

ESTUDIO DE CASOS sobre:

"La legislación de la UE en materia de coordinación de la Seguridad Social y la Seguridad y Salud en el lugar de trabajo"

Elaborada por Ángel Lozano
Experto del Proyecto
Madrid, 28 de septiembre de 2024

I. COORDINACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El análisis que realizamos en este "estudio de casos", en los dos temas tratados en el mismo, se ha producido mediante búsqueda de escritorio y por la información obtenida de otros trabajos realizados, tanto en proyectos financiados con fondos de la Unión Europea, como en otras actividades profesionales desarrolladas por este experto; así como en informes presentados en este mismo proyecto, INFO-RIGHTS, por los expertos de los países socios participantes en el mismo.

Como cuestión previa, es necesario establecer que el alcance de los colectivos de trabajadores objeto de este "estudio de casos" es el referido a los posted workers sujetos a la normativa establecida por la Directiva 96/71/CE, que establece que el trabajador desplazado es aquel que: *"Durante un período de tiempo limitado, realiza su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que ejerce normalmente su actividad (Art. 2.1 Directiva 96/71)"*.

Además, consideramos, igualmente, a los trabajadores nacionales de un tercer país que cumplen las condiciones de residencia y trabajo legal en un Estado miembro y que pueden ser desplazados a otro Estado miembro, siguiendo las normas de publicación establecidas (cfr., las Directivas 96/71/CE, 2014/67 y 2018/957). Estos trabajadores pueden ser desplazados por su empleador a otro Estado miembro, en las mismas condiciones que un ciudadano de la Unión Europea, tal y como establece el Tribunal de Justicia de la UE (Van der Elst, C-43/93 o Daniel Officine Meccaniche, C-18/17).

En lo que respecta a la coordinación de la seguridad social, estos nacionales de terceros países están cubiertos por el *Reglamento 1231/2010/UE*, siempre que residan y trabajen, legalmente, en el territorio de un Estado miembro y se encuentren en una situación que no se limita, únicamente, a ese Estado miembro.

También podemos considerar, en este marco de actuación, a los "trabajadores por cuenta propia", que pueden considerarse desplazados si cumplen con los requisitos y condiciones de comunicación a las autoridades de los países de origen y acogida, y a la seguridad social, como se establece en las normas de publicación de los posted

workers. En este supuesto, el trabajador por cuenta propia que desee trabajar en otro Estado miembro por un período determinado de tiempo, puede "colocarse" a sí mismo en el extranjero, lo que le permite seguir cubierto por el sistema de seguridad social del país donde trabaja habitualmente, debiendo, antes de su partida:

- Solicitar un formulario A1 (anteriormente E 101), a través de la oficina de enlace de su país de origen sobre los posted workers cuya autoridad emite estos documentos. Este documento es probatorio de que tanto el trabajador como sus personas dependientes todavía están cubiertos por el sistema de seguridad social de su país mientras están en el extranjero, hasta por 2 años.

Para obtener este formulario, debe demostrar que las actividades que pretende realizar en el extranjero son similares a las que realiza en su país de origen.

- Solicitar el formulario S1 (anteriormente E 106) de la autoridad sanitaria de su país de origen, para garantizarse su derecho, y el de su familia, a recibir atención médica durante su estancia.

- Y, posiblemente, necesite realizar una declaración anticipada de que ejercerá su profesión en el país anfitrión.

En cambio, si no necesita residir en el país durante el tiempo que estará trabajando allí (haciendo, únicamente, visitas breves al mismo), solo necesita una Tarjeta Sanitaria Europea para garantizar su cobertura sanitaria.

Finalmente, al llegar al país de acogida, deberá informarse sobre los trámites de residencia, incluso si solo planea estar una estancia corta y, en su caso, enviar su formulario S1 a una autoridad sanitaria en dicho Estado de acogida.

Nuestro estudio de casos no se amplía a los trabajadores migrantes, entendiendo por tal, a aquella persona que puede desarrollar su actividad laboral en cualquier Estado (sea miembro o no de la UE) de acuerdo con la libre circulación de mercancías, personas y capitales y la libre circulación de trabajadores, cumpliendo con los requisitos de empleo exigidos en el país donde pretenda desarrollar esa actividad laboral; y necesitando cumplir, para ello, con las normas establecidas en dicho país sobre residencia, permiso de trabajo, cualificación profesional, etc.

Bases Legislativas Comunitarias:

Una vez señalado el ámbito de actuación de este estudio de casos en los dos aspectos señalados (seguridad social y seguridad y salud en el trabajo), vamos a centrar, muy brevemente, las "bases legislativas" sobre la primera de las materias: la seguridad social.

La normativa comunitaria garantiza la coordinación entre los diferentes sistemas de seguridad social nacionales para evitar sujeciones a dos sistemas a la vez; o, que a un trabajador no se le aplique ningún sistema, quedando desprotegido; a la vez que establece qué país es el competente para realizar el pago de las prestaciones.

Para seguir estando cubierto por el sistema de seguridad social del país de origen, en su condición de posted worker, el empleador debe solicitar un formulario PD A1 a la institución de seguridad social del citado país de origen e informar a las autoridades del país de acogida.

Hay que considerar lo expresado sobre afiliación a la seguridad social de un trabajador para poder ser desplazado en los *Reglamentos 883/2004 y 987/2009*, en los que se establece esa condición para cualquier trabajador que ya esté sujeto a la legislación del Estado miembro que desplaza [tanto la Comisión Administrativa para la coordinación de los sistemas de seguridad social, como la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE -asuntos C-370/17 y 370/18, Vueling- consideran que se cumple ese requisito si el trabajador ha estado afiliado, al menos, un mes antes del inicio del desplazamiento].

Si la publicación del desplazamiento dura más de 2 años, el trabajador puede optar por alguna de estas dos opciones:

- Cambiar al sistema de seguridad social del país donde está destinado o
- Pedirle a su empleador que solicite la extensión de la validez del período de publicación de su formulario de seguridad social para permanecer cubierto en su país de origen. La prórroga se concederá si se llega a un acuerdo mutuo entre las autoridades de ambos países y es de su interés.

Por tanto, hay que tener en cuenta que el país en el que el trabajador está cubierto depende de dos factores: La situación laboral (empleado, autónomo, desempleado, destinado en el extranjero, trabajando al otro lado de la frontera de donde vive, etc.) y el país de residencia, no la nacionalidad del trabajador. En consecuencia, si trabaja o vive en el extranjero, tendrá cobertura de seguridad social en su país de origen o en el país de acogida; si bien deberá asegurarse de las posibles coberturas (derechos de pensión, prestaciones por desempleo, prestaciones familiares y otros derechos de seguridad social) en su "nuevo" país, independientemente de la existencia de coberturas comunes en todos los Estados miembros.

