



El alcance de la obligación preventiva durante el desplazamiento transnacional de trabajadores: riesgos específicos y accidente en misión*

THE SCOPE OF THE PREVENTIVE OBLIGATION DURING THE TRANSNATIONAL POSTING OF WORKERS: SPECIFIC RISKS AND ACCIDENTS ON MISSION

Carlos García Gallego

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Politécnica de Valencia

cargarga@urb.upv.es  0000-0002-1637-7318

Recibido: 12.06.2022 | Aceptado: 10.11.2022

RESUMEN

Los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional afrontan riesgos específicos que han de ser tenidos en cuenta para dotar de protección a los trabajadores afectados. Aunque no se trate de riesgos directamente vinculados con el trabajo a realizar por el trabajador desplazado, son riesgos relacionados con las circunstancias y el entorno del país de destino, donde el trabajador se enfrenta a un nuevo contexto, en unas condiciones sanitarias, de seguridad vial, sociales y meteorológicas distintas a las que tenía en el país de origen. A estas condiciones habría que sumar los riesgos de carácter psicosocial debidos en buena medida a las diferencias de cultura preventiva entre los países de origen y destino y la barrera cultural y lingüística. Además, el tiempo en el que el trabajador se encuentra desplazado en los términos del artículo 2.1 de la Ley 45/1999 debe considerarse un envío en misión en términos preventivos. En consecuencia, en caso de accidente se amplía la presunción de que se trata de tiempo y lugar de trabajo, sin que el accidente tenga que reunir los requisitos del accidente in itinere. La relevancia de considerar un accidente como accidente en misión, no se agota con la determinación de la contingencia como profesional, y por tanto de la correspondiente prestación a cargo del sistema de Seguridad Social; pues a partir de dicho concepto se determina el propio contenido de la obligación preventiva de la empresa, que desplaza trabajadores a otro país para la prestación de un determinado servicio.

PALABRAS CLAVE

Desplazamiento de trabajadores
Salud laboral
Accidente en misión
Riesgos laborales
Obligación preventiva

* Estudio realizado en el marco del proyecto de investigación DER2017-83040-C4-2-R, "El desplazamiento transnacional de trabajadores", del Ministerio de Ciencia e Innovación.

ABSTRACT

Posted workers in the framework of a transnational provision of services face specific risks that must be taken into account to provide protection to the affected workers. Although they are not risks directly linked to the work to be carried out by the posted worker, they are risks related to the circumstances and environment of the country of destination, where the worker faces a new context, in health conditions, road safety, social and meteorological conditions different from those in the country of origin. To these conditions should be added the risks of a psychosocial nature due largely to the differences in preventive culture between the countries of origin and destination and the cultural and linguistic barrier. In addition, the time in which the worker is posted under the terms of article 2.1 of Law 45/1999 must be considered a mission assignment in preventive terms. Consequently, in the event of an accident, the presumption that it involves time and place of work is extended, without the accident having to meet the requirements of an accident on the way to and from work. The relevance of considering an accident as an accident on mission is not exhausted with the determination of the contingency as a professional, and therefore of the corresponding provision by the Social Security system; since from this concept the content of the company's preventive obligation is determined, which sends workers to another country to provide a certain service.

KEYWORDS

Posting of workers
Occupational health
Accident on mission
Occupational risks
Preventive obligation

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
 - II. DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES: RIESGOS ESPECÍFICOS
 - A. Riesgos derivados del entorno del país de destino
 1. *Riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos*
 2. *Riesgos derivados de posibles situaciones de conflicto en el país de destino*
 3. *Riesgos relacionados con la seguridad vial*
 4. *Riesgos derivados de fenómenos naturales extremos en el país de destino*
 5. *actuación empresarial frente a los riesgos laborales asociados a las condiciones del país de destino*
 - B. Riesgos psicosociales derivados del desplazamiento
 1. *Características y clasificación de los riesgos psicosociales asociados al desplazamiento*
 2. *Medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales*
 - III. EL DESPLAZAMIENTO TRANSNACIONAL ES UN ENVÍO EN MISIÓN
 - IV. CONCLUSIONES
- Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

Con la llegada del tercer milenio la sociedad industrial ha dado paso a una nueva sociedad de los servicios y del conocimiento surgida de una revolución económica y tecnológica en la que los vínculos entre la integración económica internacional y la desintegración vertical de la producción son cada día más estrechos. El tránsito de la producción en masa a la terciarización y a la especialización flexible de la economía ha marcado así la transición del Estado redistributivo keynesiano al Estado competitivo. El comercio

de mercancías cede frente a los frenéticos intercambios de información y de servicios, que avanzan a través de pujantes intercambios comerciales y de factores productivos –capital y trabajo– que en el contexto de una producción fragmentada se convierten en un poderoso aglutinante del proceso de integración económica mundial.

La tendencia es creciente tanto en la externalización de actividades en el sector servicios como en la industria¹, pese a no estar confirmado sus efectos en una mayor eficiencia empresarial. En efecto, Pérez García ha establecido una relación negativa entre la tasa de variación de externalización y la correspondiente de crecimiento de la productividad del trabajo². De ahí que la doctrina haya cuestionado si el entusiasmo por la externalización de muchas actividades se encuentra realmente justificado, pues en muchos casos a las empresas “puede convenirles más hacer que comprar en el mercado”³.

En este contexto dual de integración económica y desintegración productiva, la posición del capital se ha visto reforzada, y su movilidad favorecida, tanto por las nuevas tecnologías como por el avance del proceso de liberalización, que se traduce en un mejor tratamiento legal, a nivel comunitario e internacional (fundamentalmente en el ámbito de la OMC) de tales operadores transnacionales. Tal como puso de relieve Kahn-Freund, las relaciones laborales son, en esencia, relaciones de poder⁴, de modo que el doble raudal de integración económica/desintegración productiva ha venido a alterar la posición de los factores de producción en cuanto a su capacidad de negociar la distribución de las rentas generadas por el crecimiento económico⁵. En este sentido, la descentralización se ha relacionado con la devaluación de la autonomía de las relaciones trabajo-capital, con el menoscabo tanto de la eficacia del Derecho laboral como de la competitividad y el crecimiento, y, por último, con la extensión de la precariedad y los riesgos laborales⁶.

Desde la óptica de la Unión, sin embargo, la externalización de servicios se considera un fenómeno favorecedor de la competitividad⁷. La descentralización de los servicios ha pasado así a ocupar un lugar relevante en la construcción del mercado interior, destacando particularmente la Directiva 96/71/CE como instrumento clave en el

1. Pérez García, F. (dir.): *Productividad e internacionalización. El crecimiento español ante los nuevos cambios estructurales*, Fundación BBVA, Bilbao, 2006, p. 201.

