

Guía sobre el desplazamiento de trabajadores en el sector de la construcción

Español



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Guía sobre el desplazamiento de trabajadores en el sector de la construcción

Español



Co-funded by
the European Union

Introducción

Aviso importante y objetivos de la guía

Esta guía ofrece información detallada sobre las condiciones de empleo y los procedimientos aplicables en el sector de la construcción, incluidos los relativos a los puestos de trabajo.

Elaborada en el marco del proyecto Post-meet financiado por la UE (nº 101140103), forma parte de un conjunto de publicaciones dirigidas a Bulgaria, Italia, Polonia, Eslovenia y España.

El proyecto Post-meet pretende mejorar la disponibilidad de información sobre el desplazamiento dirigida a trabajadores y empresarios, apoyando así el cumplimiento de la legislación. También ayuda a las organizaciones asociadas a mejorar sus canales de comunicación. Encontrará más información sobre el proyecto en el sitio web de las organizaciones que acogen esta guía.

Esta guía no proporciona información jurídicamente vinculante, ni pretende ser una fuente exhaustiva de información sobre el desplazamiento. Su estructura se ha elaborado teniendo en cuenta la información ya disponible en portales públicos, en particular la página web Tu Europa sobre el desplazamiento, la guía práctica sobre el desplazamiento de la Comisión Europea y el folleto “Trabajadores desplazados en el sector de la construcción” elaborado por la Autoridad Laboral Europea, todos ellos disponibles en la sección “Contactos y fuentes útiles” al final de este documento. La idea era complementar las fuentes oficiales de información existentes sobre este tema y centrarse en las disposiciones nacionales relacionadas con el desplazamiento en el sector de la construcción. La guía está pensada para adaptarse a la situación estándar en la que los trabajadores desplazados permanecen afiliados a efectos de seguridad social en el país de origen y están sujetos a la legislación del país de acogida para determinadas cuestiones. Como se explica más adelante, existen excepciones a esta norma, por ejemplo, en caso de que el desplazamiento sea de larga duración o si el trabajador es enviado para sustituir a otra persona. También es importante subrayar que el país de acogida.

A la vez que recomendamos buscar asesoramiento personalizado en caso de necesidad, recordamos que las disposiciones indicadas en esta guía pueden estar sujetas a evolución tras modificaciones en las fuentes legales pertinentes, así como en la jurisprudencia nacional y europea, lo que puede afectar especialmente a los límites de las disposiciones nacionales aplicables en casos de desplazamiento.

Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias (FLC Asturias)

La FLC Asturias, organización sociolaboral sin ánimo de lucro y primera fundación laboral del sector en España, fue creada en 1988 para apoyar a los profesionales del sector de la construcción en Asturias. Es una institución paritaria creada por la patronal Confederación Asturiana de la Construcción - ASPROCON (CAC-ASPROCON) y las organizaciones sindicales Comisiones

Obreras del Hábitat de Asturias (CCOO Hábitat) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA). Cuenta con dos instalaciones en Asturias.

Su misión es prestar servicios de interés general para el sector de la construcción en el Principado de Asturias mediante la gestión conjunta de los agentes sociales y la vinculación de recursos a favor de los trabajadores y las empresas del sector.

Su visión es apoyar la sostenibilidad, el desarrollo y la mejora del sector de la construcción en el Principado de Asturias, mediante el cumplimiento de sus fines fundacionales a través de una gestión eficaz y eficiente de los recursos disponibles en condiciones de imparcialidad y transparencia.

Dispone de una Escuela de Formación Profesional con una amplia oferta de cursos especializados para los trabajadores del sector. Concede ayudas económicas y prestaciones sociales que premian la fidelidad al sector y apoyan a los trabajadores y sus familias. Fomenta la investigación, el desarrollo y la promoción de actividades que prevengan accidentes y mejoren la salud y la seguridad en el trabajo. Apoya el acceso a la primera vivienda de los trabajadores del sector. Fomenta la investigación científica y técnica en el sector de la construcción, apoyando el uso de nuevas tecnologías, y promueve la reputación del sector asturiano de la construcción en España y en el extranjero.

Confederación Asturiana de la Construcción Asprocon (CAC-ASPROCON)

CAC-ASPROCON, la asociación empresarial representativa del sector de la construcción en Asturias, se creó en 2009 mediante la fusión de CAC, creada en 1978, y ASPROCON. Tiene dos sedes, la principal en Oviedo y la otra en Gijón. Cuenta con más de 300 empresas asociadas integradas en los diferentes subsectores: Promotores Inmobiliarios, especializados en todo tipo de edificación residencial; Contratistas, dedicados a la construcción de grandes obras, edificación pública y privada, y a obras de rehabilitación; e Industria y Servicios a la Construcción, que desarrolla diversas actividades que representan toda la cadena de valor del sector.

CAC-ASPROCON apoya permanentemente a sus asociados mediante la prestación de servicios de asesoramiento en diversas áreas (jurídica, laboral, fiscal, prevención de riesgos laborales, calidad, medio ambiente, actividades internacionales, concursos y licitaciones, etc.), la organización de actividades formativas y la elaboración y difusión de informes técnicos.

Su misión es defender, liderar y representar los intereses generales de todas sus empresas asociadas ante las administraciones públicas, las instituciones y la sociedad del Principado de Asturias. Es miembro de varias asociaciones nacionales del sector y promueve la internacionalización de sus empresas asociadas.

Su visión es ser la principal referencia para las empresas del sector a través de una organización eficaz, flexible y transparente formada por profesionales altamente cualificados.

¿Qué es el desplazamiento transnacional de trabajadores?

En virtud de la Directiva 96/71/CE (modificada por la Directiva 2018/957/UE) y del Reglamento (CE) 883/2004, el concepto de “desplazamiento de trabajadores” se utiliza para definir las normas aplicables en caso de movilidad temporal de trabajadores en el marco de una prestación de servicios en la Unión Europea.

Los requisitos para el desplazamiento son la existencia y el mantenimiento de una relación laboral entre un empleador, que debe estar establecido habitualmente en un Estado miembro de la UE (empresa de envío), y un trabajador empleado habitualmente en el mismo, que es enviado a una empresa con sede en otro Estado miembro de la UE (empresa de acogida) para prestar un servicio durante un periodo limitado. Las dos empresas deberán estar vinculadas por una relación contractual (por ejemplo, subcontratación), por la participación en el mismo grupo o por un contrato de puesta a disposición de trabajo temporal, en caso de desplazamiento por una empresa de trabajo temporal.

Por regla general, los trabajadores desplazados siguen vinculados a las instituciones de seguridad social del país de envío. Aun así, tienen derecho a la remuneración definida en la legislación y los convenios colectivos del país en el que trabajan temporalmente (denominado país de destino o “país de acogida”).

Según la Directiva 96/71/CE, modificada por la Directiva UE 2018/957, tienen derecho a la aplicación de la legislación del país de acogida en varias materias, si es más favorable, entre ellas:

- periodos máximos de trabajo y periodos mínimos de descanso;
- vacaciones anuales mínimas retribuidas;
- remuneración, incluidas las tarifas de las horas extraordinarias, y exclusión de los regímenes complementarios de pensiones de jubilación;
- las condiciones de contratación de los trabajadores, en particular el suministro de trabajadores por empresas de trabajo temporal;
- la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
- las medidas de protección relativas a las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, de los niños y de los jóvenes;
- la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación;
- las condiciones de alojamiento de los trabajadores fuera de su lugar habitual de trabajo, si las proporciona el empresario;
- las indemnizaciones o el reembolso de gastos de viaje, manutención y alojamiento de los trabajadores desplazados por motivos profesionales.