Para ejercer este derecho, o para disfrutar de sus beneficios (como se prefiera entender), el trabajador que se desplaza necesita disponer de una documentación, en materia de seguridad social, necesaria para realizar ese desplazamiento.

Así, en materia de Seguridad Social, la empresa que desplaza a un trabajador a otro Estado miembro debe ponerse en contacto con el organismo competente en esta materia en su Estado, el Estado de origen del trabajador; preferentemente antes de iniciarse el desplazamiento. Este organismo, entregará al trabajador un certificado A1 en el que se determina la legislación de Seguridad Social que se aplica al trabajador desplazado durante el tiempo que dure su desplazamiento.

Durante el desplazamiento, el trabajador tiene derecho al seguro médico (recibir atención sanitaria) en el país de acogida, para lo cual deberá disponer de: La Tarjeta

Sanitaria Europea, y el Formulario A₁ de la Seguridad Social, acreditativo de estar asegurado en el país de origen; al que nos referiremos más adelante.

En definitiva, será necesario que el trabajador que ha sido desplazado disponga de dos documentos: El formulario A₁, que es el certificado de la legislación aplicable y que sirve para demostrar que se cotiza a la Seguridad Social en otro país de UE; y el formulario S₁, que es el certificado que establece el derecho a prestaciones sanitarias si no se vive en el país donde se está asegurado.

Es el *Reglamento (CE) Nº. 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social* el que establece, en su artículo 12, las normas particulares en esta materia:

1. La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona.

2. La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia en un Estado miembro y que vaya a realizar una actividad similar en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de esa actividad no exceda de veinticuatro meses.

El mismo *Reglamento...* regula, en el artículo 13, el ejercicio de actividades en dos o más Estados miembros, en los siguientes términos:

1. La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros estará sujeta a:

a) la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro o si depende de varias empresas o de varios empresarios que tengan su sede o su domicilio en diferentes Estados miembros,

b) o la legislación del Estado miembro en el que la empresa o el empresario que la ocupa principalmente tenga su sede o su domicilio, siempre que dicha persona no ejerza una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de residencia.

2. La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia en dos o más Estados miembros estará sujeta a:

a) la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro,

b) o la legislación del Estado miembro en el que se encuentra el centro de interés de sus actividades, si no reside en uno de los Estados miembros en los que ejerce una parte sustancial de su actividad.

3. La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena y una actividad por cuenta propia en diferentes Estados miembros estará sujeta a la legislación del Estado miembro en el que ejerza una actividad por cuenta ajena o, si ejerce dicha actividad en dos o más Estados miembros, a la legislación determinada de conformidad con el apartado 1.

4. La persona empleada como funcionario en un Estado miembro y que ejerza una actividad por cuenta ajena y/o por cuenta propia en otro u otros Estados miembros estará sujeta a la legislación del Estado miembro a la que esté sujeta la Administración que le emplea.

5. Las personas a que se refieren los apartados 1 a 4 serán tratadas, a efectos de la legislación determinada de conformidad con estas disposiciones, como si ejercieran la totalidad de sus actividades por cuenta ajena o propia y percibieran la totalidad de sus ingresos en el Estado miembro de que se trate.

Excepciones a la norma comunitaria:

Nos hemos referido a la norma general sobre esta materia, establecida en el artículo 12 del Reglamento (CE) Nº. 883/2004, que establece que:

La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona

Hay que significar, en este sentido, que el Reglamento 987/2009, de 16 de septiembre, por el que se establece el procedimiento de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre coordinación de los sistemas de seguridad social, desarrolla el contenido del párrafo anterior explicando su alcance en los siguientes términos, que resumimos a continuación:

- Se entenderá por “persona que ejerce una actividad por cuenta ajena en un Estado miembro por cuenta de un empresario que normalmente ejerce allí sus actividades y que es desplazada por dicho empresario a otro Estado miembro”, a cualquier persona contratada con vistas a ser destinado a otro Estado miembro, siempre que, inmediatamente antes, desde el inicio de su actividad laboral, el interesado ya esté sujeto a la legislación del Estado miembro en el que está establecido su empresario (art. 14.1)
- (...) a título indicativo, se puede considerar que se cumple el requisito a que se refieren las palabras “inmediatamente antes el inicio de su empleo”, con períodos más cortos que exigirían una evaluación caso por caso teniendo en cuenta todos los demás factores implicados (Decisión A2). Entendiéndose, en todo caso, que un período de, al menos, un mes cumple este requisito.

- Las palabras "que normalmente ejerce allí sus actividades" se refieren a un empresario que normalmente realiza actividades sustanciales, distintas de las puramente de gestión interna, en el territorio del Estado miembro en el que está establecido, teniendo en cuenta todos los criterios que caracterizan las actividades realizadas por la empresa en cuestión. Los criterios pertinentes deberán adaptarse a las características específicas de cada empresario y a la naturaleza real de las actividades realizadas (Art. 14.2)
- Para determinar, en caso necesario o en caso de duda, si un empresario realiza habitualmente actividades sustanciales en el territorio del Estado miembro en el que está establecido, la institución competente de este último deberá examinar todos los criterios que caracterizan el actividades realizadas por dicho empresario, incluido el lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su administración; el número de personal administrativo que trabaja en el Estado miembro en el que está establecida y en el otro Estado miembro; el lugar de contratación de los trabajadores desplazados y el lugar donde se celebran la mayoría de los contratos con clientes; la ley aplicable a los contratos celebrados por la empresa con sus trabajadores, por una parte, y con sus clientes, por otra; el volumen de negocios durante un período adecuadamente típico en cada uno de los Estados miembro de que se trate y el número de contratos ejecutados en el Estado de envío (Decisión A2, la enumeración de aspectos que pueden ser considerados no es exhaustiva).
- La breve interrupción de las actividades del trabajador en la empresa en el Estado de empleo, cualquiera que sea el motivo (vacaciones, enfermedad, formación en la empresa de desplazamiento...), no constituirá una interrupción del período de desplazamiento (...)