2. Para los analistas, este hecho no es sorprendente “teniendo en cuenta que, para un nivel de producción total dado, la externalización reduce el valor añadido, es decir, el numerador de la productividad del trabajo, máxime en un periodo en el que la externalización se intensifica y la productividad del trabajo progresa muy poco. El signo negativo de esta relación no es inevitable, porque el ahorro de trabajo podría compensar la reducción de valor añadido”, Pérez García, F., *Productividad e internacionalización*, ob. cit., p. 235.

3. Rubery, J. y Grimshaw, D.: “Las nuevas tecnologías y el problema de la calidad del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 120, núm. 2, 2001, p. 204.

4. Kahn-Freund, O.: “Uses and misuses of Comparative Law”, *The Modern Law Review*, vol. 37, núm. 1, 1974, p. 5.

5. Como ponen de relieve Rubery, J. y Grimshaw, D.: “Las nuevas tecnologías y el problema de la calidad del trabajo”, ob. cit., p. 220.

6. OIT: *La relación de trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, Ginebra, Informe V (1), Oficina Internacional del Trabajo, 2006, p. 19.

7. Comité Económico y Social Europeo (CESE), Dictamen de iniciativa, “Las interacciones entre los servicios y la industria manufacturera europea y su impacto en el empleo, la competitividad y la productividad”, de 13 de septiembre de 2006, CCMI/035, p. 18, párrafo II.6.

fomento comunitario de la movilidad transnacional de trabajadores. En efecto, fruto del desarrollo de las libertades comunitarias que hacen posible que una empresa se desplace a otro país con “el conjunto de su personal”⁸, la movilidad intracomunitaria de personal de servicios se encuentra en expansión. Esta posibilidad de movilizar mano de obra de un país a otro, sustraída de la libertad de circulación de trabajadores, constituye un poderoso impulso de la descentralización de prestaciones de servicios a nivel transnacional, que debe ponerse en relación con el enorme potencial de beneficios vinculado a la prestación de servicios a través de la movilización transnacional de mano de obra. En este sentido, los analistas económicos han estimado que, si el desplazamiento de trabajadores alcanzase una proporción equivalente al 3% de la fuerza de trabajo actual en los países de la OCDE, los beneficios económicos globales que podrían lograrse serían mayores que los que se derivarían de la completa liberalización del comercio de mercancías⁹.

La doctrina científica que ha estudiado este fenómeno, considera que el *dumping social* constituye la variable de viabilidad económica de esta forma de movilidad laboral. Estos autores coinciden en que el recurso a este tipo de movilidad surge fundamentalmente por la posibilidad de aprovechar los costes de la mano de obra de los países de origen. Una relación causal que ha sido descrita por Winters en los siguientes términos: “Los beneficios reales del comercio, tanto en el caso de las mercancías como de los factores de producción, se derivan de explotar las *diferencias*. Así pues, son los flujos de a mano de obra desplazada no cualificada (o estrictamente menos cualificada) de los países en desarrollo hacia los países industrializados lo que permite anticipar mayores retornos (beneficios) económicos. No sólo la proporción en la tasa de productividad entre países receptores de mano de obra y países “exportadores” es muy amplia en este caso, sino también el número de personas dispuestas a desplazarse a otro país”¹⁰. En la misma línea, los estudios de Chaudhuri, Mattoo y Self revelan que la diferencia de trato respecto de los trabajadores locales está en el origen de la ventaja económica asociada a este tipo de movilidad¹¹. La Sentencia *Finalarte*¹² ofrece una descripción clara de un contexto de subcontratación transnacional basado en costes sociales, que poco tiene que ver con la alegada mayor eficacia

8. STJCE de 27 de marzo de 1990, (asunto *Rush Portuguesa*, C-113 /89), [fallo].

9. Hoekman, B.: “Trade in Services, Trade Agreements and Economic Development: A Survey of the Literature”, *Centre For Economic Policy Research Discussion Paper Series* n. DP5760, 2006, p. 28; Blouin C.: “Liberalizing the Movement of Services Suppliers: Lessons from the Canadian Experience With Temporary Worker”, *Journal of World Trade*, vol. 39, num. 5, 2005, pp. 883-884, concreta que tales beneficios alcanzarían los 150 billones de dólares al año. En el mismo sentido, Chaudhuri, S.; Mattoo, A. y Self, R.: “Moving people to deliver services: how can the WTO help?”, *Journal of World Trade*, Vol. 38, num. 3, 2004, p. 363. Estos resultados se fundan en los estudios desarrollados por Terrie Walmsley y Alain Winters en diversas publicaciones, entre ellas, Walmsley, T. y Winters, A.: “Relaxing the Restrictions on the Temporary Movement of Natural Persons: A Simulation Analysis”, *Journal of Economic Integration* vol. 20, num. 4, 2005, pp. 688-736, y Winters, A.: “The economic implications of liberalising mode 4 trade”, en Mattoo, A. y Carzaniga, A. (eds.): *Moving people to deliver services*, Oxford University Press/World Bank, Washington D.C., 2003, p. 84.

10. Winters, A.: “The economic implications of liberalising mode 4 trade”, ob. cit., pp. 68-69.

11. Chaudhuri, S.; Mattoo, A. y Self, R.: “Moving people to deliver services: how can the WTO help?”, ob. cit., pp. 365-366.

12. STJCE de 25 de octubre de 2001 (asuntos acumulados C-49/98, C-50/98, C-52/98 a C-54/98 y C-68/98 a C-71/98, *Finalarte*), parágrafo 19.

y mayor especialización funcional de los procesos descentralizadores, pues sólo en caso de equiparación de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados es posible asegurar que el recurso a la descentralización no está dirigido a evadir las normas que resultarían de aplicación si la prestación de servicios se realizara mediante trabajadores de la propia plantilla.

Así pues, las fórmulas habituales de descentralización productiva¹³, esto es, (a) el arrendamiento de servicios a otra empresa¹⁴, (b) la descentralización de actividades hacia otra empresa del grupo empresarial en el país de destino¹⁵ y (c) la cesión de personal a través de puestas a disposición por una empresa de trabajo temporal¹⁶, se asocian en la Directiva 96/71/CE a la movilidad intracomunitaria a fin de “invitar a un número cada vez mayor de empresas a desplazar a sus trabajadores temporalmente” (Considerando 3º del Preámbulo de la Directiva 96/71/CE)¹⁷.

