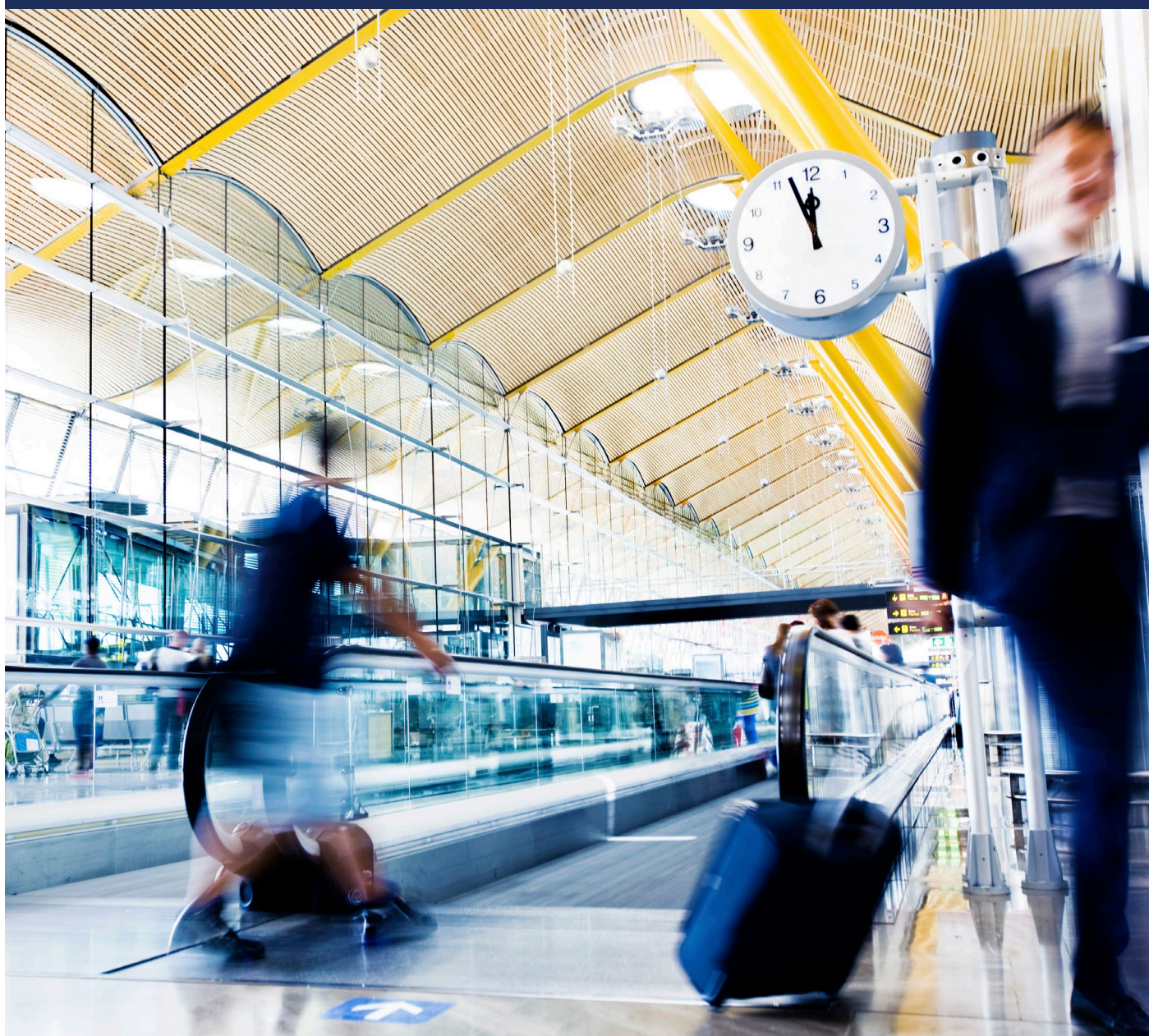


# **Deber de Protección:** **Responsabilidades de la empresa en desplazamientos internacionales**



## INTRODUCCIÓN



**SANTIAGO ÁLVAREZ DE TOLEDO**  
Country Manager  
International SOS Iberia

El deber de protección es una obligación legal y moral que requiere que las organizaciones tomen medidas razonables para garantizar la seguridad y el bienestar de sus empleados mientras viajan por trabajo.

Las obligaciones legales de la empresa van más allá de contratar un seguro de viaje, ya que requieren que la empresa tenga un plan inicial de riesgos a la salud y seguridad en viaje, un proceso de identificación de los mismos, una gestión proactiva y una capacidad de actuación plena con independencia de las coberturas del seguro. En términos prácticos, supone que distintos departamentos como RRHH, Viajes, PRL, Riesgos y Operaciones coordinen una gestión integral de los riesgos específicos que impactan al personal desplazado.

2024 será un año de polícrisis y de inestabilidad geopolítica. Es esencial que las organizaciones tengan un programa integral de deber de protección para proteger a sus empleados de posibles riesgos y peligros.

Este documento técnico tiene como objetivo proporcionar una visión general del concepto de deber de protección y su importancia en el contexto de los viajes internacionales. El documento también discutirá el contexto legal del deber de protección, los beneficios de implementar un programa de deber de protección y las principales prioridades que las organizaciones deben considerar al abordar el deber de protección para sus empleados.

Además, el documento proporcionará orientación práctica sobre cómo las organizaciones pueden cumplir con sus obligaciones de deber de protección, incluyendo cómo evaluar los riesgos, tomar decisiones y empoderar a los viajeros. Le invitamos a seguir leyendo este documento.

### Objeto del Informe

Constituye el objeto del presente informe el estudio sobre la responsabilidad del empresario español en los accidentes y/o enfermedades profesionales contraídas por los trabajadores desplazados en el extranjero.

Del mismo modo, se hace una aproximación a la figura del "teletrabajo internacional" y a la normativa que le resultaría de aplicación en materia de responsabilidad por accidentes y/o enfermedades profesionales del empresario español que desplaza al trabajador a territorio extranjero.