En cuanto a los regímenes complementarios de jubilación profesional, a la luz del artículo 6 de la Directiva 98/49/CE del Consejo, los trabajadores pueden seguir cubiertos por las disposiciones del país de acogida si no están asegurados en el Estado miembro de envío.

Según la Directiva UE 2018/957, el requisito de “duración limitada” del desplazamiento se evaluará en función de las circunstancias reales, por ejemplo, a la luz de la naturaleza de las actividades implementadas, o de la suposición de que el trabajador reanudará sus actividades en el país de envío tras la finalización del servicio en el extranjero.

De todos modos, la Directiva UE 2018/957 introdujo un límite específico a la aplicación de la legislación laboral del país de acogida solo para determinadas cuestiones. Supongamos que el desplazamiento supera los 12 meses (el denominado “desplazamiento de larga duración”). En ese caso, los trabajadores desplazados tienen derecho al conjunto completo de la legislación

laboral aplicable en el país de acogida, sin contar los procedimientos, trámites y condiciones para la celebración y rescisión del contrato de trabajo (incluidas las cláusulas de no competencia), así como los regímenes complementarios de pensiones profesionales. Previa notificación motivada a las autoridades del país de acogida, la empresa de envío puede aplazar la aplicación de las normas de desplazamiento de larga duración hasta un máximo de 18 meses desde el inicio del desplazamiento.

En caso de desplazamiento, las empresas deben presentar una declaración previa a las autoridades del país de acogida antes de iniciar los trabajos en el extranjero. De conformidad con la Directiva 2014/67/UE, esta declaración incluye los datos necesarios para identificar a la empresa y a los trabajadores implicados, el lugar de trabajo y otra información complementaria. Siguiendo el principio de libre prestación de servicios en la UE, esta declaración no está sujeta a ninguna autorización formal.

En la página web Tu Europa sobre el desplazamiento, enlazada en la sección “Fuentes y contactos útiles”, es posible encontrar sitios web nacionales sobre el desplazamiento, normalmente disponibles al menos en inglés, y que incluyen información sobre las condiciones de trabajo, contactos valiosos y modelos de declaración.

Además, para certificar el cumplimiento de los criterios mínimos necesarios para mantener la afiliación en el país de envío durante los trabajos en el extranjero, según el artículo 12 del Reglamento (CE) 883/2004, las empresas deben solicitar la entrega del “formulario A1” a las autoridades de seguridad social del país de envío, preferiblemente antes del desplazamiento.

También es posible permanecer afiliado a las autoridades de seguridad social de otros países no pertenecientes a la UE si existen acuerdos bilaterales con el país de desplazamiento correspondiente de la UE.

En otros casos residuales, por ejemplo en caso de desplazamiento desde otro país no perteneciente a la UE, en caso de desplazamiento de duración superior a los 24 meses previstos en el artículo 12 del Reglamento (CE) 883/2004 o si los trabajadores desplazados son enviados para sustituir a otras personas, los trabajadores estarán afiliados, por regla general, a las autoridades de seguridad social del país de acogida. Previa solicitud, las autoridades competentes de los países de envío y de acogida pueden acordar excepciones, como mantener el seguro en el país de envío durante más de 24 meses, en interés de las personas afectadas (artículo 16).

Por lo que se refiere a la imposición de la remuneración de los trabajadores desplazados, hay que buscar la información pertinente en los convenios bilaterales para evitar la doble imposición. Normalmente, estos convenios siguen la llamada regla de los 183 días, que estipula que la tributación se mantiene en el país de origen, siempre que el período pasado en el extranjero no supere los 183 días dentro de un año fiscal.

Condiciones de empleo

¿Cuál es el salario mínimo aplicable en España?

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es el salario mínimo que se paga a un trabajador por una jornada laboral completa. Lo fija anualmente el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y patronales más representativas. El salario mínimo incluye únicamente la remuneración monetaria. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad. Si se trabaja una jornada inferior, se abonará de forma proporcional.

En el año 2025 y para todas las actividades de la agricultura, la industria y los servicios, con independencia del sexo y la edad de los trabajadores, se fija en 39,47 euros brutos diarios, o 16.576 euros brutos anuales, distribuidos en 14 pagas de 1.184 euros.

El Salario Mínimo Interprofesional se refiere al salario bruto de los trabajadores. Los 1.184 euros mensuales en 14 pagas representan el total de las percepciones salariales, y si se prorratean los gastos extraordinarios, serán 1.381 euros mensuales en 12 pagas.

Los empresarios que desplacen trabajadores a España deben garantizar el salario mínimo establecido en los convenios colectivos aplicables en el lugar y el sector/rama de actividad, para el mismo grupo o categoría profesional que un trabajador nacional. Esta cuantía nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, establecido por el Gobierno o por decreto.

Además, los trabajadores desplazados tienen derecho a la aplicación de la totalidad de las retribuciones vigentes en los convenios colectivos nacionales y provinciales españoles, tal y como se detalla en los siguientes apartados.

Para este apartado se adjunta el anexo "COSTES SALARIALES Y SU APLICACIÓN SEGÚN EL CONVENIO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ASTURIAS".

¿Qué otros elementos de remuneración se aplican a los trabajadores des-plazados?

Los convenios provinciales, que pueden consultarse en la página web de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), pueden establecer otros elementos fijos de remuneración además del salario mínimo.

El trabajador tendrá derecho a las cantidades que en ellos se determinen, más el reembolso de los gastos efectivamente realizados (desplazamiento, manutención y alojamiento) como

consecuencia del desplazamiento desde el extranjero. Estos gastos se determinarán de acuerdo con la normativa del país de origen.

Supongamos que ni el contrato de trabajo ni las disposiciones aplicables a la relación laboral en el país de origen indican si los elementos del complemento específico de viaje se pagan como reembolso de gastos de viaje o como parte de la remuneración y cuáles son esos elementos de la remuneración. En ese caso, se considerará que la totalidad de las dietas se abonan como reembolso de gastos. Y no se tendrán en cuenta a la hora de comparar la retribución abonada con la retribución aplicable con arreglo a la legislación española.

¿Incluye la remuneración otras prestaciones debidas en circunstancias específicas?

Sí, además del salario mínimo, pueden abonarse complementos o importes basados en condiciones específicas, como:

- Subsidio por antigüedad y subsidio por discapacidad en función de las condiciones personales;
- Prestaciones por condiciones de trabajo relacionadas con el trabajo (trabajo nocturno o trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos).

También se pueden abonar primas, incentivos, primas por trabajo a destajo, por actividad o por asistencia, u horas extraordinarias, en función de la calidad y la cantidad del trabajo.

El empresario puede abonar cantidades adicionales de forma libre y voluntaria.

Subsidio por discapacidad

1. Los trabajadores que tengan reconocido por el organismo oficial correspondiente un grado de minusvalía tendrán derecho a percibir un complemento personal en las cuantías establecidas en el convenio sectorial.
2. El grado de minusvalía es único y, por tanto, da derecho a una única prestación; en consecuencia, no podrá acumularse al grado de minusvalía existente ningún grado de minusvalía superior posterior. En caso de reducción del grado de discapacidad, la prestación a percibir se ajustará al nuevo porcentaje reconocido.