La finalidad descentralizadora de la Directiva 96/71/CE exige, por tanto, un análisis de las garantías estatales dirigidas a la protección de la salud de los trabajadores desplazados, lo cual será objeto de estudio particularizado en este trabajo. Ciertamente, el elemento transnacional sitúa a los trabajadores desplazados a nivel transnacional en una situación de mayor vulnerabilidad que los trabajadores cuya prestación de servicios se desarrolla en el ámbito de un solo Estado.

II. DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES: RIESGOS ESPECÍFICOS

Cuando el trabajador es desplazado para prestar servicios en otra empresa, situada en un país diferente, se enfrenta a un contexto de trabajo distinto. Así, además de los riesgos propios de la actividad y del puesto de trabajo que deba desempeñar, el empleado desplazado se halla expuesto a diferentes riesgos derivados, por un lado, de las características del entorno del país en que se presta el servicio y, por otro, a riesgos de carácter psicosocial fruto de los cambios que implica el desplazamiento a otro país.

Estos riesgos específicos requieren ser tenidos en cuenta tanto en el momento de la preceptiva evaluación de los riesgos laborales como en la adopción de las correspondientes medidas de protección. Dichas acciones deben ejecutarse no sólo en el Estado de destino, una vez producido el desplazamiento, sino también en el Estado de origen, con carácter previo.

En este sentido, la empresa deberá conocer previamente el lugar donde habrá de desarrollarse la actividad del trabajador para saber así si debe prever las medidas por

13. Según se describen por Falguera Baró, M. Á.: “La disgregación de la empresa fondista y su tratamiento por el Derecho del Trabajo: contratas, cesión ilegal de trabajadores y sucesión de empresas (primera parte)”, *Jurisdicción Social*, núm. 49, 2006.

14. Apartado a) del artículo 1.3 de la Directiva 96/71/CE.

15. Apartado b) del artículo 1.3 de la Directiva 96/71/CE.

16. Apartado c) del artículo 1.3 de la Directiva 96/71/CE.

17. También la Ley 45/1999 que traspuso la Directiva 96/71/CE en España señala la “necesidad de promover la prestación transnacional de servicios, lo que requiere un clima de competencia leal y medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores”, Considerando 2º, 4º párrafo.

sí misma o ha de hacerlo con carácter coordinado con otras empresas que presten servicio en el mismo lugar o compartiendo centro de trabajo¹⁸.

En cualquier caso, conviene tener presente que, según el país de destino, los riesgos variarán de modo que en la correspondiente evaluación de riesgos habrá de tenerse en cuenta sumarse los riesgos propios de dicho país¹⁹.

Así, no podrá ignorarse el hecho de que el trabajador puede estar expuesto a riesgos de enfermedad producida por agentes biológicos propios del país de destino. Del mismo modo, habrá de contemplarse la exposición a riesgos derivados de las condiciones climáticas del lugar en el que se prestarán los servicios, en especial cuando se trate de países en los que habitualmente se producen fenómenos naturales extremos tales como terremotos, inundaciones, huracanes, etc.

Además de lo anterior, forma parte de la obligación preventiva de la empresa tener en cuenta el contexto socio-político del Estado de destino, en particular cuando en el país de destino surjan situaciones de crisis o inestabilidad política. Junto con esto, habrá de contemplarse el contexto económico en el que se va a desarrollar la actividad laboral, con especial atención a las situaciones de crisis económicas, que pueden desencadenar inestabilidad social o inseguridad.

Por otro lado, habrá que añadir a los riesgos anteriores, propios del entorno en el que se ejecuta la prestación de servicios, los de carácter psicosocial a los que puede estar expuesto el trabajador desplazado ya que se ha de insertar, en una nueva organización empresarial, en un país en el que puede regir una cultura preventiva diferente, con procedimientos y protocolos distintos.

A. Riesgos derivados del entorno del país de destino

1. Riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos

Los agentes biológicos con capacidad infecciosa pueden ser diversos (virus, bacterias, parásitos, hongos o esporas, toxinas, endotoxinas, cultivos celulares, etc.) y debe existir una vía de transmisión que permita que el agente entre en contacto con el órgano o sistema dónde puede causar daño, si bien influye notablemente la susceptibilidad individual del receptor (en función de su inmunización previa, vacunaciones u otras características personales)²⁰.

Resulta evidente que, en el transcurso de un desplazamiento temporal a otros países, los trabajadores pueden quedar expuestos a agentes biológicos, que pueden su-

18. López Cumbre, L.: "Prevención laboral y protección social de los trabajadores expatriados", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 138, 2018, pp. 335-364.

19. CEOE-CEPYME Cantabria, *Guía de gestión de la prevención en el proceso de internacionalización de las empresas. Trabajadores desplazados temporalmente por empresas establecidas en España*, Oficina Técnica de Foment del Treball, Barcelona, 2012, 41 páginas.

20. Vicente Herrero M.; Torres Alberich, J. I.; Capdevilla García, L.; Ramírez, M. V.; Terradillos, M.J.; Muñoz Ruipérez, C. y López González, A.: "El accidente de trabajo in misión: legislación jurisprudencia española". *Revista CES Derecho*, vol. 6, núm. 1, 2015, pp. 18-30.

poner el contagio de enfermedades. En particular, en aquellos casos en los que, por sus condiciones climáticas o de higiene puedan ser endémicas en los países de destino.

En relación con los riesgos derivados de agentes biológicos interesa señalar, que la normativa española sobre prevención de riesgos contempla dicho factor de riesgo en una norma específica: el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo²¹. Además, conviene recordar que también resultan de aplicación cuantas medidas preventivas sean necesarias para evitar daños a la salud aplicando los principios de la acción preventiva del artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, el artículo 8.3 del citado Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, establece que “cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores, informándoles de las ventajas e inconvenientes de la vacunación”

De este modo, la vacunación de los trabajadores que vayan a desplazarse a países en los que exista el riesgo de contraer alguna enfermedad se configura como la principal medida de protección frente a los riesgos derivados de agentes biológicos.

De hecho, determinadas vacunas son un requisito indispensable para la entrada en muchos países, exigiéndose un Certificado Internacional de Vacunación. Es obligación del empresario consultar las vacunas obligatorias y recomendadas para el país de destino entre 4 y 8 semanas antes del desplazamiento²², debido a que algunas vacunas requieren de un periodo largo para garantizar una protección efectiva plena.