En nuestro análisis se pretende dar una visión que combine tanto los aspectos puramente legales y técnicos, con los eminentemente prácticos, todo ello sin olvidar la mención a los pronunciamientos judiciales más representativos y de mayor actualidad.



Este icono indica las secciones relacionadas con Jurisprudencia.



## ÍNDICE

<b>1. La regulación legal de los desplazamientos transfronterizos</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Régimen legal de aplicación en España</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Normativa aplicable en países de destino dentro de la Unión Europea</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Normativa aplicable en países de destino ajenos a la Unión Europea</b>	<b>8</b>
<b>2. Factores de riesgo a tener en cuenta en la evaluación del puesto de trabajo del trabajador desplazado y las consecuencias de su falta de evaluación</b>	<b>9</b>
<b>3. Breve referencia a las potenciales responsabilidades penales en que puede incurrir el empresario español</b>	<b>12</b>
<b>4. Aproximación a la figura del teletrabajo internacional y su tratamiento en materia de seguridad y salud y prevención de riesgos laborales</b>	<b>13</b>
<b>4.1 Cuestiones previas</b>	<b>13</b>
<b>4.2 Novedades en el Marco Comunitario sobre el teletrabajo.</b>	<b>14</b>
<b>5. 10 ventajas de tener un programa sólido de Deber de Protección</b>	<b>15</b>




## La regulación legal de los desplazamientos transfronterizos

### 1.1 Régimen legal de aplicación en España

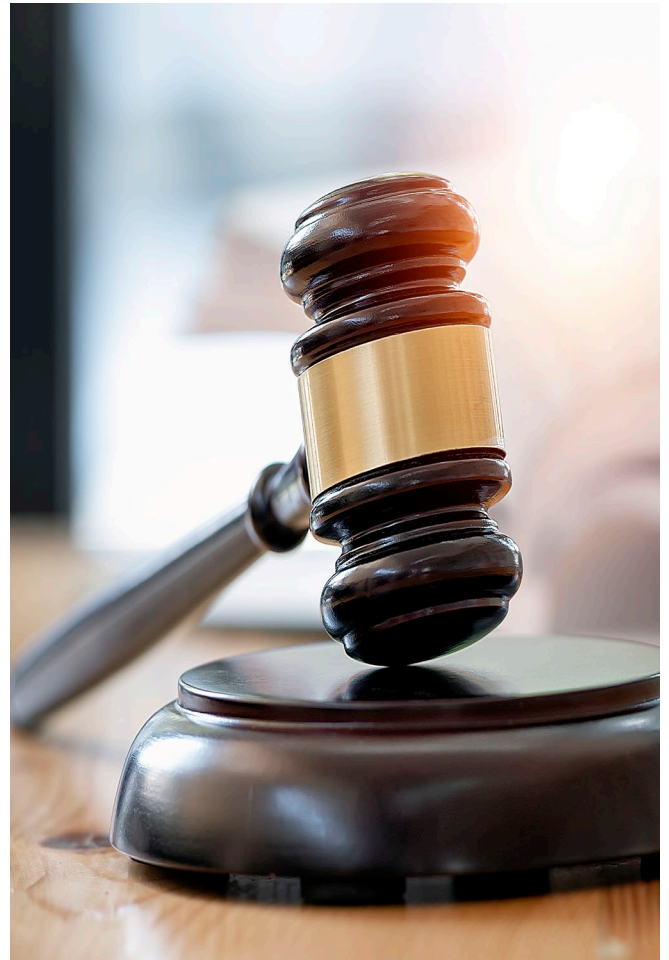
A la hora de analizar las obligaciones y posibles responsabilidades previstas por la legislación española en materia de seguridad y salud laborales (lo que incluye la prevención de riesgos laborales), en las que pudiera incurrir la empresa española que desplaza a un trabajador contratado en nuestro país a un país extranjero, debemos acudir, en primer lugar, al artículo 1.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente establece:

**4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.**

Así, con independencia del país de destino del trabajador desplazado -ya sea en la Unión Europea o en países ajenos a la misma-, la Empresa debe cumplir las obligaciones mínimas establecidas en la normativa laboral española, lo que incluirá lo relativo a Seguridad y Salud laborales y en materia de prevención de riesgos laborales.

 Esta consecuencia legal en el ámbito de la seguridad y salud y la prevención de riesgos laborales lleva siendo reconocida por nuestra doctrina judicial desde hace muchos años y podemos citar como sentencias paradigmáticas las del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 18 de marzo de 2008 (JUR 2008, 207303) y de 27 de mayo de 2014 (JUR 2014, 210376), dictadas en casos de recargo de prestaciones de Seguridad Social derivados de accidentes de trabajo sufridos por trabajadores españoles desplazados a Portugal.

En estas sentencias (y otras que veremos posteriormente), se pone especial énfasis en la naturaleza o materia de este tipo de reclamaciones, que son las propias de Seguridad Social, derivadas de las cuales procede la aplicación de recargos en las prestaciones percibidas por accidentes de trabajo cuando se han incumplido las normas de prevención de riesgos. Asimismo, se valora que, de acuerdo con los instrumentos internacionales de coordinación en materia de Seguridad Social, la norma o regla general



es que el trabajador desplazado mantiene la cobertura de Seguridad Social de su país de origen y, por tanto, surge tanto la obligación de aplicar la normativa de dicho país como la competencia judicial de los tribunales del mismo. Y ello afecta tanto a los Reglamentos Comunitarios en el ámbito de la Unión Europea, como a los tratados que España mantiene con países terceros y ajenos a aquella.

En aquellos países con los que España no mantenga instrumentos o acuerdos de coordinación en materia de Seguridad Social, la práctica generalmente aceptada (y realizada) es la de mantener a los trabajadores bajo la cobertura de la Seguridad Social española. Siendo por tanto aplicable el sistema normativo español, pasamos a centrarnos en las obligaciones específicas de salud laboral y de prevención de riesgos laborales que resultan de aplicación con carácter general pero, también, en el caso particular de los desplazamientos al extranjero.

Ese deber de protección y prevención frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se plasma en la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales ("LPRL") y su normativa derivada.

