

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

Operating procedure for workers displaced from or to Spain, with special reference to occupational risk prevention. Management of international coordination of business activities

Fecha de envío: 31-10-2014

Fecha de aceptación: 22-01-2015

Eider Fortea¹ | Ricardo Minguez²

¹ Departamento de mecánica y producción industrial Mondragon Unibertsitatea, España | efortea@mondragon.edu

² Departamento de trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, España

Resumen

Cada vez está más interiorizada por las empresas la necesidad de llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales. Pese a que la coordinación de actividades se reguló en 1995, hace ya casi 20 años, 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 artículo 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.

Palabras clave

Coordinación de actividades empresariales, internacionalización, seguridad y salud laboral, gestión.

Abstract

Nowadays, some different actions in business activities coordination are very common. Enterprises know that in concurrence of two or more companies in the same workplace it's necessary the business activities coordination. However, it isn't an overcome situation, at least in the small and medium enterprise, majorities in European Union. The internationalization and the globalization give one more ingredient to this situation: the nationality of the worker that is transferred. In the European Union the procedure of the coordination will be very different according to the transferred worker comes or not from the European Union.

This paper seeks, firstly, to clarify basic concepts relating to labor relations established between companies from different countries, especially considering the scope of the business activities coordination. Secondly, to clarify and facilitate the identification and understanding of the documentation that companies have to generate when they transfer temporarily one of their workers to the other country; or they bring in to their workplace one foreign worker.

Keywords

Business activities coordination, internationalization, safety and health, management.

1. Introducción

Extranjero es toda persona que no tiene la nacionalidad correspondiente al país en el que reside y **trabajador** por cuenta ajena es la persona física que, con la edad legal suficiente, presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o una institución. Todo trabajador ha de estar afiliado o de alta en la Seguridad Social de su país. Por tanto, un trabajador extranjero en España, es aquel que, al no tener la nacionalidad española, no está dentro del régimen de la seguridad social española.

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 policia; es decir, de leyes que obligan a todo el que se encuentre en el estado español.

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.

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.

Sí podríamos apoyarnos, sin embargo, en la existencia de ciertas normas de obligado cumplimiento para cierto grupo poblacional: por una parte los trabajadores de la Unión Europea (en adelante UE), del Espacio Económico Europeo (en adelante EEE) y Suiza, y por otra los trabajadores extracomunitarios. Por ejemplo, un trabajador comunitario nunca puede estar en situación irregular en la UE, EEE o Suiza por el derecho de libre movimiento de trabajadores en dicho lugar.

2. Trabajadores extranjeros. Definición y conceptos

Tal y como se ha comentado anteriormente, un trabajador extranjero es aquel no nacionalizado en el país en el que presta sus servicios remunerados para una empresa, y por tanto no está en la seguridad social de dicho país. Este trabajador tiene ciertos derechos socio-laborales exactamente iguales a los que tienen los ciudadanos españoles como el derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad ideológica, a la tutela judicial efectiva, a la libertad personal o a la seguridad, entre otros.

Hay, por otra parte, derechos que no pertenecen en modo alguno a los extranjeros, como derechos políticos (si no se nacionalizan no pueden presentar su candidatura a ser elegidos, por ejemplo, o no pueden ser funcionarios) salvo el sufragio activo y pasivo en elecciones municipales. Y hay una serie de derechos que pertenecen o no a los extranjeros según lo dispongan los tratados y las leyes, como el derecho al trabajo, a la Seguridad Social, a la libre circulación, etc.

Respecto al derecho al trabajo, las consideraciones legales, de acuerdos internacionales, etc. serán diferentes teniendo en cuenta el origen de la empresa del trabajador extranjero, así:

