anexo II del RD 1627/1997 por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción)	Muy Grave	De 40.986 € a 819.780 €

Tabla 7.- Infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales. Infracciones Muy Graves

A continuación, veremos con las posibles consecuencias, a preguntas planteadas que se derivan de los diferentes puntos del trabajo (20):

¿Qué consecuencias se derivan de una cesión ilegal de trabajadores?

Las consecuencias para el empresario cedente y cesionario infractores, será la responsabilidad solidaria de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan.

Las consecuencias para los trabajadores sometidos al tráfico prohibido es que tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.

¿En qué infracciones se incurrirá en el supuesto de incumplir los siguientes tres requisitos?

- Acreditar que los recursos humanos de que dispone la empresa cuentan con la formación necesaria en materia preventiva.
- Contar con una organización preventiva adecuada a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

El contratista y subcontratista que no acredite los tres requisitos anteriormente mencionados, incurrirá en una INFRACCIÓN GRAVE. Esta infracción se califica como MUY GRAVE cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme al RD 1627/199711.

¿Qué responsabilidades pueden derivarse de los incumplimientos del deber de vigilancia por parte de las empresas contratistas y subcontratistas?

Se establece la responsabilidad solidaria del subcontratista que hubiera contratado incumpliendo sus deberes respecto de las cuestiones arriba expuestas y el correspondiente contratista, respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social derivadas de la ejecución del contrato acordado que correspondan al subcontratista responsable del incumplimiento en el ámbito de ejecución de su contrato, cualquiera que fuera la actividad de dichas empresas.

El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción, incumpliendo el régimen de subcontratación o los requisitos legalmente establecidos, constituye una INFRACCIÓN MUY GRAVE de los subcontratistas.

¿En qué infracciones puede incurrirse, en caso de incumplir el deber de vigilancia?

Los contratistas y subcontratistas que no verifiquen las obligaciones de acreditación y registro por los subcontratistas que contraten o subcontraten, respectivamente, incurrirán en una **INFRACCIÓN GRAVE**.

Y si se trata de trabajos con riesgos especiales conforme al Real Decreto 1627/199722, se tipificará como **INFRACCIÓN MUY GRAVE**.

¿Qué responsabilidades conlleva el incumplir la normativa en materia de vigilancia de la salud?

La no cumplimentación de la normativa en materia de vigilancia de la salud puede derivar en las siguientes responsabilidades, infracciones y sanciones en base a distintas disposiciones legales.

Artículos 47 y 48 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Tienen carácter de infracciones administrativas graves la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales; la adscripción a puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo; la no realización de los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica de la salud, de acuerdo con la normativa; no comunicar a los trabajadores afectados los resultados de los mismos; no registrar y archivar los datos obtenidos de las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 22 y 23; y no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daño para la salud de los trabajadores, o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

Se consideran infracciones administrativas muy graves el incumplimiento del deber de confidencialidad sobre los datos de la salud, en los términos del artículo 22.4.

Es asimismo infracción muy grave la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente, así como, en dichas circunstancias, la adscripción a puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Y el artículo 197 de la Ley General de la Seguridad Social, nos indica que la empresa es responsable directa de todas las prestaciones que por enfermedad profesional pudieran derivarse de la no realización de reconocimientos médicos.

¿Cuáles son las sanciones que pueden imponerse?

Al igual que las infracciones, las sanciones administrativas que pueden imponerse a los distintos sujetos responsables por incumplimientos de la normativa de orden social se encuentran recogidas en la Ley.

Las sanciones son impuestas por las autoridades laborales competentes a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa instrucción del oportuno expediente y conforme a un procedimiento administrativo especial que se inicia con la extensión de acta de infracción.

Las sanciones pueden ser de varios tipos:

Multa pecuniaria (ver más adelante apartado referente a sus cuantías).

Devolución de las cantidades indebidamente percibidas o no aplicadas correctamente por las empresas, como subvenciones o ayudas de fomento del empleo, pudiendo ser excluidas del acceso a los beneficios de los programas de empleo por un período máximo de un año.

