

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Trabajadores migrantes. La prevención de los nuevos riesgos laborales en los desplazamientos internacionales\*

Javier FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ\*\*

---

**RESUMEN:** El lugar de trabajo puede cambiar a lo largo de la vigencia del contrato, entre otras razones porque el trabajador tiene una cierta movilidad espacial, pudiendo su prestación exigir hacer uso de la misma en mayor o menor intensidad. El desplazamiento al extranjero es un instrumento de organización y de producción cada vez más utilizado por empresas que buscan una mayor internacionalización y que son en muchos casos tendencialmente globales. El auge de los movimientos migratorios laborales a escala europea también se proyecta sobre el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Los trabajadores que se desplazan se ven expuestos a los riesgos habituales generados por su actividad, pudiendo estos incrementarse por el desplazamiento en virtud de determinadas circunstancias, pues las obligaciones preventivas se pueden ver diluidas o matizadas en los supuestos en los cuales se decide movilizar a un trabajador a otro país.

**Palabras clave:** Desplazamientos transnacionales, seguridad, salud, prevención, riesgos.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Trabajadores desplazados y Prevención de Riesgos Laborales. 3. Las obligaciones impuestas en la normativa comunitaria. 4. El cumplimiento de las obligaciones preventivas durante el desplazamiento por la empresa de origen y de destino. La “exportación” de las obligaciones. 5. Las responsabilidades del empresario. 6. Bibliografía.

---

\* Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación Investum/21/LE/0001, *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*, financiado por la Consejería de Empleo e Industria de la Junta de Castilla y León.

\*\* Catedrático EU (integrado TU) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (España).

## **Migrant Workers. Preventing New Occupational Risks in International Assignments**

---

**ABSTRACT:** The place of work may change during the term of the contract, among other reasons because the employee has a certain degree of spatial mobility, and his performance may require him to make use of it to a greater or lesser extent. Relocation abroad is an organizational and production tool increasingly used by companies seeking greater internationalization and which are in many cases tendentially global. The boom in migratory labour movements on a European scale also affects the field of Occupational Risk Prevention. Workers who move are exposed to the usual risks generated by their activity, and these may be increased by the displacement under certain circumstances, since preventive obligations may be diluted or qualified in cases in which it is decided to move a worker to another country.

*Key Words:* International assignments, security, health, prevention, risks.

## 1. Introducción

Los múltiples cambios experimentados en el entorno empresarial han revelado cómo las tradicionales estructuras organizativas resultan insuficientes para enfrentarse a los problemas, amenazas y oportunidades de la competitividad en los nuevos marcos de integración económica. Así, polivalencia, transformación y discontinuidad del empleo, novedad y heterogeneidad de las cualificaciones y alteración o ruptura de las anteriores carreras profesionales jerárquicas lineales se dan hoy cita en el aseguramiento de los trabajadores a una cualificación profesional, en tanto la flexibilidad funcional y la superación de las categorías profesionales constituyen instrumentos que permiten obtener la máxima eficacia o rentabilidad del trabajador, al que puede imponerse la realización de diferentes funciones de acuerdo con las necesidades organizativas de la producción.

El trabajo genera una especial relación entre el empleado y el espacio físico en el cual debe desarrollar su actividad productiva, al punto de convertir el lugar, en la mayor parte de los supuestos, en una condición esencial del contrato de trabajo, pudiendo merecer igual consideración sus modificaciones, en función de la entidad de los cambios y de los perjuicios ocasionados al operario. El lugar de trabajo puede cambiar a lo largo de la vigencia del contrato, entre otras razones porque el trabajador tiene una cierta movilidad espacial, pudiendo su prestación exigir hacer uso de la misma en mayor o menor intensidad.

Las decisiones sobre movilidad no aparecen, aparentemente, entre los aspectos más sensibles de la relación de trabajo, los cuales normalmente se identifican con la duración del contrato, con las vicisitudes que pudieran afectar a su vigencia y continuidad o, en general, con los procedimientos y formas de extinción; sin embargo, las alteraciones en la prestación de trabajo se constituyen en acontecimientos de singular trascendencia no solo para la conformación del contrato sino también para su misma estabilidad, habida cuenta de que afectan a cuestiones tan fundamentales como, entre otras, la clase de tareas que pueda o deba realizar un trabajador y el lugar en que tales actividades sean ubicadas.

Los avances tecnológicos y científicos operados en los últimos tiempos han tenido una notable repercusión sobre las relaciones laborales, proporcionando nuevos elementos y abriendo nuevas posibilidades y vías que han ayudado considerablemente facilitar su correcto y más seguro desarrollo. Sin embargo, también se han generado nuevos problemas y riesgos a los cuales el ordenamiento jurídico y otras ramas del conocimiento están llamados a poner solución.

Desde el momento en que el trabajador deberá pasar gran parte de su tiempo en el lugar de trabajo, la presencia de un ambiente seguro y saludable será una cuestión de la mayor importancia. No resulta posible obviar el hecho de que el trabajo constituye un factor de riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores. Se erige en una actividad peligrosa en tanto en cuanto se trata un proceso de transformación de bienes y servicios que exige una interacción humana en un entorno que, ya sea directa o indirectamente, puede influir en el estado físico y en la salud. Es, por tanto, un factor de creación de daños potenciales y de riesgos que pueden plasmarse en el hecho de que el trabajador sufra un determinado daño – enfermedades, patologías o lesiones – derivado de su actividad productiva<sup>1</sup>. El análisis de las implicaciones que cuestiones como la inmigración y la globalización tienen en el campo de las relaciones laborales resulta una tarea compleja en virtud de la cantidad de variables, problemas y situaciones específicas que pueden llegar a plantearse, siendo uno de sus efectos más particulares la multiplicación de los fenómenos de movilidad geográfica internacional de trabajadores. Los grandes movimientos de personas se erigen actualmente, y lo seguirán haciendo, al margen de las motivaciones que los impulsen, uno de los elementos clave que ya caracterizaron el final de siglo pasado y el inicio y sin duda el resto del actual siglo XXI<sup>2</sup>.

Las razones de tal movilidad hay que buscarlas fundamentalmente en cuestiones de índole económica, en la medida en que el desplazamiento al extranjero es un instrumento de organización y de producción cada vez más utilizado por empresas que buscan una mayor internacionalización y que son en muchos casos tendencialmente globales.

Los avances en el campo de la tecnología y el transporte han sido uno de los factores de este aumento exponencial de situaciones de expatriación laboral y han permitido el avance imparable del fenómeno globalizador. Las nuevas tecnologías ligadas a esas comunicaciones le han dado una nueva dimensión que ha permitido superar limitaciones de carácter técnico y material haciendo posible un mayor desarrollo del intercambio económico. El capital, los bienes y los servicios disfrutan del derecho y la libertad de moverse a nivel internacional en búsqueda de mejores condiciones, mientras que las personas que los acompañan no pueden disponer de la misma, en tanto no existe un derecho y una libertad de entrada y salida de los diferentes Estados<sup>3</sup>, de forma tal que el orden social de la globalización

---

<sup>1</sup> J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Prevención de Riesgos Laborales y empresa: obligaciones y responsabilidades*, Aranzadi, 2019, p. 30.

<sup>2</sup> F. CAMAS RODA, *Trabajo decente e inmigrantes en España. Un estudio sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes y el objetivo internacional de un trabajo decente*, Huygens, 2016, p. 13.

<sup>3</sup> S. GEORGE, *¿Globalización de los derechos?*, en M.J. GIBNEY (ed.), *La globalización de los derechos*

en relación con las personas resulta nulo<sup>4</sup>.

Este fenómeno adquiere lógicamente un reflejo muy notable en el sistema de relaciones laborales que lleva, de la mano de las libertades de establecimiento y prestación de servicios, a la presencia de tejidos industriales transnacionales capaces de presionar a la integración económica y cambiar el sentido tradicional de los movimientos migratorios y los principios de actuación de los Estados a este respecto. En todo caso, la globalización y los desequilibrios que ha generado, a pesar de haber incidido muy intensamente en la dinámica de las migraciones, jurídicamente no ha producido realmente una mundialización de los mercados de trabajo, que básicamente continúan siendo nacionales, excepción hecha del establecimiento de la libre circulación de trabajadores como ocurre en el caso de la Unión Europea respecto a sus ciudadanos<sup>5</sup>.

Las fronteras físicas y geográficas, antaño difíciles obstáculos, en la actualidad se difuminan en muchos sentidos, el capital se mueve con casi total libertad entre distintos territorios y es lógicamente seguido por las actividades comerciales empresariales. Desde un punto de vista económico empresarial este movimiento globalizador se traduce, en cuanto al Derecho Social hace e interesa, fundamentalmente en dos fenómenos: la formación de empresas o grupos multinacionales y el traslado de las empresas o de partes de su producción a otros países (o, incluso, la constitución de la empresa o de sus centros en esas zonas).