A grandes rasgos, el empresario debe cumplir durante el desplazamiento transfronterizo con las siguientes

obligaciones que desprenden de los artículos 14 y siguientes de la LPRL:

- a.** Adoptar un modelo de organización preventiva en la empresa, que dependerá de las características de la empresa y su tamaño, así como un plan de prevención de riesgos laborales. En ambos casos deberá contemplarse la existencia de desplazamientos de trabajadores al extranjero.
- b.** Realizar una evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- c.** Informar y formar al personal de la empresa respecto a sus riesgos en el trabajo y sobre las medidas o actividades para prevenirlos.

En lo que respecta a los desplazamientos, la empresa debe formar e informar a los trabajadores sobre los factores de riesgo específicos del país de destino que más adelante desarrollaremos dado que, este punto, resulta crucial para determinar la culpa de la Empresa en caso de accidente y/o enfermedad profesional.

- d.** Informar y formar al personal sobre la conducta a observar ante emergencias y riesgos graves e inminentes, así como adoptar las medidas necesarias, y dentro de sus posibilidades, para salvaguardar al personal en esas situaciones.
- e.** Vigilar el estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo (y/o país de destino en casos de desplazamiento internacional), cuando éstos incidan en su salud.
- f.** Proteger a los colectivos de riesgo (por ejemplo, trabajadoras embarazadas), lo cual puede revestir una importancia capital en los casos de desplazamientos internacionales a países con deficientes condiciones de salubridad o en situación de inestabilidad política o social, etc.

Las obligaciones anteriores constituyen los principios básicos que deben tenerse en cuenta en materia de seguridad y salud a la hora de efectuar cualquier desplazamiento al extranjero.

A este respecto, conviene destacar que en los casos en que se produzca un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y se suscite el posible incumplimiento por el empresario de sus obligaciones de prevención de riesgos, la carga probatoria del cumplimiento de ese deber de protección corresponde siempre a éste, según lo dispuesto en el artículo 96.2

de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.



**Según la legislación laboral española, el caso de trabajadores españoles que trabajan para empresas españolas, la empresa debe cumplir las obligaciones mínimas establecidas en la normativa laboral española, lo que incluirá lo relativo a Seguridad y Salud laborales y en materia de prevención de riesgos laborales.**

## La regulación legal de los desplazamientos transfronterizos (II)

### 1.2 Normativa aplicable en países de destino dentro de la Unión Europea

Como ya se avanzaba en el punto anterior, el hecho de que deba garantizarse al menos el cumplimiento de las normas de seguridad y salud españolas, no es óbice para que el empresario deba cumplir con las obligaciones que resulten de aplicación en el estado de destino.

Así, en el caso de que el desplazamiento se produzca dentro del marco de la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo (Liechtenstein, Noruega e Islandia) y Suiza, serán de aplicación los Reglamentos CEE 883/04 y 987/09 para la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros de la Unión Europea, así como la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

La Directiva recoge la obligación de las empresas de garantizar, a los trabajadores desplazados, las mismas condiciones de trabajo existentes en el Estado destino; todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación de origen (lo que incluye los convenios colectivos e incluso los contratos). Sin olvidar que, de acuerdo con los Reglamentos Comunitarios, la norma general es la posibilidad de mantener la legislación de origen en materia de Seguridad Social y por un período de hasta 5 años.

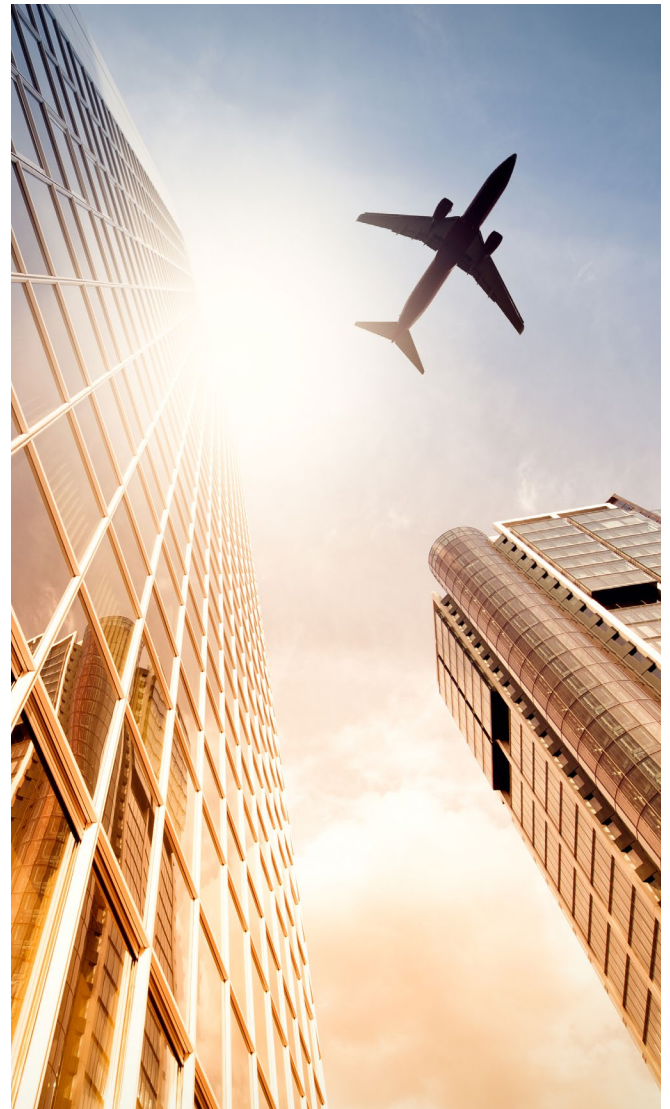
En lo que respecta específicamente a la seguridad y salud laborales, debemos referirnos a la Directiva 89/391/CEE, que regula el sistema de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales de las empresas en el marco de la Unión, sin perjuicio de la transposición de la misma efectuada por cada uno de los países miembro.