Así mismo, podrá autorizarse un nuevo desplazamiento para el mismo trabajador, las mismas empresas y el mismo Estado miembro hasta que hayan transcurrido, al menos, dos meses desde la fecha de finalización del período del anterior desplazamiento, permitiéndose una excepción a este principio en circunstancias específicas. (Decisión A2)

Por último, si acudimos a la "Guía práctica de la UE", podemos leer sobre las posibilidades de sustitución de trabajadores que, en circunstancias excepcionales sería posible sustituir a una persona que ya haya sido desplazada, siempre que no haya transcurrido el plazo previsto para el desplazamiento. Un ejemplo en el que esto podría surgir sería una situación en la que un trabajador fuera destinado durante 20 meses, enfermara gravemente después de 10 meses y necesitara ser reemplazado. En esa situación, sería razonable permitir el desplazamiento de otra persona durante los diez meses restantes del período acordado.

La prohibición de sustituir a una persona desplazada por otra persona desplazada debe considerarse no sólo desde la perspectiva del Estado emisor sino, también, desde la perspectiva del Estado receptor. El trabajador desplazado no puede ser

sustituido inmediatamente en el Estado miembro receptor, A, por un trabajador desplazado de la misma empresa del Estado miembro de desplazamiento, B, ni por un trabajador desplazado de una empresa diferente con sede en el Estado miembro emisor, B, o por un trabajador desplazado de una empresa con sede en el Estado miembro, C.

Y la excepción: Cuando un trabajador desplazado es inmediatamente sustituido por otro trabajador desplazado, el nuevo trabajador desplazado quedará sujeto a la legislación de seguridad social del Estado de trabajo desde el inicio de su actividad porque no se aplica la excepción del artículo 12 del Reglamento 883/2004, como se señala en la Sentencia del TJUE dictada en el asunto C-527/16 Alpenrind y otros.

La empresa austriaca Alpenrind, que explota un matadero en Salzburgo, empleó, entre 2012 y 2014, para el despiece y envasado de carne a trabajadores desplazados a Austria por la empresa húngara Martimpex. Respecto de unos 250 trabajadores desplazados entre el 1 de febrero de 2012 y el 13 de diciembre de 2013, la institución húngara de Seguridad Social expidió certificados A1 que acreditaban la aplicación del régimen húngaro de Seguridad Social. La resolución de la institución austriaca de Seguridad Social por la que se determinaba la sujeción de los trabajadores al seguro obligatorio austriaco fue impugnada ante los tribunales austriacos. El TJUE ha declarado en su sentencia que los certificados A1 expedidos por la institución competente de un Estado miembro (Hungría) vinculan tanto a las instituciones de Seguridad Social como a los órganos jurisdiccionales del Estado miembro en el que se lleve a cabo el trabajo (Austria) mientras dichos certificados no sean retirados ni invalidados por el Estado miembro en que fueron expedidos (Hungría).

Asimismo, se da la misma aplicación cuando las autoridades competentes de los dos Estados miembros hayan sometido la cuestión a la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social y ésta haya concluido que los certificados habían sido expedidos indebidamente y debían retirarse. Además de ello, el TJUE declara que los certificados A1 pueden aplicarse retroactivamente aun cuando, en la fecha en que fueron expedidos, la institución competente del Estado miembro en que se desarrolle la actividad (Austria) ya hubiera decidido que el trabajador en cuestión quedaba sujeto al seguro obligatorio de dicho Estado miembro.

Y, por otra parte, el TJUE declara que, en el supuesto de que un trabajador desplazado por su empleador a otro Estado miembro para llevar a cabo un trabajo sea sustituido por otro trabajador desplazado, a su vez, por otro empleador, el segundo trabajador no podrá quedar sujeto a la legislación del Estado miembro en que su empleador ejerza normalmente sus actividades. En definitiva, los trabajadores quedan sujetos al régimen de Seguridad Social del Estado miembro en que trabajan contemplándose únicamente por el legislador europeo la posibilidad de que un trabajador desplazado siga sujeto al régimen de Seguridad Social del Estado miembro en que su empleador ejerza normalmente sus actividades en el caso de cumplirse una serie de requisitos.

La Sentencia concluye que, en el caso de desplazamientos temporales, la cotización a la seguridad social se puede mantener en el Estado de origen, siempre que el desplazamiento no exceda de 24 meses y siempre que el trabajador desplazado no sea enviado en sustitución de otra persona enviada previamente. Lo novedoso de esta

sentencia es el criterio de que no puede aplicarse la seguridad social de origen del trabajador desplazado cuando éste es enviado en sustitución de otro trabajador, incluso si este otro trabajador había sido enviado por una empresa distinta.

Carece de relevancia que exista o no un vínculo entre la empresa que ahora desplaza y la que en su momento desplazó al otro trabajador. Lo relevante es que el trabajador desplazado y el presuntamente sustituido realizasen idéntica actividad en idéntico destino. En estos casos, hay un elevado riesgo de que la seguridad social del Estado de destino, cuestione la validez del certificado A1 de origen.

Así, a partir de esta jurisprudencia, cuando una empresa desplace a un trabajador a otro Estado Miembro, ha de comprobar no solo que no es enviado en sustitución de otro trabajador de la misma empresa, sino que, además, no es enviado en sustitución de otro trabajador enviado por cualquier otra empresa tercera. Se convierte en un requisito esencial, consultar con la empresa receptora de los servicios en el país de destino, si se está enviando a alguien en sustitución de otro trabajador previamente acogido al sistema de cotización de desplazados temporales.

El tratamiento de la Seguridad Social en los países socios del Proyecto:

En algunos de los análisis realizados en el proyecto INFO-RIGHTS, o en otros proyectos similares financiados con fondos de la Unión Europea (como IOR, ACCT, POSTCARE o SYNERGY), se han podido observar algunas discrepancias en aspectos concretos como:

- La existencia de "desplazamientos irregulares", al producirse sin el correspondiente formulario A1. A título de ejemplo podemos señalar cómo apenas cuatro Estados (Bélgica, Francia, España y Países Bajos) proporcionan datos sobre el esfuerzo realizado para detectar un uso inadecuado de los formularios PD A1. De las cerca de 3.200 inspecciones realizadas en Bélgica, en 2022, se detectaron 213 casos de fraude que provocaron las retiradas de 154 PD A1 en Bélgica o 66 en Países Bajos.
- La existencia de obstáculos por parte de Instituciones de algunos Estados sobre la acción inspectora de los posted workers
- La interpretación de algunos países sobre la "inexistencia" de desplazamientos al exigirse al trabajador la residencia fija en su desplazamiento.
- El incumplimiento de algunas empresas de las normas de desplazamiento, con la utilización del artículo 13, en lugar del 12; afectando a las cotizaciones del trabajador en materia de seguridad social.
- La existencia de trabajos "marginales" en algunos sectores, cuando el empleador no consigue el certificado A1 de desplazamiento.
- Las deficiencias detectadas en el sistema SOLVIT

- La falta de información, el desconocimiento de la legislación comunitaria por parte de trabajadores y empleadores y las diferentes sentencias de los Tribunales que no siempre se ajustan al derecho de los trabajadores.