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

1. Los trabajadores que deban realizar trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos percibirán un incremento del 20% de su salario base. Si dicho trabajo se realiza durante media jornada laboral o menos, el incremento será del 10%.
2. Se respetarán las cuantías iguales o superiores al plus fijado en este artículo, establecidas o fijadas por las empresas, siempre que se hayan concedido por razones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no se exigirá el abono de los incrementos. El incremento no se aplicará si la empresa establece un plus de igual o mayor cuantía, en su caso, como parte del salario regulador.

Trabajo nocturno

1. El personal que preste servicio entre las 22.00 y las 6.00 horas percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 25% del sueldo base de su categoría.

2. Si el tiempo trabajado durante el período nocturno es inferior a cuatro horas, la gratificación se abonará por el tiempo efectivo trabajado. Si el horario nocturno es superior a cuatro horas, el plus se abonará por la jornada completa trabajada.
3. Cuando existan dos turnos y sólo se trabaje una hora del período nocturno en cada turno, el plus será del 1% del salario base de su categoría.

Otras bonificaciones

Teniendo en cuenta que la movilidad de los trabajadores está muy extendida en el sector, se puede establecer un plus adicional por gastos de transporte para compensar a los trabajadores por los gastos ocasionados en los desplazamientos a su centro de trabajo. Deberá calcularse en función de cada convenio colectivo provincial, teniendo en cuenta la distancia recorrida y la jornada real de trabajo. La cuantía debe ser la misma para todos los grupos y categorías de trabajadores.

Los convenios sectoriales establecen prestaciones complementarias, como herramientas y ropa de trabajo, para compensar los gastos en que incurra el trabajador, dentro de los límites establecidos en el convenio.

Otro plus establecido por los convenios provinciales son las dietas, que tienen carácter indemnizatorio o compensatorio y naturaleza irregular. Su finalidad es compensar los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de su situación de desplazamiento. Se calcula de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. El trabajador percibirá una dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su lugar habitual de trabajo o residencia en España. Se abonará siempre por días naturales.
2. Cuando el empresario organice y abone el alojamiento y manutención del personal desplazado, siempre que se den las condiciones y facilidades suficientes, sólo corresponderá al trabajador el 20 por 100 de la dieta completa.
3. Se abonará media dieta si, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador tiene que comer fuera de su residencia habitual, siempre que la empresa no la proporcione y el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual. La media dieta se abonará por cada día trabajado.
4. Las dietas o medias dietas se abonarán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las fechas exactas a ésta; no obstante, en los desplazamientos de duración superior a una semana, el trabajador podrá solicitar anticipos quincenales de las citadas dietas, que deberán ser justificados.
5. La cuantía de la prestación completa y de la media prestación se fijará en el marco de los convenios colectivos.
6. No se abonarán las dietas íntegras en los supuestos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal, en los que la empresa mantiene los desplazamientos.

¿Existen fondos sectoriales que intermedien la paga de vacaciones u otros elementos retributivos?

A diferencia de otros países, en España no existen fondos sectoriales para los trabajadores del sector de la construcción.

¿Dónde está la información oficial y actualizada sobre la remuneración aplicable?

Los salarios se fijan en los convenios colectivos del sector de la construcción. Existe una regulación básica establecida en el Convenio General del Sector de la Construcción, pero en cada provincia y comunidad autónoma existe un convenio que tiende a mejorar las condiciones laborales del convenio estatal.

En el sector de la construcción, la información sobre los diferentes convenios aplicables se puede encontrar en los Convenios Provinciales de la página web de la Confederación Nacional de Empresas de la Construcción (CNC).

¿Cuáles son los periodos máximos de trabajo y mínimos de descanso a los que tienen derecho los trabajadores?

La duración del tiempo de trabajo se acuerda en convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la semana laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de media anual.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben transcurrir al menos doce horas. El número normal de horas de trabajo efectivo no podrá exceder de nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca una distribución diferente del tiempo de trabajo diario, respetándose en todo caso el período de descanso entre turnos.

Cuando la duración de una jornada de trabajo continuada sea superior a seis horas, se concederá un período de descanso no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté previsto o establecido en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El convenio colectivo del sector de la construcción fija la jornada laboral anual estándar para el año 2025 en 1.736 horas.

En la construcción, cada convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establece un calendario laboral que distribuye la jornada anual pactada. Este calendario se aplicará mientras la empresa y los representantes legales de los trabajadores no hayan acordado una adaptación diferente en los distintos centros de trabajo. En cada centro de trabajo, la empresa deberá exponer en lugar visible el calendario laboral pactado en el convenio provincial o, en su caso, autonómico, o para el propio centro de trabajo.

La empresa garantizará que se lleven registros diarios del tiempo de trabajo de los trabajadores, incluyendo la hora específica de inicio y fin de la jornada laboral. Se identificarán adecuadamente los registros obligatorios de presencia de los trabajadores en el lugar de trabajo en cada día laborable, festivo o no laborable.

Cada empresa implantará el registro diario del tiempo de trabajo de sus empleados.

No obstante, en caso de subcontratación, previo acuerdo entre el contratista principal y la empresa sub-contratista, ésta podrá utilizar los sistemas de registro horario de la empresa

principal, siempre que se identifique a cada trabajador y a su respectiva empresa para deducir posibles responsabilidades en caso de incumplimiento de las obligaciones de registro horario. Los representantes legales de los trabajadores de ambas empresas deberán ser informados de cualquier acuerdo sobre la utilización de los sistemas de registro horario de la empresa principal por parte de la subcontrata.

Los registros permanecerán disponibles para su consulta por parte de los trabajadores y sus representantes legales.

¿Cuál es la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas?

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en el convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso su duración será inferior a treinta días naturales.

En la construcción, con independencia del tipo de contrato de trabajo, todos los trabajadores tendrán de-recho a un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, de los cuales veintiuno deberán ser laborables, que podrán fraccionarse en períodos de al menos diez días laborables y que, en todo caso, se iniciarán en día laborable que no sea viernes.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. Durante el primer año de servicio en la empresa, sólo se disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante dicho año. El derecho a vacaciones no está sujeto a compensación económica. No obstante, el personal que cese en el trabajo durante el año tendrá derecho al pago del salario correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, como parte integrante de la indemnización por despido.

¿Quiénes son los actores implicados en la seguridad y la salud en el trabajo y cuáles son las responsabilidades correspondientes?

El promotor desempeña un papel crucial en la evaluación y mitigación de los riesgos durante la construcción. Debe asegurarse de que todas las empresas y trabajadores autónomos implicados en la ejecución de las obras conocen los riesgos específicos de la obra (como centro de trabajo), así como las medidas preventivas necesarias para su control y las relativas a las posibles emergencias que puedan surgir. Para ello, informará al contratista para que éste adapte sus procedimientos de trabajo a las situaciones laborales concretas, tal y como se recoge en el plan de seguridad y salud laboral.

El coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra facilitará a cada empresa presente en la obra, incluidos los trabajadores autónomos, la información y los medios necesarios para su coordinación. El coordinador pondrá a disposición de cada contratista, así como de otras empresas y trabajadores autónomos, los medios que estime oportunos para garantizar un adecuado intercambio de información entre ellos y la adopción de métodos de trabajo que permitan a todos los agentes activos en la obra trabajar de forma simultánea y segura.