2. Riesgos derivados de posibles situaciones de conflicto en el país de destino

La actividad profesional del trabajador desplazado se desenvolverá en un nuevo entorno donde las situaciones de violencia en el país de destino, derivadas del entorno socio-político del país de acogida (existencia de conflictos armados, inseguridad ciudadana y niveles elevados de criminalidad, etc.), aunque no se considere propiamente un riesgo asociado al trabajo, sí que puede serlo al estar conectado con el nuevo entorno en el que debe desenvolverse el trabajador, y puede suponer un riesgo para su integridad física y su salud emocional.

Por ello, en la preceptiva evaluación de riesgos deberá identificarse y valorarse el riesgo de agresión, poniéndose los medios oportunos de prevención para tratar minimizarlos y prevenirlos.

En este sentido, conviene tener presente que no sólo se produce un riesgo físico de agresión al trabajador, también hay que tener en cuenta la posibilidad de que se

21. Lo dispuesto en esta normativa viene complementado con la Guía Técnica del Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) relativa a la evaluación y prevención de riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014.

22. Las empresas pueden informarse de las vacunas obligatorias y recomendadas en el país de destino del trabajador desplazado en la página web del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, y en la web del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y de Cooperación.

produzcan daños psíquicos o emocionales, como por ejemplo una desconfianza general frente a personas extrañas, ataques de pánico y ansiedad, conectados al miedo de que la situación violenta pueda volver a producirse. Como consecuencia, se suele producir una sintomatología física asociada al estrés, que puede afectar tanto a su vida profesional como personal²³.

3. *Riesgos relacionados con la seguridad vial*

Otro de los riesgos que debe ser valorado en relación con el entorno en el que se van a prestar los servicios es el relacionado con la seguridad vial. Los riesgos de accidente de tráfico en el país de destino se agravarán según cual sea la calidad de la red de carreteras, de los vehículos utilizados y de las costumbres locales en materia vial en dicho país²⁴.

En el caso de que el trabajador tuviera que conducir un vehículo, el empresario deberá comprobar con carácter previo la validez del permiso de conducir en el país de destino, proporcionando al trabajador la información y la formación adecuadas y suficientes para que pueda realizarlo, de acuerdo con el grado del riesgo detectado, en las mejores condiciones posibles.

4. *Riesgos derivados de fenómenos naturales extremos en el país de destino*

Los fenómenos naturales extremos, tampoco se consideran en sentido estricto riesgos derivados del trabajo, no obstante, tienen trascendencia en la evaluación de riesgos del trabajador desplazado puesto que representan un peligro para su integridad física.

Los fenómenos meteorológicos característicos de determinados países de destino pueden incrementar los riesgos del trabajador expatriado. Este último deberá conocer cómo actuar en caso de terremotos, tornados, inundaciones, fenómenos naturales, todos ellos extremos que pueden incrementar sus riesgos vitales. Las recomendaciones generales y locales deberán ser conocidas por el trabajador para aplicarlas en caso de emergencia.

5. *Actuación empresarial frente a los riesgos laborales asociados a las condiciones del país de destino*

La empresa de origen de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional tendrá que detectar y valorar, a través de sus servicios de

23. Fernández Avilés, J. A. (dir.): *Tutela preventiva de los trabajadores desplazados temporalmente en la Unión Europea: Guía*, Secretaría de salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, Madrid, 2019, p. 61

24. Según el Informe sobre la situación mundial de la Seguridad Vial de la OMS de 2015, los países con mayor número absoluto de víctimas mortales en accidente de tráfico son: China, India, Nigeria, Estados Unidos, Pakistán, Indonesia, Federación de Rusia, Brasil, Egipto y Etiopía.

prevención, y con carácter previo al desplazamiento, los riesgos asociados a las condiciones propias del país de destino, que difieren de los del país de origen.

Los servicios de prevención deberán, por tanto, identificar y analizar con el mayor detalle posible los riesgos derivados de esas situaciones que, sin ser propias de la empresa, sí que afectan a la salud y seguridad de los empleados desplazados. Finalmente, deberán elaborar los correspondientes protocolos de actuación frente a tales riesgos²⁵.

La información recopilada por el empresario en relación con los riesgos de exposición a agentes biológicos propios del país de acogida debería incluirse en el correspondiente protocolo sanitario que la empresa debe elaborar para guiar al trabajador desplazado en la evitación de enfermedades y las medidas preventivas a adoptar frente a las mismas, debiendo asegurarse el empresario de origen de que se cumplen los requisitos exigidos con anterioridad al desplazamiento.

Por otro lado, en relación con los riesgos derivados de zonas en conflicto debido al contexto social o económico, la empresa deberá elaborar y aplicar protocolos de seguridad para que los trabajadores desplazados puedan adoptar las medidas oportunas que les permitan evitar los riesgos más relevantes en el país de destino.

Toda esta información se deberá comunicar al trabajador, y en el correspondiente Plan de Prevención desarrollado por la empresa de origen se incluirá una Guía Sanitaria y de Seguridad²⁶.

B. Riesgos psicosociales derivados del desplazamiento

1. Características y clasificación de los riesgos psicosociales asociados al desplazamiento

Junto con los riesgos asociados al entorno en el que el trabajador desplazado ejerce su actividad laboral, la empresa no puede obviar la presencia de una serie de riesgos de carácter psicosocial debidos a los cambios que implica el desplazamiento temporal a otro país.

Los riesgos de carácter psicosocial se definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas

25. Véase al respecto Sierra Hernáiz, E.: "Aspectos prácticos de la gestión de la movilidad internacional de trabajadores españoles desplazados desde un punto de vista preventivo", en Rodríguez Sáenz de Galdeano, B. (coord.): *Prevención de riesgos laborales y protección social de trabajadores expatriados*, Thomson Reuters - Aranzadi, Cizur Menor, 2019, pp. 144-149.

26. Fernández Avilés, J.A. (dir.): *Tutela preventiva de los trabajadores desplazados temporalmente en la Unión Europea: Guía*, ob. cit., pp. 61-62. La Guía Sanitaria contenida en el plan de prevención de riesgos laborales debería indicar al menos: información sobre las condiciones higiénico-sanitarias existentes y sobre las enfermedades endémicas, recomendaciones sanitarias generales para evitar infecciones y problemas de salud, vacunaciones necesarias, teléfonos y direcciones de interés en el caso de que se requiera asistencia sanitaria. Por su parte, la Guía de Seguridad del plan de prevención debería recoger la siguiente información: identificación de las posibles situaciones de violencia, de los fenómenos meteorológicos extremos y de los riesgos viales, pautas de comportamiento y zonas a evitar, para minimizar la posibilidad de verse involucrado en disturbios o ser víctima de agresiones, precauciones a seguir en caso de terremotos, temporales, etc., consejos para la conducción y de seguridad vial, incluyendo información sobre los requisitos legales para conducir vehículos en el destino (permiso de conducción necesario, seguros, etc.), teléfono y direcciones de interés (policía, organismos de protección civil, embajada y consulados de España, etc.).

con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo²⁷.