Además, en el marco del proyecto INFO-RIGHTS, los expertos de los socios participantes analizaron si existía alguna peculiaridad nacional sobre dónde debían de realizar los trámites, y cuáles eran esos trámites, para notificar el desplazamiento de un trabajador a la seguridad social, extrayéndose las siguientes conclusiones (las señalamos referidas a cada país socio del proyecto):

Alemania: Los trabajadores desplazados siguen estando cubiertos por el sistema de seguridad social de su país de origen. Los trabajadores pueden ser desplazados en Alemania por hasta 12 meses, con una posible extensión de 6 meses adicionales previa notificación a las autoridades alemanas. Sin embargo, deberán tener un certificado A1 para confirmar esta cobertura sujeto al sistema de seguridad social de su país de origen mientras trabaja temporalmente en otro Estado miembro de la UE.

Destacándose la existencia de diversas páginas web en las que se contenía información sobre la Seguridad Social en este país: cotizaciones, derechos, acceso al sistema sanitario alemán, etc:

- [Seguro social durante su estancia en el extranjero](#)
 - [Oficina de Enlace de Seguros de Salud de Alemania - División Internacional \(en alemán\)](#)
 - [Deutsche Rentenversicherung](#)
 - [Bundesministerium für Arbeit und Soziales \(Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales\)](#)

Dinamarca: En Dinamarca, un trabajador desplazado acogido en este país, sigue estando cubierto por el seguro médico de su propio país de origen, siendo el formulario PD A1 el que confirma que permanecerá asegurado en su país de origen durante su destino en Dinamarca. También este país dispone de un sitio web al que puede accederse para disponer de información complementaria en esta materia: <https://lifeindenmark.borger.dk/healthcare>

España: En materia de Seguridad Social, la empresa que desplaza a un trabajador a otro Estado miembro debe ponerse en contacto con el organismo competente en esta materia en su Estado, el Estado de origen del trabajador; preferentemente antes de iniciarse el desplazamiento; quien entregará al trabajador un certificado A1 en el que se determina la legislación de Seguridad Social que se aplica al trabajador desplazado durante el tiempo que dure su desplazamiento.

En el caso español, la Seguridad Social engloba una modalidad contributiva, de ámbito profesional y financiación según las cotizaciones de los afiliados, y una modalidad no contributiva, de ámbito universal y financiación a cargo de aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado, que consiste en un subsidio o una

prestación asistencial por desempleo siempre que reúnan alguna de las condiciones previstas para ciertos colectivos especiales (rentas bajas, cargas familiares, mayores de 55 años, etc.).

El sistema español, garantiza, siempre que se cumplan determinados requisitos, a los ciudadanos españoles y en su caso a los extranjeros residentes en nuestro país, un conjunto de prestaciones económicas o asistenciales para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos como son la enfermedad, la incapacidad temporal o invalidez, la jubilación o la muerte de un familiar.

Se aplican los Reglamentos Comunitarios en materia de Seguridad Social a los nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, que sean trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia y que estén o que hayan estado sujetos a la legislación de uno o de varios de dichos Estados, estudiantes, funcionarios y a los apátridas o refugiados que residan en el territorio de uno de los Estados miembros, así como a sus familiares y supervivientes. En aplicación del Acuerdo entre la Unión Europea y Suiza sobre la libre circulación de personas, se aplica también a los nacionales suizos.

Y, al igual que en los países analizados con anterioridad, existe un sitio WEB específico sobre Seguridad Social (disponible en español e inglés) en la que, además de información, se puede realizar cualquier trámite o gestión: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/2519/2523>.

Los trámites se realizan a través del Sistema RED (Remisión Electrónica de Datos), servicio por el que se realizan gestiones e intercambios de información y documentos relativos a cotización, afiliación y remisión de partes de alta y baja de la prestación económica de incapacidad temporal.

Además la Seguridad Social pone a disposición de las empresas el servicio de comunicación relativa a las prestaciones que perciben sus trabajadores a la que puede accederse en el siguiente enlace: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios>. Y desde éste, accederse a la [Sede Electrónica de la Seguridad Social](#), donde tiene a su disposición una serie de servicios y podrá gestionar solicitudes, escritos y comunicaciones sin necesidad de desplazarse.

Noruega: Generalmente, cuando se envían trabajadores a Noruega desde otro país del EEE, estos trabajadores seguirán estando cubiertos por el sistema de seguridad social de su país de origen. Este acuerdo, que normalmente se aplica a desplazamientos de hasta 24 meses, ayuda a evitar que los trabajadores pierdan los beneficios acumulados en su país de origen.

Para verificar que los trabajadores desplazados permanecen bajo el plan de seguridad social de su país de origen mientras se encuentran en Noruega, el empleador debe solicitar un Certificado de Cobertura (Certificado A 1) de la autoridad de seguridad social del país de origen. Este certificado confirma que, el trabajador desplazado, está

cubierto por el sistema de seguridad social de su país de origen mientras trabaja en Noruega.

Sin embargo, si la duración del desplazamiento excede el período estándar, o si se cumplen ciertas condiciones, es posible que los trabajadores desplazados deban estar inscritos en el sistema de seguridad social noruego. Esto significaría que las contribuciones a la seguridad social se realizarían en Noruega, proporcionando a los trabajadores cobertura para diversas prestaciones sociales noruegas.

Países Bajos: Al igual que en los casos anteriores, los posted workers siguen cubiertos por el sistema de seguridad social del país de origen, debiendo disponer de un certificado A1 para confirmar esta cobertura.

Si los trabajadores no pueden obtener las declaraciones E101/A1, estarán asegurados a la seguridad social en los Países Bajos y el empresario deberá retener las contribuciones correspondientes de sus salarios. En ese caso, los trabajadores también estarán obligados a contratar un seguro médico en los Países Bajos a través de la siguiente dirección Web: <https://business.gov.nl/regulation/health-care-insurance/>

Polonia: Salvo determinadas condiciones, una persona sujeta a la legislación de un Estado miembro de envío sigue estando sujeta a la misma legislación durante todo el período de su desplazamiento, siempre que el empleador ejerza una actividad normal en el Estado miembro de envío; y las partes mantengan activo su contrato laboral durante el período de desplazamiento. La duración del desplazamiento debe ser inferior a 24 meses y el único objetivo del desplazamiento que no se puede realizar es sustituir a otra persona desplazada.