Más concretamente, en el ámbito de la construcción, la mayor parte de la responsabilidad del control pre-ventivo recae en el contratista principal, que debe planificar, organizar y controlar las acciones necesarias para una coordinación eficaz entre las empresas y los trabajadores autónomos que dependen de él. También debe elaborar un plan de seguridad y salud laboral de la obra, en el que se detallen todos los procedimientos de trabajo que deben seguir sus propios trabajadores, los autónomos y los de sus subcontratistas. El contratista, antes del inicio de las obras, debe haber entregado a cada subcontratista y trabajador autónomo su parte del plan de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el contratista deberá realizar un seguimiento continuo de la actividad de dichos subcontratistas y trabajadores autónomos, prestando especial atención a los riesgos derivados de su participación en las obras. Además, siempre que determinadas actividades puedan suponer un riesgo grave para los trabajadores que las realicen, el contratista principal deberá designar un Recurso Preventivo, responsable cuya función principal es supervisar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que ha determinado su presencia, para lograr un adecuado control de los mismos. Cada subcontratista será responsable de sus empleados, con independencia de las obligaciones que co-rrespondan al contratista o al promotor. El subcontratista deberá cumplir y hacer cumplir a sus trabajadores lo dispuesto en el plan de seguridad y salud y en la normativa de prevención de riesgos laborales. Los trabajadores deberán atender las indicaciones y cumplir las instrucciones que reciban del coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

En particular, los subcontratistas y trabajadores autónomos actuarán bajo la coordinación directa de su contratista. También deberán cumplir las instrucciones que les dé el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

La información sobre seguridad y salud en la obra será facilitada por el contratista principal, responsable de la elaboración del plan de seguridad de la obra. Cada subcontratista o trabajador autónomo recibirá una copia de los apartados del plan de seguridad necesarios para la ejecución de su trabajo e informará a sus trabajadores de las medidas preventivas necesarias a cumplir.

Sobre los trabajadores desplazados, el empresario les facilitará la información y formación necesaria en materia de seguridad y salud, así como los equipos de trabajo necesarios para la ejecución de la obra.

La información que las empresas deben facilitar a los trabajadores debe ser previa al inicio de los trabajos. Esta información se referirá tanto a los riesgos propios de su actividad profesional como a los correspondientes al trabajo a realizar y a los demás riesgos existentes en la obra que puedan afectarles, así como a las medidas preventivas implantadas para su eliminación o reducción. El trabajador no podrá iniciar los trabajos en la obra hasta que no haya finalizado el proceso de recepción de información sobre los riesgos y las medidas de prevención y protección de los trabajos en la obra.

El plan de seguridad y salud en el trabajo y sus modificaciones se pondrán a disposición de los representantes legales de los trabajadores, tanto del contratista como de los subcontratistas. La información pertinente que se incluya se referirá a la obra en su conjunto, con especial atención a las interacciones e incompatibilidades que puedan producirse tanto en la obra como en sus inmediaciones.

¿Existen requisitos específicos en la legislación de SST sobre subcontratación, y cómo afectan a la subcontratación con una empresa extranjera?

La subcontratación es una práctica muy extendida en el sector de la construcción en España. Se utiliza habitualmente para subcontratar trabajos especializados o para gestionar la variabilidad de la demanda. Es el tipo habitual de prestación de servicios en el que es legítimo el desplazamiento entre empresas que no pertenecen al mismo grupo. Algunas de las principales razones de esta práctica son:

Especialización:

Muchas empresas de construcción optan por subcontratar trabajos específicos que requieren habilidades o equipos especializados, como instalaciones eléctricas, fontanería o trabajos de carpintería.

Flexibilidad:

La subcontratación permite a las empresas constructoras adaptar su plantilla a las necesidades de cada proyecto, evitando la contratación de personal fijo para trabajos puntuales.

Reducción de costes:

En algunos casos, la subcontratación puede resultar más rentable que la contratación directa de personal, especialmente para trabajos que requieren una elevada inversión en equipos o formación.

La subcontratación en la construcción en España está sujeta a una estricta regulación para garantizar la seguridad y los derechos de los trabajadores. La Ley 32/2006, que regula la subcontratación en el sector de la construcción, establece límites y requisitos para evitar la precariedad laboral y garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud.

La subcontratación de empresas extranjeras en el sector de la construcción en España conlleva el cumplimiento de una serie de obligaciones y requisitos específicos en materia de seguridad y salud laboral. Estos requisitos pretenden garantizar que, independientemente del origen de la empresa, se mantengan los estándares de protección de los trabajadores.

En general, la legislación española en materia de SST se aplica a todos los trabajos realizados en territorio español, independientemente del origen de la empresa.

Las empresas extranjeras que deseen subcontratar en obras de construcción en España deben inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas (REA). Esta inscripción es un requisito imprescindible para poder operar legalmente en el sector. La inscripción en el REA implica demostrar que la empresa cumple con las obligaciones establecidas en la normativa española de SST. Para ello puede ser necesaria la presentación de documentación acreditativa de la formación en prevención de riesgos laborales de sus trabajadores, así como la posesión de una organización preventiva adecuada.

A continuación se detallan los principales requisitos que deben cumplir las empresas para inscribirse en el REA:

1. Disponer de una organización preventiva adecuada:

Las empresas deben disponer de una estructura organizativa que garantice la integración de la prevención de riesgos laborales en todas sus actividades.

Esto implica la designación de recursos humanos y materiales para la prevención, así como la elaboración de planes de prevención y evaluación de riesgos si se trata de un contratista principal.

2. Acreditación de formación en prevención de riesgos laborales:

Tanto la dirección como los trabajadores de la empresa deben tener la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, de acuerdo con el convenio colectivo sectorial vigente. Deberá acreditarse la realización de cursos y la obtención de certificaciones que demuestren la competencia en esta materia. Estos deberán ser impartidos por entidades autorizadas por la FLC para impartir la formación obligatoria en materia de Seguridad y Salud en la Construcción por la FLC.

3. Disponer de infraestructuras, medios materiales y humanos adecuados:

Las empresas deben disponer de los recursos necesarios para desarrollar su actividad de forma segura, incluyendo equipos de protección individual, maquinaria y herramientas adecuadas. Toda la maquinaria y equipos utilizados in situ deben disponer de la documentación necesaria y cumplir la normativa europea y española.

También deben disponer del personal cualificado para realizar los trabajos.

4. Organizar y dirigir directamente los trabajos realizados por sus trabajadores en la obra:

Las empresas inscritas en el REA deben responsabilizarse de la organización y gestión de los trabajos realizados por sus trabajadores en la obra.

Esto implica que deben responsabilizarse de la seguridad y salud de sus trabajadores durante la ejecución de los trabajos.

5. Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades inherentes al desarrollo de la actividad empresarial:

Las empresas deben asumir los riesgos laborales derivados de su actividad, así como las obligaciones y responsabilidades establecidas en la normativa vigente.

¿Cuáles son los requisitos aplicables a la legislación española de PRL en materia de formación y vigilancia médica?

Las empresas deben garantizar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada, según su puesto de trabajo o función, en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.

El Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC) define las características de la formación preventiva, dirigida a los trabajadores que presten sus servicios en empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

Este convenio estipula que los trabajadores deben recibir la formación correspondiente al puesto de trabajo u oficio que desempeñen. Además de la formación inicial, la formación específica incluirá conocimientos y normas relacionados con el puesto de trabajo y las actividades realizadas. Las actividades de formación y sus correspondientes calendarios se detallan en el convenio.

Además, esta formación preventiva por oficios tiene un contenido formativo específico y una duración de 20 horas lectivas, que debe ser presencial y debe impartirse antes de que el trabajador comience a trabajar en la obra.

Toda esta formación debe ser impartida por una entidad homologada por la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), sin que sea necesario reconocer la formación específica impartida en el extranjero.