Pérdida temporal de la pensión o prestación, o la extinción de la prestación o subsidio por desempleo o por incapacidad temporal, en el caso de trabajadores, solicitantes o beneficiarios de pensiones o prestaciones de la Seguridad Social, en función de la gravedad de la infracción cometida. Además, podrán ser excluidos del derecho a percibir cualquier prestación económica y ayuda de fomento de empleo durante un año en caso de infracciones muy graves.

Por otro lado, los trabajadores que incurran en infracciones en materia de empleo, formación profesional, ayudas para fomento de empleo y prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial perderán los derechos que como demandantes de empleo tuvieran reconocidos, quedando sin efecto su inscripción como desempleados.

Además de las sanciones señaladas, existen otras específicas respecto de determinados sujetos responsables como las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, Empresas que colaboran voluntariamente en la gestión o las Empresas de Trabajo Temporal.

En materia de trabajo de extranjeros, cuando el infractor sea extranjero, podrá aplicarse, en lugar de la sanción de multa, la expulsión del territorio español.

¿Y la cuantía de la multa a la que debería hacer frente?

La cuantía de las sanciones consistentes en multa pecuniaria depende de la materia en la que se ha producido la infracción, de la gravedad de ésta y de la presencia de determinadas

circunstancias que permiten graduar la sanción en sus tramos mínimo, medio o máximo. Las cuantías de las sanciones previstas en el artículo 40.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, se establecen en:

a) Las leves,

- en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros;
- en su grado medio, de 406 a 815 euros;
- y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.

b) Las graves con multa,

- en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros;
- en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros;
- y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

c) Las muy graves con multa,

- en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros;
- en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros;
- y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

La cuantía de la multa propuesta por la Inspección de Trabajo en el acta de infracción determina cuál es la autoridad laboral competente para imponer la sanción.

En materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 40.985 euros; por el Director General competente, hasta 123.000 euros; por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, hasta 409.900 euros, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Empleo y Seguridad Social, hasta 819.780 euros.

Caso

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su Sentencia de 27 de mayo de 2005 (ROJ: STSJ M 6254/2005 - ECLI:ES:TSJM:2005:6254. Nº de Resolución: 732/2005) entiende que el artículo 24 de la Ley de Prevención establece un principio de responsabilidad que deriva de la condición de empresario principal que subcontrata, y que por ello, ha de asumir las responsabilidades y riesgos que dicha posición principal conlleva. La finalidad última, sigue, es evitar que se eludan las responsabilidades de todo tipo que el mecanismo de la subcontratación propiciaba, en fraude del interés general y de los intereses particulares de quienes encargan la obra al empresario

principal. Por ello se establece, según esta Sentencia, un deber de vigilancia permanente de la efectividad de los medios de prevención.

4.5.2. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN INFRACCIÓN.

Es la encargada de iniciar el procedimiento a través de su órgano competente, o por orden superior, a iniciativa propia o de representantes del personal. En caso que se compruebe la infracción de la normativa actuará de acuerdo con el artículo 43.1 de la LPRL, requerirá al empresario la subsanación de las deficiencias, salvo que por gravedad o inminencia de riesgos puede acordar la PARALIZACIÓN DE LOS TRABAJOS, SIN PERJUICIO DE LA SANCION CORRESPONDIENTE.

Cabe destacar que, si el empresario persiste en los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos. Cuando concurren circunstancias de especial gravedad, se podrá llevar a cabo la SUSPENSIÓN O CIERRE DEL CENTRO DE TRABAJO (art. 53 LPRL).

Protocolo de actuación inspectora sobre la Coordinación de Actividades Empresariales

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha elaborado una serie de Protocolos y Guías de Actuación en materia de prevención de riesgos laborales. Su finalidad es orientar la actividad preventiva de los Inspectores de Trabajo y S.S. permitiendo, por una parte, la consecución de actuaciones de una mayor calidad y rigor técnico y, por otra, ponerlos en conocimiento y a disposición de los empleadores, delegados de prevención, servicios de prevención y restantes entidades que operan en el terreno preventivo para su conocimiento y eventual utilización (21). De esta forma pueden ejercer, en beneficio de todos, un efecto multiplicador y beneficioso en el común objetivo de incrementar los niveles de seguridad y salud en los centros de trabajo.