En definitiva, se trata de riesgos para la salud y calidad de vida de los trabajadores desplazados que proceden de la organización del trabajo y las relaciones con los compañeros de trabajo, que pueden manifestarse, en forma de acoso discriminatorio, de trastornos ansiosos y depresivos, de estrés o de "burnout" (o síndrome del quemado)²⁸. Estos riesgos de carácter psicosocial proceden de factores que subyacen del desplazamiento al país de destino para la prestación del servicio correspondiente.

En este sentido, la diferencia de cultura laboral y preventiva entre los países de origen y de procedencia puede condicionar la motivación y actitud en relación a las actividades preventivas. En particular, destacan la falta de aceptación de órdenes de trabajadoras superiores, por el simple hecho de su condición de mujer. Estos factores pueden desembocar en episodios de estrés o incluso de *burnout*.

El desconocimiento del idioma del país de destino, además de ser considerado un problema para la asimilación de la información y la formación, así como de las órdenes e instrucciones empresariales en materia preventiva, desde el punto de vista del riesgo psicosocial puede ser causa de discriminación o marginación del trabajador desplazado.

Junto con estos factores, propios de la organización empresarial y el ambiente laboral, se suelen presentar otros que pueden calificarse como externos a la organización empresarial, pero que también inciden en la salud y el bienestar del trabajador desplazado. En especial, hay que resaltar el factor de alejamiento de la familia y seres queridos lo que puede dar lugar trastornos ansiosos y/o depresivos.

2. Medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales

Frente a los riesgos de carácter psicosocial, la acción protectora debe ponerse en marcha no solo en el Estado miembro de destino, una vez que se ha producido el desplazamiento, sino también en el Estado miembro de origen, con carácter previo.

En el Estado miembro de origen, el servicio de prevención deberá proporcionar al trabajador toda la información necesaria sobre las costumbres sociales y laborales del Estado de destino para proporcionar al trabajador una adecuada preparación psicológica y una mejor aclimatación al nuevo contexto de trabajo.

En definitiva, los trabajadores deben tener una preparación especializada, consistente en una formación teórica y práctica para facilitar una adaptación al país de destino, teniendo en cuenta el choque cultural al que se van a exponer. Esta formación debería ser al mismo tiempo un criterio que puede ser útil determinar y seleccionar a los trabajadores más idóneos para ser desplazados.

27. NTP 443, *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, INSHT, 1995.

28. Moreno Jiménez, B. y Báez León, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSHT; Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2010, pp. 22-56.

El servicio de prevención deberá elaborar un programa personalizado de vigilancia de la salud del trabajador, con carácter previo a su desplazamiento, para verificar su compatibilidad con las nuevas condiciones laborales que debe afrontar atendiendo a los riesgos inherentes al trabajo, tanto físico como psicológico, es un aspecto preventivo clave.

En relación con la selección de los trabajadores que van a ser destinados al extranjero para la prestación de los servicios contratados, el servicio de prevención deberá tener en cuenta una serie de características personales, que dependerán del país de destino y de los potenciales riesgos asociados al mismo.

Así, en primer lugar, cabe señalar que la predisposición del trabajador a cambiar su lugar de trabajo es crucial en lo que respecta al control de los riesgos de carácter psicosocial, que pueden derivarse de los desplazamientos. De modo que un trabajador predispuesto al cambio es menos vulnerable que el que sea reacio al mismo.

En relación con esto, hay que tener en cuenta la situación familiar del trabajador en caso de desplazamiento de media o larga duración, ya que si el desplazamiento se realiza en compañía de la familia directa se reducirán previsiblemente la probabilidad de aparición de riesgos psicosociales. Igualmente, otro factor a tener en consideración es la edad del trabajador, por cuanto en la mayoría de casos se aprecia una mayor adaptación de los trabajadores más jóvenes frente a los de mayor edad. Finalmente, hay que tener en cuenta la experiencia del trabajador en entornos internacionales, puesto que le dota de unas aptitudes que facilitan su capacidad de adaptación.

En definitiva, la empresa de origen debe realizar todas las acciones necesarias para procurar una selección cualificada del personal y que deberá reunir unas determinadas condiciones de edad, predisposición, voluntad, experiencia, situación personal o familiar, conocimiento del país de destino, etc., como factores facilitadores tanto de la estancia como del desempeño de la actividad laboral.

En cuanto a las medidas preventivas aplicables sobre los riesgos psicosociales que es conveniente adoptar en la empresa de destino, deben tender a favorecer en la medida de lo posible la integración laboral del trabajador desplazado. En particular, procede el cumplimiento del deber de coordinación de la actividad preventiva, y en especial la empresa debe promover y llevar a cabo políticas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación de estos trabajadores y que favorezcan su acogida e integración en la organización empresarial.

III. EL DESPLAZAMIENTO TRASNACIONAL ES UN ENVÍO EN MISIÓN

Un accidente de trabajo en misión es el que sufre la persona trabajadora durante la realización normal de su trabajo, cuando éste se desarrolla fuera de su centro habitual²⁹. En este sentido, cabe considerar como un envío en misión el tiempo en el que el trabajador se encuentra desplazado en los términos del artículo 2.1 de la

29. STS 4-5-98, rcud. 932/97.

Ley 45/1999, de 29 noviembre, de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (en adelante, la Ley 45/1999).

En concreto, el artículo 2.1 de la Ley 45/1999 contempla el desplazamiento a España de una persona trabajadora, cualquiera que sea su nacionalidad, durante un período limitado de tiempo, siempre que exista una relación laboral entre tales empresas y dicha persona durante el período de desplazamiento, en cualquiera de los siguientes supuestos:

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

Durante el desplazamiento se desarrolla el cumplimiento normal de la prestación laboral y, por tanto, durante el mismo se produce un envío en misión. En consecuencia, en caso de accidente se amplía la presunción de que se trata de tiempo y lugar de trabajo, sin que el accidente tenga que reunir los requisitos del accidente *in itinere*.

La doctrina del Tribunal Supremo ha consagrado el concepto de accidente en misión a partir de un análisis del artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; que en su apartado primero define el accidente de trabajo, al establecer que "Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena" (art. 156.1 LGSS).