Esta deslocalización y fragmentación de la actividad productiva parte del aprovechamiento de la multiplicidad de derechos locales (nacionales) de contenido diverso. Esta pluralidad facilita al empresario la posibilidad de ampararse en imposiciones sociales, laborales, de Seguridad Social y fiscales que le supongan costes más bajos con el simple traslado o instalación de su actividad (en todo o en parte) en otro ámbito geográfico<sup>6</sup>.

En este sentido, en el territorio de la Unión Europea se produce una evidente falta de europeización o comunitarización de las condiciones de trabajo que se ve materializada en la existencia de una multiplicidad de ordenamientos jurídicos estatales con niveles de protección social muy

---

*humanos*, Crítica, 2004, p. 32 ss.

<sup>4</sup> Así, J.L. MONEREO PÉREZ, L.A. TRIGUERO MARTÍNEZ, *Modelos jurídico políticos actuales de regulación de la inmigración y extranjería: revisión e implicaciones en una sociedad globalizada*, en *Justicia Laboral*, 2011, n. 47, p. 17.

<sup>5</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Los movimientos migratorios y la globalización: la dimensión europea*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.), *Inmigración y movilidad de los trabajadores*, La Ley, 2010, p. 35.

<sup>6</sup> En este sentido, F. DURÁN LÓPEZ, *Globalización y relaciones de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998, n. 92, p. 869.

diferentes<sup>7</sup>, circunstancia que «ha generado situaciones de *dumping* social que son aprovechadas por las empresas situadas en Estados con una legislación sociolaboral más permisiva para colocarse en una posición competitiva más fuerte y emprender una estrategia de expansión industrial, en claro detrimento de las conquistas sociales alcanzadas en los Estados económicamente más desarrollados... Los estándares sociales de protección son percibidos como un obstáculo en lugar de como condiciones necesarias que velan por la protección de los trabajadores y por alcanzar un clima de competencia leal entre empresas competidoras. En otras palabras, el orden económico se impone y las libertades comunitarias quedan intactas. Quizá sea éste el comienzo de un proceso de progresiva mercantilización de los derechos sociales»<sup>8</sup>.

La globalización, de un lado, genera empleo y beneficios económicos en zonas en las cuales generalmente no lo hay, pero, de otro, obliga a numerosas personas a desplazarse para conservar su trabajo, destruyendo, a un tiempo, empleo<sup>9</sup>. En virtud de tal, despierta reacciones diversas y opuestas, quien la ve con entusiasmo por el crecimiento económico y la difusión y generalización del bienestar que puede crear y quien la rechaza al considerar que significa un incremento de desigualdades a escala mundial, pues la intensificación de la competencia mundial puede ejercer suficiente presión como para que se produzcan mermas de los salarios y de las normas sociales y de trabajo en todo el planeta, además de la reducción del papel garantista del Estado. Circunstancias a las que habrá que añadir el que, paradójicamente, el aumento de las dislocaciones sociales originadas con ocasión de la competitividad internacional se combina con la reducción del papel del Estado, que se evidencia en los recortes de gasto público, en el menor apoyo a las medidas redistributivas y en la general liberalización de los mercados y de las políticas económicas<sup>10</sup>.

Las deslocalizaciones forzadas configuran un alto precio que millones deben de pagar y soportar por los cambios y evolución en el modelo económico de desarrollo que hace que los principales recursos se concentren en manos de una pequeña minoría, acentuando las diferencias

---

<sup>7</sup> J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del Derecho del Trabajo frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*, Reus, 2018, p. 18.

<sup>8</sup> M. CASADO ABARQUERO, *Hacia la mercantilización de la Directiva 96/71/CE sobre desplazamiento temporal de trabajadores*, en *Justicia Laboral*, 2009, n. 40, p. 11 ss.

<sup>9</sup> Así, F. DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, p. 870.

<sup>10</sup> M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, OIT, *derechos humanos y libertad sindical*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, n. 1, p. 5.

y actuando como una potente arma de exclusión socioeconómica<sup>11</sup>. En todo caso, como algún Autor ha señalado «el antídoto debe encontrarse en el veneno», la solución a los males de la globalización debe buscarse en la propia globalización, «y no luchando contra ella»<sup>12</sup>. Resulta fundamental, en este sentido, trabajar en «el aprovechamiento de sus ventajas – la creación de empleo en las zonas menos favorecidas, la revitalización de sectores geográficos, la apertura de mercados, etc. – y en el diseño de instrumentos que conjuren sus maldades, esto es: el dumping social, la rebaja de derechos sociales, etc., eso sí, siendo conscientes de que un antídoto útil no conoce alternativas individuales para países, empresas o personas»<sup>13</sup>. No cabe olvidar que se trata de un proceso global que requiere, en consecuencia, soluciones igualmente globales<sup>14</sup>.

Siempre ha existido, desde el inicio de nuestra historia, intercambios comerciales y movimientos migratorios, de manera que la tendencia a la globalización «es uno de los rasgos de la evolución de la humanidad»<sup>15</sup>. No obstante, resulta obvio que las migraciones del presente son muy diferentes de las de épocas anteriores<sup>16</sup>. Los profundos cambios ocurridos en el escenario mundial en las últimas décadas cuestionan muchos de los viejos paradigmas sobre los que se había sustentado la regulación de estos procesos. Así, el fenómeno de la globalización ha marcado una reestructuración de las relaciones económicas internacionales, «en las que mientras el sector financiero funciona efectivamente como una unidad en tiempo real, la libre circulación de personas es todavía un aspecto inacabado»; la deslocalización de las grandes empresas que trasladan su producción a países en los cuales carguen con menos costes ha dado

---

<sup>11</sup> Se ha llegado a estimar que el número de personas que pierden su empleo por el desarrollo ronda los 15 millones por año, pudiendo alcanzar los 645 millones en el año 2015. Así, A. DOS SANTOS SOARES, *Migrantes forzosos. Contextos y desafíos de “Responsabilidad de Proteger” en el siglo XXI*, Universidad Pontificia de Comillas, 2015, p. 275.

<sup>12</sup> «No hay que tener la idea de una fortaleza sitiada» (G. LYON-CAEN, *Los derechos sociales: génesis y utilidad de una noción*, ponencia presentada en el Seminario internacional *Globalización y derechos sociales*, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, 1998, p. 2).

<sup>13</sup> P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *Proyecto Docente*, Universidad de Oviedo, 2005, p. 227.

<sup>14</sup> Por ello resulta preciso un reforzamiento del movimiento sindical mundial, y sobre todo un esfuerzo riguroso por parte de las organizaciones internacionales. *Vid.* C.A. CARBALLO MENA, *Diálogo social y tripartismo en Venezuela*, en F. DURÁN LÓPEZ (coord.), *Diálogo Social y su Institucionalización en España e Iberoamérica*, Consejo Económico y Social, 1998, p. 157 ss.

<sup>15</sup> F. SUÁREZ GONZÁLEZ, *La respuesta del Derecho del Trabajo a la globalización económica: planteamiento general*, en J. GARCÍA MURCIA (coord.), *La globalización económica y el Derecho del Trabajo*, Consejería de Industria y Empleo, Universidad de Oviedo, 2006, p. 23.

<sup>16</sup> Una perspectiva de la materia en J. DOMÍNGUEZ MÚJICA, D. GODENAU, *Las migraciones internacionales en el Siglo XXI*, en M.I. RAMOS QUINTANA (coord.), *Migraciones laborales. Acción de la OIT y política europea*, Bomarzo, 2011, p. 59 ss.

también paso al desplazamiento de mano de obra hacia donde se encuentra el capital y, en fin, la revolución tecnológica sin duda ha facilitado los desplazamientos.

Y, en cuanto a España se refiere, tampoco cabe afirmar que las migraciones «constituyan una manifestación novedosa, aunque sí la dirección que han tomado. Su nivel de desarrollo y el crecimiento económico de los últimos años determina que ya no sea un país de emigrantes ni tampoco sólo de tránsito o de paso de inmigrantes, sino un destino atractivo y preferente en Europa para muchos extranjeros que se ven empujados a emigrar por las desigualdades latentes con otras regiones»<sup>17</sup>.

La globalización financiera está contribuyendo al aumento de la desigualdad a un nivel internacional y mundial, al tiempo que ha favorecido, gracias a la desregulación de los mercados, la creciente importancia que han adquirido los paraísos fiscales, que al fin y al cabo terminan siendo refugio para el dinero negro o el procedente de la delincuencia (como tráfico de armas, drogas y terrorismo). Estas lacras, que no dejan de constituir la cara oculta de la economía, «quedan protegidas y salvaguardadas por la creencia de los fundamentalistas del mercado en las ventajas que se desprenden del funcionamiento de la libre circulación de capitales, y de la desregulación»<sup>18</sup>. Igualmente, hay que destacar que, aunque la sociedad continuamente experimenta grandes y sorprendentes avances en aras de la mejora general de la calidad de vida, se está ante un mundo marcado por un aumento exponencial de la desigualdad donde la movilidad frecuentemente se convierte en un poderoso y peligroso factor de estratificación, una vez que, como se ha destacado, el capital, las nuevas élites económicas surgidas y las políticas globales se erigen como factores capaces de atravesar fronteras a su voluntad, mientras que otros deben permanecer en sus territorios o desplazarse por pura necesidad, de forma tal que la riqueza se convierte en algo global, y la pobreza y la miseria en algo local<sup>19</sup>.