Portugal: Los trabajadores desplazados para trabajar temporalmente en otro Estado miembro de la UE siguen estando sujetos al sistema de seguridad social de su país de origen manteniendo las cotizaciones a la seguridad social y también su derecho a beneficios de Seguro Social. El empleador que desplace a un trabajador deberá solicitar el Certificado A1 que es emitido por el país donde esté registrado el trabajador. En el caso de Portugal, la autoridad competente para emitir este certificado es la Seguridad Social de la que puede obtenerse información en el siguiente sitio web: <https://eportugal.gov.pt/es/servicos/requerer-o-cartao-europeu-de-seguro-dedoencia-da-seguranca-social>

Acceso a los servicios de salud en los países socios del proyecto: Cobertura sanitaria durante el desplazamiento en otro Estado miembro

La cobertura en estas materias se extiende durante dos años, independientemente de si el empleador asigna al trabajador, o si trabaja por cuenta propia, realizando él mismo la publicación.

Para acceder a los servicios sanitarios en el país de acogida es necesario disponer de una Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) que sirve como comprobante de que se está asegurado en un país de la UE [Si no se dispone de esa Tarjeta Sanitaria Europea o, por algún motivo, no puede utilizarla (por ejemplo, para atención sanitaria privada), no se le pueden negar el tratamiento, pero es posible que tenga que pagarlo por adelantado y solicitar el reembolso cuando vuelva a su país de origen].

La Tarjeta Sanitaria Europea puede obtenerse a través del proveedor de atención sanitaria o de las autoridades de seguridad social del país de origen; aunque, en algunos países, la Tarjeta Sanitaria Europea se expide junto con la tarjeta sanitaria nacional.

En el caso de que el trabajador traslade su residencia al país de acogida, él o su empleador deberán ponerse en contacto con las autoridades sanitarias de su país de origen y solicitar un formulario de documento portátil S1 (PD S1), debiendo registrar, a continuación, el PD S1 ante las autoridades sanitarias del país de acogida.

No obstante, la Tarjeta Sanitaria Europea está sujeta a una serie de restricciones de utilización:

- Los nacionales de países no pertenecientes a la UE no pueden utilizar su TSE para tratamiento médico en Dinamarca, Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza, a menos que sean refugiados que residan en un estado miembro de la UE o estén cubiertos como familiares de un ciudadano de la UE.
- Su tarjeta sanitaria europea no contempla situaciones de rescate ni la repatriación; siendo necesaria, en estos supuestos, una cobertura de seguro aparte.
- Tampoco cubre la atención sanitaria privada; únicamente es válida para proveedores del sistema público sanitario. Igualmente, tampoco cubre tratamientos médicos planificados en otro país de la UE.

Al igual que hemos hecho al referirnos a la seguridad social, de manera genérica, vamos a señalar, a continuación, las peculiaridades existentes en los diferentes países socios del proyecto, contestando a dos cuestiones sobre los posted workers: *Si tienen derecho a recibir asistencia sanitaria en el país de acogida; y cuáles son las condiciones de esa asistencia sanitaria:*

Alemania: Un trabajador desplazado en Alemania, tiene derecho a asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los demás trabajadores nacionales; incluyendo, por tanto, el acceso al sistema público de salud si tiene un seguro médico obligatorio, debiendo disponer de la confirmación del certificado A1 y de la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) para acceder a los servicios sanitarios necesarios.

En este escenario, el posted worker puede consultar a un médico en Alemania, debiendo tener cobertura de seguro médico, ya sea a través del sistema de seguro

médico legal alemán o de un plan de seguro médico privado que cumpla con los requisitos alemanes.

Dinamarca: Para tener acceso a los servicios sanitarios públicos durante su estancia en Dinamarca, el trabajador necesita una tarjeta sanitaria europea válida y un formulario PD A1 emitido por las autoridades sanitarias de su país de origen; si bien, el cargo por los servicios públicos de salud que recibe un trabajador desplazado en Dinamarca se enviará al seguro médico que emitió su documento de derecho (PD S1 o S072).

España: Durante el desplazamiento, el trabajador tiene derecho al seguro médico (recibir atención) en el país de acogida, para lo cual deberá disponer de la Tarjeta Sanitaria Europea y del Formulario A1 de la Seguridad Social, acreditativo de estar asegurado en el país de origen.

La red básica del sistema público de salud se organiza mediante consultorios de asistencia primaria llamados centros de salud, centros de asistencia especializada y hospitales. España tiene convenios recíprocos de asistencia sanitaria con todos los países de la Unión Europea. Los ciudadanos de estos países necesitarán solicitar en su país la Tarjeta Sanitaria Europea para poder tener acceso a los servicios médicos públicos en España.

En el sistema de la seguridad social pública si se requiere un tratamiento específico o el médico de familia deriva al paciente al correspondiente especialista. La prestación farmacéutica suministra los medicamentos a los usuarios a un coste menor, con una aportación económica por parte del usuario que varía en función de su situación personal.

Todos los trabajadores, autónomos y por cuenta ajena, deben afiliarse y abonar cotizaciones mensuales a la Seguridad Social. Se puede contratar también un seguro privado mediante una sociedad médica privada. En este caso los gastos de tratamiento no se reembolsan, excepto en algunos casos de urgencia.

La gestión de la sanidad pública está transferida a las Regiones, denominadas Comunidades Autónomas.

Noruega: Además de la cobertura señalada en el sistema de seguridad social, en el apartado anterior de este estudio de casos, en Noruega existen licencias, permisos retribuidos durante la jornada laboral, para acudir a citas médicas, dentales, de fisioterapia y quiropráctica en el sector manufacturero, que cubren las citas de exploración, tratamiento y seguimiento con dentista, médico, fisioterapeuta y quiropráctico cuando dichos tratamientos estén cubiertos por el seguro médico. Esto se aplica a los casos en los que no es posible concertar una cita fuera del horario laboral. En algunos casos, es posible que el empleado tenga que viajar largas distancias, lo que no está incluido en las disposiciones para las licencias que acabamos de señalar. Normalmente, en estos últimos casos el empleado estaría de baja por enfermedad.

Países Bajos: Los trabajadores desplazados deben tener cobertura de seguro médico del país de origen, como lo confirma el certificado A1; además de Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) para acceder a los servicios sanitarios necesarios.

Polonia: Se requiere un comprobante de seguro médico para toda la estancia prevista en Polonia, incluido el viaje. Esto significa que deberá contratar un seguro médico de viaje antes de su llegada a Polonia. La información sobre las compañías de seguros de viaje está disponible en los consulados polacos al solicitar el visado antes de la llegada. El seguro médico de viaje no es necesario si tiene el seguro cubierto por su empleador.