Igualmente, en su apartado tercero también establece una presunción legal de accidente de trabajo, al afirmar que "Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo" (art. 156.3 LGSS). Dicho concepto se ha venido construyendo a partir del concepto de accidente de trabajo³⁰ y supone, asimismo, una ampliación del concepto de accidente "*in itinere*"³¹.

A partir de estos preceptos el accidente en misión de una persona desplazada, definida por el artículo 2.1 de la Ley 45/1999, constituye una modalidad de accidente de trabajo, en la que se produce un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa, en la que deben concurrir dos elementos, por un lado, la existencia de un desplazamiento para cumplir la misión y por otro la realización del trabajo en que consiste dicha misión³².

30. Por todos, Tascón López, R.: *El accidente de trabajo en misión*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

31. Toscani Giménez, D.: "Las ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo", *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 161, 2014, pp. 59-80.

32. Por todas, STS, Sala de lo Social, de 1 de diciembre de 2017 (RJ 2017\6172).

A diferencia de lo que sucede en el caso de los accidentes *in itinere*, en el accidente en misión de un trabajador desplazado la presunción de laboralidad del apartado 3 del artículo 156 LGSS, se amplía a todo el tiempo en que la persona trabajadora, en consideración a la prestación de sus servicios, aparece sometido a las decisiones de la empresa, lo que abarcaría todo el desarrollo del desplazamiento y de la concreta prestación de los servicios³³. De este modo, el Tribunal Supremo mantuvo en un primer momento que el deber de seguridad y, por ende, la responsabilidad del empresario, abarcaba todo el periodo del desplazamiento ampliándose el concepto de lugar de trabajo³⁴; considerando que todo el tiempo del desplazamiento como “tiempo de trabajo efectivo sin restricción o reserva al horario ordinario o normal de actividad”, y también es lugar de trabajo cualquier “lugar en que se está por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual”³⁵.

Sin embargo, el accidente en misión es una figura que se ha ido conformando a través de la jurisprudencia como modalidad específica de accidente de trabajo, evolucionando desde un criterio más amplio hasta el concepto jurídico más restringido. En efecto, en pronunciamientos posteriores se ha considerado que no todo lo que sucede durante la misión –y, por ende, durante el desplazamiento– tiene una conexión necesaria con el trabajo, siendo preciso que se constate alguna circunstancia que pueda evidenciar una relación entre el trabajo realizado y la lesión padecida³⁶. En este sentido, el Tribunal Supremo ha venido a puntualizar que la presunción no alcanza a todo el tiempo y lugar del trabajo en misión, sino la obligación preventiva se extiende únicamente al tiempo y lugar que tengan “conexión necesaria con el trabajo”³⁷.

Siguiendo en esta línea, la doctrina jurisprudencial ha elaborado los criterios aplicables para determinar y modular la exigencia de la correspondiente relación de causalidad entre la actividad laboral y la lesión padecida por el trabajador a efectos de considerar la existencia o no del accidente de trabajo. En este sentido, conviene tener en cuenta las dos opciones que el artículo 156.1 LGSS otorga en cuanto a interpretar de un modo estricto o laxo la existencia de esa relación de causalidad. De este modo, puede considerarse existente dicha relación de una manera estricta, entendiéndola como la “lesión corporal producida... *por consecuencia*... del trabajo... por cuenta ajena”, o bien de una forma más amplia, a partir de la definición de accidente de trabajo como la “lesión corporal producida... *con ocasión*... del trabajo... por cuenta ajena”. Así, ha venido interpretándose que el accidente de trabajo puede entenderse existente incluso si el trabajo no es causa inmediata de la lesión. En otras palabras, el Tribunal Supremo ha considerado que en el accidente en misión puede darse la necesaria

33. STS, Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 1996 (RJ 1996\9727) y STS, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2000 (RJ 2000\7409).

34. Véanse, entre otras, STS de 16 de septiembre de 2013 (RJ 2013\7306), STS de 11 de febrero de 2014 (RJ 2014\1626) y STS de 24 de febrero de 2014 (RJ 2014\2771).

35. STS, Sala de lo Social, de 18 de diciembre de 1996 (RJ 1996\9727) y STS, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2000 (RJ 2000\7409).

36. STS, Sala de lo Social, de 10 de febrero de 1983 (RJ 1983\580), STS, Sala de lo Social, de 17 de marzo de 1986 (RJ 1986\1490) y STS, Sala de lo Social, de 19 de julio de 1986 (RJ 1986\4262).

37. STS, Sala de lo Social, de 6 de marzo de 2007 (RJ 2007\1867).

relación de causalidad, tanto si existe una causalidad directa (“por consecuencia”) o una causalidad indirecta o amplia (“con ocasión”). Por tanto, ya no se requiere que la exposición que provoca el daño se produzca con estricta ocasión del trabajo, siendo suficiente que se derive de la actividad normal de la vida de trabajo, de forma que quede constatado que, si no hubiera habido exposición a dichos agentes y factores lesivos determinantes de la misma, no se hubiera producido.

No obstante, ha de tratarse de una “ocasionalidad relevante”, es decir, es imprescindible que o bien el trabajo, o bien las actividades normales de la vida de trabajo, hayan sido condición sin la que no se hubiese producido los daños o la lesión corporal³⁸. De este modo, quedaría excluida como constitutiva del accidente de trabajo la ocasionalidad pura³⁹, entendiéndose por tal los hechos en los cuales el trabajador rompe la dependencia y dispone de su tiempo y de su actuación⁴⁰. En consecuencia, la presunción de laboralidad no se extiende a los accidentes que el trabajador enviado en misión pueda sufrir durante su tiempo de descanso⁴¹.

Por último, conviene tener en cuenta que la relevancia de considerar un accidente como accidente en misión, no se agota con la determinación de la contingencia como profesional, y por tanto de la correspondiente prestación a cargo del sistema de Seguridad Social. Por el contrario, a partir de dicho concepto se determina el propio contenido de la obligación preventiva de la empresa, que desplaza trabajadores a otro país para la prestación de un determinado servicio.

IV. CONCLUSIONES

Como se ha podido comprobar, los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional afrontan riesgos adicionales que han de ser tenidos en cuenta para dotar de protección a los trabajadores afectados. Aunque no se trate de riesgos directamente vinculados con el trabajo a realizar por el trabajador desplazado, son riesgos relacionados con las circunstancias y el entorno del país de

38. Al respecto, merece la pena destacar la STS, Sala de lo Social, de 23 de junio de 2015 (RJ 2015/5533) en la que se considera accidente de trabajo el fallecimiento de un empleado desplazado a Tailandia para ejercer por cuenta de su empresa la actividad profesional de montador de mobiliario industrial, y que falleció como consecuencia de una infección por *legionella*, no relacionada directamente con su trabajo, pero que contrajo durante ese desplazamiento a dicho país.