Cabe destacar el hecho de que resulte necesario ahora diferenciar una nueva realidad, a tenor de la cual el desplazamiento implica un cambio temporal del lugar de trabajo del empleado y es una movilidad en el empleo y no una movilidad por el empleo, sin obviar cómo, en cualquier caso, el Estado no puede (ni debe) ceder nunca al “chantaje” en el empleo que en ocasiones

---

<sup>17</sup> A.V. SEMPERE NAVARRO, Y. CANO GALÁN, P. CHARRO BAENA, C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, *Políticas sociolaborales*, Tecnos, 2005, p. 265.

<sup>18</sup> C. BERZOSA ALONSO-MARTÍNEZ, *Los efectos negativos de la globalización y propuestas alternativas*, en M. BARAÑANO CID (dir.), *La globalización económica. Incidencia en las relaciones sociales y económicas*, Consejo General del Poder Judicial, 2002, p. 141.

<sup>19</sup> S. CASTLES, *La política internacional de la migración forzada*, en *Migración y Desarrollo*, 2003, n. 1, p. 8 ss.

plantean los empresarios en el nuevo contexto globalizador, rebajando sin más los derechos sociales conseguidos, lo que sería enormemente perjudicial para el Estado de bienestar<sup>20</sup>.

Dados los costes implícitos en el propio desplazamiento, en anteriores décadas su operatividad parecería quedar circunscrita únicamente a trabajos cualificados o especializados, como deportistas, artistas o altos directivos, entre otros. El paso del tiempo y la evolución que ha conllevado en la esfera laboral, sin embargo, ha venido a cambiar esta tendencia, siendo posible apreciar una transformación evidente, y, dada la clara y apreciable diferencia de los costes de trabajo entre distintos países, resulta menester reconocer actualmente el firme impulso a los desplazamientos de trabajadores no cualificados con la finalidad de aprovechar sus niveles salariales inferiores a los del Estado de acogida<sup>21</sup>.

En el contexto de mundialización reseñado resulta fácil apreciar cómo las empresas, cada vez con mayor frecuencia, prestan sus servicios en territorios de Estados distintos a aquellos en los cuales se encuentran establecidos o situados sus establecimientos principales. En paralelo, la movilidad de los trabajadores (y de forma significativamente evidente en el caso de los grupos de empresas) deriva de ese apuntado interés en extender el ámbito de actuación más allá de las fronteras en las que en un determinado momento la desarrollara.

Los movimientos transnacionales de mano de obra parten así de una premisa indeclinable: las libertades de establecimiento y prestación de servicios reconocidas al empresario, a entender con carácter general como apertura de mercados para desarrollar actividades productivas sin cortapisas, sin barreras al comercio y a la movilidad de los factores de producción. Cuando tal concurre, y a la movilidad de las sociedades acompaña la de trabajadores por un tiempo necesariamente limitado al territorio del país de destino, será fácil comprobar la presencia de un triple fenómeno: en primer lugar, la competitividad como principio económico básico a partir del cual las empresas de fuera de un Estado pueden ofertar mejores precios en la prestación de servicios que las radicadas en el país, aprovechando las diferencias existentes en los costes laborales; en segundo término, la movilidad trasnacional responde habitualmente a una exteriorización del empleo (“*outsourcing*” o “descentralización productiva”), en este caso de dimensión internacional; en fin, el desplazamiento no deja de ser más que la prueba fehaciente de la “deslocalización” del empleo y de

---

<sup>20</sup> G. LYON-CAEN, *op. cit.*, p. 2.

<sup>21</sup> M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, *El desplazamiento temporal de trabajadores y la Directiva 96/71/CE*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, n. 2, pp. 78-79.

la empresa.

Esta posibilidad – siempre abierta – se ofrece en todo el planeta y en Europa, sobre todo, a partir de la caída del Muro de Berlín en 1989. Simultáneamente, y de manera transparente a escala mundial, se abandonan criterios simplistas de estabilidad y se empiezan a tomar en consideración un conjunto de parámetros entre los cuales figura en un lugar muy destacado la seguridad para el capital y sus intereses. Resulta evidente, en definitiva, a través de lo expuesto, cómo la prioridad buscada es claramente económica y no social, aun cuando esta segunda se vea favorecida gracias y en virtud de los avances de la primera.

## 2. Trabajadores desplazados y Prevención de Riesgos Laborales

La disciplina preventiva forma parte del contrato de trabajo desde el punto de vista de los riesgos que genera el hecho de desarrollar una prestación de servicios, peligros que requieren de una protección específica, centrada y orientada básicamente a eliminar, evitar o reducir en el mayor grado de los posible no sólo esos riesgos, sino también las consecuencias que su materialización pueda llegar a tener, objetivo presente en las legislaciones de la mayor parte de los Estados, que establecen, regulan e imponen obligaciones, límites y responsabilidades atendiendo a las acciones (o inacción) de las partes en virtud de unos determinados estándares de seguridad que varían ostensiblemente de unos territorios a otros.

Todo ello entendiéndose que el concepto de norma preventiva ha tendido (y tiende) a expandirse en la medida que aumentan los niveles de protección, comprendiendo no sólo aspectos puramente laborales, sino también otros diferentes contemplados en la propia normativa como pueden ser la seguridad en el producto o el medio ambiente de trabajo<sup>22</sup>.

Tras los primeros pasos dados por el reconocimiento en el ámbito de las Naciones Unidas o en el del Consejo de Europa y la destacada labor de la OIT a través de la elaboración de numerosos Convenios y Recomendaciones, la Unión Europea ha mostrado tradicionalmente una evidente preocupación por la seguridad y salud laboral que ha ido viéndose incrementada con el paso del tiempo, plasmándose en una política comunitaria en la materia, incluida dentro de la más genérica política social. Ahora bien, a pesar de ello, no cabe olvidar que la Unión Europea no deja de continuar ceñida en lo fundamental, y pese a su evolución, a objetivos

---

<sup>22</sup> Así, A. MATEOS BEATO, R. MARTÍN JIMÉNEZ, *Conceptos y temas prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, 2010, p. 1276 ss.

de carácter económico centrados en la creación de un mercado único, permaneciendo las cuestiones sociales en un segundo plano y, en esencia, subordinadas a aquellos fines, aunque beneficiándose directa o indirectamente de los mismos en su desarrollo.

En torno a la Seguridad y Salud en el Trabajo existió desde el primer momento una intención común de los distintos Estados miembros para resguardarla de la competencia mercantil que no se daba en otros aspectos del trabajo subordinado<sup>23</sup>, circunstancia que se manifestó en la continua aprobación de Directivas específicas sobre la materia, Programas de Acción en seguridad, higiene y salud en el lugar de trabajo y, finalmente, en la aparición de la Directiva Marco 89/391.

Ahora bien, para la Unión la prevención resulta relevante dada su incidencia en la competencia, presupuesto sobre el que se asienta la construcción del mercado común, motivo por el cual ha buscado un acercamiento de la normativa de los distintos Estados miembros, intentando crear una legislación equilibrada en todos ellos. Esto se plasma en la misma Directiva Marco, que justifica su propia existencia en el hecho de que la convivencia de las variopintas normativas preventivas de cada país podría conducir a niveles de protección de la seguridad y la salud dispares, a distintos costes de producción, y por ende, a diferentes precios. En este sentido, la política preventiva comunitaria, al igual que la nacional, se sirve de medios normativos y actuaciones administrativas, pero ha otorgado el protagonismo a los primeros<sup>24</sup>.

Se advierte en ello una progresiva evolución «desde objetivos normativos específicos hacia objetivos no legislativos sino de gobernanza y buena administración que se manifiestan agudamente en el [período] de 2002-2006 ante la constatación de los escasos resultados prácticos, vistos en número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en la necesidad de hacer frente a los nuevos riesgos profesionales (psicosociales, nanotecnologías, dependencia del alcohol y drogas) y a los profundos cambios habidos en el mundo laboral con la incorporación masiva de la mujer y con las modalidades atípicas de contratación»<sup>25</sup>.

En este marco, y pese a su generalidad, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se erige como la norma básica en la materia y columna vertebral del Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, el conjunto o bloque normativo sobre seguridad y salud en el trabajo resulta

---

<sup>23</sup> F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La Directiva Marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1991, n. 1.

<sup>24</sup> B. AGRA VIFORCOS, *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Eolas, 2018, p. 38.