En el caso de la coordinación de actividades empresariales nos referenciamos a la legislación que estaríamos incumpliendo según los siguientes tres apartados:

1. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo
2. Obligaciones del empresario titular del centro de trabajo
3. Obligaciones del empresario principal

1. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo	Referencia Legal
1.1 - ¿Se ha producido una información recíproca entre empresas, incluidos los trabajadores autónomos, sobre los riesgos específicos de cada uno de ellos, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades?	
1.2 - ¿Ha sido suficiente, en función de la naturaleza de estos riesgos, la información suministrada?	
1.3 - ¿Se ha suministrado la información con carácter previo al inicio de las actividades?	
1.4 - ¿Se ha suministrado esta información cuando se ha producido un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos?	art. 24.1 Ley 31/1995 art. 4 RD 171/2004
1.5 - ¿Se ha suministrado esta información cuando se ha producido una situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo?	art. 12.13, 13.7 LISOS
1.6 - ¿Se ha facilitado la información por escrito cuando los riesgos generados sean de carácter grave o muy grave?	
1.7 - ¿Se ha informado al resto de los empresarios concurrentes después de un accidente de trabajo?	
1.8 ¿Ha tenido en cuenta el empresario esta información suministrada por el resto de empresarios concurrentes en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva?	
1.9 - ¿Ha informado el empresario a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales?	
1.10 - ¿Se han adoptado los medios de coordinación adecuados en relación con la peligrosidad de las actividades, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas?	art. 24.1 Ley 31/1995 art. 5, 11 RD 171/2004 art. 12.13, 13.7 LISOS
1.11 - ¿Se han cumplido las instrucciones dadas por el empresario titular?	art. 24.1 Ley 31/1995 art. 8, 9.2 RD 171/2004 art. 12.13, 13.7 LISOS

2. Obligaciones del empresario titular del centro de trabajo	Referencia Legal
2.1 - ¿Ha informado el empresario titular a los otros empresarios concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia?	
2.2 - ¿Ha sido suficiente, en función de la naturaleza de estos riesgos, la información suministrada?	art. 24.2 Ley 31/1995 art. 7 RD 171/2004
2.3 - ¿Se ha suministrado la información con carácter previo al inicio de las actividades?	art. 12.14, 13.8 a) LISOS
2.4 - ¿Se ha suministrado esta información cuando se ha producido un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos preventivos?	
2.5 - ¿Se ha facilitado la información por escrito cuando los riesgos generados sean de carácter grave o muy grave?	
2.6 - ¿Se han dado instrucciones a las empresas concurrentes sobre las medidas preventivas a adoptar, con inclusión de las medidas de emergencia?	
2.7 - ¿Son estas instrucciones suficientes y adecuadas en relación con la naturaleza de los riesgos?	
2.8 - ¿Se han dado las instrucciones con carácter previo al inicio de las actividades?	art. 24.2 Ley 31/1995; art. 7 RD 171/2004
2.9 - ¿Se han dado instrucciones cuando se ha producido un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y que sea relevante a efectos preventivos?	art. 12.14, 13.8 a) LISOS
2.10 ¿Se han facilitado las instrucciones por escrito cuando los riesgos generados sean de carácter grave o muy grave?	
2.11 - ¿Se ha/n designado persona/s encargada/s de la coordinación cuando esto resulte necesario?	
2.12 - ¿Reúne la persona/s encargada/s de la coordinación los requisitos exigidos?	art. 24.2 Ley 31/1995 art. 13.3, 14.4 RD 171/2004 art. 12.14, 13.8 a) LISOS
2.13 - ¿Existe colaboración entre la persona/s encargada/s de la coordinación y los recursos preventivos de los empresarios concurrentes?	art. 24.2 Ley 31/1995 art. 13.3 RD 171/2004 art. 12.14, 13.8 a) LISOS
2.14 - ¿Se acredita el cumplimiento de las funciones atribuidas a la/s persona/s encargada/s de la coordinación?	art. 24.2 Ley 31/1995 art. 13, 14 RD 171/2004 art. 12.14, 13.8 a) LISOS
2.16 - ¿Se ha consultado a los Delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas?	art. 33 Ley 31/1995 art. 15.2 RD 171/2004 art. 12.11 LISOS