Todas las personas cubiertas por un seguro médico tienen derecho a recibir prestaciones sanitarias gratuitas en Polonia; extendiéndose, estos beneficios, a todas las personas que residen temporalmente en Polonia, los residentes de los países de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

El único requisito, es disponer de un seguro médico en su país y tener los documentos correspondientes.

En cuanto a los posted workers, tienen derecho a la asistencia sanitaria pública si están empleados legalmente y pagan cotizaciones al seguro médico. Muchas empresas también ofrecen seguros médicos adicionales que permiten el acceso a instalaciones médicas privadas.

Además, las personas migrantes, tienen derecho a los servicios de atención de salud financiados por el Fondo Nacional de Salud si concurren las siguientes circunstancias:

- Estar cubierto por el seguro médico polaco obligatorio o voluntario y:
 - Tener la ciudadanía de un Estado miembro de la Unión Europea o de la Asociación Europea de Libre Comercio y vivir en uno de estos Estados.
 - No tener la ciudadanía de un Estado miembro de la UE o de la AELC y residir en Polonia sobre la base de:
 - visas de trabajo,
 - permisos de residencia temporal (además del permiso previsto en el artículo 181, apartado 1, de la Ley de extranjería polaca),
 - permisos de residencia permanente,
 - permiso de residencia para un residente de larga duración en la UE,
 - permiso de residencia por razones humanitarias,
 - consentimiento para la estancia tolerada,
 - Tener estatus de refugiado o protección subsidiaria en Polonia o ser beneficiario de protección temporal en su territorio,

En Polonia, esta información con sus diferentes casuísticas puede consultarse en el siguiente sitio web: <https://www.zus.pl/pracujacy/ubezpieczenie-zdrowotne-w-polsce/zasady-podlegania-ubezpieczeniu-zdrowotnemu/ubezpieczenie-obowiazkowe>

Portugal: Si necesita asistencia médica en el país de acogida, el trabajador desplazado podrá obtenerla del mismo modo que cualquier otro trabajador en ese país, debiendo disponer de la Tarjeta Sanitaria Europea o del Certificado Sustitutivo Provisional; pudiendo accederse a información complementaria en el sitio web: https://www.sns.gov.pt/wpcontent/uploads/2017/03/CHLeiria_CidadaosEstrangeiros

II.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Conviene recordar, aunque sea de manera muy breve, cómo: *La defensa de la salud en el puesto de trabajo constituye uno de los derechos fundamentales individuales de todo trabajador* (art. 31.1 de la *Carta de los Derechos Fundamentales de la UE*).

Así, este derecho fundamental está protegido por la legislación vigente, tanto a nivel europeo como en cada legislación nacional, teniendo la obligación, el empresario, del Sector Privado y del Público, de garantizar que las condiciones de trabajo sean saludables contando con la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en estas materias.

Por su parte, el *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*, en su art. 153, establece que: la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

- a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores
- c) la seguridad social y la protección social de los trabajadores
- e) la información y la consulta a los trabajadores
- k) la modernización de los sistemas de protección social, sin perjuicio de la letra c)

Aspectos, estos de la seguridad y la salud en el trabajo que se desarrollan a través de Directivas, jurídicamente vinculantes y que deben transponerse al Derecho interno de cada Estado miembro.

También el *Pilar Europeo de Derechos Sociales* se pronuncia en estos mismos sentidos estableciendo, por un lado el derecho de protección de los trabajadores: *Los trabajadores tienen derecho a un alto nivel de protección de su salud y seguridad en el trabajo* [Principio 10: Entorno de trabajo y protección de datos saludables, seguros y bien adaptados].

Y, por otro lado, el derecho de participación de los trabajadores en esta materias: *Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados con la suficiente antelación sobre los asuntos que les conciernen, en particular sobre la transmisión, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos*.

Se fomentará el apoyo a una mayor capacidad de los interlocutores sociales para promover el diálogo social. [Principio 8. Diálogo social e implicación de los trabajadores].

Para concluir esta breve introducción legislativa(normativa, tenemos que citar la *Directiva Marco de la Unión Europea 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*, en la que se recogen varios aspectos entre los que destacamos los siguientes en base a lo señalado más arriba:

- La información a los trabajadores (art. 10), en función de lo establecido en las legislaciones, usos y costumbres nacionales y sobre existencia de riesgos, su evaluación y medidas y actuaciones de protección y/o prevención
- La consulta de los trabajadores o sus representantes (art. 11)
- La participación equilibrada de acuerdo con las legislaciones nacionales (art. 11)
- Y la necesidad de que los trabajadores reciban una formación adecuada y suficiente en materia de seguridad y salud; en especial: información e instrucciones (art. 12)
- O la definición de concepto de *representante de los trabajadores* a efectos de la seguridad y la salud de los trabajadores como: *Cualquier persona elegida, nombrada o designada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, como delegado de los trabajadores para los problemas de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*

El Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027:

Aprobado por Resolución del Parlamento Europeo de 28 de junio de 2021 (sustituye al anterior 2014-2020); nos referimos a él por su implicación en la seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación; a pesar de que, a juicio de quien esto escribe, es un marco de actuación “excesivamente desapercibido”.

Este *Marco*... define las prioridades y acciones clave para mejorar la seguridad y salud de la población trabajadora, abordando los rápidos cambios en la economía, la demografía y los patrones de trabajo; adoptando un enfoque tripartito (Trabajadores - Interlocutores Sociales-, empleadores y gobiernos) y centrandose en tres objetivos transversales clave, como prioridades estratégicas:

- 1.- Anticipar y gestionar el cambio en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica
- 2.- Mejorar la prevención de accidentes y enfermedades laborales, buscando un enfoque de “visión cero” respecto de las muertes relacionadas con el trabajo; e
- 3.- Incrementar la preparación para responder a las crisis sanitarias actuales y futuras.

Manteniendo como objetivo, la movilización de las Instituciones, Estados e interlocutores sociales de la UE para adaptar los lugares de trabajo a nuevas situaciones laborales como la digitalización, la ecologización, el estrés y los riesgos psicosociales, la COVID-19 o la prevención de riesgos ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y proteger a los 170 millones de trabajadores en la UE.