39. En este sentido, la STS, Sala de lo Social, de 24 de septiembre de 2001 (RJ 595/02) “(...) es cierto que el nexo entre el daño soportado y la situación laboral puede romperse (...) pero tal ruptura no depende de que las propias tareas profesionales hayan concluido (dado que esa conclusión no reintegra al trabajador a su vida personal, familiar, privada y de la que dispone), sino porque se produzcan hechos que, en efecto, se apartan de la situación que es laboral por extensión. O sea, cuando el trabajador rompe la dependencia y dispone de su tiempo y de su actuación.”

40. Puede consultarse la STS, sala de lo Social, de 22 de julio de 2010 (RJ 2010/7283) en virtud de la cual “por el juego de la presunción, al demandante le incumbe la prueba del hecho básico o del indicio de que la lesión se ocasionó en el lugar y en tiempo de trabajo; con esa prueba se tiene por cierta la circunstancia presumida y quien se oponga a la aplicación de los efectos de la presunción tendrá que demostrar la falta de conexión entre el hecho dañoso y el trabajo. La presunción sólo queda desvirtuada cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de relación entre el trabajo que el operario realizaba, con todos los matices físicos y psíquicos que lo rodean y el siniestro”.

41. STS de 7 de febrero de 2017, núm. de rec. 536/2015; STS de 11 de febrero de 2014, núm. de rec. 42/2013.

destino, donde el trabajador se enfrenta a un nuevo contexto, en unas condiciones sanitarias, de seguridad vial, sociales y meteorológicas distintas a las que tenía en el país de origen. A estas condiciones habría que sumar los riesgos de carácter psicosocial debidos en buena medida a las diferencias de cultura preventiva entre los países de origen y destino y la barrera cultural y lingüística.

En lo referente a la prevención de los riesgos de carácter psicosocial, la empresa de origen debe realizar todas las acciones necesarias para procurar una selección cualificada del personal y que deberá reunir unas determinadas condiciones de edad, predisposición, voluntad, experiencia, situación personal o familiar, conocimiento del país de destino, etc., como factores facilitadores tanto de la estancia como del desempeño de la actividad laboral. En cuanto a las medidas preventivas aplicables sobre los riesgos psicosociales que es conveniente adoptar en la empresa de destino, deben tender a favorecer en la medida de lo posible la integración laboral del trabajador desplazado.

En este sentido, la mayoría de la doctrina pone de manifiesto que, pese a que la normativa de seguridad y salud es bastante homogénea en el ámbito de la Unión Europea, es necesaria una armonización de las infracciones y sanciones en el orden social y la articulación de instrumentos de eficacia coercitiva transfronteriza de las distintas normativas nacionales de seguridad y salud.

Ciertamente, la protección de los derechos fundamentales constituye un interés legítimo que puede justificar una restricción a las obligaciones impuestas por el Derecho de la Unión, “incluso en virtud de una libertad fundamental garantizada por los Tratados como la libre prestación de servicios”⁴²; particularmente a la hora de garantizar el derecho de todo trabajador, recogido en el artículo 31.1 CDFU, a “trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad”, estando esta disposición basada en la Directiva Marco 89/391/CEE, a tenor de las Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales⁴³.

Como es conocido, la interpretación jurisprudencial del artículo 153 TFUE⁴⁴ –que establece la competencia compartida por la Unión y los Estados miembros para la mejora del entorno de trabajo y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores– ha venido desarrollándose por el Tribunal de Justicia desde la óptica de la protección de los derechos fundamentales “tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 (CEDH), y tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios

42. STJUE de 14 de octubre de 2004 (*Omega*, C-36/02), parágrafo 35.

43. Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales (D.O. nº C 303 de 14.12.2007, [p. 26]), las cuales fueron “elaboradas para guiar la interpretación de la presente Carta serán debidamente tenidas en cuenta por los órganos jurisdiccionales de la Unión y de los Estados Miembros” (apartado 7º del artículo 25 CDFU).

44. Esta disposición debe ponerse en relación con el artículo 9 TFUE, en cuya virtud, “En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana”.

generales del Derecho de la Unión⁴⁵. De modo que resulta relevante a este respecto que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos haya incorporado la dimensión de la salud laboral en el ámbito del artículo 2 CEDH relativo al derecho a la vida⁴⁶; habiéndose establecido, por otra parte, esta relación también en la doctrina. Así, en palabras de Alonso Olea y Casas Baamonde, el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo constituye una derivación del derecho a la vida e integridad física⁴⁷.

La protección comunitaria del derecho del trabajador a la protección y prevención de su salud, que garantiza el artículo 31.1 CDFU, se apoya tanto los tratados internacionales relativos a la protección de los derechos humanos de los que son signatarios los Estados miembros –en concreto en el artículo 3 de la Carta Social Europea⁴⁸, en el punto 19 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores⁴⁹ y en el artículo 26 de la Carta Social Europea revisada⁵⁰– así como en las reglas comunes a los derechos nacionales que conforman principios generales del orden jurídico de la Unión⁵¹. En relación a estos últimos, la CDFU proporciona una valiosa fuente del común denominador de los valores jurídicos primordiales en los Estados miembros, de donde emanan, a su vez, los principios generales del derecho de la Unión⁵². Como se recordará, en la Sentencia *Omega*⁵³ el TJUE declara que el ordenamiento jurídico de la Unión “trata innegablemente de garantizar” el respeto de la dignidad humana como principio general de derecho; tanto si a nivel nacional dicho principio sea un derecho fundamental autónomo, como si no. En efecto, el respeto a la dignidad humana como principio fundamental de la Unión se ha recogido en el primer artículo de la CDFU, proyectándose al ámbito laboral en el artículo 31.1 CDFU, que recoge el derecho a “trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad”.

Ciertamente, si en la sentencia *Omega* se llegó a considerar que la explotación comercial de juegos de entretenimiento de “jugar a matar” menoscaba un valor fundamental consagrado por la constitución alemana y en el ordenamiento de la Unión, como es la dignidad humana, es obligado concluir que los riesgos laborales –cuyo resultado es la muerte y daños físicos de los trabajadores (en este caso no ficticios)– atentan directamente contra el derecho fundamental a la salud, seguridad y dignidad en el trabajo.