3. Obligaciones del empresario principal	Referencia Legal
3.1 - ¿Se ha exigido a las empresas contratadas y subcontratadas, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva?	art. 24.3 Ley 31/1995 art. 10 RD 171/2004
3.2 - ¿Se ha exigido a las empresas contratadas y subcontratadas, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo?	art. 12.13, 12.14, 13.7, 13.8 a) LISOS
3.3 - ¿Se ha exigido por parte de la empresa contratista y se ha entregado a la principal en caso de subcontratación, que se acredite por escrito la realización de evaluación de riesgos, planificación preventiva e información y formación en los términos indicados con anterioridad?	art. 24.3 Ley 31/1995 art. 10 RD 171/2004 art. 12.13, 12.14, 13.7, 13.8 a) LISOS
3.4 - ¿Realiza el empresario principal las comprobaciones oportunas sobre el cumplimiento de las medidas de coordinación del resto de los empresarios concurrentes?	LISOS
3.5 - ¿Se ha informado a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores?	art. 42.3, 42.4, 42.5, 64.1.1° ET art.18.1, 36.2 Ley 31/1995 art. 15.1 RD 171/2004 art. 12.11 LISOS

Cuadro 6. PROTOCOLO Coordinación de la Actividades Empresariales de la Dirección General De La Inspección De Trabajo Y Seguridad Social.

5. Conclusiones

La globalización e internacionalización de las empresas tiene como consecuencia directa el movimiento de trabajadores entre países, y consecuentemente, la necesidad del conocimiento de las leyes, normas, acuerdos y condiciones de los países de destino, además de su cultura, costumbres, hábitos, etc. Si ya supone algo complicado que un trabajador sea trasladado a un país extranjero, precisamente por el cambio de cultura, costumbres o relaciones sociales que pueda suponer, dicha complicación será mucho mayor si además es trasladado sin el cumplimiento básico y esencial de los requisitos legales y normativos de allá a donde va.

Por regla general, las grandes empresas, multinacionales o no, suelen contar con asesores o departamentos específicos de dedicación exclusiva al cumplimiento legal en toda su extensión. Sin embargo, la pequeña y mediana empresa, mayoritaria en Europa, no dispone de tales servicios por lo que primeramente el desconocimiento ante su deber se hace plausible, y en segundo lugar aun conociéndolo se suele desconocer cómo cumplirlo.

Por tanto, la necesidad de crear un criterio claro y homogéneo al respecto es fundamental, ya que los principales problemas que nos encontramos a la hora de la aplicación de esta legislación son:

- El desconocimiento, y por tanto incumplimiento, por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de sus obligaciones respecto a la coordinación de actividades empresariales.
- Falta de coordinación y control de las empresas contratistas y subcontratistas.
- La no integración de la prevención en los sistemas de gestión de estas empresas.
- No existencia de controles de acceso a los centros de trabajo.

En conclusión, se deberá informar a las empresas españolas que a la hora de contratar o subcontratar empresas extranjeras que requiera el desplazamiento de trabajadores de las medidas a tener en cuenta para así evitar los riesgos que se puedan dar a estos trabajadores, para ello se solicitará y se proveerá de la documentación indicada en el cuadro resumen, indicado en el punto 4.4 del presente trabajo, sin afectar a lo que el coordinador de seguridad y salud de cada obra pueda requerir.

En caso de incurrir en un incumplimiento de los diferentes puntos de la normativa nos enfrentamos a sanciones administrativas en materia de coordinación de actividades empresariales que vienen tipificadas como graves o muy graves, en los artículos 12 y 13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con una cuantía que van desde las graves con multa, en su grado mínimo, con 2.046 € en hasta las muy graves con multa, en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 €.