Y, sobre los modelos de organización preventiva, la referida Directiva refleja la posibilidad de externalizar la actividad preventiva en terceros ajenos a la empresa, ya sean personas físicas o jurídicas/servicios. Así, la empresa deberá informar a estos sobre los factores,

circunstancias especiales y/o meras sospechas que conozca y que puedan incidir en la seguridad y salud de los trabajadores. Del mismo modo, la empresa deberá permitir su acceso a toda la documentación y/o información que sea necesaria para el correcto ejercicio de la actividad preventiva.

Ala vista de lo anterior, cada uno de los países miembros ha traspuesto la referida directiva adaptándola a su legislación nacional y creándose diversos modelos para hacer frente a la protección de los trabajadores.

A modo ejemplificativo, la figura del técnico de prevención de riesgos laborales existe en países como Alemania, Bélgica, España, Italia, Portugal, Reino Unido y Suecia. Sin embargo, en Alemania y en Suecia, no existe la obligación de constituir sistemas de gestión de la prevención por lo que no existen los servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.



**Las empresas deben garantizar a los trabajadores desplazados las mismas condiciones de trabajo que en el estado de destino, pero pueden mantener la legislación de origen en materia de Seguridad Social hasta por 5 años. La Directiva 89/391/CEE permite externalizar la actividad preventiva. Cada país miembro ha adaptado la directiva a su legislación nacional.**

## La regulación legal de los desplazamientos transfronterizos (III)

### 1.3 Normativa aplicable en países de destino ajenos a la Unión Europea

Fuera del Marco Comunitario, la referencia en materia de prevención de riesgos laborales está en los Convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo ("OIT"), básicamente los Convenios núm. 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el núm. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo y el núm. 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Dichos Convenios no tienen como fin regular las obligaciones que asumen las empresas cuando desplazan a trabajadores fuera de sus estados nacionales de residencia, sino que se centran en determinar las obligaciones y condiciones que, en cada país, deben promover o cumplir las administraciones públicas y las empresas en materia de seguridad y salud y prevención de riesgos laborales.

No obstante, de dichas obligaciones cabe colegir que las administraciones públicas y las empresas tienen igualmente un deber de adopción de las medidas pertinentes de seguridad y salud laborales y de prevención de riesgos con respecto a los trabajadores desplazados fuera de sus fronteras (y fuera de la Unión Europea en el caso español y de los países miembros, a otros países en los que no rigen las normas de aquella).

Y, como ya hemos dicho, no deben olvidarse los instrumentos de coordinación en materia de Seguridad Social celebrados por España con países terceros y ajenos a la Unión Europea, en los que se dispone la aplicación temporal de la normativa de Seguridad Social española a los trabajadores desplazados desde España y, por tanto, cabe entender que también el deber de protección frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.



**Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral. Aunque no regulan específicamente el desplazamiento de trabajadores, implican que las empresas deben adoptar medidas de seguridad y salud laboral para los trabajadores desplazados.**



## Factores de riesgo a tener en cuenta en la evaluación del puesto de trabajo del trabajador desplazado y las consecuencias de su falta de evaluación

Más allá de tener en cuenta el marco normativo general aplicable al trabajador desplazado, han de tenerse en cuenta los riesgos adicionales y específicos que en materia de seguridad y salud presenta ese desplazamiento. A modo ejemplificativo, se pueden enumerar los siguientes factores de riesgo:

- a.** Riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos (ej. valoración de la existencia de enfermedades endémicas en el país de destino).
- b.** Existencia de fenómenos meteorológicos extremos.
- c.** Riesgos psicosociales inherentes al desplazamiento, como pueden ser la inestabilidad política o social y las diferencias culturales.

Así, el análisis de estos factores de riesgo específicos será clave para determinar si la empresa ha cumplido con la normativa previamente descrita y, por ende, delimitar su responsabilidad en caso de accidente y/o enfermedad profesional.

### La empresa tiene que acreditar que ha informado y formado de los factores de riesgo de un viaje.

En el marco de lo anterior, el trabajador, antes de ser desplazado, deberá haber sido informado y formado en los factores de riesgo anteriores por parte de la empresa la cual, como ya se ha indicado previamente, tiene la carga de acreditar que ha cumplido tales obligaciones con la diligencia debida.

Pues bien, en caso de que se considere que la empresa ha infringido la normativa española en materia de prevención de riesgos laborales para con el trabajador desplazado, serán de aplicación:

- a.** El régimen sancionador contenido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; que prevé multas máximas de hasta 983.736 euros por los incumplimientos muy graves en cuestión de prevención de riesgos laborales.

- b.** La responsabilidad ya anteriormente indicada del recargo de prestaciones de la Seguridad Social derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (artículo 164 de 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) y que oscila entre un 30% y un 50% del importe de las prestaciones percibidas por el trabajador, en función de la gravedad del incumplimiento apreciado.

- c.** La responsabilidad por daños y perjuicios prevista en el ámbito penal y civil, de la que más adelante nos ocuparemos.

En el ámbito laboral y de Seguridad Social, simplemente indicaremos que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está habilitada para iniciar un procedimiento sancionador si así lo considera oportuno y, del mismo modo, los juzgados y tribunales de lo social españoles serán competentes para conocer de los litigios y reclamaciones que puedan surgir; todo ello, sin perjuicio de que puedan entablarse acciones judiciales en el país de destino de conformidad con la legislación local.


En esta línea de delimitar las responsabilidades que el empresario puede afrontar en casos de inobservancia de las normas de seguridad y salud laborales españolas cuando desplaza a trabajadores a países extranjeros, queda referirnos a los pronunciamientos judiciales más recientes y representativos emitidos por nuestros tribunales, los cuales y en general, valoran la diligencia debida del empresario en función básicamente de su actuación a la hora de prevenir los factores de riesgo específicos del país de destino.