<sup>25</sup> A. OJEDA AVILÉS, *Derecho transnacional del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2013, p. 201.

a día de hoy amplísimo, quedando integrado, además, por sus numerosísimas disposiciones de desarrollo, que profundizan y matizan diferentes aspectos de la prevención en el marco de la relación de trabajo, ya sea de manera general o atendiendo a sectores y actividades específicas. En efecto, en una materia con tan extensa casuística como esta, la Ley solo se puede detener en regular las cuestiones de mayor relieve, dejando los detalles al desarrollo normativo del Gobierno en una materia de tradicional y de extraordinaria importancia, tanto en extensión (buena prueba de ello lo constituye el número de normas y materias sobre las cuales ha recaído) como en profundidad e intensidad.

Sin embargo, cabe destacar como, en contraste con los numerosos elementos que en materia laboral y de desplazamientos transnacionales de trabajadores se ha regulado, las cuestiones de Prevención de Riesgos Laborales en situaciones de movilidad geográfica internacional no disfrutaban del tratamiento expreso, diferenciado y específico que se presenta como manifiestamente necesario.

En cualquier caso, la empresa de origen aparece compelida tanto por la normativa como por sus propios intereses de gestión a prestar atención a tal cuestión, erigiéndose como una cuestión necesaria proporcionar anticipadamente al trabajador la información necesaria y suficiente en torno a la cuestión preventiva en el lugar de destino, debiendo llevar a cabo una adecuada evaluación de los riesgos a que se va a enfrentar y que serán objeto de tal información.

### **3. Las obligaciones impuestas en la normativa comunitaria**

El art. 3.1.e de la Directiva 96/71/CE, aplicable a los trabajadores desplazados en una prestación de servicios transnacional obliga a los Estados miembros a velar, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación, por que las empresas que realizan el desplazamiento garanticen, entre otras, las condiciones de trabajo y empleo y de seguridad e higiene en el trabajo, destacando, por su parte, el art. 4.7 LPRL que se entenderá por condición de trabajo «cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador», lo que abarca, indudablemente, el desplazamiento transnacional para prestar servicios en otro país.

En este sentido, las modificaciones operadas en el texto de la norma por la nueva Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, introduce en la letra *b* del art. 1 novedades al señalar que esta garantizará la protección de los trabajadores desplazados durante

su desplazamiento en lo que se refiere a la libre prestación de servicios, para lo cual establecerá disposiciones obligatorias sobre las condiciones de trabajo y protección de la salud y la seguridad de los trabajadores que habrán de respetarse<sup>26</sup>.

En este sentido, el objetivo básico que la Directiva pretende alcanzar aparece constituido por garantizar la protección de los trabajadores desplazados durante tal período, en lo que se refiere a la libre prestación de servicios, estableciendo disposiciones obligatorias sobre las condiciones de trabajo y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores que deben respetarse. Atendiendo a la redacción de la norma, la expresión “que deben respetarse” parece abrir la puerta a que puedan establecerse listados sobre los aspectos a proteger específicamente o restricciones frente a derechos o condiciones de trabajo que puedan quedar al margen de dicho amparo, lo que otorgaría a esta nueva previsión un carácter de protección parcial o selectiva en virtud de la elección de los medios a través de los cuales se establezcan o canalicen esas condiciones a respetar. En cualquier caso, «y dado lo peculiar de la situación y todas las previsiones, habrá aspectos, como la Prevención de Riesgos Laborales, que evidentemente verán matizada su aplicación en virtud del desplazamiento»<sup>27</sup>.

En España, el Título VI del RD-Ley 7/2021, de 27 de abril, contiene las modificaciones derivadas de la transposición de la mencionada Directiva, adaptando diferentes normas como la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional; la Ley 14/1994, de 1º de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal; la Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre

---

<sup>26</sup> «Sin menospreciar la importancia que posee el hecho de incluir en el primer artículo de la norma un previsión de tales características, la legislación no puede ahora esperar a cumplir tal declaración de intenciones, en tanto de eso se trata la precisión realizada, habida cuenta de que, por el momento, se limita a una declaración programática que tendrá que verse convenientemente desarrollada, pues se especifica que en materia preventiva y con objeto de que se respeten por las empresas, se fijarán “disposiciones obligatorias”. En cualquier caso, no deja de ser curiosa la expresión y terminología usada, ya que algo obligatorio debe forzosamente respetarse si no se quiere incurrir en incumplimientos legales que deberían tener sus oportunas – y también reguladas – consecuencias, ¿o acaso se crearán disposiciones cuyo cumplimiento no sea necesario?, en cuyo caso carecería de sentido tal regulación de voluntario acatamiento, pues de poco serviría a la hora de alcanzar el objetivo pretendido» (J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del Derecho del Trabajo frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*, cit., pp. 215-216).

<sup>27</sup> J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Aproximación a las novedades de la Directiva 2018/957, de 28 de junio de 2018, que modifica directiva 96/71/ce, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios*, en CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS (coord.), *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2019, vol. II, p. 370.

Infracciones y Sanciones en el Orden Social; la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Sin embargo, y a pesar de tales previsiones, el propio hecho de la movilidad internacional y las previsiones de aplicación normativa en estos casos, elevan notablemente la dificultad de identificar el bloque normativo en materia preventiva que una empresa debe atender a la hora de llevar a cabo un desplazamiento de este tipo<sup>28</sup>.

Se hace referencia a trabajadores cuya prestación de servicios se desarrolla en favor de empresas radicadas en España y cuyos contratos, en consecuencia, se rigen por la legislación española, aun cuando durante un tiempo más o menos prolongado son desplazados a otros territorios sin que la ley aplicable se vea alterada.

Las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo del país de destino parece, en principio, que deberán situarse entre las normas a respetar por la empresa que desplaza a su empleado, en tanto en cuanto en esta materia se procedió, como se ha visto, a realizar una armonización de las diferentes legislaciones de los estados miembros, de forma tal que existe una protección estándar mínima en el ámbito preventivo que acerca las distintas normativas y las hacen en buena medida muy similares en sus bases, aun cuando cabe señalar que evidentemente no todos los países adaptaron de manera idéntica ni con el mismo alcance regulador la directiva marco, o no vigilan con la misma intensidad su aplicación, produciéndose diferencias que provocan la antes mencionada dificultad en muchos momentos a la hora de determinar el cuerpo regulador de aplicación.

De acuerdo con la normativa, en consecuencia, deberá realizarse una comparación de las disposiciones de ámbito preventivo tanto del estado de origen como del de destino con el objetivo de garantizar la mayor protección posible para el trabajador. El problema aparece marcado por el hecho de que garantizar las condiciones más favorables cuando un trabajador se integra en la estructura organizativa de una empresa diferente a la del estado de origen no resulta tarea ni mucho menos sencilla<sup>29</sup>, más teniendo en cuenta que esa normativa extranjera no será de aplicación si resulta menos favorable que la legislación española.

En el supuesto de que el desplazamiento se produjera fuera del territorio de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, la empresa también deberá cumplir las exigencias en materia de Prevención de Riesgos en el

---

<sup>28</sup> Así, F. CAMAS RODA, M. MARTÍNEZ ASO, *El cumplimiento de la normativa de seguridad y salud por las empresas que desplazan a trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*, en *Revista de Derecho Social*, 2009, n. 45, p. 111.

<sup>29</sup> B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *Desplazamientos y traslado de trabajadores al extranjero. Régimen laboral y de Seguridad Social y cuestiones de competencia judicial*, Aranzadi, 2018, p. 88.

país de destino, lo que implica, en cualquier caso, que será a aquélla a quien corresponda en cada caso identificar las concretas obligaciones exigibles tanto antes de la movilidad como durante la estancia del trabajador en su nuevo puesto.

En definitiva, las normas preventivas del territorio receptor serán, o podrán ser, distintas de aquellas que hasta ahora se venían aplicando al trabajador, de manera que, de entrada, la expatriación del operario no puede suponer por sí misma la degradación o el menoscabo de los estándares mínimos de salud y seguridad aplicables a la relación laboral, circunstancia que supone una de las principales singularidades en un ámbito ya de por sí plagado de dificultades aplicativas, habida cuenta de que mantener en otro país el nivel de seguridad que un trabajador viene disfrutando en el nuestro supone admitir la posibilidad de exportar a un tercer Estado la normativa de prevención de riesgos española, enfrentándose así al hecho de que tales normas se rijan por la ley aplicable del territorio donde se prestan servicios y viceversa, aceptando que en nuestro territorio se inaplique la propia norma y se respete y sea exigible la del contrato en vigor, generando de tal manera «núcleos de inmunidad no contemplados en nuestra legislación preventiva», la cual, por otra parte, no se acerca a regular en momento alguno la cuestión cada vez más habitual de la expatriación de trabajadores<sup>30</sup>.

Cabe establecer como premisa de partida que la Prevención de Riesgos Laborales será materia sujeta al territorio concreto, el *ius soli*, en tanto en cuanto cada estado impondrá una serie de derechos, deberes y obligaciones y exigirá las responsabilidades que considere oportunas en virtud y por razón de un determinado orden público laboral<sup>31</sup>.

