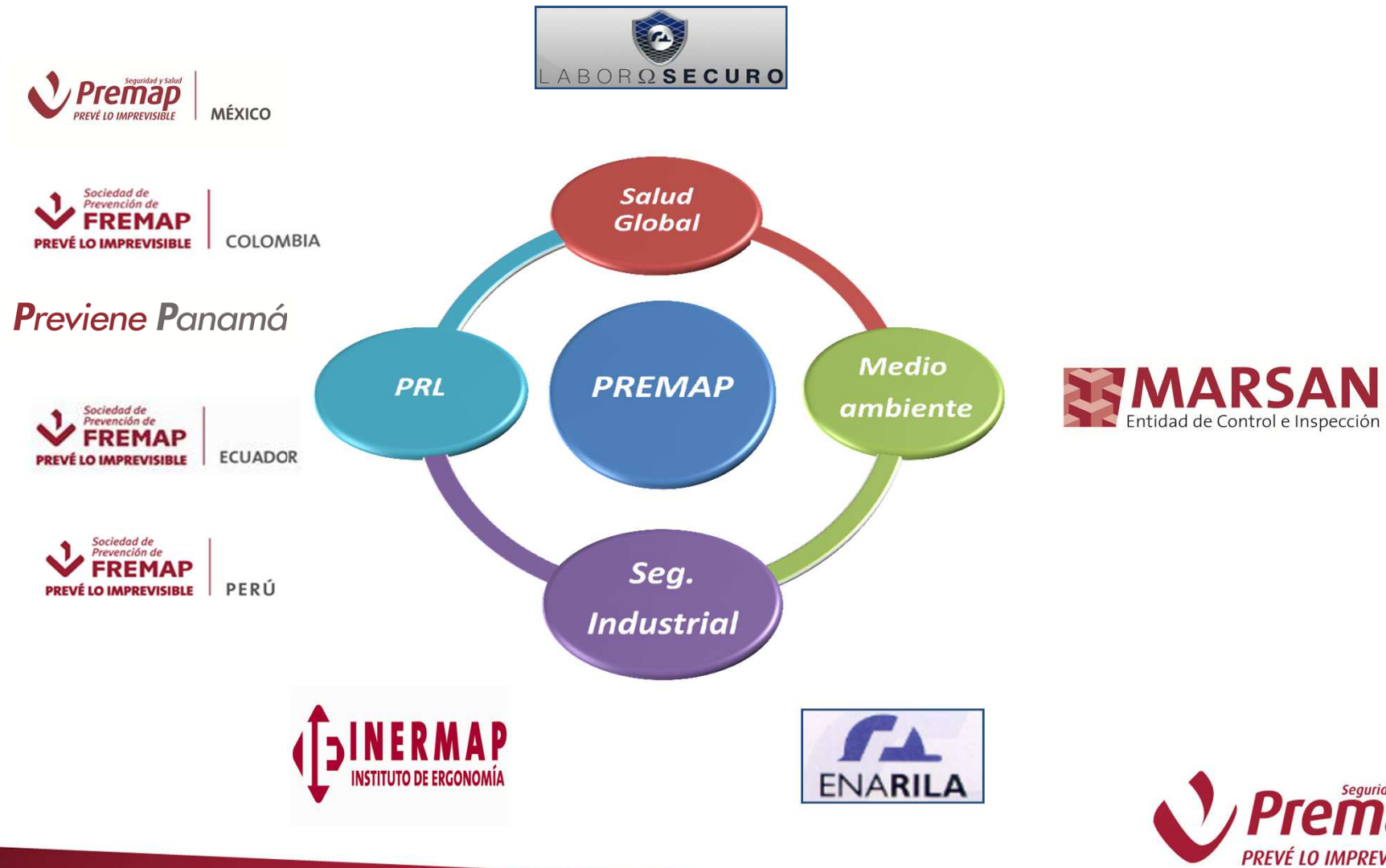




**ASPECTOS CLAVE DE LA GESTIÓN DE LA PRL EN
PROCESOS DE INTERNACIONALIZACIÓN
DE EMPRESAS**

Alejandro Ramos Martín.
Área Internacional
20 de Junio de 2016

ASPECTOS CLAVE DE LA GESTIÓN DE LA PRL EN PROCESOS DE INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS



ASPECTOS CLAVE DE LA GESTIÓN DE LA PRL EN PROCESOS DE INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS

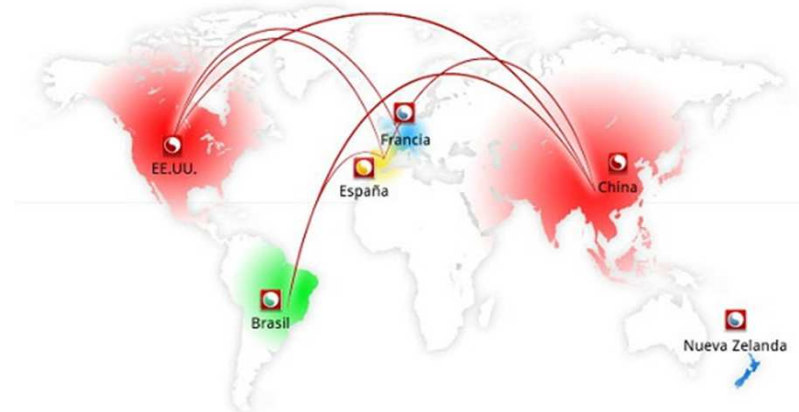
Inicio internacionalización: 2012.



- **5 filiales:** Colombia, Perú, Ecuador, Panamá y México.
- **112 empleados Latinoamérica a 31.12.2015** entre personal local y expatriado.
- **Unidad de Equipos de Higiene Industrial** en Quito, Bogotá y Lima.



PROCESOS DE INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS ESPAÑOLAS



Creciente preocupación de las empresas por la gestión de la PRL a nivel internacional

- *Necesidad de **cumplimiento de la normativa en el país de destino.***
- *Exigencia de clientes en otro países, acceso a **contratos y licitaciones, etc.***
- *Mantenimiento del espíritu corporativo: **Prestigio de marca.***
- *Control de la PRL en otro países hacia los **propios trabajadores desplazados.***

¿ QUE DIFICULTADES SE ENCUENTRAN LAS EMPRESAS EN LA GESTIÓN DE LA PRL DE ÁMBITO INTERNACIONAL?

1. Normativa de aplicación.

2. Búsqueda de referencias bibliográficas

3. Gestión de la PRL del personal desplazado

4. Sistemas locales de la PRL diferentes

5. Organización de Recursos internos y externos

7. Barreras idiomáticas y culturales

6. Necesidad de Homogeneización de estándares corporativos



1. NORMATIVA DE APLICACIÓN



Trabajadores desplazados.



¿Que normativa de PRL es de aplicación?

→ **¿La local?**

→ **¿La española?**

→ **¿Las dos?**

1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

Países de la UE

Directiva 1996/71/CE, de 16 de diciembre sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.



Ley 45/1999, de 29 de noviembre sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

*Desplazamientos de trabajadores de empresas de la **Unión Europea a otros países de la Unión.***



*Entre otras condiciones, se encuentra específicamente incluido **la seguridad e higiene en el trabajo.***



“Desplazamiento”: No estableciéndose en destino de forma permanente.

1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

Consideraciones a tener en cuenta:

Países

NO Unión Europea

✓ **No hay directiva europea ni norma española** específica para desplazamientos a países de **fuera de la UE.**