1. Trabajadores trasladados en la UE han de tener en cuenta:
 - a. UE: Tratados de adhesión y constitutivos.
 - b. EEE: UE, Liechtenstein, Noruega e Islandia: Acuerdo Internacional EEE (Acuerdo internacional. Instrumento de ratificación del protocolo por el que se adapta el acuerdo sobre el espacio económico europeo, hecho en Bruselas el 17 de marzo de 1993 y del acuerdo sobre el espacio económico europeo, hecho en Oporto el 2 de mayo de 1992. (BOE 25 de enero de 1994).
 - c. Suiza: Acuerdo internacional de 21/6/1999 (Acuerdo sobre la libre circulación de personas entre la Comunidad Europea y sus estados miembros, por una parte, y la confederación suiza, por otra. (BOE nº148, de 21 de junio de 2002).
2. Trabajadores extracomunitarios trasladados a la UE:
 - a. Se rigen por la Ley Orgánica 4/2000 (Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (BOE nº 10, de 12 de enero de 2000) de extranjería y el RD 557/2011 que la desarrolla (Real decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el reglamento de la ley orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por ley orgánica 2/2009. (BOE nº103, de 30 de abril de 2011) para extranjeros que se integren en territorio español.

b. Tratados internacionales varios según el país de procedencia.

c. Convenio de la OIT. (Convenio 102, 1952)(OIT, 1952)

En el primer caso, 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) menciona las condiciones necesarias para la libre prestación de servicios en dicho ámbito y elimina restricciones y discriminaciones anteriores. En este sentido, de manera muy resumida hace referencia a:

- 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 de que no exista una cesión ilegal de trabajadores.

La existencia real de una empresa en el país de origen significa que si una empresa española contrata a alguien de una empresa comunitaria, debe asegurarse de que realmente existe esa empresa en el país de origen. ¿Cómo se comprueba la existencia real de una empresa?

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. Si el desplazamiento se hace a través de una ETT, siempre se habrá de comunicar el desplazamiento, esto es, independientemente del tiempo que vaya a estar en destino

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. Igualmente, 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 (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).

Asimismo, no sólo hay que comprobar que la empresa cumple con todo lo necesario en el momento de la contratación, sino también durante la pervivencia de la relación

laboral. Así, se acreditará que la empresa de origen tiene el poder de extinción del contrato laboral, que la dirección y el control del trabajo que realiza el trabajador es de su empresa, que ésta dispone de personal de gestión en el país de destino, que las herramientas de trabajo, la ropa de trabajo, los equipos de protección individual son de su empresa, que ésta cumple con obligaciones salariales, de seguridad social, vigilancia de la salud, riesgos laborales, y con cualquier otro elemento necesario.

A modo de aclaración, podemos decir que existen dos ámbitos a tener en cuenta: por una parte tenemos aquello que las empresas han de cumplir para desplazar trabajadores, y por otra, las exigencias propias que un trabajador debe cumplir para que se produzca dicho traslado. En las figuras 1 y 2 se detallan los documentos necesarios para el traslado en cada caso.

En el segundo de los casos (trabajadores desplazados a la UE), la Inspección de Trabajo española comprobará exactamente los mismos elementos que en el caso anterior. La diferencia radicará en que los trabajadores no comunitarios trasladados a la UE, deberán disponer de autorización para trabajar, un permiso de trabajo o visado de trabajo y una tarjeta sanitaria o similar.

En lo referente a la Seguridad Social del trabajador desplazado, se pueden dar diferentes casuísticas.

- Por una parte, por regla general, el trabajador ha de estar cubierto por la Seguridad Social del país en el que se realiza la actividad, es decir, en origen (Reglamento (CEE) nº 1408/71 del consejo de 14 de junio de 1971 relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familias que se desplazan dentro de la comunidad. (DO L 149 de 5 de julio de 1971)).
- También existe la posibilidad de vinculación a la Seguridad Social del país de destino en desplazamientos temporales con un máximo de 12 meses (Modelo de solicitud TA 300, Formulario E-101 europeo) prorrogables en tiempo determinado según caso (Formulario E-102 europeo) (www.seg-social.es 10/10/2014).
- En caso de que no existan formularios de aplicación de normativa, se aplicará la normativa existente en el país de destino.

Llegados a este punto, tenemos a un trabajador comunitario o extracomunitario desplazado a nuestra empresa en España o a un trabajador español desplazado a un país comunitario o extracomunitario. Ya conocemos las condiciones que la autoridad competente va a comprobar para demostrar que no se está produciendo ningún tipo de irregularidad y conocemos cómo ha de estar cubierto un trabajador desde el punto de vista de la seguridad social.

3. Procedimiento de coordinación con especial referencia a la coordinación de actividades de carácter internacional

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 al tratarse de una norma policía. De cualquiera de las maneras, podemos encontrarnos con 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.