El *Marco Estratégico*... promueve su aplicación a escala de la UE, pero también en los ámbitos nacionales, sectoriales y empresariales a través del diálogo social; junto con otros aspectos como: la necesaria financiación, a través de fondos europeos, en especial del *Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, MRR*; la sensibilización sobre los riesgos relacionados con accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades profesionales y el desarrollo de la capacidad de los empleadores para asegurar la seguridad laboral mediante la formación y la educación; la investigación y recogida de datos tanto a escala nacional como de la UE que permitan prevenir enfermedades y accidentes profesionales; y el apoyo de la EU-OSHA, mediante recursos como: estudios prospectivos, proyectos globales para anticipar riesgos y detectar prioridades y elaboración de directrices para ayudar a la prevención en los lugares de trabajo.

Finalmente, enumeramos las novedades temáticas introducidas por el *Marco Estratégico* que deben ser desarrolladas hasta 2027:

- Modernizar y simplificar las normas UE en seguridad y salud en el trabajo
- Transición Ecológica (verde)
- Transición Digital
- Estrés y Riesgos Psicosociales; con especial atención a aspectos relacionados con la salud mental y con la violencia, acoso o discriminación en el lugar de trabajo
- Prevención de riesgos ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Preparación y respuesta rápida ante amenazas: COVID-19

El tratamiento de la Seguridad y la Salud en el lugar de trabajo en los países socios del Proyecto:

De la misma manera que hemos hecho al referirnos a la coordinación de la seguridad social y la cobertura sanitaria, vamos a referirnos, a continuación, a los aspectos más destacables señalados por los socios del proyecto en materia de protección de riesgos en el lugar de trabajo, destacando, en algunos casos, aspectos concretos en los sectores objeto del proyecto INFO-RIGHTS; esto es: Sector agrícola y sector de la industria manufacturera.

Alemania: Los empleadores del sector agrícola deben implementar medidas para proteger a los trabajadores del estrés por calor y otros peligros relacionados con el clima, como lo estipula la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Arbeitsschutzgesetz). Estas medidas pueden incluir brindar acceso a la sombra, hidratación adecuada y descansos durante condiciones de clima cálido.

Las prácticas de agricultura orgánica en Alemania deben cumplir con las regulaciones descritas en el Reglamento de Agricultura Orgánica de la UE (Reglamento (UE) 2018/848); por lo que los trabajadores desplazados deben cumplir con los estándares de certificación orgánica, que incluyen restricciones sobre pesticidas y fertilizantes sintéticos, así como requisitos para la salud del suelo y la conservación de la biodiversidad. En este sentido, el uso de pesticidas agrícolas se rige por la Ley de Protección Vegetal (Pflanzenschutzgesetz) en Alemania. Los trabajadores deben seguir las medidas de seguridad descritas en la Ordenanza sobre sustancias peligrosas (Gefahrstoffverordnung), incluido el uso de equipos de protección personal (EPP) y el cumplimiento de las pautas de aplicación.

En Alemania, las normas laborales y de salud y seguridad pueden exigir que el trabajador se someta a pruebas médicas específicas dependiendo de la naturaleza de su trabajo. Estas pruebas, que deben ser realizadas por profesionales médicos autorizados, están diseñadas para garantizar su salud y seguridad en el lugar de trabajo y pueden incluir:

1. Controles de salud previos al empleo: evaluación de su aptitud para el trabajo.
2. Exámenes de salud periódicos: controles de salud periódicos para controlar su bienestar.
3. Exámenes de Salud Especiales: Para trabajos de alto riesgo que impliquen exposición a sustancias o ambientes peligrosos.

España: La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber del empresario de protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales. Puede consultarse la ley en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Esta ley regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados del derecho básico de los trabajadores a la protección de los riesgos de su trabajo, y en particular, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia; estableciendo como principios generales: la eliminación y disminución de los riesgos derivados del trabajo, la prevención de riesgos profesionales y el derecho a contar con la información, formación y el derecho a consulta por parte de los trabajadores en referente a materia preventiva dentro del ámbito laboral.

El empresario tiene la obligación de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales en su empresa, detectando los distintos riesgos que pueden producirse, analizando los que pueden eliminarse o cómo reducirlos y aplicando medidas preventivas que permitan esa eliminación o reducción de los riesgos en el lugar de trabajo; además, establece la obligatoriedad de realizar al trabajador, al menos, una revisión médica anual sobre sus condiciones de salud.

Por tanto, el conocimiento de la protección específica de riesgos laborales en cada uno de los sectores objeto de este proyecto debe vincularse al plan de prevención de riesgos laborales en las empresas de esos sectores de actividad.

En España para proteger a los empleados que trabajan al aire libre del estrés por calor y otros peligros relacionados con el clima_[ámbito específico del sector de la agricultura] existe una primera norma que regula las condiciones ambientales en los lugares de trabajo: el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; dedicando varios apartados al trabajo realizado en el exterior del centro de trabajo, a la que puede accederse en el siguiente enlace:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669#:~:text=Ayuda-.Real%20Decreto%20486%2F1997%2C%20de%2014%20de%20abril%2C%20por,d e%2023%2F04%2F1997.>

Además, el Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo, establece nuevas obligaciones para las empresas respecto de sus trabajadores, esta vez para mejorar su protección frente a los riesgos laborales, con medidas que responden a una realidad climática que obedece a dos fenómenos diferentes, aunque ambos relacionados con la misma realidad, el cambio climático: la sequía y la subida anormal de temperaturas. Esta norma adopta medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas; siendo, uno de sus objetivos es, pues, la “prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

Esta norma se aplica de manera obligatoria en todas las empresas en las que “se desarrollen trabajos al aire libre”, así como a aquellas cuyos lugares de trabajo “por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados”, estableciéndose medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Puede accederse a esta norma en el siguiente enlace:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-11187>

Noruega: Se plantea como un problema el relativo a las garantías de seguridad y salud de los trabajadores desplazados que no reciben prestaciones en Noruega, si el daño a su salud no supera el 15%, que debe ser establecido por el médico que reconoce la enfermedad y cómo se está abordando esa situación para garantizar las prestaciones de los trabajadores.

Países Bajos: Los equipos de trabajo incluyen todas las herramientas utilizadas en el trabajo, desde herramientas simples hasta máquinas y componentes de plantas de proceso.

Para trabajar de forma segura y saludable, los equipos de trabajo deben estar en buenas condiciones y utilizarse correctamente. El cumplimiento de la normativa sobre equipos de trabajo es una obligación tanto de los empresarios como de los

trabajadores. Puede accederse a más información en:
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbeidsmiddelen>

Polonia: En Polonia, los exámenes médicos preventivos se llevan a cabo sobre la base de una remisión en la que el empleador indica no sólo el puesto de trabajo del empleado, sino, también, información sobre la presencia de factores peligrosos perjudiciales para la salud o factores graves y otros factores resultantes de la forma de trabajar.