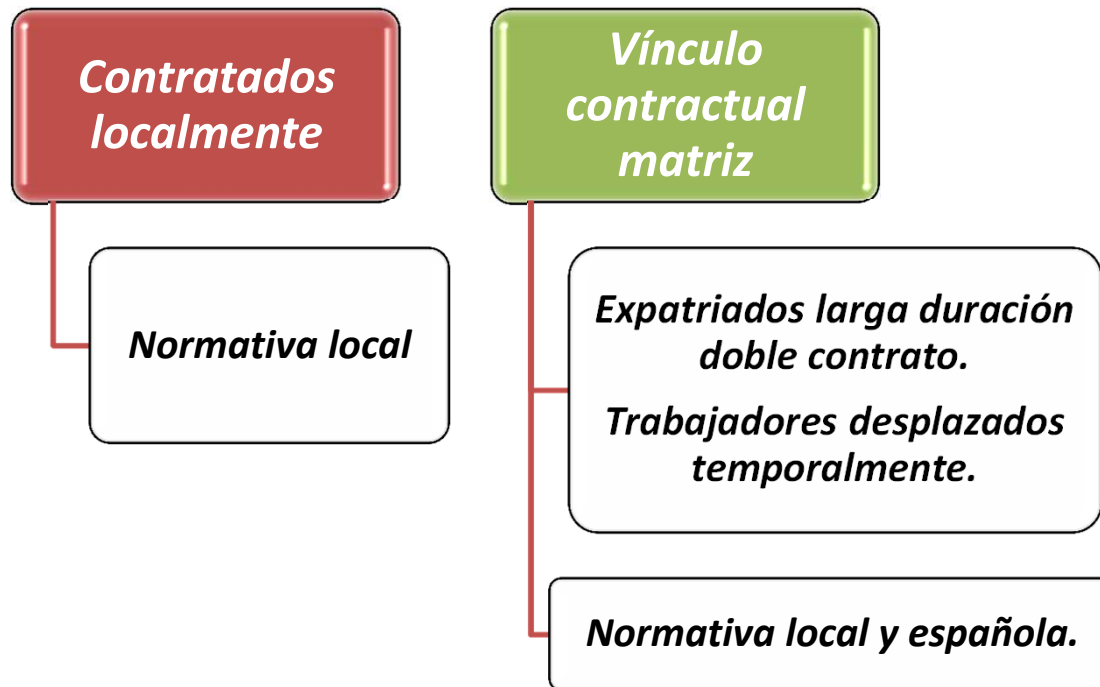
✓ **Art.1.4 Estatuto de los Trabajadores.** «Un trabajador español que sea contratado en España por una empresa española para prestar sus servicios en el extranjero, estará sujeto a la legislación laboral española a pesar sea de aplicación la legislación laboral del país donde efectivamente se presten los servicios.»

✓ La empresa debe de garantizar el **cumplimiento de las normas de PRL en el país de destino**, las cuales tienen la consideración de **normas de orden público.**

1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

¿Que normativa de PRL es de aplicación para los trabajadores desplazados?

¿La local ? ¿la española? ¿Las dos?



1. NORMATIVA DE APLICACIÓN



**Si son de aplicación las normativas local y española,
¿Será necesario repetir toda la documentación?**

Proceso de adaptación del SGPRL de la empresa matriz a los requisitos locales



Análisis exhaustivo y comparado de ambas normativas:

- específicos de la normativa local. Ej: Consulta y participación.
- utilización de los **mismos criterios técnicos**. Ej: Normas ISO, TLV's, etc
- **ausencia de criterios** en la normativa local. Ej: Evaluación de riesgos , Procedimientos de trabajo.

■ **Otros:**

Documentos del sistema de PRL no sujetos a normativa específica:

- Modelos de comunicaciones, Plantillas tipo, etc.
- Política de PRL de la compañía.

1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

¿Tienen validez fuera de España los reconocimientos médicos?

✓ **Solamente dentro de la Unión Europea.**



- **Resolución informativa de Dirección General de Trabajo de 21.12.2006**, por emanar todas las legislaciones de PRL nacionales de la misma Directiva Marco.
- **Código del trabajo francés artículo R1262-10 establece un régimen de equivalencia de la vigilancia de la salud** de cualquier trabajador desplazado en Francia proveniente de una empresa establecida en cualquier país de un estado miembro de la Unión.

Países de fuera de la UE.

✓ Realización de **reconocimientos médicos por entidad local.**

¿ Y la formación?

◆ Tener en cuenta requisitos locales (normativa, acreditaciones, etc)

Sería necesario **formación impartida en destino por entidad/profesional acreditado.**

Válida en ausencia de regulación.

2. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Normativa de aplicación para personal desplazado vinculado a la matriz y personal local.

1. Países con bajo desarrollo socioeconómico:
Códigos o Leyes del Trabajo / Ratificación OIT
Reglamentos básicos de Seguridad e Higiene



Oficina Internacional del Trabajo

Convenios:

Nº 151 sobre SST.