Así, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 21 de junio de 2018 (JUR 2018\224589) declaró como accidente de trabajo el contagio por parte de una trabajadora de la enfermedad de Lyme causada por picadura de garrapata prestando servicios en programa televisivo desarrollado en la selva africana a pesar de no haberse podido acreditar el momento específico del contagio. En este sentido, la sentencia refiere que debemos resaltar que “la enfermedad de Lyme que es la que tendría cronificada la actora es causada por la bacteria llamada *Borrelia burgdorferi* (*B burgdorferi*) que tienen las garrapatas de patas negras (también llamadas garrapatas del venado), por lo que si tenemos en cuenta que la actora prestaba servicios como ayudante de producción en la realización del programa televisivo Wild Frank África, que se desarrollaba en la selva, no se puede calificar como de presunción irracional que la garrapata picara a la actora en el campo cuando prestaba servicios pues es el lugar en el que se encuentran los venados (...)”


La sentencia, por tanto, concluyó apreciando la existencia de un accidente de trabajo, ya que la

presunción racional de que la picadura se produjera en el campo cuando realizaba la prestación efectiva de servicios no fue destruida por quien se oponía a tal calificación. Dado que resultaba de aplicación la legislación española, la calificación de accidente de trabajo dio lugar a las consecuencias legalmente establecidas (percepción de la correspondiente prestación pública) que, en este caso, no supusieron la aplicación de sanciones a la empresa, pues no constaba incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos.

 Del mismo modo, el Tribunal Supremo en sentencia Sentencia de 23 junio 2015 (RJ 2015\5533) extrae la misma conclusión para un trabajador que había sido desplazado a Tailandia y contrae la legionela señalando que “en el caso de que tratamos concurre la «relevante» ocasionalidad, porque el desplazamiento por motivos laborales a Tailandia, cuyas condiciones climatológicas -alto grado de humedad y elevadas temperaturas- notoriamente favorecen la difusión de la bacteria legionella, fueron precisamente la conditio sine qua non del contagio; si el trabajador -contagiado en Bangkok- no se hubiese desplazado por motivos laborales a Tailandia, tampoco hubiese padecido la enfermedad del «legionario»; al menos, atendiendo al orden natural de las cosas y al hecho de que tal patología resulte ser episódica en nuestro país, consideramos como razonable así pensarlo.

Con esta afirmación en forma alguna pretendemos extender la presunción de laboralidad que establece el art. 115.3 [para el tiempo y lugar de trabajo] a todo el tiempo de trabajo en misión, sino que lo que con lo indicado realmente pretendemos afirmar es que la propia cualidad causal propter quod presupone un previo juicio de valor que excluye -en los relativos términos de toda posibilidad improbable- la inexistencia de nexo causal o la ocasionalidad pura arriba indicada.”

En esta ocasión el Tribunal concluyó declarando la existencia de un accidente de trabajo, puesto que consideró que el desplazamiento por motivos laborales a Tailandia fue el condicionante del contagio, que no estima posible que se hubiera producido sin el mismo.

 No obstante, y como ya se ha avanzado, dicha conexión factor riesgo-país de origen debe acreditarse, así como, en su caso, el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos oportunas. En este sentido, Tribunal Superior de Justicia de Galicia en su sentencia 1215/2015 de 26 febrero de 2015 (JUR 2015\90856) falló a favor de la Empresa, entre otras cuestiones por considerar que “el actor padecía una enfermedad de larga duración previa al fallecimiento diagnosticada cuatro años antes, que no tiene conexión con el trabajo desarrollado en Namibia, ni consta que el mismo lo hubiese agravado, que no cabe calificar el fallecimiento del causante como derivado de Accidente de Trabajo y sí de Enfermedad Común”.




En este marco, cabe resaltar la dificultad probatoria existente motivada por el hecho de que, el carácter internacional del accidente/enfermedad, impide que existan documentos expedidos por los organismos públicos -actas de infracción y/o informes de la inspección- que gocen de presunción de certeza en España.

En definitiva, como apuntábamos anteriormente, la responsabilidad del empresario en los desplazamientos internacionales no solo nace por el incumplimiento de las medidas preventivas “comunes” o propias del puesto de trabajo del trabajador sino que también de otros factores que resultan específicos del destino. Así, la Empresa debe estudiar con su servicio de prevención, antes del desplazamiento, la información del país de destino que excede del concreto puesto de trabajo para adoptar cuantas medidas en materia de prevención de riesgos estime pertinentes e informar y formar al respecto al trabajador para minimizar los riesgos en cuanto sea posible.

En el caso de no realizar con suficiente diligencia las labores antedichas la Empresa podría ser considerada responsable en procedimientos relativos a recargo de prestaciones y/o de responsabilidad civil.

**La mera referencia a la web del Ministerio de Exteriores y la contratación de un seguro no es medida suficiente.**

 En este sentido se pronuncia el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en su Sentencia 181/2019 de 26 marzo de 2019 (JUR 2019\316245) en la que se declara responsable a la empresa por recargo de prestación al considerar que la mera información al trabajador acerca de seguir las recomendaciones de Exteriores cuando haya de realizarse un viaje al extranjero, no es medida de prevención de riesgos suficiente, a tenor de lo dispuesto en los artículos 14 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de prevención de Riesgos Laborales.

La sentencia indicada refiere que “la empresa debe agotar las prevenciones, como dice el citado art. 14 de la LPRL (RCL 1995, 3053), para la protección de la

seguridad y la salud del trabajador, debiendo probar - art. 96 de la LRJS (RCL 2011, 1845) - que adoptó las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, obligación que no ha cumplido, puesto que la mera información inicial a sus trabajadores de que si viajaran al extranjero habrían de consultar la web del Ministerio de Asuntos Exteriores para seguir sus instrucciones, no es actividad preventiva alguna.

El desplazamiento laboral a un país con riesgo de enfermedades endémicas precisa que la empresa se asegure de que su trabajador viaja debidamente informado de ese riesgo y adecuadamente protegido. En el caso enjuiciado debió comprobar la empresa que su trabajador había realizado la vacunación oportuna y que conocía el deber de protegerse al máximo en la zona de destino a fin de no contraer la enfermedad de riesgo.”

Esta referencia al cumplimiento de las obligaciones previstas por el artículo 14 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales es básica, pues está obligando al empresario a “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo” y, como igualmente dispone este artículo, a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, “en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente Ley”.

Y ello, como hemos visto, incluso cuando un trabajador es desplazado al extranjero.