Por lo tanto, un empleador que desplace a un trabajador a Polonia, debe demostrar que cualquier certificado médico del país de destino fue emitido sobre la base de una remisión que contiene los mismos datos que los que se incluirían en una remisión polaca para el examen de un empleado en el mismo puesto.

La normativa polaca especifica el número mínimo de horas de formación inicial y su programa. Por lo tanto, un empleador que envía a un empleado a Polonia, también debe demostrar que el programa de formación inicial que el empleado completó en otro país es consistente con los requisitos de la ley polaca.

Según la Inspección Nacional del Trabajo de Polonia, la formación en el puesto de trabajo debe realizarse en el puesto en el que realmente trabajará el empleado; por tanto, sólo podrá realizarse en el país en el que esté desplazado el empleado.

Portugal: A los trabajadores desplazados se les deben garantizar las mismas condiciones de salud y seguridad aplicables a los respectivos trabajadores de la empresa de acogida, de acuerdo con las condiciones de trabajo y otras especificidades

Las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo se encuentran actualmente reguladas a través de la Ley núm. 102/2009, de 10 de septiembre, por la que se establece el régimen jurídico para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, además de estar dispersas en diversas legislaciones únicas;

El empresario deberá garantizar, de forma continua y permanente, que la actividad se realiza en condiciones de seguridad y salud para el trabajador, teniendo en cuenta los siguientes principios generales de prevención: a) Evitar riesgos; b) Planificar la prevención como un sistema coherente que integre la evolución técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales; c) Identificar los riesgos predecibles en todas las actividades de la empresa, establecimiento o servicio, en el diseño o construcción de instalaciones, lugares y procesos de trabajo, así como en la selección de equipos, sustancias y productos, con vistas a su eliminación o, cuando esto sea inviable, reducir sus efectos.

Al aplicar las medidas de prevención, el empresario deberá organizar servicios adecuados, internos o externos a la empresa, establecimiento o servicio, movilizandolos recursos necesarios, especialmente en los ámbitos de las actividades técnicas de

prevención, formación e información, así como los equipos de seguridad que se conviertan. necesario utilizar.

El empresario deberá establecer, en materia de primeros auxilios, extinción de incendios y evacuación, las medidas que deberán adoptarse y la identificación de los trabajadores responsables de su aplicación, así como asegurar los contactos necesarios con las entidades externas competentes para realizar dichas operaciones y los servicios médicos de emergencias.

III.- CONCLUSIONES

A modo de conclusión podemos señalar que, como no puede ser de otra manera, tanto la coordinación de la seguridad social como la cobertura de la asistencia sanitaria y las formas de proceder para tener acceso a éstas, son homogéneas en los países socios del proyecto, con muy pequeños matices entre unos y otros. Además, la actual legislación comunitaria en esta materia parece ser pacífica, no suponiendo problemas excesivos de interpretación y/o de aplicación.

No obstante, si se plantean algunos aspectos que pudieran necesitar una revisión como sobre el cómputo del plazo máximo de desplazamiento y las cotizaciones a la Seguridad Social y cómo se realizan esos cálculos para no superar el período máximo de 12 meses de desplazamiento, evitando, así, irregularidades; a la vez que se establecen diferencias en este aspecto de los cálculos, por ejemplo, en Alemania, respecto de la manera en que se considera la acumulación de tiempos de trabajo de desplazamientos.

Otro de los aspectos en los que hemos señalado que pueden surgir discrepancias es en la existencia de "desplazamientos irregulares", al producirse con el correspondiente formulario A1, o en los obstáculos de algunos países a la acción inspectora de los posted workers.

En cuanto al marco de la seguridad y la salud en el trabajo, partimos, igualmente, de una norma básica, la *Directiva Marco de la Unión Europea 89/391/CEE*, transpuesta a la totalidad de países participantes en el proyecto y en la que se contienen medidas concretas que obligan al empresario a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante el estableciendo de una serie de principios de prevención (evaluar riesgos, evitarlos o establecer medidas de protección y prevención, etc.) que permiten un tratamiento homogéneo de esta materia.

No obstante, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo es una materia sujeta, en algunos países, como puede ser el caso de España, a la negociación colectiva; estableciéndose diferencias sustanciales en la aplicación de medidas preventivas en función de los diferentes sectores profesionales y de los riesgos detectados en cada uno de ellos.

Hemos podido comprobar esta situación al referirnos, por ejemplo, al sector de la agricultura y las peculiaridades señaladas por Alemania y España sobre riesgos laborales específicos de esos puestos de trabajo; o como en Polonia se establecen algunas "exigencias" de "control" formativo o de revisión médica, no siempre compatibles con los realizados en otros Estados.

BIBLIOGRAFÍA

Carrascosa Bermejo, Dolores: *Teletrabajo internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE*, presentado en el proyecto europeo POSTING.STAT, financiado por la Comisión Europea y publicado en la Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol 10, nº 2, abril-junio 2022

Conclusiones del Abogado General, M. Campos Sánchez-Bordona presentadas el 28 de mayo de 2020, en el Asunto C-620/18 Hungría contra Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea, Recopilación de Jurisprudencia, CVRIA

Guía Práctica sobre el desplazamiento de trabajadores, Unión Europea, 2019

López Gandía, Juan: *El desplazamiento transnacional de trabajadores: regulación aplicable en materia de Seguridad Social*, e-Revista Internacional de la Protección Social, número extraordinario, 2022

Monereo Pérez, José Luis: *Prestaciones complementarias de la seguridad social reservadas a los nacionales de un Estado miembro y su "posible" ampliación de conformidad con el principio de libre circulación. STJUE (Sala Tercera) de 18 de diciembre de 2019 (asunto C-447/18)*, Revista de Jurisprudencia Laboral, nº 2/2020

Nogueira Guastavino, Magdalena: *Plena validez de la base competencial de la Directiva (UE) 2018/957, de modificación de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, así como de la ampliación de las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados que lleva a cabo*, Revista de Jurisprudencia Laboral, nº 2/2021

Quiñones Escamez, Ana: *Otra lectura de la jurisprudencia del TJCE sobre desplazamiento de trabajadores (del asunto Arblade al Portugaia)*

Reglamento (CE) N.º 883/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

Reglamento (CE) N.º 987/2009, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) no 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

Reglamento (UE) N.º 1231/2010, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) nº

883/2004 y el Reglamento (CE) n o 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 26 de enero de 2006, en el asunto C-2/05