Nº 161 sobre Serv. de SST

Nº 187 sobre marco de promoción de la SST

2. Países en vías de desarrollo:
Legislación desordenada, sectorial.
Varios legisladores

3. Países con alto desarrollo socioeconómico:
Legislación compleja y extensa.
Legislaciones territoriales (países descentralizados)

ASPECTOS CLAVE DE LA GESTIÓN DE LA PRL EN PROCESOS DE INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS

2. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- *Web de los organismos competentes en Seguridad y Salud en el Trabajo.*



- *Ministerios de Trabajo y sus organismos dependientes (Secretarías, Supertintendencias, etc)*

- *Memorandos o Libros Blancos de la Prevención.*

- *Página web de la OIT. Base Legosh.*

www.ilo.org/dyn/legosh/en/

- Disponibles 122 países.
- Actualizado mediante red de voluntarios locales a nivel mundial.



Seguridad y Salud
Premap
PREVÉ LO IMPREVISIBLE

3. GESTIÓN DE LA PRL DEL PERSONAL DESPLAZADO

Desplazamiento Temporal		Suspensión/Extinción Contrato España + Contrato en País Destino		Doble Contrato (Contrato España + Contrato en País Destino)	
Ventajas	Inconvenientes	Ventajas	Inconvenientes	Ventajas	Inconvenientes
Seguridad para el trabajador: cotización en España	Posibles problemas de ajuste a la legislación del país destino	Se adecua a la realidad de la mayoría de supuestos prácticos Cumplimiento de la legislación del país destino	Desvinculación de la sociedad de Origen No se cotiza en España	Cumplimiento de la legislación del país destino Mantenimiento de la cotización en España Mantenimiento de la vinculación con la Sociedad origen	Duplicidad de cotizaciones Posible riesgo de fraude a la Seguridad Social (compra de prestaciones)

3. GESTIÓN DE LA PRL DEL PERSONAL DESPLAZADO

Condiciones de la recolocación del empleado

Generales: Manual del Expatriado.

Individualizadas:

- **Logísticas:** Alojamiento, transporte, vuelos de regreso, etc
- **Beneficios sociales:** familia, sanidad, etc
- **Profesionales:** salario, cargo y funciones, etc
puesto tras la repatriación...

↳ **Acuerdo o Carta de desplazamiento**



3. GESTIÓN DE LA PRL DEL PERSONAL DESPLAZADO

Condiciones sanitarias.



- **Países de la UE.**
Tarjeta sanitaria Europea / Certificado Provisional Sustitutorio.
- **Países de fuera de la Unión Europea.**



 En la práctica suele recurrirse a un **seguro privado internacional de salud.**

3. GESTIÓN DE LA PRL DEL PERSONAL DESPLAZADO

LEY 31/95
de Prevención de Riesgos Laborales

- POLITICA
- ORGANIZACION
- EVALUACION
- PLANIFICACION



3. GESTIÓN DE LA PRL DEL PERSONAL DESPLAZADO

Condiciones de Seguridad específicas:

- **Seguridad Personal: delincuencia común, terrorismo, zonas de guerra.**

*Fuentes :



ICEX

- **Catástrofes naturales: sismología, huracanes, etc.**



Perú: Aviso de riesgo de seísmo y tsunami

- **Riesgos naturales: animales, temperaturas extremas, radiación solar, etc.**



Colombia: Polainas frente a picaduras de serpientes

3. GESTIÓN DE LA PRL DEL PERSONAL DESPLAZADO

Vacunación

- **RD. 664/97** y *Guía Técnica de Riesgo biológico*; es «obligación del empresario suministrar vacunación siempre y cuando exista».
- *Enfermedades endémicas del Cuadro de Enfermedades Prof. del RD 1299/2006*

ANEXO 1. CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES (CODIFICACIÓN)

po	Agente	Subagente	Actividad	Código	Enfermedades profesionales con la relación de las principales actividades capaces de producirlas
	C	01			<i>Paludismo, amebiasis, tripanosomiasis, dengue, fiebre amarilla, fiebre papataci, fiebre recurrente, peste, leishmaniosis, pian, tifus exantemático, borrelias y otras rickettsiosis:</i>
			01	3C0101	Trabajos desarrollados en zonas endémicas.