45. Apartado 2 del artículo F del Tratado UE.

46. *Vid.* Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 4ª), Caso Pereira Henriques contra Luxemburgo, Sentencia de 9 mayo 2006 [JUR 2006\157008].

47. Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, p. 243.

48. Instrumento de ratificación por parte de España del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988 (BOE de 26 de junio de 1980, núm. 153, pág. 14533) y Protocolo Adicional de 5 de mayo de 1988, ratificado por Instrumento de 7 de enero de 2000 (BOE de 25 de abril de 2000, núm. 99, pág. 16074).

49. Resolución del Consejo sobre la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales (D.O. nº C 323 de 27.12.1989, p. 44).

50. Aprobada en Estrasburgo por el Consejo de Europa de 3 de mayo de 1996, habiendo entrado en vigor el 1 de julio de 1999, España ha firmado la Carta Social Europea revisada, pero aún no la ha ratificado.

51. Por todas, STJUE de 12 de noviembre de 1996 (asunto C-84/94, Reino Unido contra Consejo).

52. *Vid.* Conclusiones del Abogado General Ruiz-Jarabo al asunto C303/05 presentadas el 12 de septiembre de 2006, parágrafo 59.

53. STJUE de 14 de octubre de 2004 (*Omega*, C-36/02), párrafos 31, 32 y 37.

Este derecho está formulado con carácter incondicional en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión (CDFU), correspondiendo la modalidad de protección de este derecho fundamental en el ordenamiento español a un legítimo margen de apreciación por parte del legislador nacional. Así, una de las proyecciones constitucionales del derecho del trabajador a la protección y prevención de su salud se encuentra en el artículo 15 CE que garantiza la “incolumidad corporal” frente a injerencias o agresiones de terceros y, en particular, frente a los riesgos del trabajo⁵⁴, lo que entronca directamente con el artículo 3.1 CDFU, apartado 1º. En efecto, la finalidad preventiva se reconoce sin reserva alguna en la CDFU⁵⁵, estableciéndose una relación interna de conexión entre el derecho a la salud laboral garantizado en el artículo 31.1 CDFU y la protección del derecho a la dignidad humana, a la vida y a la integridad física, reconocidos en los tres primeros artículos de la Carta. Lo que impide, tal como tiene declarado el Tribunal de Justicia⁵⁶, que la mejora de la seguridad, la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en tanto que objetivo legislativo pueda subordinarse a consideraciones de carácter económico.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2001.
- Blouin C.: “Liberalizing the Movement of Services Suppliers: Lessons from the Canadian Experience With Temporary Worker”, *Journal of World Trade*, vol. 39, num. 5, 2005, pp. 881-894, DOI: <https://doi.org/10.54648/trad2005050>.
- Chaudhuri, S.; Mattoo, A. y Self, R.: “Moving people to deliver services: how can the WTO help?”, *Journal of World Trade*, vol. 38, num. 3, 2004, pp. 363-393, DOI: <https://doi.org/10.54648/trad2004015>.
- Falguera Baró, M. Á.: “La disgregación de la empresa fordista y su tratamiento por el Derecho del Trabajo: contratos, cesión ilegal de trabajadores y sucesión de empresas (primera parte)”, *Jurisdicción Social*, núm. 49, 2006.
- Fernández Avilés, J. A. (dir.): *Tutela preventiva de los trabajadores desplazados temporalmente en la Unión Europea: Guía*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, Madrid, 2019.
- Hoekman, B.: “Trade in Services, Trade Agreements and Economic Development: A Survey of the Literature”, *Centre For Economic Policy Research Discussion Paper Series n. DP5760*, 2006.
- Kahn-Freund, O.: “Uses and misuses of Comparative Law”, *The Modern Law Review*, Vol. 37, núm. 1, 1974, pp. 1-27.
- López Cumbre L.: “Prevención laboral y protección social de los trabajadores expatriados”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 138, 2018, pp. 335-364.
- Moreno Jiménez, B. y Báez León, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSHT; Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2010.
- O’Leary, S.: *Employment Law and the European Court of Justice*, Hart Publishing, Oxford-Portland Oregon, 2002.
- Pérez García, F. (dir.): *Productividad e internacionalización. El crecimiento español ante los nuevos cambios estructurales*, Fundación BBVA, Bilbao, 2006.

54. Vid. Tribunal Constitucional (Sala Primera), sentencia núm. 160/2007 de 2 julio, [F. J. 2º] y Tribunal Constitucional (Sala Primera), sentencia núm. 62/2007 de 27 marzo [F. J. 3º].

55. Sobre el tratamiento de la salud laboral como excepción a las libertades comunitarias vid. O’Leary, S.: *Employment Law and the European Court of Justice*, Hart Publishing, Oxford-Portland Oregon, 2002, pp. 115 y ss.

56. STJUE de 12 de noviembre de 1996 (asunto C-84/94, Reino Unido contra Consejo), parágrafo 28.

- Rubery, J. y Grimshaw, D.: "Las nuevas tecnologías y el problema de la calidad del trabajo", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 120, núm. 2, 2001, pp. 199-230, DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2001.tb00031.x>.
- Sierra Hernáiz, E.: "Aspectos prácticos de la gestión de la movilidad internacional de trabajadores españoles desplazados desde un punto de vista preventivo", en Rodríguez Sáenz De Galdeano, B. (coord.): *Prevención de riesgos laborales y protección social de trabajadores expatriados*, Thompson Reuters - Aranzadi, Cizur Menor, 2019, pp. 129-154.
- Tascón López, R.: *El accidente de trabajo en misión*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- Toscani Giménez, D.: "Las ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo", *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 161, 2014, pp. 59-80.
- Vicente Herrero M.; Torres Alberich, J. I.; Capdevilla García, L.; Ramírez, M. V.; Terradillos, M. J.; Muñoz Ruipérez, C.; López González, A.: "El accidente de trabajo en misión: legislación jurisprudencia española". *Revista CES Derecho*, vol. 6, núm. 1, 2015, pp. 18-30.
- Walmsley, T. y Winters, A.: "Relaxing the Restrictions on the Temporary Movement of Natural Persons: A Simulation Analysis", *Journal of Economic Integration*, vol. 20, num. 4, 2005, pp. 688-736.
- Winters, A.: "The economic implications of liberalising mode 4 trade", en Matoo, A. y Carzaniga, A. (eds.): *Moving people to deliver services*, Oxford University Press/World Bank, Washington D.C., 2003, pp. 59-92.