El **procedimiento** que hemos de seguir para el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales y coordinación de actividades empresariales en trabajadores desplazados es, por tanto el siguiente:

Antes del inicio de los trámites administrativos la empresa que contrata habrá de considerar, los **trámites de desplazamiento**, como 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). Deberemos garantizar una asistencia sanitaria y, por tanto, solicitar la tarjeta sanitaria en la seguridad social (la europea, válida en países de la UE y en los que existan convenios internacionales y la correspondiente para destinos no comunitarios específica según país).

Igualmente todo trabajador contratado por cuenta ajena habrá de disponer de una **evaluación de riesgos** de las funciones propias del puesto de trabajo que va a desarrollar (incluida la información sobre asistencia sanitaria y vacunas) y del lugar donde va a desarrollar la actividad. Tendrá una **vigilancia de la salud**, reconocimientos médicos previstos al desplazamiento que otorguen el apto médico del trabajador al puesto. Tendrá **información y formación** sobre los riesgos específicos en el puesto, sobre la actuación en caso de riesgo grave e inminente y emergencia, sobre aspectos de la normativa específica y las condiciones de seguridad del país de destino.

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.

En cualquiera de los casos deberá solicitarse al servicio de prevención la información sobre el procedimiento a seguir y los teléfonos en caso de accidente o enfermedad profesional en el extranjero. Se deberá pedir también a la Seguridad Social la información necesaria para la asistencia sanitaria en caso de enfermedad o accidente común.

Igualmente habremos de considerar la **vigilancia de la salud**, es decir, lo referente a los certificados de aptitud médica periódicos en el desplazamiento.

1. 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.
2. En el resto de los países: cada uno regula de manera diferente.

Otro aspecto muy importante durante el desplazamiento es la propia **notificación de los accidentes laborales y enfermedades profesionales**. Los trabajadores de empresas españolas desplazados han de notificarlos en España, mientras que los trabajadores contratados por una filial en el extranjero deben notificar los accidentes o enfermedades en el país de destino. Ni que decir tiene que las demás obligaciones que se derivan de la prevención de riesgos laborales existen exactamente de la misma manera ante trabajadores desplazados a o desde España.

Después del desplazamiento, ¿qué debemos hacer para llevar a cabo una buena repatriación?

Para que la repatriación del trabajador se haga de manera adecuada, su empresa ha de desarrollar un programa específico de adaptación de la persona a la nueva situación de "vuelta a casa". Este programa deberá contener tanto elementos relacionados con la prevención de riesgos laborales (modificación si procede de la evaluación de riesgos, formación e información, vigilancia de la salud si procede, etc.) como elementos relacionados con las condiciones laborales: puesto y funciones del mismo, tiempo de trabajo, jornada, salario, dietas, etc.).

En la figura 1 se muestra un ejemplo de una ficha de procedimiento de coordinación de actividades internacional.

Figura 1: Ejemplo de procedimiento de coordinación de actividades internacional.