- **Protocolo de Vigilancia Sanitaria de Riesgos Biológico. Ministerio de Sanidad (2001)**
«Se debe **asesorar al trabajador** sobre medidas preventivas e inmunizaciones previo al viaje así como la situación de enfermedades endémicas de la zona a visitar».
«Se **administrarán las vacunas** y se proveerá al trabajador de **documentación acreditativa** de la vacunación si es necesario».

3. GESTIÓN DE LA PRL DEL PERSONAL DESPLAZADO

Vacunación.

- **Tribunal Supremo Sala 4ª, sentencia de 23 de junio de 2015, recurso 944/2014.** Establece *Causalidad indirecta* sobre fallecimiento de trabajador por legionelosis contraída, presumiblemente en Tailandia.

- **Abril 2016. Convenio Colectivo del Sector Metal del Principado de Asturias.** «Antes de proceder al traslado el trabajador tendrá derecho a que se le inoculen de forma gratuita todas las vacunas necesarias adecuándose a las necesidades del país de destino.»

Centros de Vacunación Internacional del Sistema Público.

- **SPA´s:** Posibilidad para poner vacunas con excepción de la Fiebre Amarilla.

Cartilla Internacional de Vacunación.

Fuentes de Listado de vacunas obligatorias y recomendaciones:

Ministerio de Sanidad.



Green Book. <http://www.who.int/ith/es/>



Yellow Book. (Departamento de Salud del Gobierno USA)



Centers for Disease Control and Prevention
CDC 24/7: Saving Lives, Protecting People™



3. GESTIÓN DE LA PRL DEL PERSONAL DESPLAZADO

Riesgos Psicosociales

- *Problemas del ciclo de trabajo:*

Nuevos horarios comidas y descanso, desfase con la matriz, ritmo de trabajo, jet lag, etc



- **Estrés, falta de apoyo de la empresa matriz, sobredimensionamiento de los objetivos Vs realidad del país o proyecto, problemas de comunicación, Seguridad Personal, dificultades para el transporte, condiciones sanitarias y educativas, etc.**

Interculturalidad



Clave del éxito de la expatriación de personal está en la **capacidad de adaptación** al cambio y a las **diferencias culturales y costumbres** del país de destino.

Identificación de la “interculturalidad” del candidato durante el **proceso de selección**.

4. SISTEMAS LOCALES DE LA P.R.L.

Tipos de modelos:

PRL no relacionada al aseguramiento del accidente de trabajo

Seguridad Social: Holanda, Grecia, UK, Irlanda, México, Ecuador, Centroamérica.

Mutuas: España, Francia, Italia, Suecia.

Sistemas privados: Dinamarca, Portugal, Bélgica.

PRL relacionada todavía al aseguramiento del accidente de trabajo

Mutuas: Alemania.

Sistemas privados: Colombia, Argentina, Perú, Chile.

% de reinversión de las primas del seguro de AT en PRL.

Otros.

Francia: Servicios Interempresas.

4. SISTEMAS LOCALES DE LA P.R.L. DIFERENTES

Modelos de organización de la PRL en las empresas

- **Unión Europea:**
Modelos similares a España (Trab. designado, empresario, SPM, SPP) con numerosas y destacables variaciones. Ej: Norte vs Sur
- **Fuera de la UE:**
Servicio interno de PRL a partir de nº mínimo de empleados. Libertad de las empresas para organizar su departamentos.



Comité de Seguridad y Salud : Funciones, nº de miembros y forma de funcionamiento muy variable.

Consenso en algunas figuras: Brigadista de emergencias, Recurso/Supervisor preventivo, Coordinador del SGPRL.

5. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los Profesionales de la PRL.

Técnicos de PRL

*Acreditación de Técnicos:
Determina posibilidad de
disponer de técnicos con
firma.*

*Multiplicidad de criterios y
posibilidades:*

- **Grado o Postgrado.**
- **Trámite administrativo** en organismos públicos.
- **Ninguna regulación.**
- **Acreditación no normativa reconocidas internacionalmente.**



5. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los Profesionales de la PRL.