Al igual que la normativa laboral es propia y particular de cada Estado miembro, la preventiva, con todo lo señalado, en principio no será exportable ni le podrá ser exigida su tutela a las autoridades de otros países. Sin embargo, tal regla general dependerá de numerosos factores a tener en cuenta y valorar adecuadamente como la ley aplicable al contrato, la duración del desplazamiento, los pactos individuales o colectivos<sup>32</sup>, sin olvidar en ningún caso el estándar de seguridad del lugar de destino en comparación con el nuestro si se considera, de inicio, que la ley aplicable al

---

<sup>30</sup> En tal sentido, R. MARTÍN JIMÉNEZ, *Prevención de riesgos laborales y trabajadores expatriados*, en A. MATORRAS DÍAZ-CANEJA (dir.), *La expatriación de trabajadores*, Aranzadi, 2012, pp. 695-696.

<sup>31</sup> R. SERRANO OLIVARES, *La movilidad geográfica transnacional*, La Ley, 2000, p. 182.

<sup>32</sup> Sobre la materia, ampliamente, J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Desplazamientos transnacionales de trabajadores. Determinación de la normativa aplicable en el proceso social español. Alegación y prueba del Derecho extranjero*, Eolas, 2015, p. 59 ss.

contrato del trabajador movilizado es la nacional.

En este sentido, y al hilo de estas cuestiones, no ha faltado quien señale la dificultad de identificar «¿qué relación existe entre la Prevención de Riesgos Laborales y los trabajadores expatriados? Desde luego, la relación no es evidente (no, al menos a primera vista) porque se trata de dos materias inconexas si se piensa en el marcado carácter territorial (nacional, comunitario) de la Prevención de Riesgos Laborales y en la desvinculación del territorio que todo proceso de expatriación conlleva»<sup>33</sup>.

La práctica demuestra que la prioridad habitual tanto de empresas como trabajadores se centran básicamente en las cuestiones retributivas y fiscales y, por otra parte, las relativas a temas de seguros de asistencia en viaje, protección sanitaria en el lugar de destino o en materia de Seguridad Social, al objeto de que el afectado no vea perjudicadas sus cotizaciones<sup>34</sup>, siendo escasas las ocasiones en las cuales se incorporan cláusulas preventivas a pesar de que el interés en este aspecto debería resultar muy elevado.

Por ello, los representantes de los trabajadores no deben mantenerse ajenos al fenómeno de la expatriación de un trabajador o trabajadores, pues al cumplimiento de sus obligaciones, se ha de sumar el hecho de que pueden intervenir de forma muy directa a través de la negociación en numerosas cuestiones en esta materia, entre las que se encontrarían las condiciones de seguridad y salud del desplazado, que tienen que resultar de máximo interés tanto para la empresa como para el trabajador en aras, de una parte, del normal desarrollo de la actividad productiva en las mejores condiciones de seguridad y, de otra, de manera más práctica, por las responsabilidades que pudieran generarse como consecuencia de incumplimientos en esta materia<sup>35</sup>.

#### **4. El cumplimiento de las obligaciones preventivas durante el desplazamiento por la empresa de origen y de destino. La “exportación” de las obligaciones**

La disciplina de Prevención de Riesgos Laborales impone fundamentalmente a la empresa una serie de obligaciones de obligatorio cumplimiento que se pueden ver diluidas o matizadas en los supuestos en los cuales se decide movilizar a un trabajador a otro país. La protección de la seguridad y salud de los trabajadores a través de la Prevención de Riesgos

<sup>33</sup> Así, R. MARTÍN JIMÉNEZ, *op. cit.*, p. 695.

<sup>34</sup> Sobre esta materia, A. SANGUINO, M. SANZ, *La gestión de la salud, una cuestión internacional*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2008, n. 54, p. 40 ss.

<sup>35</sup> En torno a esta cuestión, R. MARTÍN JIMÉNEZ, *op. cit.*, p. 699.

Laborales se articula básicamente en torno a dos conceptos<sup>36</sup>, de un lado, la definición de una política de prevención de riesgos laborales a desarrollar por las administraciones públicas, de otro, el reconocimiento de un derecho del trabajador a una protección adecuada y eficaz, lo que genera una obligación empresarial de naturaleza contractual, con una elevada delimitación y concreción<sup>37</sup> en la norma, en tanto ésta no aparece limitada a formulaciones de carácter genérico. La Ley, por tanto, opta técnicamente por construir el contenido del derecho de los trabajadores a partir del correlativo deber del empresario<sup>38</sup>.

El art. 14 LPRL establece el deber genérico de protección eficaz que recae sobre la unidad productiva, que se integrará básicamente por la información relativa a los riesgos, la consulta y participación, la formación en materia preventiva, la paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente y la vigilancia de la salud.

A su vez, el segundo apartado del precepto fija la obligación para el empresario de adoptar cuantas medidas resulten necesarias para la prevención y protección de sus trabajadores, convirtiéndose en garante último de su seguridad y salud, deberes que se van desarrollando posteriormente a lo largo del articulado de la Ley. A tal efecto desarrollará la prevención mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud, con las especialidades que recoge la ley en materia de plan de prevención de riesgos (art. 16 LPRL), evaluación de riesgos (art. 16), información, consulta y participación (art. 18), formación de los trabajadores (art. 19), actuación en casos de emergencia y de riesgos grave e inminente (art. 20), vigilancia de la salud (art. 22), y mediante la constitución de una organización y los medios necesarios (Capítulo IV), debiendo desplegar una acción de permanente seguimiento de la actividad preventiva.

Aun cuando no aparezcan directamente especificados en el art. 14 LPRL, existen otras medidas a añadir a éstas que la norma regula como las relativas a los equipos de trabajo y de protección (art. 17), coordinación de actividades empresariales (art. 24), trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25), trabajadoras embarazadas y protección de la maternidad (art. 26), menores (art. 27) y trabajadores temporales (art. 28).

---

<sup>36</sup> M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre*, en *Actualidad Laboral*, 1996, n. 1, p. 206.

<sup>37</sup> T. SALA FRANCO, F. ARNAU NAVARRO, *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, 1996, p. 77 ss.

<sup>38</sup> M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *La protección del trabajador frente a los riesgos laborales*, en *Derecho y Salud*, 1996, n. 1, p. 29.

Constituye, por tanto, una deuda de seguridad<sup>39</sup> que el empresario contrae con sus empleados por el simple hecho «de que éstos presten servicios bajo su ámbito de organización»<sup>40</sup>.

La exportación de estas obligaciones debe ser analizada supuesto por supuesto, teniendo en cuenta que el medio adecuado para proceder a dicha exportación puede ser cualquiera de los habituales, esto es, el propio contrato de trabajo a través de un acuerdo individual con el trabajador, el convenio colectivo o, incluso, la existencia de un denominado “paquete de exportación”, sea éste negociado o no con los trabajadores<sup>41</sup>, pudiendo considerar razonable que, al margen de la especial situación a la cual se enfrentan las partes en esta materia, en el marco de la expatriación se respeten una serie de derechos básicos y pueda fijarse el modo de garantizarlos y concretarse la manera de protegerlos.

a) Así, las obligaciones relativas a la organización y gestión de la prevención en la empresa siguen, lógicamente, debiendo cumplirse a nivel general, pero quedarán en buena medida desplazadas frente a ese trabajador expatriado, habida cuenta de que durante el tiempo de duración de la movilidad estará integrado en la estructura organizativa de la entidad receptora, que será quien deba velar por el cumplimiento de tales deberes<sup>42</sup> teniendo en cuenta la nueva presencia de un trabajador con características especiales como consecuencia de su origen, aunque luego esta cuestión pueda no tener influencia alguna. De tal forma, tiene lugar junto al del empleado una especie de desplazamiento de las obligaciones preventivas en este campo. Ahora bien, no resulta posible obviar el hecho de que en la planificación preventiva de la empresa en cualquiera de sus niveles, ya sea en la evaluación o en el propio plan, se prevea expresamente la posibilidad de que se presente tal circunstancia y las acciones y medidas que puedan implementarse ante los posibles desplazamientos transnacionales de sus trabajadores. De hecho, resultaría de todo punto necesario que este aspecto apareciera previsto y detallado cuando la empresa desplace a trabajadores a otros territorios, debiendo en caso contrario actualizarse la evaluación de riesgos antes de desplazar al trabajador teniendo en cuenta, al menos, los

---

<sup>39</sup> Al respecto, M. ALONSO OLEA, *El deber de seguridad en el trabajo en la jurisprudencia*, en *Civitas*, 1981, n. 5, p. 95 ss., J. APARICIO TOVAR, *Las obligaciones del empresario de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo*, *ibidem*, 1991, n. 49, p. 705 ss., o X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Análisis jurisprudencial del recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad*, en AA.VV., *La prevención de riesgos laborales: funciones, contenido y efectos. VII congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AEDTSS, 1996, p. 2.