Por lo que respecta a la vigilancia de la salud de los trabajadores, el empresario garantizará que los trabajadores sean sometidos a un seguimiento periódico para reducir o prevenir los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia sólo podrá realizarse con el consentimiento del trabajador.

Las únicas excepciones a esta vigilancia voluntaria son los reconocimientos obligatorios para evaluar la repercusión de las condiciones de trabajo en la salud del trabajador o para comprobar si su estado de salud puede suponer un peligro para sí mismo, para otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así lo disponga una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades especialmente peligrosas. Esta vigilancia de la salud sólo puede ser realizada por los servicios de prevención propios o ajenos de la empresa, que la administración pública debe acreditar.

¿Quiénes son las principales personas de contacto en caso de problemas de seguridad y salud en el trabajo?

Es necesario ponerse en contacto con el departamento de prevención de la empresa si los problemas de seguridad se centran en actividades que pueden suponer un riesgo grave para los trabajadores. La función principal del departamento de prevención es supervisar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación concreta para conseguir un control adecuado de los mismos.

En el ámbito de la construcción, la mayor parte de las responsabilidades en materia preventiva recaen sobre el contratista principal, que debe planificar, organizar y controlar las actuaciones necesarias para una eficaz coordinación entre las empresas y trabajadores autónomos que dependen de él. Además, debe realizar un seguimiento continuo de la actividad de subcontratistas y trabajadores autónomos, prestando especial atención a los riesgos derivados de su concurrencia en la obra. Por ello, en caso de problemas de seguridad y salud en la obra, deberá ponerse en contacto con el contratista principal o con su representante en la obra (capataz o jefe de obra). Los trabajadores también pueden dirigirse o comunicar cualquier incidencia al coordinador de seguridad y salud.

Por último, cabe destacar que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es la encargada de vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente en caso de incumplimiento (www.mites.gob.es/itss/web/in-dex.html).

A través de la ITSS, los trabajadores pueden denunciar cualquier falta de seguridad que no haya sido tomada en cuenta por los responsables del centro de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario está obligado a comunicar por escrito a la autoridad laboral cualquier daño para la salud de los trabajadores a su servicio que se haya producido como consecuencia de su trabajo. El plazo para comunicar el accidente a la Autoridad Laboral competente en los casos de accidente muy grave, accidente mortal o accidente que afecte a más de cuatro trabajadores es de 24 horas. El sistema de declaración de accidentes (DELTA) es actualmente competencia de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). El sistema actual exige la afiliación a la Seguridad Social española para poder utilizarlo, por lo que actualmente los trabajadores desplazados no pueden cumplir con la obligación de declarar los accidentes.

El seguro de accidentes de trabajo del trabajador sigue siendo válido en el país de destino, siempre que la empresa haya notificado a la Seguridad Social española el desplazamiento del trabajador.

¿Qué disposiciones deben observarse en relación con las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz recientemente, los niños o los jóvenes?

La evaluación de riesgos laborales es un proceso destinado a identificar, estimar y evaluar los riesgos que no pueden evitarse, obteniendo la información necesaria para la adopción de las medidas necesarias para eliminar y controlar dichos riesgos. Todas las empresas están obligadas a realizar una evaluación de riesgos de todos sus lugares de trabajo.

La evaluación de riesgos debe analizar los riesgos existentes en los puestos de trabajo en los que puedan verse afectadas las mujeres embarazadas.

Sobre la protección de la maternidad:

La evaluación de riesgos incluirá la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora embarazada o en período de lactancia a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico. Si la evaluación de riesgos revela un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de dichas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, en caso necesario, evitar el trabajo nocturno o por turnos. Si no fuera posible adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo o si, a pesar de dicha adaptación, las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, se le exigirá que desempeñe un trabajo o una función diferentes y compatibles con su estado. El empresario determinará, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se realizará de acuerdo con las normas y criterios aplicados en los supuestos de movilidad funcional y se mantendrá hasta que el estado de salud del trabajador le permita reincorporarse a su puesto anterior.

Supongamos que dicho cambio de puesto no sea técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. En tal caso, la trabajadora afectada podrá ser suspendida de su contrato por riesgo durante el embarazo durante el tiempo necesario para proteger su seguridad o su salud y mientras no pueda reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo para someterse a exámenes prena-les y técnicas de preparación al parto, previa notificación al empresario y justificación de la necesidad de realizarlos dentro de la jornada laboral. La duración normal del permiso de maternidad es actualmente de 16 semanas.

Sobre la protección de los menores:

Las personas menores de dieciséis años tienen prohibido trabajar.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o trabajos para los que se establezcan limitaciones a su contratación de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y en la normativa aplicable. Asimismo, no podrán realizar horas extraordinarias.

Antes de que los jóvenes menores de 18 años accedan a un empleo y antes de cualquier modificación significativa de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá evaluar los puestos de trabajo que vayan a desempeñar para determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico a este

respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de dichos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo aún incompleto.

En cualquier caso, el empresario informará a estos jóvenes y a sus padres o tutores implicados en la contratación de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su salud y seguridad.

¿Qué es la no discriminación en España y dónde puedo encontrar más información?

En España, la no discriminación se define como la ausencia de toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos personales o sociales. Esto implica que todas las personas tienen derecho a disfrutar de los mismos derechos y libertades, con independencia de su origen, raza, sexo, religión, opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La legislación contra la discriminación en España se basa en los siguientes principios:

- Igualdad: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos y libertades.
- No discriminación: Nadie será discriminado por motivos personales o sociales.
- Igualdad de oportunidades: Todas las personas tienen derecho a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida.
- Protección integral: La legislación contra la discriminación protege a las personas en todos los ámbitos de la vida, incluidos el trabajo, la educación, la vivienda, la salud, el acceso a bienes y servicios y la participación en la vida pública.

En España existe actualmente un Ministerio de Igualdad cuyas competencias son la propuesta, elaboración y desarrollo de normas, actuaciones y medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres.

Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados, directa o indirectamente, en el empleo o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a sindicatos, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Se consideran nulos los preceptos normativos, las cláusulas de los convenios colectivos, los acuerdos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación desfavorable directa o indirecta por razón de edad, sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, condición social, religión, origen social o discapacidad (art. 17 ET).

Constituyen infracciones muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que supongan discriminación desfavorable, directa o indirecta, por razón de edad o discapacidad, o discriminación favorable o desfavorable en materia de retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos.

Cualquier persona puede presentar una denuncia por cualquier tipo de actitud discriminatoria en el trabajo ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

¿Los trabajadores desplazados de empresas de trabajo temporal están sujetos a condiciones diferentes de las de los demás trabajadores desplazados?

Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tienen derecho a las mismas condiciones salariales y laborales que los trabajadores de la empresa usuaria.

Los empresarios que desplacen a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizarles, con independencia de la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española. Las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar, sector o rama de actividad.

Las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias garantizarán las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales de los trabajadores desplazados, sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables o de la legislación laboral del Estado de establecimiento o donde desarrolle su actividad la empresa usuaria que envía al trabajador a España.

Estos trabajadores tienen derecho a recibir la misma remuneración que los trabajadores de la empresa usuaria que realicen tareas equivalentes. Esto significa que no pueden ser discriminados en términos salariales. Además del salario, los trabajadores desplazados a través de agencias de colocación tienen derecho a las mismas condiciones laborales básicas que los de la empresa usuaria, incluyendo jornada laboral, descanso semanal, vacaciones, salud y seguridad en el trabajo, entre otras.