Médicos del Trabajo

Predominio de estudios de la Medicina del Trabajo como especialidad

Multiplicidad de criterios y posibilidades:

- *Exigencia normativa de presencia de médicos en la empresa en algunos países.*
- *Enorme variabilidad en cuanto al papel del Médico del Trabajo en la empresa.*
- *Frecuente desconexión entre área médica y técnica en empresas con medios externos*

5. ORGANIZACIÓN DE RECURSOS INTERNOS Y EXTERNOS

Las empresas externas de prevención;



ASPECTOS CLAVE DE LA GESTIÓN DE LA PRL EN PROCESOS DE INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS

6. HOMOGENEIZACIÓN DE ESTÁNDARES CORPORATIVOS.

País	Año Trasp	Principales aspectos de la disposición
Alemania	1996	<i>La Ley no establece la obligación por de evaluar los riesgos por parte de empresas de menos de 10 empleados, lo que ha hecho que sea condenada por la UE. El gobierno argumenta que estas obligaciones se imponen por las asociaciones de aseguradoras de accidentes de trabajo (Berufsgenossenschaften)</i>
Bélgica	1992	<i>Están regulados los tiempos dedicado a los empleados: Por Ejemplo, prevención técnica, 10 minutos por cada empleado, Vigilancia de la Salud para empleados sujetos a vigilancia médica, 1 hora por empleado...</i>
Dinamarca	1994	<i>Los servicios de prevención pueden ser: servicios internos, servicios sectoriales o servicios territoriales. Las empresas que pertenecen a determinados sectores están obligadas a utilizar estos servicios (0,6 horas por trabajador y año)</i>
Finlandia	1993	<i>Aunque el empresario es el encargado de financiar los servicios de prevención, la Seguridad Social puede financiar hasta un 50% del coste</i>
Francia	1991	<i>La trasposición de la directiva supuso la incorporación de la pluridisciplinalidad en los servicios de salud, muy centrados en la Medicina del Trabajo</i>
UK	1992	<i>Las empresas de menos de 5 empleados no tienen obligación de redactar el documento por escrito, aunque deben cumplir la reglamentación</i>
Holanda	1994	<i>Con anterioridad a 2005, todas las empresas de más de 26 trabajadores deben revisar su evaluación de riesgo con un Arbodienst (SPA que deben tener al menos un médico, un especialista en S, HI y en Organización). A partir de 2005, no existe esta obligación, pero se ha conservado entre las empresas el hecho de acudir a estos recursos.</i>
Italia	1994	<i>La legislación italiana prevé la obligación de tener un servicio de prevención interno para empresas de más de 200 trabajadores y en determinados sectores con riesgos especiales. Para el resto se permite recurrir a un servicio de prevención externo</i>
Portugal	1991	<i>Empresas con más de 400 trabajadores o 30 si están sujetas a un riesgo especial deben tener un servicio de prevención interno. El resto de empresas puede contratar los servicios con servicios de prevención externos.</i>

6. HOMOGENEIZACIÓN DE ESTÁNDARES CORPORATIVOS.

- **Multiplicidad de normativas legales de aplicación así como en los criterios técnicos de referencia.**

- *Diferencias notables de desarrollo normativo en materia de Prevención que implican **diferentes grados de protección para los trabajadores de un misma compañía.***
- *Multiplicidad de **criterios técnicos** de aplicación en función del país.*
- *Criterios de organismos:*

Nacionales:



Internacionales



6. HOMOGENEIZACIÓN DE ESTÁNDARES CORPORATIVOS.

● *Dificultades en el registro y estandarización de la información sobre accidentabilidad*

No existe consenso en la utilización de un único índice de medición ni criterios comunes a nivel internacional para acotar qué es accidente de trabajo.

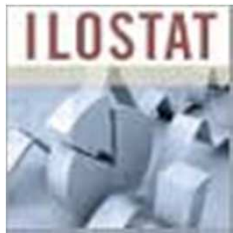
Contrastes significativos en la consideración del accidente in-itinere, durante la realización de tareas de representación de los trabajadores y en los cuadros de enfermedades profesionales en los diferentes países.

Existen dificultades para el acceso público de la información de la accidentabilidad de cada país para obtener referencias.

Falta de un único estamento o Institución en cada nación que consolide y publique los datos oficiales sobre siniestralidad a modo del INSHT en España.

6. HOMOGENEIZACIÓN DE ESTÁNDARES CORPORATIVOS.

◆ *Dificultades en el registro y estandarización de la información sobre accidentabilidad*



La OIT ha desarrollado la **Base de Datos ILOSTAT**.