### **La empresa está expuesta a acciones legales en el país del destino, algunos con leyes que consideren el homicidio corporativo.**

Del mismo modo, cabe apuntar que en caso de que se considere que la empresa ha infringido la normativa del país de destino, el accidente y/o enfermedad profesional puede ser juzgado de acuerdo con las leyes vigentes en dicho país.

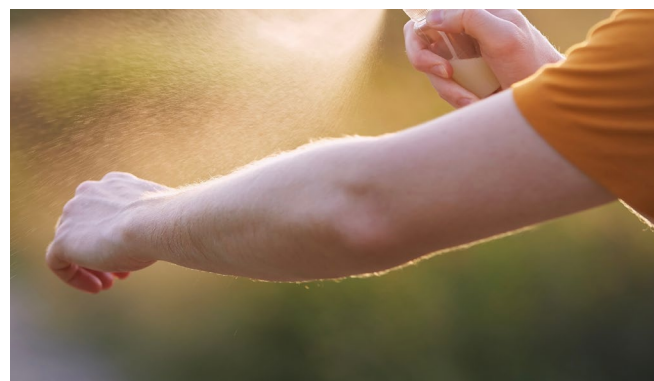
Por último, cabe destacar que el cumplimiento de las obligaciones del artículo 14 y siguientes de la LPRL

no sólo tiene incidencia en lo que respecta a valorar la responsabilidad penal, civil y/o laboral en la que pueda incurrir el empresario en caso de accidente y/o enfermedad profesional, sino que también juega un papel fundamental en la cobertura de los seguros que haya suscrito la empresa con un tercero.

En este sentido, como ya enunciábamos previamente, la empresa está obligada a tener capacidad de actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente (artículos 14, 20 y 21 de la LPRL). Por ende, la empresa será responsable de los accidentes y/o enfermedades que acaezcan en el extranjero, aunque el importe económico derivado de tal responsabilidad sea superior al recogido en el clausulado de la póliza suscrita.

 A modo ejemplificativo, cabe destacar que en la Sentencia 181/2019 de 26 marzo de 2019 (JUR 2019\316245) del Tribunal Superior de Justicia de Aragón referida previamente, la Empresa había suscrito para el trabajador un seguro médico internacional; cuestión que en ningún momento se tiene en cuenta por parte del Tribunal para valorar y/o delimitar su responsabilidad.

Otro factor a tener en cuenta es que la empresa podrá finalmente liberarse de sus responsabilidades por incumplimientos frente a los trabajadores, mediante la suscripción de los correspondientes acuerdos extrajudiciales y que, lógicamente, le supondrán un coste más o menos elevado en función del importe de la posible responsabilidad exigible. Esta posibilidad no será en general posible en los casos de sanciones impuestas por autoridad administrativa o judicial competente.




***Los riesgos adicionales y específicos que presenta el desplazamiento de trabajadores, como la exposición a agentes biológicos, fenómenos meteorológicos extremos y riesgos psicosociales no suelen ser evaluados por las empresas. Antes del desplazamiento, el trabajador debe ser informado y formado en estos factores de riesgo. Si la empresa infringe la normativa de prevención de riesgos laborales, puede enfrentarse a sanciones, responsabilidad por recargo de prestaciones de la Seguridad Social y responsabilidad por daños y perjuicios. Los tribunales valoran la diligencia del empresario en función de su actuación para prevenir los factores de riesgo específicos del país de destino.***

## Breve referencia a las potenciales responsabilidades penales en que puede incurrir el empresario español

Los incumplimientos de la normativa nacional en materia de prevención de riesgos laborales que lleven a poner en grave peligro la vida, salud o integridad física del trabajador desplazado pueden llegar, incluso, a ser objeto de un procedimiento ante la jurisdicción penal española relativo a delitos contra los derechos de los trabajadores, según la tipificación contenida en los artículos 316 y siguientes del Código Penal, siempre y cuando se satisfagan los requisitos de competencia judicial internacional previstos en el artículo 23 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, resumidos, muy sintéticamente, en los siguientes:

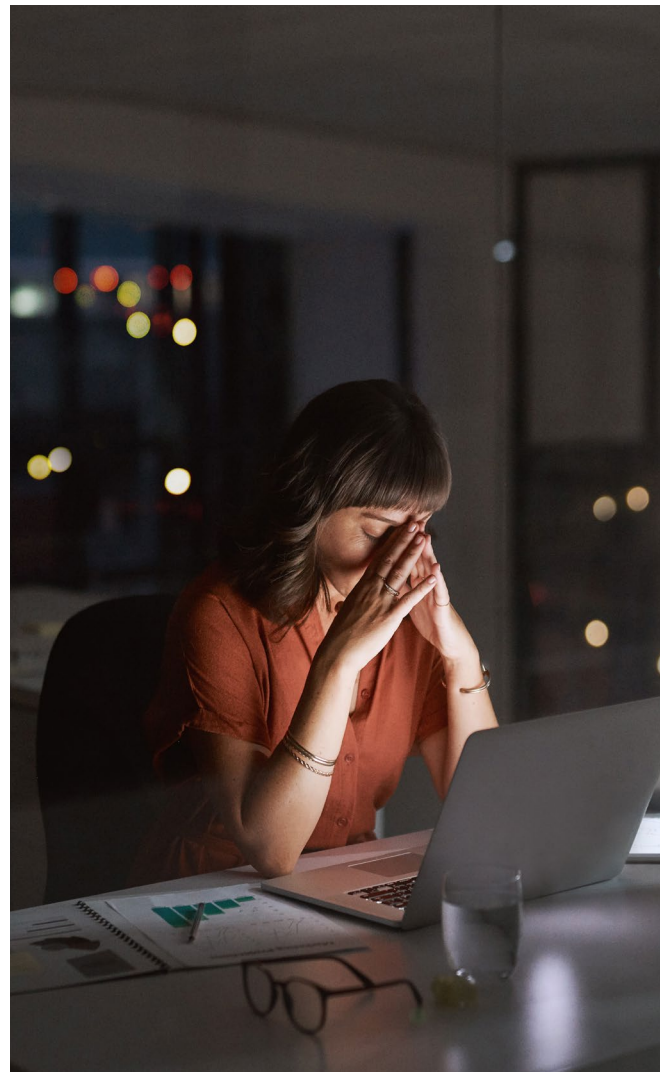
- Que, conforme al principio de ubicuidad, alguno de los elementos del tipo delictivo, se entienda cometido en territorio nacional; o
- Que el delito se entienda cometido completamente en el extranjero, pero sus autores tengan nacionalidad española o la hayan adquirido con carácter posterior a la comisión del hecho y, además, concurren los siguientes requisitos:
- Que el hecho se considere igualmente delictivo en el lugar de su ocurrencia;
- Que el trabajador desplazado o el Ministerio Fiscal interpongan querrela ante los tribunales españoles; y
- Que los autores del delito no hayan sido ya procesados y, en consecuencia, absueltos, indultados o penados en el extranjero.