Las empresas de trabajo temporal (ETT) están obligadas a garantizar que los trabajadores desplazados cumplen la normativa laboral española y a informarles de sus derechos y obligaciones. Además, deben cumplir las obligaciones de información establecidas en la Ley, que son más estrictas para las ETT que para el resto de empresas. El contratista también tiene derecho a obtener información sobre las disposiciones aplicables a los trabajadores de la empresa.

Además, la ley establece que la empresa usuaria debe informar a la empresa de trabajo temporal de las condiciones de trabajo aplicables en su empresa.

Otros aspectos administrativos y jurídicos

¿Cuáles son las obligaciones de información en caso de desplazamiento?

Las empresas deberán solicitar el certificado A1 para confirmar la afiliación legal del trabajador a efectos de seguridad social en el país de origen. La autoridad competente para cada Estado miembro puede consultarse en este enlace: [Certificado A1](#).

El empresario que desplace trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional deberá notificar el desplazamiento, antes de su inicio y con independencia de su duración, a la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma donde se vayan a prestar los servicios. En el supuesto de que los servicios se presten en el territorio de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, la notificación del desplazamiento deberá dirigirse a las Áreas de Trabajo e Inmigración de las respectivas Delegaciones del Gobierno. La notificación se realizará por medios electrónicos.

No es necesario comunicar el desplazamiento si su duración no excede de ocho días, salvo que la empresa sea una empresa de trabajo temporal.

La declaración de desplazamiento contendrá información sobre la empresa, los trabajadores y el servicio a prestar de acuerdo con las indicaciones establecidas a nivel de la UE por la Directiva de Ejecución 2014/67/UE.

Cuando la empresa que desplace trabajadores a España sea una empresa de trabajo temporal, la comunicación de desplazamiento deberá incluir además el siguiente documento/información:

1. Acreditar que cumple los requisitos exigidos por la legislación de su Estado de establecimiento para poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella empleados.
2. Especificación de las necesidades temporales de la empresa usuaria a satisfacer mediante el contrato de prestación de servicios, indicando el supuesto relevante de los previstos en el Art. 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

En caso de desplazamiento en cadena de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, la empresa de trabajo temporal notificará el desplazamiento e incluirá en la notificación, además de las disposiciones anteriores, lo siguiente:

1. Identificación de la empresa usuaria extranjera que envía al trabajador a España.
2. La determinación de los servicios que los trabajadores desplazados van a prestar en España, con indicación del supuesto correspondiente de los previstos en el Art. 2.2 de la Ley 45/1999.

La Comunidad Autónoma competente determinará el procedimiento de notificación del desplazamiento.

La obligación de comunicar los movimientos se entiende sin perjuicio de cualesquiera otras obligaciones de información, declaración o comunicación de actividades que los empresarios deban realizar a las Administraciones Públicas en virtud de otras disposiciones.

Cuando la empresa que envía trabajadores a España pretenda ser contratada o subcontratada para la realización de trabajos en una obra de construcción, deberá cumplir además con lo dispuesto en la Adicional Primera del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción:

1. Acreditar que disponen de recursos humanos, a nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales, así como con una adecuada organización preventiva, mediante documentación justificativa del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa nacional de transposición sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
2. En el caso de desplazamientos de duración superior a ocho días, deberán inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas (REA) de la autoridad laboral en cuyo territorio vayan a realizar su primera prestación de servicios en España.

A estos efectos, la primera notificación de desplazamiento efectuada de acuerdo con el Art. 5 de la Ley 45/1999 tendrá la consideración de solicitud de inscripción, a la que se acompañará una declaración conforme al modelo establecido en el Anexo IA del Real Decreto 1109/2007. La solicitud así formulada habilitará provisionalmente a la empresa para participar en el proceso de subcontratación hasta la fecha de inscripción o denegación.

Una vez realizada la inscripción, las comunicaciones relativas a movimientos posteriores deberán incluir, junto con los datos legalmente exigidos, el número de inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas.

¿Qué sanciones se aplican en caso de incumplimiento de las obligaciones de comunicación o de incumplimiento de la legislación sobre desplazamientos?

Se consideran infracciones leves de la obligación de comunicación previa aquellas en las que existan defectos formales en la comunicación.

Se considera infracción grave cualquier comunicación presentada después del inicio del plazo de publicación, o sin designar a un representante de la empresa que actúe de enlace con las autoridades españolas competentes para el envío y recepción de documentos o notificaciones. También se considera infracción grave justificar la ampliación del plazo de publicación con datos falsos o inexactos.

Y por último, se considera infracción muy grave la falta absoluta de notificación a la autoridad laboral competente, así como la falsedad u ocultación de datos en la notificación.

El desplazamiento no auténtico se define en la legislación española como aquel que se realiza con el único fin de eludir las obligaciones legales o contractuales aplicables en el Estado miembro

de desplazamiento. Las sanciones por difusión no auténtica son las mismas que las previstas para las faltas graves.

Las cuantías económicas, en función del grado de infracción, son las siguientes:

- a. Para las infracciones leves, una multa de entre 70 y 150 euros en el nivel mínimo, una multa de entre 151 y 370 euros en el nivel medio y una multa de entre 371 y 750 euros en el nivel máximo.
- b. Infracciones graves, con multa de entre 751 y 1.500 euros en el nivel mínimo, de entre 1.501 y 3.750 euros en el nivel medio y de entre 3.751 y 7.500 euros en el nivel máximo.
- c. Infracciones muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo, de 120.006 euros a 225.018 euros.

Puede consultar las infracciones y sanciones en la legislación social aquí (https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento/infracciones.html).

¿Cuáles son las normas y procedimientos específicos relativos al desplazamiento de nacionales de terceros países?

Para las empresas de terceros países, se aplican las mismas obligaciones que para las empresas de la UE/EEE en la medida en que dichas empresas puedan prestar servicios en España de conformidad con lo dispuesto en los convenios internacionales aplicables.

En particular, las empresas de países de la Organización Mundial del Comercio (OMC) tienen que cumplir las mismas obligaciones que las empresas de países de la UE/EEE.

¿Existen cláusulas de responsabilidad solidaria que afecten a los contratistas en caso de impago a los trabajadores desplazados?

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, deberán comprobar que dichos contratistas se encuentran al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Los contratistas y subcontratistas responderán solidariamente de las obligaciones salariales con sus trabajadores durante el plazo de un año desde la finalización de la obra.

Los empleados del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empleador de la identidad de la empresa principal para la que prestan servicios en cualquier momento. Esta información se facilitará antes del inicio de la respectiva prestación de servicios. Incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

En España, para todas las obras de construcción en régimen de subcontratación, cada contratista está obligado a llevar un libro de subcontratación. De esta forma, cada obra dispondrá de uno o varios libros de subcontratación, en los que se registrará toda la información sobre la concurrencia de empresas en la obra. En este libro se establecen los niveles de subcontratación,

así como la relación entre las distintas empresas que intervienen en la obra, de modo que pueda determinarse la responsabilidad de las obligaciones salariales.

Los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas, cuando no exista representación de los trabajadores, tendrán derecho a formular preguntas a los representantes legales de la empresa principal sobre las condiciones en que se realiza el trabajo, siempre que compartan centro de trabajo y no estén representados.

¿Qué información debe facilitar el empresario a los trabajadores desplazados antes de su desplazamiento?

La información que los empresarios deben facilitar a los trabajadores desplazados en España se basa en la normativa nacional vigente, ya que la Directiva 2019/1152/UE sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles aún no ha sido transpuesta en España.