Presenta estadísticas anuales del mercado de trabajo para más de **100 indicadores y más de 230 países, regiones y territorios**. Contiene indicadores de siniestralidad, dependiendo de la disponibilidad de la **información reportada oficialmente por las autoridades nacionales de cada país**, si bien los indicadores mostrados no son los mismos para todos los países ni se dispone series de información para todos los países en todos los años.



La propia OIT «Declina toda garantía, expresa o tácita, sobre la exactitud y la completitud de la información contenida en ILOSTAT»

6. HOMOGENEIZACIÓN DE ESTÁNDARES CORPORATIVOS.

Otros ejemplos:

- Ⓜ **Obligatoriedad y periodicidad de los exámenes.** Ej: Reino Unido y Portugal.
- Ⓜ Niveles aceptables de exposición a **riesgos higiénicos.**
- Ⓜ Obligatoriedad de **recursos preventivos.** Ej: Rumania, Austria
- Ⓜ **Alcance, frecuencia y metodología de la evaluación** de riesgos. Ej: Colombia GTC45
- Ⓜ Disponer de un documento de **Planificación.** Ej : Alemania
- Ⓜ **No obligación de constitución de Comités de Seg y Salud.** Ej: Arabia Saudí
- Ⓜ **Número de cursos de formación** en PRL al año. Ej: Perú



6. HOMOGENEIZACIÓN DE ESTÁNDARES CORPORATIVOS.

- ***Necesidad de disponer de una Sistema de Gestión para todos los centros de trabajo, compatible y comparable con la matriz.***

- ***Especificación internacionalmente aceptada*** que permita superar las diferencias y vacíos normativos en Prevención, así como ***estandarizar procedimientos, índices estadísticos y sistematizar los procedimientos***, con independencia del país de referencia.

- ***Ventajas directas en el control y la reducción de la siniestralidad laboral.***

- ***Asegurar un mismo nivel de protección a todos los trabajadores de la compañía con independencia del país donde trabajen.***

6. HOMOGENEIZACIÓN DE ESTÁNDARES CORPORATIVOS.

- OHSAS 18.001: 2007 Occupational Health and Safety Assessment Series.



~~OHSAS 18001~~
ISO 45001



Certificaciones Nacionales:



**Health and Safety
AS 4801**



**Manuel d'Amélioration
Sécurité des Entreprises**



**Registro Único de
Contratistas**



**Certificate of Recognition
Program**



7. BARRERAS IDIOMÁTICAS Y CULTURALES

Diferentes enfoques de la PRL.



- **Forma de entender la prevención de riesgos laborales en cada país o región.**
- **Relacionado con razones culturales y/o socioeconómicas.**
- **Tiempo para la implantación y maduración de la cultura de PRL.**



7. BARRERAS IDIOMÁTICAS Y CULTURALES

Ejemplo: PRL Latinoamérica VS Europa:

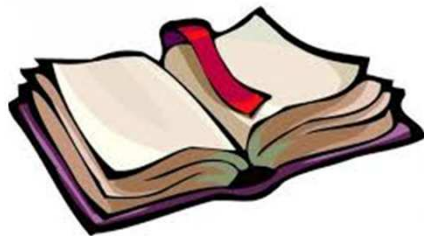
- Mayor peso a la **Psicosociología y Ergonomía**.
- Predominio de los **EPIS frente a la Protección Colectiva**.
- **Reconocimientos médicos de “ingreso”** previos a la contratación de un empleado.
- Diferente **valoración de la Evaluación de Riesgos** como elemento base de la PRL.
- Importancia de **sellos y certificaciones** como objetivo de la gestión de la PRL y no tanto como herramienta.



7. BARRERAS IDIOMÁTICAS Y CULTURALES



El “Vocabulario de la PRL”.



Ejemplo: EVALUACIÓN DE RIESGOS:

- Diagnóstico de riesgos (México y Chile)
- Programa de Riesgos Ambientales (Brasil)
- Panorama de riesgos (Colombia)
- Matriz IPER (Perú)
- Documento único (Francia)
- DVR. Documento Valutazione Rischi (Italia)

Gracias por vuestra atención

alejandro_ramos@premap.com