<sup>40</sup> STSJ Castilla y León/Burgos 11 abril 1994 (AS 1361).

<sup>41</sup> R. MARTÍN JIMÉNEZ, *op. cit.*, pp. 705-707.

<sup>42</sup> F. CAMAS RODA, M. MARTÍNEZ ASO, *op. cit.*, p. 114.

posibles riesgos derivados del viaje de ida y vuelta<sup>43</sup> así como las posibles condiciones del país del destino<sup>44</sup>, pues el fenómeno de la expatriación no puede entenderse en un sentido reduccionista, limitado simplemente al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra movilizado, sino que ha de comprender la fase previa a la salida y la de retorno, en las cuales la prevención de riesgos no puede ser ignorada<sup>45</sup>. No se puede obviar la doctrina del Tribunal Supremo en tal materia, de acuerdo con la cual se considera que la misión integra dos elementos, como son el desplazamiento para cumplir con la misma y la realización del trabajo en el cual consiste, por lo que, respecto a la protección hace, la correspondiente al desplazamiento presenta cierta similitud con la del accidente *in itinere* y ha de ser protegido a efectos del accidente de trabajo de manera similar y la propia durante la realización del trabajo que constituye el objeto de la misión ha de seguir el régimen normal de la Ley General de Seguridad Social respecto al accidente y la enfermedad profesional, debiendo el resto del tiempo tener una «conexión necesaria con el trabajo»<sup>46</sup>.

b) En cuanto a las disposiciones que garantizan la consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva habría que señalar algo parecido a lo anterior, pues, en cuanto desplazado, el trabajador quedará temporalmente integrado en la estructura organizativa de la empresa foránea, por lo que «no parece que quepa exigirle al empresario que desplace obligaciones específicas»<sup>47</sup>, si bien, cabría señalar que se habrá de tener en cuenta la posición del trabajador en la empresa, ya que si realiza algún tipo de función en materia preventiva, resulta lógico colegir que, dependiendo del tiempo de desplazamiento y de si el trabajador conserva su situación o es sustituido por otro en tales funciones, se conservarían algunos deberes, especialmente en materia de información. No cabe olvidar que estos trabajadores ven equiparadas sus garantías a las de los representantes legales para proteger su actividad ante posibles actuaciones maliciosas con objeto de entorpecerla, y el recurso a la movilidad geográfica podría ser una de ellas. Respecto al resto de obligaciones y derechos habría que matizar igualmente su forma de cumplimiento, pues el hecho de que la Directiva

---

<sup>43</sup> No cabe olvidar que la empresa es responsable en este aspecto durante todo el desarrollo del desplazamiento, STS 4 mayo 1998 (RJ 4091).

<sup>44</sup> Al respecto, STS 23 junio 2015 (RJ 5533), que consideró como accidente de trabajo el hecho de que un trabajador contrajera neumonía en un desplazamiento a Tailandia debido a las condiciones climatológicas del destino.

<sup>45</sup> R. MARTÍN JIMÉNEZ, *op. cit.*, p. 697.

<sup>46</sup> STS 6 marzo 2007 (RJ 1867), STS 8 octubre 2009 (RJ 5666), STS 16 septiembre 2013 (RJ 7306) o STS 24 febrero 2014 (RJ 2771).

<sup>47</sup> B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *op. cit.*, p. 88.

marco haya establecido unas bases comunes que implican que exista una protección mínima igual, y la norma europea y las de transposición obligan al empresario a garantizar una protección eficaz al trabajador, por lo que sí deberá cumplir y abordar una serie de medidas y cuestiones al respecto. Estas obligaciones se destacan especialmente en supuestos de desplazamientos internacionales en cuanto a información y formación, vigilancia de la salud y coordinación de actividades hace.

c) En este sentido, cabe destacar como el desplazamiento, en cualquier caso, no comienza en el momento de llegada al país de destino, sino que con carácter previo es necesario informar al trabajador de los riesgos laborales del nuevo lugar de trabajo<sup>48</sup> a todos los niveles, ya sean por agentes físico, químicos o riesgos psicosociales, debiendo proporcionarse información más amplia en torno a las costumbres sociales y laborales e instituciones del país de destino, con la intención de procurar una preparación psicológica adecuada y la mejor aclimatación posible desde el primer momento<sup>49</sup>. El deber de información está pensado para proporcionar al empleado un correcto conocimiento de su medio, de las circunstancias bajo las cuales se desarrolla su prestación laboral, de los riesgos a los que se expone en tal marco y, por supuesto, de su gravedad<sup>50</sup>, siendo siempre básico, en consecuencia, su cumplimiento, más aún en los casos de expatriación en los cuales el trabajador normalmente se va a encontrar en un medio ajeno a él y sus conocimientos. En este sentido, será clave «la combinación de recursos internos, medios de comunicación, sitios webs intergubernamentales y contratistas privados» para desarrollar dicha evaluación e información. Es más, tal circunstancia «puede servir de paso previo a la hora de seleccionar al trabajador que va a someterse a dicho episodio»<sup>51</sup>. Para ello resulta conveniente, además de toda la información que se le pueda transmitir, elaborar un informe al respecto con todos los aspectos necesarios que se entregará por escrito informando de cualquier cuestión de interés como condiciones sanitarias del país, situación de seguridad ciudadana del mismo, seguridad vial, fenómenos atmosféricos, costumbres sociales y laborales, etc.

---

<sup>48</sup> J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Riesgos profesionales y movilidad del trabajador*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ (dirs.), *La Prevención de Riesgos Laborales y las nuevas formas de organización del trabajo. II Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*, Eolas, 2011, p. 183 ss.

<sup>49</sup> P. RIVAS VALLEJO, *Factores de riesgo laboral derivados de la emigración*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2009, n. 63, p. 18 ss.

<sup>50</sup> STS 20 enero 1992 (RJ 192).

<sup>51</sup> En este sentido, A.M. MOLINA MARTÍN, *La movilidad geográfica internacional de trabajadores. Régimen jurídico-laboral*, Aranzadi, 2010, p. 338.

d) Igualmente, impartir con carácter previo la formación necesaria para el trabajador con objeto de obtener la cualificación necesaria, si ello fuera preciso, en todo lo relativo a los posibles nuevos riesgos a los que deba hacer frente en el desarrollo de trabajo durante el período que dure el desplazamiento, será obligación del empresario<sup>52</sup>, desarrollando una formación específica sobre los riesgos concretos del puesto de trabajo del país de destino<sup>53</sup>, debiendo continuar, además, cumpliendo con sus deberes en materia de actualización de dicha formación si se le cambiara de funciones. Esta subespecie de formación aparece recogida normativamente como una obligación atribuida directamente al empresario, siendo capaz de generar un derecho-deber del trabajador de aceptar los procesos de perfeccionamiento y de atenerse a los conocimientos adquiridos en el desarrollo de su prestación laboral<sup>54</sup>. La obligación de quien dirige la actividad productiva abarca varios aspectos, a plasmar, específicamente, en el momento de la contratación del trabajador; en la actualización de la formación siempre que se produzca un cambio en las funciones del trabajador en uso del *ius variandi* empresarial o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros; y centrándola específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, que además debe ser constantemente adaptada a la evolución de los riesgos o a la aparición de nuevos riesgos. En fin, y cuando tal sea necesario, la formación debe individualizarse para contemplar situaciones concretas y personales<sup>55</sup>. Como se puede apreciar, tales circunstancias se presentan indudablemente en una situación de movilidad transnacional. Ello incluirá, en íntima conexión con la obligación de vigilancia de la salud, preparar al trabajador también para el posible choque cultural que pueda surgir en virtud no sólo del lugar al cual se movilice, sino de sus propias características personales, pues se trata de un riesgo psicosocial susceptible de generar diferentes síntomas y patologías como ansiedad, desorientación, nostalgia, depresión o estrés.

---

<sup>52</sup> En este sentido, la STSJ Galicia 18 marzo 2008 (JUR 207303) condenó a la empresa que desplazaba al trabajador al pago del recargo de las prestaciones al no haber recibido formación e información y sufrir el operario un accidente de trabajo en el país de destino.

<sup>53</sup> Sobre la materia, J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Formación e información sobre riesgos profesionales: una tipología judicial*, en *Aranzadi Social*, 2012, n. 6, p. 115 ss.

<sup>54</sup> STSJ Castilla y León/Valladolid 2 julio 2001 (JUR 267851), STSJ 24 marzo 2003 (JUR 273819) y STSJ 20 enero 2004 (AS 645) o STSJ Castilla y León/Burgos 10 abril 2001 (AS 2118).