Así, ante la Audiencia Nacional, competente en España para el enjuiciamiento de delitos cometidos fuera del territorio nacional, se han sustanciado algunos procedimientos relativos a delitos contra los derechos de los trabajadores cometidos contra trabajadores desplazados.

 A modo de ejemplo, cabe citar su reciente Sentencia 3/2023, de 15 febrero 2023, de la Sección 2ª de la Sala de lo Penal (JUR 2023\100382), que revisó en apelación la sentencia dictada en instancia a raíz del

accidente sufrido por un trabajador español mientras se encontraba desarrollando labores profesionales en Argelia, cuando cayó a una zanja; así como el igualmente actual Auto 177/2023, de 21 de marzo, de la Sección 4ª de la Sala de lo Penal (JUR 2023\154523), que examinó en última instancia otro caso relativo a unos hechos denunciados por miembros del Cuerpo Nacional de Policía que se encargaban de la protección de la Embajada de España en Iraq y de su personal diplomático, con el objeto de que se determinase si la retirada del plan de evacuación de emergencia existente puso en grave riesgo su vida e integridad física y era constitutivo de delito.

Merece la pena remarcar, no obstante, que a efectos de prosperabilidad de la acción penal en España y obtención de una sentencia condenatoria, existe la misma dificultad probatoria que en el ámbito laboral, derivada de las mismas razones ya expuestas con anterioridad.



**Los incumplimientos de la normativa nacional en materia de prevención de riesgos laborales que pongan en grave peligro la vida, salud o integridad física del trabajador desplazado pueden ser objeto de un procedimiento penal en España. Esto se aplica si el delito se cometió en territorio nacional o en el extranjero por autores de nacionalidad española. La Audiencia Nacional en España ha llevado a cabo procedimientos relacionados con delitos contra los derechos de los trabajadores desplazados.**

## Aproximación a la figura del teletrabajo internacional y su tratamiento en materia de seguridad y salud y prevención de riesgos laborales

### 4.1 Cuestiones previas

Antes de profundizar en esta cuestión, resulta relevante apuntar que no se debe confundir la figura del teletrabajo internacional, con el desplazamiento internacional. El desplazamiento internacional se produce cuando un trabajador es trasladado temporalmente por su empresa a un país para desarrollar una actividad profesional concreta durante un tiempo limitado. Esta figura, a diferencia del teletrabajo internacional (con la excepción que veremos más adelante), sí se encuentra expresamente regulada tal y como hemos indicado previamente.

Por su parte, el teletrabajo internacional si bien carece de una definición legal específica, es definido por la Comisión Administrativa para la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social de la Comisión Europea, como aquel que se lleva a cabo:

- (i) fuera de las instalaciones del empresario o del lugar de trabajo donde la actividad profesional es normalmente desarrollada.
- (ii) en un Estado miembro que difiera de aquel en el que se encuentran las instalaciones del empresario o el lugar de trabajo y
- (iii) usando tecnología para mantener la conexión con la empresa o el entorno de trabajo, así como con sus clientes, con el fin de desarrollar las tareas asignadas por el empresario o los clientes, en caso de trabajadores por cuenta propia.

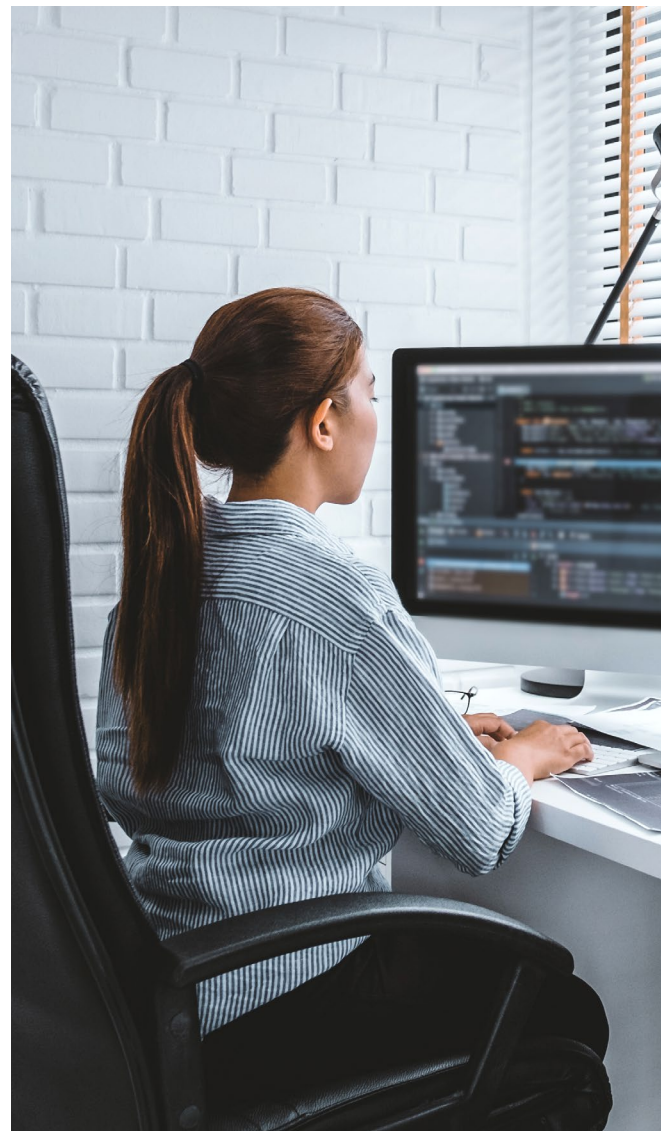
En este sentido, las principales diferencias entre el teletrabajo internacional y el desplazamiento transfronterizo son las siguientes:

- a. El teletrabajo internacional se idea como una práctica voluntaria para las partes,

mientras que el desplazamiento es decisión de la empresa (lo que no implica que el trabajador desplazado deba aceptar en todo caso la decisión empresarial).