CONTENIDO /EDUKIA:				
QUÉ	DESARROLLO	QUIEN	FRECUENCIA	EVIDENCIA
Identificación de la necesidad de coordinación internacional UE	Pedido de contratación de servicio a empresa extranjera	Responsable de departamento a Administración/compras	Antes del inicio de los trabajos. Cada vez que se produzca un pedido de servicio de UE	Doc 53. Pedido
Comprobación proveedor homologado u homologación de proveedor	Acudiendo al listado de proveedores homologados comprobar su existencia o solicitando lo necesario según criterios de homologación	Responsable de administración/compras		Doc 13. Listado de proveedores homologados. Doc. 12 Criterios de Homologación de proveedores
Seguridad social: rellenar formulario E101 de traslado de trabajadores en UE	Se solicita a la seguridad social los documentos necesarios para el traslado temporal de trabajadores a UE			SGS101. Formulario de Seguridad Social
Solicitud de datos de identificación a la empresa extranjera	Se pedirá: nombre, razón social, CIF, país, etc			Correo electrónico, fax, plataforma web
Solicitud de copia de seguro de responsabilidad civil y último pago	Con objeto de asegurar la respuesta de la empresa en caso de situación que requiera de responsabilidad civil			Copia de seguro y último pago
Solicitud de listado de trabajadores	Listado de trabajadores con nombre, DNI (permiso de trabajo trabajador extra UE)			Doc. Listado de trabajadores para pedido X
Informar a Inspección de trabajo del traslado	Se informará a inspección quién comprobará que no se trata de cesión ilegal			Doc. 45 de comunicación con Administración Pública
Solicitud de interlocutor en materia preventiva, de modalidad organizativa preventiva, de evaluación de riesgos específica a los trabajos a desempeñar, de acreditación trabajadores han recibido información y formación específica PRL, apto médico, certificado de haber entregado a trabajadores EPIS obligatorios, certificado de máquinas y equipos en condiciones legales seguridad y salud. Recurso preventivo si es caso	Se pedirá a la empresa origen toda la documentación referente al RD 171/2004 y Ley 31/95	Técnico PRL		Doc 80. Solicitud y recepción PRL servicio de empresa extranjera. Registros de cada uno de los documentos solicitados
Envío a la empresa origen de: Interlocutor en materia preventiva, modalidad organizativa preventiva, evaluación de riesgos de la zona específica, actuación en caso de emergencia	Se enviarán los documentos según RD 171/2004 y Ley 31/95	Técnico PRL		Doc. 81. Envío documentos para la coordinación internacional
Designación del recurso preventivo	El responsable de PRL designará el recurso preventivo para el pedido	Responsable de SSL		

Revisión de los datos de seguridad social, de seguro responsabilidad civil	Para trabajadores trasladados más de 2 meses	Responsable de administración/compras	Durante la realización de los trabajos. Cada dos meses	SGS101. Formulario de Seguridad Social. Seguro responsabilidad civil
Revisión del listado de trabajadores	Para trabajadores trasladados más de 2 meses	Recurso preventivo	Durante la realización de los trabajos. Cada dos meses	Doc. Listado de trabajadores para pedido
Vigilancia de las acciones necesarias para cumplimiento de seguridad y salud en los trabajos	Comprobación del cumplimiento de las medidas de seguridad y salud		Durante la realización de los trabajos	Doc. 13. Acciones a vigilar por el recurso preventivo
Realización de la vigilancia de la salud	Protocolos específicos según los trabajos a realizar	Médico del servicio de prevención	Durante la realización de los trabajos. En función de legislación específica por la actividad del puesto. En caso de accidente o enfermedad laboral	Doc. Apto, no apto o apto con condicionantes. Doc. 80 y registro evaluación de riesgos. Doc. 76 aceptación/negación de revisión
Notificación a país de origen de accidente laboral o enfermedad profesional	Teniendo en cuenta la legislación de referencia	Responsable de administración/compras	Durante la realización de los trabajos. Cada vez que se produzca un accidente o enfermedad	Doc. 44 notificación accidente o enfermedad profesional a empresa extranjera
Investigación de accidente	Teniendo en cuenta la Ley 31/95	Técnico PRL	Cada vez que se produzca un accidente laboral o enfermedad profesional	Doc. 3 identificación e investigación de accidentes laborales
Cierre de pedido	Responsable de pedido comprobación y visto bueno de los trabajos realizados. Comunica compras posible cierre y pago	Responsable del pedido. Responsable de administración/compras	Una vez finalizados los trabajos	Doc. 53 pedido. Factura

A modo de resumen, en la figura 2 se incluye un listado no exhaustivo de la documentación que una empresa ha de exigir para llevar a cabo la coordinación internacional de actividades empresariales.