6. Bibliografía

- (1) Arévalo Sarrate, Carlos y Pascual del Valee, José Pablo. Estudio de requisitos de prevención en la internacionalización de empresas de la construcción. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet]. 2013. [consulta el 3 de junio de 2017]. Disponible en: http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application/pdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3DINTERNACIONALIZACION%3%93N_Maqueta_ci%3%B3n+final.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352841915439&sbinary=true
- (2) CROEM, Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia. Gestión de la prevención en el proceso de internacionalización de las empresas españolas. [Internet]. 2013. [consulta el 28 de noviembre de 2016]. Disponible en: <http://croem.es/Web20/CROEMPrevencionRiesgos.nsf/1BC556DF01DD5FBCC1257C66005D6F5F/%24FILE/CROEM-Guia-de-Internacionalizacion.pdf>
- (3) FADE, Federación Asturiana de Empresarios. Prevención de riesgos laborales en el contexto internacional. [Internet]. 2013. [consulta el 3 de junio de 2017]. Disponible en: <http://web.fade.es/es/portal.do?TR=A&IDR=1&identificador=4970>
- (4) Foment del Treball Nacional. Guía de equivalencias PRL entre países. Parte 1 [Internet]. 2013. [consulta el 15 de noviembre de 2016]. Disponible en: <http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/guia-de-equivalencias-de-prl-entre-paises-parte-1#.WTPybpW1u00>
- (5) Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía Laboral - El control de las condiciones de trabajo, empleo, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo. Capítulo: 21.2. Régimen sancionador en el orden social. [consulta el 3 de junio de 2017]. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_21_2.htm - 44k

(6) CEOE, Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Estudio de Benchmarking sobre prevención de riesgos laborales: Aplicación de la Directiva Marco en Estados miembros de la Unión Europea. Informe final de la Acción [Internet]. 2011. [consulta el 3 de junio de 2017]. Disponible en: http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/prl-IF-BENCH-AD_0010_2011.pdf

(7) AJP, Asesoría Técnica y Jurídica de Prevención en la construcción SL / Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid. Editores. Estudio técnico de jurisprudencia en materia de prevención de riesgos laborales. Cuestiones controvertidas en las obras de construcción. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet]. 2013. [consulta el 29 de mayo de 2017]. Disponible en: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010775.pdf>

(8) Villagrasa, Mònica . La Coordinación de Actividades Empresariales para trabajadores desplazados [Internet]. [consulta el 8 de mayo de 2017]. Disponible en: <http://prevenblog.com/la-coordinacion-actividades-empresariales-trabajadores-desplazados/>

(9) Foment del Treball Nacional. La incidencia de la inmigración en el sector de la construcción en materia de prevención de riesgos laborales [Internet]. 2007. [consulta el 17 de abril de 2017]. Disponible en: <http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/estudio-de-investigacin-incidencia-de-la-inmigracin-en-el-sector-de-la-construccin#.WTPtFJW1u00>

(10) Fortea, Eider y Mínguez, Ricardo. Procedimiento de actuación para trabajadores desplazados desde o hacia España, con especial referencia a la prevención de riesgos laborales. Gestión de la coordinación internacional de actividades empresariales. [Internet]. ORPjournal. Vol.2. CERpIE - Universitat Politècnica de Catalunya. Barcelona. 2015. [consulta el 13 de abril de 2017]. Disponible en: <http://www.orpjournal.com/index.php/ORPjournal/article/view/15>

(11) Foment del Treball Nacional. Guía de gestión de la prevención en el proceso de Internacionalización de las empresas. [Internet]. 2011. [consulta el 3 de junio de 2017]. Disponible en: <http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/guia-de->

[gestion-de-la-prevencion-en-el-proceso-de-internacionalizacion-en-las-empresas#.WTPy-pW1u00](#)

(12) Fundación Laboral de la Construcción. Coordinación de actividades Empresariales en el Sector de la Construcción. Guía de Aplicación. Proyecto Transfer. [Internet]. 2009. [consulta el 24 de noviembre de 2016]. Disponible en: <http://www.lineaprevencion.com/documentacion/documentacion-tecnica?familia=5>

(13) González Martín, Adrián. La prevención de riesgos laborales en las actividades laborales concurrentes. La Mutua (Madrid), ISSN 1699-6704, N.º. 21, 2009, págs. 77-95. Disponible en: <https://www.fraternidad.com/es-ES/download/la-prevencion-de-riesgos-laborales-en-las-actividades-laborales-concurrentes>

(14) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Directrices básicas para la integración de la prevención de los riesgos laborales en las obras de construcción. [Internet]. 2014. [consulta el 14 de abril de 2017]. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TEXTOS%20LEGALES/Directrices%20integracion%20PRL%20en%20construccion.pdf>