<sup>55</sup> En tal sentido, M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Información y formación de los trabajadores*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, Universidad de León, 2006, pp. 119-120.

e) En cuanto a la vigilancia de la salud hace, las normas, requisitos y protocolos deben cumplirse antes del desplazamiento de la misma forma, habida cuenta de que la movilidad puede implicar viajar a zonas con riesgos epidemiológicos, enfermedades contagiosas o endémicas, apartadas, catastróficas, insalubres, requerir de vacunaciones (debiendo ofrecérselas, siendo obligatorias en muchos territorios, no ya sólo por imposición laboral<sup>56</sup>, sino de las autoridades sanitarias), por lo que la información debe ser lo amplia posible y adecuada a la realidad que el empleado se va a encontrar<sup>57</sup>, debiendo verificarse el estado de salud con carácter previo a ese desplazamiento y comprobar la compatibilidad de aquél y las nuevas condiciones laborales, ofreciéndole una revisión médica antes del cambio temporal de destino, especialmente si en éste existe riesgo de enfermedad profesional, en cuyo caso será obligatoria, y documentando por escrito la posible negativa del trabajador en los supuestos en que la normativa le impide obligarle a someterse a la misma en virtud del principio de voluntariedad en este ámbito<sup>58</sup>. En fin, por supuesto, este deber se materializa también en la obligación de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo<sup>59</sup> tal y como establece el art. 22.1 LPRL<sup>60</sup>. La norma obliga a que los reconocimientos médicos iniciales tengan una continuidad en el tiempo con objeto de que la protección ante determinados riesgos para la salud de la persona no se quede anclada en un único examen previo a la contratación, pues el concreto riesgo al que aparezca expuesto en el desempeño de sus funciones, en principio, persistirá en el tiempo, y, ante situaciones como la expatriación la empresa debe poner en marcha los mecanismos necesarios para afrontar los posibles nuevos riesgos para la salud del trabajador afectado.

f) La obligación de coordinación de actividades empresariales merece también especial consideración en los supuestos de desplazamiento transnacional, en tanto pueden aparecer implicadas varias entidades productivas, de entrada la de origen y la de destino, que podría pertenecer a un grupo de empresas, ser una contrata, una subcontrata o una empresa usuaria, de forma tal que, sin duda, el empresario española deberá establecer

<sup>56</sup> Sirva como ejemplo la STSJ Cataluña 12 marzo 2012 (AS 945), que condena a la indemnización por daños y perjuicios a una empresa que destinó a la India a un empleado que contrajo el dengue al considerar que no se previó el riesgo de contagio.

<sup>57</sup> Al respecto, J. SANZ, *Expatriados. Apuntes sobre su gestión en un Servicio de Medicina del Trabajo*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2004, n. 9, p. 54 ss.

<sup>58</sup> Sobre la materia, J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *La vigilancia de la salud de los trabajadores*, Eolas, 2009, p. 133 ss.

<sup>59</sup> S.I. PEDROSA ALQUÉZAR, *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*, Consejo Económico y Social, 2005, p. 5 ss.

<sup>60</sup> En tal sentido, STSJ Madrid 14 enero 2005 (JUR 84184).

medidas de coordinación con la empresa a la cual el trabajador se moviliza, estableciendo las oportunas medidas al respecto<sup>61</sup>, surgiendo la duda en cuáles pueden ser esas medidas y hasta dónde deben llegar en virtud de la legislación del país de acogida. La coordinación de actividades en la Ley se erige como un precepto complejo cuyo contenido va más allá de lo que su enunciado parece señalar, afectando a diversas situaciones además de la propia coordinación, debiendo, por otra parte, y a pesar de la inexistencia de una correlación expresa entre los distintos apartados, aplicarse y estudiarse de modo conjunto, pues su cumplimiento tiene como fin último alcanzar la máxima seguridad para los trabajadores de las empresas concurrentes, habida cuenta de que los riesgos producidos afectarán a todos y no sólo a los empleados del empresario que pudiera ocasionarlos<sup>62</sup>. Este precepto fundamenta las bases en materia de coordinación<sup>63</sup> en tres aspectos: el deber de cooperar; el deber de informar e instruir del empresario titular; y el deber de vigilancia del empresario principal. La normativa española obliga a actividades tan sencillas como simples reuniones informativas y llega a cuestiones más complejas como el establecimiento de recursos preventivos o la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas. El problema se plantea cuando se cuestiona si podrá exigirse la designación de una persona encargada en el país de destino, en caso de que no exista ya una, para intentar garantizar una protección equivalente, de manera que habrá de atenderse de nuevo también a la legislación del estado en cuestión para valorar si sus contenidos resultan suficientes para cumplir las exigencias de nuestra norma<sup>64</sup> o, incluso, si las superan al imponer compromisos más intensos.

g) Sin olvidar obligaciones como las documentales, la integración de la

---

<sup>61</sup> B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, *op. cit.*, p. 89.

<sup>62</sup> J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Coordinación de actividades preventivas y responsabilidades del empresario*, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (coord.), *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, 2018, p. 3, o J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Aplicación práctica de la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva*, CEOE, 2016, p. 7 ss.

<sup>63</sup> P. PALACIOS VALENCIA, J.L. MORILLO LÓPEZ, *La coordinación de actividades (entre empresas) en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y su problemática*, en *La Mutua*, 2009, n. 21, p. 98.

<sup>64</sup> R. SERRANO OLIVARES, *Condiciones de trabajo relativas al tiempo de trabajo, cuantía salarial, trabajo de menores, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y no discriminación y otros derechos del trabajador*, en M.E. CASAS BAAMONDE, R. SERRANO OLIVARES, S. DEL REY GUANTER (coords.), *Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales: comentarios a la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*, Consejo Económico y Social, 2002, p. 80 ss.

actividad preventiva, la información sobre los daños a la salud, la paralización de actividades, la evaluación de los puestos de trabajo, dar las debidas instrucciones, etc., que no tienen porqué desaparecer, cabe señalar que respecto éstas habrá de estarse en buena medida a las normas del país de destino, siempre y cuando no supongan un deterioro o una minoración de las condiciones de seguridad en el desempeño de sus funciones del trabajador desplazado, siendo en este sentido de vital importancia la obligación de coordinación de actividades ya destacada anteriormente.

h) Señalar, en último término, que la empresa tiene una serie de obligaciones específicas relativas a trabajadores especialmente sensibles y, aunque no se reconoce a los desplazados como tales expresamente, el concepto no es cerrado y no ha de vincularse necesariamente a factores subjetivos de la persona, sino que también puede estar orientada a la no discriminación o diferencia de trato respecto al resto, por lo que, aunque pudiera parecer exagerada tal posibilidad, no parece existir impedimento alguno a su consideración como tales, siendo sensibles a los nuevos riesgos generados y derivados por su nueva ubicación laboral en otro estado, especialmente en cuanto a los riesgos psicosociales hace.

## 5. Las responsabilidades del empresario

Recordar, en cualquier caso, que el hecho de que las obligaciones en prevención de riesgos se cumplan de una forma diferente o se puedan trasladar en buena medida a la empresa receptora, no impide que el empresario siga siendo, de acuerdo con nuestra normativa, el garante último de la seguridad y salud de sus empleados, lo que significa que de ninguna manera obtiene carta blanca con la movilidad para exonerarse de las exigencias que la ley le impone ni, por supuesto, de cumplir las exigencias que en el lugar de destino marque la pertinente normativa de aplicación, para lo que deberá dotar a sus empleados de todos los recursos necesarios, pudiendo, si lo considera oportuno, contratar los servicios de empresas especializadas que le puedan asesorar en la materia, tal y como nuestra ley establece<sup>65</sup>.

En los casos en los cuales la empresa no haya cumplido con las normas indicadas, su responsabilidad se podrá manifestar de forma muy similar en unos casos, o exactamente igual en otros, que si no hubiera existido el

---

<sup>65</sup> J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del Derecho del Trabajo frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*, cit., p. 228.

desplazamiento, pues ella es la garante última de la seguridad y salud de sus empleados, por lo que cabe la posibilidad de responder tal y como nuestra normativa establece a nivel administrativo, civil, penal y de seguridad social (siempre y cuando el trabajador siga cotizando en territorio español).

Se trata de una cuestión de gran importancia, habida cuenta de que se debe evitar que la empresa pueda esquivar sus responsabilidades, al verse sus obligaciones matizadas o diluidas en el desplazamiento, aunque no resulta fácil resolver el problema con criterios de alcance general para todos los supuestos, sino que habrá que analizar el caso concreto en cada una de las ocasiones y tener en cuenta todas las condiciones jurídicas y laborales y las características que se dan en cada desplazamiento, pues las autoridades del país de destino también podrían depurar eventuales responsabilidades penales o administrativas, atendiendo a la ley aplicable para el caso de las de carácter patrimonial.