Figura 2: Documentos para la coordinación de actividades internacional

Documentos de coordinación de actividades internacional
Antes del inicio de los trabajos
Documentos autoridad laboral
1. Comunicación a la autoridad laboral del país de origen del traslado
2. Informar a la autoridad laboral datos del trabajador, la empresa de destino, centro de trabajo, tiempo de traslado, etc.
3. Seguridad social: formularios de la seguridad social si traslado de máx 12 meses y vinculamos con seguridad social de país de origen (Formulario E-101)
4. Reglamentación en seguridad social de sometimiento a país de destino (Reglam. 1408/71, art. 13)
5. Visado de trabajo o permiso de trabajo, según país
6. Conseguir la tarjeta sanitaria: UE tarjeta sanitaria europea. Resto según país
Documentos administrativos a entregar a la empresa de destino
1. Datos de la empresa de origen
2. Copia de póliza de seguro de responsabilidad civil y último pago
3. Documento de acreditación de estar dado de alta en la seguridad social
4. Interlocutor en materia preventiva
5. Modalidad organizativa preventiva elegida
6. Copia de la evaluación de riesgos del puesto y/o de los trabajos que puedan afectar a trabajadores y visitas
7. Acreditación documental de que el trabajador ha recibido la información y formación preventiva
8. Certificado de vigilancia de la salud
9. Certificado de haber entregado al trabajador los EPIS obligatorios
10. Certificado de la empresa de que los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores cumplen con las disposiciones mínimas de seguridad y salud según la legislación vigente
11. Si procede certificado de la empresa en el que se incluya los trabajadores con el nivel de formación/capacitación para el trabajo con riesgos específicos
Durante el desplazamiento
1. Vigilancia de la salud: certificado de aptitud periódica
2. Notificación de accidente laboral: notificación en país de origen
Después del desplazamiento
Programa específico de adaptación del trabajador repatriado
Vigilancia de la salud si necesaria

Si comparamos los documentos necesarios para una correcta coordinación internacional con los necesarios para una correcta coordinación nacional, podemos apreciar que las diferencias son mínimas. Para poder establecer dicha comparación en la figura 3 se muestra la relación de documentos necesarios en la coordinación nacional.

Figura 3: Documentación a solicitar para la coordinación de actividades empresariales.

Documentos de coordinación de actividades nacional	
Antes del inicio de los trabajos	
1. Datos de la empresa: nombre, razón domicilio y CIF	
2. Modalidad organizativa preventiva elegida	
Asumida por el empresario (adjuntar copia formación del empresario)	
Trabajador designado (copia formación del trabajador)	
Servicio de prevención propio (adjuntar personal y titulación en prevención)	
Servicio de prevención ajeno (adjuntar contrato, personal del que se compone y titulación en prevención)	
Servicio de prevención mancomunado (adjuntar copia concierto)	
3. Interlocutor en materia preventiva	
Nombre y apellidos	
Cargo en la empresa	
4. Formación en prevención (adjuntar título)	
5. Copia de evaluación de riesgos que puedan afectar a los trabajadores y visitas	
6. Listado de trabajadores con DNI que van a acceder a las instalaciones	
7. TC2 del mes anterior al inicio de los trabajos	
o fotocopia de alta en Seguridad social en caso de nuevo ingreso	
En caso de autónomos certificado que verifique de alta en autónomos en fecha	
8. Certificado de estar al corriente en los pagos a Seguridad Social	
9. Copia de póliza seguro responsabilidad civil y último pago	
10. Certificado de vigilancia salud	
Y apto médico de cada operario	
11. Certificado de haber entregado a los trabajadores EPIs obligatorios (adjuntar copias de justificantes de entrega)	
12. Certificado de la empresa de que los equipos de trabajos a disposición del trabajador cumplen con las disposiciones legales en vigor	
13. Si procede, certificado de la empresa con trabajadores con el nivel de formación/capacitación para trabajos con riesgos específicos	

4. Procedimiento de coordinación de actividades empresariales y el sistema de gestión.

La coordinación de actividades es uno más de todos los requisitos legales que la empresa ha de cumplir en el ámbito de la seguridad y salud laboral. En la actualidad asistimos a un debate internacional sobre si existe excesiva legislación, si es absolutamente necesaria y, por tanto, podría reducirse, y sobre si las exigencias no son excesivas. La misma Comisión Europea ha llevado a cabo un estudio para determinar cuáles son los 10 elementos que las Pequeñas Y Medianas Empresas (PYME) europeas consideran más molestos a la hora de aplicar la legislación en seguridad laboral (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012). Como era de esperar una de las conclusiones del estudio es la gran dificultad que tiene la PYME para la identificación de toda la normativa que ha de cumplir.