Según la Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, se establece que el empresario debe comunicar al trabajador, con antelación suficiente, información sobre las condiciones esenciales del contrato de trabajo, incluyendo: Lugar de trabajo, Duración del desplazamiento, Remuneración, Condiciones de alojamiento y estancia, Riesgos laborales, Legislación aplicable, Procedimientos de reclamación. La mayoría de estas condiciones contractuales esenciales se establecen en el convenio colectivo aplicable al lugar de trabajo. Este convenio también puede establecer condiciones adicionales de información para el empresario.

Hay que tener en cuenta que la empresa debe informar y formar a sus trabajadores, antes de empezar a trabajar, sobre los riesgos profesionales del puesto de trabajo y las medidas preventivas que deben adoptarse.

Glosario

CGSC (Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción)

Se trata de un convenio colectivo que establece las condiciones de empleo de los trabajadores del sector de la construcción en España.

ETT (Empresa de Trabajo Temporal)

Es una empresa privada que pone trabajadores a disposición de otras empresas para cubrir puestos de trabajo temporales.

ET (Estatuto de los Trabajadores).

Es la principal ley que regula las relaciones laborales en España. Es como un contrato general que establece los derechos y deberes de trabajadores y empresas. Esta ley garantiza un marco jurídico que protege los intereses de ambos y promueve unas relaciones laborales justas y equitativas.

ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

Es un organismo público encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social.

LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

El objetivo principal de esta ley es garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores en sus lugares de trabajo, independientemente del sector en el que trabajen.

TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social)

Es un organismo público encargado de gestionar la recaudación de las cotizaciones a la Seguridad Social y el pago de las prestaciones a los trabajadores.

SMI (Salario Mínimo Interprofesional)

Es la cantidad mínima de dinero que un empresario debe pagar a un trabajador por hora trabajada.

Fuentes y contactos útiles

- Tu Europa en movimiento
- Guía práctica de la Comisión Europea sobre el desplazamiento
- Folleto “Trabajadores desplazados en el sector de la construcción” de la Autoridad Laboral Europea
- El único sitio web oficial nacional sobre desplazamiento

Sitio web oficial con información general sobre la vida y el trabajo en el país para extranjeros

- Página web de Eures “Condiciones de vida y trabajo en España”
- Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social - Denuncia (ITSS)
- Información sobre infracciones y sanciones Personas desplazadas
- Información de la TGSS sobre las personas desplazadas
- Igualdad de trato y no discriminación
- Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC)
- Convenios colectivos provinciales
- Seguridad en la construcción
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción
- Normativa de seguridad y salud
- Formación obligatoria en seguridad y salud en la construcción
- Entidades autorizadas para impartir formación obligatoria en Seguridad y Salud en la Construcción

Otros contactos

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Es el departamento del Gobierno español encargado de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, el fomento del empleo y las políticas activas de empleo.

www.mites.gob.es/

Tesorería General de la Seguridad Social

Es un organismo público encargado de gestionar la recaudación de las cotizaciones a la Seguridad Social y el pago de las prestaciones a los trabajadores.

www.seg-social.es/

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Es un organismo público encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social.

www.mites.gob.es/itss

Ministerio de Igualdad

Es un organismo del gobierno español encargado de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, erradicar la violencia de género y garantizar los derechos de todas las personas, independiente-mente de su sexo, orientación sexual o identidad de género.

www.igualdad.gob.es

Ministerio de Hacienda y Función Pública

Es un departamento del Gobierno español responsable de la gestión de las finanzas públicas del país. Su función principal es garantizar la estabilidad económica y financiera mediante el diseño y la aplicación de políticas fiscales y presupuestarias.

www.hacienda.gob.es

Confederación Nacional de la Construcción

Es la organización empresarial más representativa del sector de la construcción en España. Agrupa a la gran mayoría de las asociaciones empresariales del sector, abarcando todas las actividades y ámbitos de la construcción.

www.cnc.es

cnc@cnc.es

+34915624585

FICA UGT

Es la federación de industria, construcción y agricultura de la Unión General de Trabajadores (UGT). Esta organización sindical representa y defiende los intereses de millones de trabajadores

de sectores tan diversos como la metalurgia, la automoción, la madera, la construcción, la agricultura y la alimentación.

www.ugt-fica.org

HABITAT CCOO

Es una federación sindical que forma parte de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y se dedica específicamente a representar a los trabajadores de los sectores de la construcción, la madera, el mueble y el corcho, así como de los servicios.

www.habitat.ccoo.es

Fundación Laboral de la Construcción

Es una organización sin ánimo de lucro creada en España con el objetivo principal de mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad en el sector de la construcción. Nació como resultado de un acuerdo entre los principales agentes sociales del sector y, desde entonces, ha desempeñado un papel clave en la profesionalización y modernización del sector.

www.fundacionlaboral.org

infocentro@fundacionlaboral.org

+34913984500

Confederación Asturiana de la Construcción

Es la organización empresarial más representativa del sector de la construcción en el Principado de Asturias. Agrupa a la gran mayoría de las empresas asturianas de la construcción, desde grandes promotoras hasta pequeñas empresas locales.

www.cac-asprocon.as

info@cac-asprocon.as

+34985966251

Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias

Está especializada en la prestación de servicios y programas destinados a mejorar las condiciones de trabajo y la formación en el sector de la construcción en la región. Al igual que su homóloga nacional, esta fundación desempeña un papel crucial en la promoción de la seguridad, la calidad y la innovación en el sector asturiano de la construcción.

www.flc.es

flc@flc.es

+34985982818

Anexo

COSTES SALARIALES Y SU APLICACIÓN SEGÚN EL CONVENIO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ASTURIAS

CÁLCULO DEL COSTE HORARIO PARA EL CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN EN ASTURIAS

Para determinar el coste horario para el año 2024 en el sector de la construcción en Asturias hemos tenido en cuenta: Tabla salarial para el año 2021 publicada en el BOPA nº 7 de 10/01/2024.

TABLA SALARIAL AÑO 2024

Año: 366 días · Subida: 2,75%

SOBRE TABLA DEFINITIVA AÑO 2023 - CALCULO EN FUNCION DE LOS HORAS DE CONVENIO (1.736 horas)										
NIV	S. Base	P. Asis	VACACIONES		VERANO		NAVIDAD		Retri. Anual	mensual ⁽¹⁾
			Día	Periodo	Día	Periodo	Día	Periodo		
II	68,04	9,14	8.474	3.101,48	17,0409	3.101,44	16.8561	3.101,52	34,789,41	32,94
III	55,75	9,14	7.068	2.586,89	14,2124	2.586,66	14.058	2.586,67	29,115,75	27,47
IV	54,22	9,14	6,9064	2.527,74	13.8892	2.527,83	13.7384	2.527,87	28,424,89	26,80
V	51,73	9,14	6,6102	2.419,33	13,2924	2.419,22	13.1483	2.419,29	27,262,65	25,68
VI	48,9	9,14	6,3291	2.316,45	12,7275	2.316,41	12.5894	2.316,45	26,003,24	24,47
VII	47,99	9,14	6,1221	2.240,69	12,3118	2.240,75	12.1785	2.240,84	25.470,45	23,96
VIII	46,5	9,14	5,9869	2.191,21	12,0397	2.191,23	11.9088	2.191,22	24,821,19	23,33
IX	44,4	9,14	5,7744	2.113,43	11,6123	2.113,44	11,4867	2.113,55	23,882,35	22,42
X	43,03	9,14	5,6968	2.085,03	11,456	2.084,99	11,3318	2.085,05	23.336,68	21,90
XI	42,38	9,14	5,587	2.044,84	11.2353	2.044,82	11.1137	2.044,92	22,997,79	21,57
XII	41,9	9,14	5,5006	2.013,22	11,0619	2.013,27	10.9415	2.013,24	22,741,66	21,32
XIII	31,35	9,14	4,0634	1.487,20	8.168	1.486,58	8.0832	1.487,31	17,618,22	16,38
Plus Mixto Extrasarial:			2,95		Dieta	42,46				
Kilometraje Euros/km.			0,3990		1/2 Dieta	12,20				

- Cotización FLC Asturias. 2 euros por día. Cotización por día natural. Convenio colectivo vigente para la construcción en el Principado de Asturias.