- b. El teletrabajo nace, en general, de necesidades personales del trabajador o, al menos, responde en buena parte a dichas necesidades.

- c. En el desplazamiento internacional se realiza un trabajo diferente al que se realizaba en origen, siendo necesario el cambio de país por tiempo limitado, mientras que en el teletrabajo internacional la prestación laboral es la misma y para el mismo empleador, siendo en general indiferente desde donde se realice y sin límite de tiempo.



***El teletrabajo internacional se realiza fuera de las instalaciones del empleador, en un estado miembro diferente, y utilizando tecnología para mantener la conexión con la empresa. Las principales diferencias son que el teletrabajo es voluntario y generalmente surge de las necesidades personales del trabajador, mientras que el desplazamiento es una decisión de la empresa y implica un cambio de trabajo y ubicación.***

## 4.2 Novedades en el Marco Comunitario sobre el teletrabajo.

Hasta el mes de agosto de 2023, el teletrabajo internacional era una realidad carente de definición y de regulación específicas en el ámbito de la Unión Europea.

No obstante, en fecha 4 de agosto de 2023 se publicó en el BOE el “Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual” por la que los países signatarios del acuerdo acuerdan equiparar el tratamiento de la Seguridad Social de los teletrabajadores transfronterizos comunitarios al de los desplazados en la Unión Europea.

Así, las personas teletrabajadoras dentro del marco comunitario estarán sometidas a la legislación del Estado en el que el empresario tenga su sede o su domicilio, siempre que el teletrabajo transfronterizo realizado en el Estado de residencia sea inferior al 50 % del tiempo de trabajo total.

Ahora bien, y fuera de esta específica regulación, no existen otras normas que incidan en el ámbito de la seguridad y salud laborales en los supuestos de teletrabajo internacional.

Tampoco el legislador español se ha preocupado de esta materia específicamente y no nos consta la existencia de pronunciamientos judiciales al respecto.

Ahora bien, y por analogía a los supuestos estudiados anteriormente en los casos de desplazamiento internacional e incluso por el mantenimiento de la cobertura en la Seguridad Social española de los teletrabajadores que se desplazan al extranjero, nuestra conclusión es que resultarán de aplicación las mismas obligaciones y responsabilidades en esta materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales. En definitiva, será obligación del empresario -en coordinación con el servicio de prevención- la delimitación y ofrecimiento de protección segura en función de los específicos factores de riesgo que concurran en el país de destino del teletrabajador.

Todo ello a la espera de un próximo desarrollo legislativo en el ámbito de la Unión Europea y, por ende, en los estados miembros.



***En 2023 se publicó un acuerdo que equipara el tratamiento de la Seguridad Social de los teletrabajadores transfronterizos al de los trabajadores desplazados en la Unión Europea. Los teletrabajadores están sujetos a la legislación del estado donde se encuentra la empresa, siempre que el teletrabajo realizado en el estado de residencia sea inferior al 50% del tiempo total de trabajo.***

## 10 Ventajas de tener un programa sólido de Deber de Protección:

### 1. Cumplimiento legal:

Un programa integral de deber de protección garantiza que las organizaciones cumplan con los requisitos y regulaciones legales, evitando así responsabilidades y sanciones legales.

### 2. Mitigación de riesgos:

Un programa de deber de protección ayuda a las organizaciones a identificar y mitigar los posibles riesgos y peligros que sus empleados pueden enfrentar mientras viajan por trabajo.

### 3. Seguridad del empleado:

Un programa sólido de deber de protección demuestra el compromiso de una organización con la seguridad y el bienestar de sus empleados, lo que puede ayudar a aumentar la moral y la lealtad de los empleados.

### 4. Reputación de marca:

Un programa de deber de protección puede ayudar a mejorar la reputación de una organización al demostrar su compromiso con la responsabilidad social y las prácticas comerciales éticas.

### 5. Ahorro de costes:

Un programa de deber de protección puede ayudar a las organizaciones a ahorrar costes al reducir la probabilidad de accidentes, lesiones y enfermedades que pueden resultar en gastos médicos, honorarios legales y otros costos.

### 6. Aumento de la productividad:

Un programa de deber de protección puede ayudar a aumentar la productividad de los empleados al reducir el estrés y la ansiedad asociados con los viajes por trabajo.

### 7. Mejora de la toma de decisiones:

Un programa de deber de protección proporciona a las organizaciones la información y las herramientas necesarias para tomar decisiones informadas sobre los viajes de los empleados, lo que puede ayudar a reducir la probabilidad de incidentes y accidentes.

### 8. Comunicación mejorada:

Un programa de deber de protección promueve una comunicación efectiva entre los empleados y sus organizaciones, lo que puede ayudar a garantizar que los empleados estén al tanto de los posibles riesgos y peligros asociados con sus viajes.

### 9. Empoderamiento de los empleados:

Un programa de deber de protección empodera a los empleados al proporcionarles la información y los recursos necesarios para tomar decisiones informadas sobre su viaje y seguridad.

### 10. Ventaja competitiva:

Un programa de deber de protección puede proporcionar a las organizaciones una ventaja competitiva al demostrar su compromiso con la seguridad y el bienestar de los empleados, lo que puede ayudar a atraer y retener el mejor talento.



WORLDWIDE REACH. HUMAN TOUCH.



[www.internationalsos.es](http://www.internationalsos.es)  
[spain@internationalsos.com](mailto:spain@internationalsos.com)