Uno de los elementos que está ayudando a la empresa a la identificación, evaluación del cumplimiento y gestión de la legislación es la norma o especificación técnica de referencia OHSAS 18001:2007 (en vías de internacionalización hacia la ISO 45001:2016) (ISO PC283, 2014)

En la actualidad un gran número de empresas poseen sistemas de gestión de calidad, medioambiente y seguridad y salud laboral, basados en las normas de referencia ISO 9001:2008 (AENOR, 2008) e ISO 14001:2004 (AENOR, 2004) y OHSAS 18001:2007 (BSI, 2007) respectivamente, y muchas de ellas gozan de sistemas integrados de gestión para estas tres materias o dos de ellas (Abad, 2009). La coordinación internacional de actividades será más sencilla de gestionar si la empresa posee un sistema de gestión ya que gozará 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 uno de esos requisitos es fundamental.

Un sistema de gestión, integrado o específico, de seguridad y salud laboral ayudará sin duda a que la coordinación de actividades empresariales esté integrada en la organización, y así, además de cumplir con el RD 171/2004 de coordinación de actividades, (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. (BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004) la empresa cumplirá también con el requisito legal de integración de la prevención en todos los niveles de la organización (Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. (BOE nº. 269 de viernes 10 noviembre 1995).

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.

Igualmente, se están desarrollando aplicaciones informáticas que ayudan a la empresa a la gestión integrada de la calidad, el medio ambiente y la seguridad (teniendo como base las normas de referencia mencionadas) y al cumplimiento legal, al menos básico, en seguridad y salud y medio ambiente. (Larrañaga & Fortea, 2014). Teniendo en cuenta la transformación próxima de la OHSAS 18001:2007 en la ISO 45001:2016, el sistema integrado de gestión de las tres ISO es sin ninguna duda el futuro en la gestión de estos ámbitos en la empresa. (Fortea & Larrañaga, 2014).

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.

La empresa debe ser fuente de confianza total para el trabajador que va a ser desplazado, de manera que éste tenga toda la seguridad de que se traslada en plenitud de cumplimiento de las condiciones laborales mínimas: contrato, formación, información, seguridad y salud, sueldo, jornada, actividades a realizar, derechos y obligaciones, etc.

No podemos olvidar que es obligación del empresario garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y que ante la coordinación de actividades empresariales, todas las empresas tienen el **deber de cooperación**; Y el empresario principal el **deber de vigilancia**, es decir, controlar que se cumplen las medidas determinadas.

Si bien es cierto que el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud laboral, y concretamente los referentes a la coordinación de actividades, está resultando un trabajo muy difícil para las empresas en el ámbito nacional, no es de esperar que el salto a la internacionalización de dichas obligaciones vaya a resultar más sencillo. 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 formación e información al respecto es fundamental. El apoyo de la administración pública en dicha formación es básico para proporcionar a la empresa la confianza y seguridad en que lo que hacen cumple con todo el rigor, y así lo determina la autoridad laboral competente en la materia.

Finalmente el control y vigilancia por parte de la empresa es uno de los mecanismos necesarios para que realmente se cumplan las condiciones laborales adecuadas, pero también de la inspección de trabajo, no con espíritu de sanción, sino de ayuda y enseñanza, puesto que también es conocedora de las grandes dificultades por las que pasa la empresa.

Será mucho más sencillo cumplir todos los requisitos legales si la empresa dispone de un sistema de gestión, específico en prevención o integrado con calidad y medio

ambiente. Además, será de más garantía para el cliente si dicho sistema es certificable contra una norma de reconocimiento internacional como las mencionadas. Y finalmente, si la empresa dispone de una herramienta informática que le facilite la gestión y ayude al cumplimiento legal, todo será mucho más fácil.

6. Bibliografía

Abad, J. (2009). Aspectos clave de la integración de sistemas de gestión.

UNE-EN-ISO 14001:2004, sistemas de gestión ambiental, (2004).

UNE-EN-ISO 9001:2008 sistemas de gestión de la calidad, (2008).

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012). Results of the public consultation on the TOP10 most burdensome legislative acts for SMEs.

OHSAS 18001:2007 sistema de gestión de seguridad y salud laboral, (2007).

Fortea, E., & Larrañaga, J. (2014). Metodología de desarrollo de una herramienta de gestión integrada.

ISO PC283. (2014). Desarrollo de la ISO 45001:2016 de sistema de gestión de seguridad y salud laboral. requisitos.

Larrañaga, J., & Fortea, E. (2014). *UNIFIKAS: Aplicación informática para la gestión integrada de la calidad, medio ambiente y seguridad laboral.*