Los supuesto ilícitos si se ha incumplido la normativa deben superar el filtro de su exigibilidad en términos de obligación jurídica<sup>66</sup>, pues al no haber en ocasiones, tal y como se ha señalado, el mismo nivel de exigibilidad, pudiera ocurrir que la empresa no estuviera obligada a cumplir con alguna o algunas obligaciones exigidas por nuestra legislación en tanto en cuanto no lo fueran en el país de destino y ello no llegara a menoscabar sus derecho a la protección adecuada en este ámbito, por lo que, se insiste, habrá que analizar cada caso de manera individual, y siempre atendiendo a las reglas sobre prescripción y caducidad que podrían presentarse al existir más dificultades de control al desarrollarse la prestación de servicios en territorio extranjero.

En cualquier caso, siempre habrá de tenerse en cuenta en tales supuestos que, de acuerdo con la Directiva 2014/67/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, el país de destino desarrollará las oportunas inspecciones a efectos de verificar que las empresas que desplazan trabajadores a otros estados cumplen con sus obligaciones preventivas (art. 10.1), así como el Estado miembro de la entidad emisora «continuará encargándose del seguimiento, control y adopción de las medidas de supervisión o garantía de cumplimiento necesarias con respecto a los trabajadores desplazados a otros Estado miembro, de acuerdo con el Derecho, las prácticas y los procedimientos administrativos nacionales» (art. 7.2). Es decir, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española también tendrá la capacidad para verificar si la empresa respeta las obligaciones preventivas exigibles en España respecto a ese trabajador movilizado en

---

<sup>66</sup> R. MARTÍN JIMÉNEZ, *op. cit.*, p. 697.

cuanto a evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, etc.

## 6. Bibliografía

- AGRA VIFORCOS B. (2018), *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Eolas
- ALONSO OLEA M. (1981), *El deber de seguridad en el trabajo en la jurisprudencia*, en *Civitas*, n. 5, pp. 95-102
- APARICIO TOVAR J. (1991), *Las obligaciones del empresario de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo*, en *Civitas*, n. 49, pp. 705-748
- BERZOSA ALONSO-MARTÍNEZ C. (2002), *Los efectos negativos de la globalización y propuestas alternativas*, en M. BARAÑANO CID (dir.), *La globalización económica. Incidencia en las relaciones sociales y económicas*, Consejo General del Poder Judicial
- CAMAS RODA F. (2016), *Trabajo decente e inmigrantes en España. Un estudio sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes y el objetivo internacional de un trabajo decente*, Huygens
- CAMAS RODA F., MARTÍNEZ ASO M. (2009), *El cumplimiento de la normativa de seguridad y salud por las empresas que desplazan a trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*, en *Revista de Derecho Social*, n. 45, pp. 105-132
- CARBALLO MENA C.A. (1998), *Diálogo social y tripartismo en Venezuela*, en F. DURÁN LÓPEZ (coord.), *Diálogo Social y su Institucionalización en España e Iberoamérica*, Consejo Económico y Social
- CARRIL VÁZQUEZ X.M. (1996), *Análisis jurisprudencial del recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad*, en AA.VV., *La prevención de riesgos laborales: funciones, contenido y efectos. VII congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AEDTSS
- CASADO ABARQUERO M. (2009), *Hacia la mercantilización de la Directiva 96/71/CE sobre desplazamiento temporal de trabajadores*, en *Justicia Laboral*, n. 40, pp. 11-30
- CASTLES S. (2003), *La política internacional de la migración forzada*, en *Migración y Desarrollo*, n. 1, pp. 1-28
- DOMÍNGUEZ MÚJICA J., GODENAU D. (2011), *Las migraciones internacionales en el Siglo XXI*, en M.I. RAMOS QUINTANA (coord.), *Migraciones laborales. Acción de la OIT y política europea*, Bomarzo
- DOS SANTOS SOARES A. (2015), *Migrantes forzosos. Contextos y desafíos de "Responsabilidad de Proteger" en el siglo XXI*, Universidad Pontificia de Comillas
- DURÁN LÓPEZ F. (1998), *Globalización y relaciones de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 92, pp. 869-888

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2019), *Aproximación a las novedades de la Directiva 2018/957, de 28 de junio de 2018, que modifica directiva 96/71/ce, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios*, en CENTRO DE ESTUDIOS JUDICIARIOS (coord.), *Prontuário de Direito do Trabalho*, vol. II

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2019), *Prevención de Riesgos Laborales y empresa: obligaciones y responsabilidades*, Aranzadi

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2018), *Coordinación de actividades preventivas y responsabilidades del empresario*, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (coord.), *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2018), *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del Derecho del Trabajo frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*, Reus

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2016), *Aplicación práctica de la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva*, CEOE

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2015), *Desplazamientos transnacionales de trabajadores. Determinación de la normativa aplicable en el proceso social español. Alegación y prueba del Derecho extranjero*, Eolas

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2012), *Formación e información sobre riesgos profesionales: una tipología judicial*, en *Aranzadi Social*, n. 6, pp. 115-134

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2011), *Riesgos profesionales y movilidad del trabajador*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ (dirs.), *La Prevención de Riesgos Laborales y las nuevas formas de organización del trabajo. II Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*, Eolas

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2009), *La vigilancia de la salud de los trabajadores*, Eolas

GEORGE S. (2004), *¿Globalización de los derechos?*, en M.J. GIBNEY (ed.), *La globalización de los derechos humanos*, Crítica

LYON-CAEN G. (1998), *Los derechos sociales: génesis y utilidad de una noción*, ponencia presentada en el Seminario internacional *Globalización y derechos sociales*, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires

MARTÍN JIMÉNEZ R. (2012), *Prevención de riesgos laborales y trabajadores expatriados*, en A. MATORRAS DÍAZ-CANEJA (dir.), *La expatriación de trabajadores*, Aranzadi

MARTÍNEZ BARROSO M.R. (2006), *Información y formación de los trabajadores*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, Universidad de León

- MATEOS BEATO A., MARTÍN JIMÉNEZ R. (2010), *Conceptos y temas prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN P. (2005), *Proyecto Docente*, Universidad de Oviedo
- MOLINA MARTÍN A.M. (2010), *La movilidad geográfica internacional de trabajadores. Régimen jurídico-laboral*, Aranzadi
- MONEREO PÉREZ J.L., TRIGUERO MARTÍNEZ L.A. (2011), *Modelos jurídico políticos actuales de regulación de la inmigración y extranjería: revisión e implicaciones en una sociedad globalizada*, en *Justicia Laboral*, n. 47, pp. 13-56
- OJEDA AVILÉS A. (2013), *Derecho transnacional del trabajo*, Tirant lo Blanch
- PALACIOS VALENCIA P., MORILLO LÓPEZ J.L. (2009), *La coordinación de actividades (entre empresas) en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y su problemática*, en *La Mutua*, n. 21, pp. 97-115
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C. (1996), *El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre*, en *Actualidad Laboral*, n. 1, pp. 199-211
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C. (1996), [La protección del trabajador frente a los riesgos laborales](#), en [Derecho y Salud](#), n. 1, pp. 27-40
- PEDROSA ALQUÉZAR S.I. (2005), *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral. Regulación legal, límites y cuestiones problemáticas*, Consejo Económico y Social
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F. (1991), *La Directiva Marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1
- RIVAS VALLEJO P. (2009), *Factores de riesgo laboral derivados de la emigración*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 63, pp. 18-27
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO B. (2018), *Desplazamientos y traslado de trabajadores al extranjero. Régimen laboral y de Seguridad Social y cuestiones de competencia judicial*, Aranzadi
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M. (2010), *Los movimientos migratorios y la globalización: la dimensión europea*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.), *Inmigración y movilidad de los trabajadores*, La Ley
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (1999), *El desplazamiento temporal de trabajadores y la Directiva 96/71/CE*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, n. 2, pp. 78-85
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (1999), *OIT, derechos humanos y libertad sindical*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, pp. 3-10
- SALA FRANCO T., ARNAU NAVARRO F. (1996), *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch

SANGUINO A., SANZ M. (2008), *La gestión de la salud, una cuestión internacional*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 54, pp. 40-43

SANZ J. (2004), *Expatriados. Apuntes sobre su gestión en un Servicio de Medicina del Trabajo*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 9, pp. 54-55

SEMPERE NAVARRO A.V., CANO GALÁN Y., CHARRO BAENA P., SAN MARTÍN MAZZUCCONI C. (2005), *Políticas sociolaborales*, Tecnos

SERRANO OLIVARES R. (2002), *Condiciones de trabajo relativas al tiempo de trabajo, cuantía salarial, trabajo de menores, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y no discriminación y otros derechos del trabajador*, en M.E. CASAS BAAMONDE, R. SERRANO OLIVARES, S. DEL REY GUANTER (coords.), *Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales: comentarios a la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*, Consejo Económico y Social

SERRANO OLIVARES R. (2000), *La movilidad geográfica transnacional*, La Ley

SUÁREZ GONZÁLEZ F. (2006), *La respuesta del Derecho del Trabajo a la globalización económica: planteamiento general*, en J. GARCÍA MURCIA (coord.), *La globalización económica y el Derecho del Trabajo*, Consejería de Industria y Empleo, Universidad de Oviedo

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