(1) Cotización plan pensiones año 2024 1% s/2021 y 0,25% s/2023

- ▶ La aplicación de la orden de 14 de marzo de 1969 y la orden de 21 de mayo de 1979. Indica que la fórmula de aplicación es $C = 1,4 \times A + B$.
 - C = Coste horario de la empresa.
 - A = Retribución del trabajador de carácter exclusivamente salarial.
 - B = Retribución del trabajador de carácter no salarial (indemnizaciones, gastos de transporte, plus de distancia, ropa de trabajo, vestuario de herramientas, etc.).
- ▶ La aplicación de lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del Convenio de la Construcción en Asturias se encuadraría dentro de las retribuciones no salariales del trabajo. Entre otros aspectos, señalan:
 - **Art. 37** – Obligación de prever un seguro que cubra las indemnizaciones por muerte, invalidez permanente, etc.
 - **Art. 38** – Entre otras disposiciones, contempla:
 - Ropa de trabajo: se facilitarán cada año dos fundas o dos trajes, impermeables para exteriores.
 - Equipos de protección individual.
 - Reconocimientos médicos.
- ▶ Plan de Pensiones del Sector de la Construcción. Año 2024. 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas 2021 del convenio colectivo aplicable más el 0,25% de los conceptos salariales de las tablas 2023.
- ▶ Bonificaciones. Reducciones en las aportaciones empresariales a planes de empleo. Reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento de la cotización que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones. RDL 08/2015 DA 47.4
- ▶ En base a la información expuesta en este apartado, se realizan los siguientes ajustes:
 - Se toma como referencia el coste real de las cotizaciones a la Seguridad Social de un trabajador del sector de la construcción, 37,18%. Se desglosa, sólo coste empresa, según el artículo 4 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, publicada en el BOE 26 de 30/01/2024 en:

- % Contingencias Comunes	23,60%
- % Desempleo (Contratos indefinidos)	5,50%
- FOGASA	0,20%
- Formación Profesional	0,60%
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	6,70%
- Equidad intergeneracional mecanismo	0,58%
 - No se contemplan los gastos de viaje, dietas o medias dietas, ya que serán los realmente soportados.
 - No se incluye el coste de los reconocimientos médicos ni de la ropa de trabajo, ya que depende del coste real de cada caso.
 - En todos los cálculos se toman como referencia los días reales de trabajo para determinar las gratificaciones extraordinarias (asistencias, extrasalariales, etc.).

► EJEMPLO DE CÁLCULO DE COSTE HORARIO PARA EL AÑO 2024. – Oficial 1ª - Grupo VIII – Trabajador con contrato indefinido.

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN DE LA OPERACIÓN	IMPORTE
Salario base	Salario base x 336 días por año	15.624,00
Plus asistencia y plus extrasalarial mixto	Precio por día más asistencia más el plus extrasalarial mixto por las horas anuales efectivas de trabajo	2.623,53
Pagas extras	Vacaciones, Verano y Navidad	6.573,66
Plan de pensiones	Coste anual del plan de pensiones	279,94
	Salario bruto anual (1) ...	25.101,13
FLC	Coste por día x 366 días	732,00
Contributo previdenziale	Cotización a la Seguridad Social 37,18% del salario bruto anual (no supera el límite máximo de cotización).	9.332,60
Bonus piano pensionistico	Cotización a la Seguridad Social 37,18% del salario bruto anual (no supera el límite máximo de cotización).	-66,07
Altri	No se contemplan los siguientes costes: Indemnizaciones. EPI , Servicios sanitarios, kilometraje, dietas o medias dietas, o Obligatorio RC sector construcción	0,0
	Costes sociales de la empresa (2) ...	9.998,53
COSTE POR HORA	Salario (1) + Costes Sociales (2) dividido 1,736 horas	20,22
COSTE MEDIO POR DÍA LABORABLE	Coste por hora x 8 horas + parte proporcional de pagas extras	147,76
COSTE MEDIO POR MES NATURAL	Coste por hora x 8 horas + parte proporcional de pagas extras	2.924,97

CÁLCULO DE LOS COSTES MENSUALES Y DIARIOS, AÑO 2024, DEL EJEMPLO ANTERIOR. OFICIAL 1ª GRUPO VIII

Año 2024	Días naturales (n)	Días hábiles (n)	Salario bruto mes (a)	Plan Pensiones (b)	Cotización Seguridad Social (c)	FLC (d)	Bonificación Plan Pensiones (e)	Coste Bruto mes T= (a+b+c+d+e)	Coste bruto día hábil T/(h)	Coste bruto día natural T/(n)	NOTAS
enero 24	31	21	1.695,39	23,33	777,79	62,00	-5,51	2.553,00	121,57	82,35	
febrero 24	29	20	1.590,30	23,33	729,76	58,00	-5,51	2.395,88	119,79	82,62	
marzo 24	31	18	1.659,12	23,33	764,30	62,00	-5,51	2.503,24	139,07	80,75	
abril 24	30	21	1.648,89	23,33	756,02	60,00	-5,51	2.482,73	118,23	82,76	
mayo 24	31	20	1.683,30	23,33	773,29	62,00	-5,51	2.536,41	126,82	81,82	
junio 24	30	19	1.624,71	23,33	747,03	60,00	-5,51	2.449,56	128,92	81,65	
extra verano 24			2.191,23					2.191,23	18,41	12,04	nota 1
julio 24	31	22	2.249,80	23,33	982,41	62,00	-5,51	3.312,03	150,55	106,84	Vacaciones
agosto 24	31	20	1.683,30	23,33	771,78	62,00	-5,51	2.534,90	126,75	81,77	
septiembre 24	30	18	1.612,62	23,33	741,08	60,00	-5,51	2.431,52	135,08	81,05	
octubre 24	31	22	1.707,48	23,33	780,77	62,00	-5,51	2.568,07	116,73	82,84	
noviembre 24	30	20	1.636,80	23,33	750,07	60,00	-5,51	2.464,69	123,23	82,16	
diciembre 24	31	17	1.647,03	23,31	758,30	62,00	-5,50	2.485,14	146,18	80,17	
extra navidad 24			2.191,22					2.191,22	18,41	11,91	nota 1
Total año 2024	366	238	24.821,19	279,94	9.332,60	732,00	-66,07	35.099,66			

Nota 1 – Para determinar el coste mensual del ejercicio hay que sumar a cada mes la parte correspondiente a la paga extra correspondiente.

Ejemplo: MES DE ENERO: Coste bruto por día (121,57 euros) + paga extra de verano (18,41 euros) = 139,98 euros

Vacaciones – El convenio colectivo del sector de la construcción establece 21 días laborables o 30 días naturales.