(15) Solé Gómez, M. D.; Piqué Ardanuy, T y Bultó Nubiola, M. La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales. Notas Técnicas de Prevención. Vol.6, n.º 471. Madrid: INSHT, 1996. [consulta el 12 de abril de 2017]. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=0e1ce02552985110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

(16) Foment del Treball Nacional. Guía de equivalencias PRL entre países. Parte 2 [Internet]. 2013. [consulta el 3 de junio de 2017]. Disponible en: <http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/guia-de-equivalencias-de-prl-entre-paises-parte-2#.WTPvnJW1u00>

(17) Nogareda, Clotilde. La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención. Notas Técnicas de Prevención. Vol.24, nº 825. Madrid: INSHT, 2009. [consulta el 15 de febrero de 2017]. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=554d16ceabb0f210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

(18) Salido Banús, José Luis. Elementos jurídico-técnicos para la gestión de la prevención de riesgos laborales. Foment del Treball Nacional Ed. [Internet]. 2004. [consulta el 3 de junio de 2017]. Disponible en: <http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/elementos-juridico-tnicos-para-la-gestin-de-la-prevencin-de-riesgos-laborales#.WTPzaZW1u00>

(19) Luque Parra, Manuel y Ginès i Fabrellas, Anna. La judicialización de los conflictos en materia de seguridad y salud laboral. Foment del Treball Nacional ed. 2012. [consulta el 3 de junio de 2017]. Disponible en: <http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/estudio-sobre-la-judicializacion-de-los-conflictos-en-materia-de-seguridad-y-salud-laboral#.WTPtppW1u00>

(20) Luque Parra, Manuel y Ginès i Fabrellas, Anna. Análisis cualitativo de las controversias judiciales más relevantes en materia de seguridad y salud laboral. Foment del Treball Nacional ed. 2013. [consulta el 3 de junio de 2017]. Disponible en: <http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/analisis-cualitativo-de-las-controversias-judiciales-mas-relevantes-en-materia-de-seguridad-y-salud-laboral#.WTPuZZW1u00>

(21) Inspección de trabajo y Seguridad Social. Protocolos y Guías de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales 1. Gestión Prevención 1.2 Guía de Actuación Inspector en la coordinación de Actividades Empresariales y 1.2 Protocolo de Actuación Inspector sobre la Coordinación de Actividades Empresariales [Internet]. 2006. [consulta el 26 de mayo de 2017]. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa/RIESGOS_LABORAL/index.html

Legislación

DIRECTIVA 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco)

DIRECTIVA 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) .

DIRECTIVA 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo. de 16 de diciembre de 1996, relativa a la LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DOL 21 enero 1997, núm. 18).

Convenio 155 de la O.I.T, de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Convenio 167 de la O.I.T, de 20 de junio de 1988, sobre seguridad y salud en la construcción.

Convenio 187 de la O.I.T, de 15 de junio de 2006, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

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

REGLAMENTO (CE) NÚM. 539/2001 del Consejo de 15 de marzo de 2001 por el que se establecen la lista de terceros países cuyos nacionales están sometidos a la obligación de visado para cruzar las fronteras exteriores y la lista de terceros países cuyos nacionales están exentos de esa obligación (doce, l 81, del 21)

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, 10/11/1995

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

LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE nº 298, 13/12/2003

LEY ORGÁNICA 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27, 31/01/1997.

REAL DECRETO 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. (Artículo 3, 9, 11c, 12d; Disposición adicional única)

REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

REAL DECRETO 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, el 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción

REAL DECRETO 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (Artículos 12.13, 12.14, 12.15, 12.24, 13.7, 13.8, 42.3)

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio del sector de la construcción. BOE nº. 64, 15/03/2012

RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos sobre el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, así como sobre el Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en el V Convenio del sector de la construcción.

CRITERIO TÉCNICO DGITSS N° 83/2010 - Presencia de recursos preventivos en las empresas.

CRITERIO TÉCNICO DGITSS N° 97/2016 - Sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

ROJ: STSJ M 6254/2005 - ECLI:ES:TSJM:2005:6254. N° de Resolución: 732/2005 Tipo Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Contencioso Municipio: Madrid N° Recurso: 612/2002 Fecha: 27/05/2005 Tipo Resolución: Sentencia

