



***Guía de gestión de la prevención en  
el proceso de Internacionalización  
de las empresas***

Susana Rodríguez, 21 de Junio de 2017

## **ESTRUCTURA DE LA GUÍA**

**TRABAJADORES DESPLAZADOS TEMPORALMENTE**  
(por empresas establecidas en España)

**TRABAJADORES DESPLAZADOS TEMPORALMENTE A ESPAÑA**  
(por empresas establecidas fuera de España)

### **¿Qué pretende ser?**

Herramienta de aplicación práctica para aquellas empresas que se encuentran en proceso de internacionalización y/o que reciben trabajadores extranjeros y desconocen los principales aspectos a tener en cuenta en la gestión preventiva.

### **¿A quién va dirigida?**

- Técnicos de Prevención
- Responsables de Recursos Humanos
- Empresario



## Capítulo 1

### “Trabajadores desplazados temporalmente por empresas establecidas en España”

Analiza de manera pormenorizada el papel del técnico de prevención, recursos humanos, administración, etc durante el proceso de desplazamiento, detallando las actividades a realizar en:

- Antes del inicio de los trabajo.
- Durante el desplazamiento.
- Después del desplazamiento.

**Objetivo:** garantizar un nivel máximo de protección del trabajador frente a los riesgos a los que deba enfrentarse a causa del desplazamiento.



### Casos:



### Criterios de selección de países:

- Posibilidades de inversión
- Barreras: culturales, geográficas



## Capítulo 2





### “Trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas fuera de España”

Se analizan aspectos específicos de la gestión preventiva en aquellas empresas que reciben trabajadores provenientes de otros países.



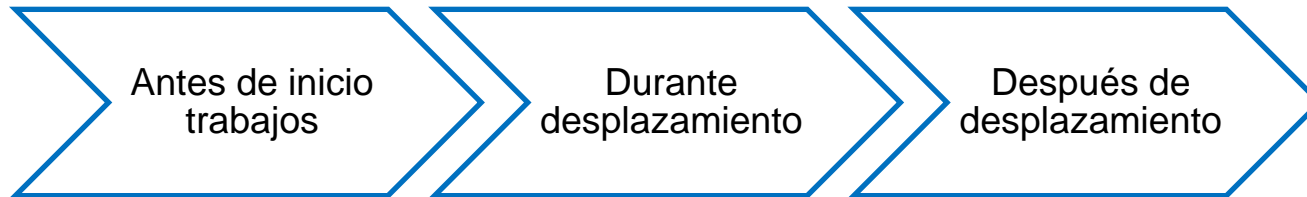
#### Objetivo:

- Garantizar las mejores condiciones de seguridad y salud tanto de los trabajadores de la propia organización como de los trabajadores de la empresa extranjera.
  - Ahorro de tiempo y recursos, convirtiéndose, por tanto, en una ventaja competitiva al disponer de procedimientos estandarizados.
- 
- 

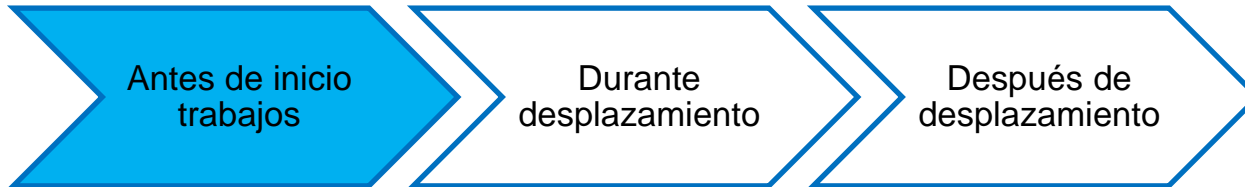
## ESTRUCTURA DE LA GUÍA

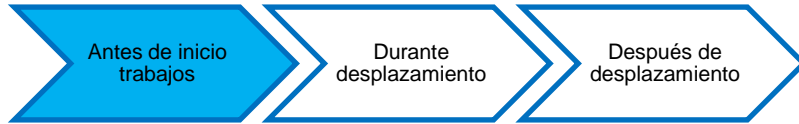
**TRABAJADORES DESPLAZADOS TEMPORALMENTE**  
**(por empresas establecidas en España)**

TRABAJADORES DESPLAZADOS TEMPORALMENTE A ESPAÑA  
(por empresas establecidas fuera de España)









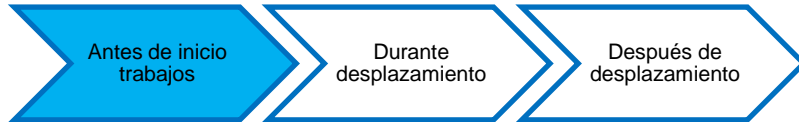
## 1. Legislación aplicable



Legislación aplicable al contrato de trabajo: legislación española.

Legislación en país de destino: normas de orden público.

**APLICAR SIEMPRE EL CRITERIO MÁS RESTRICTIVO.**



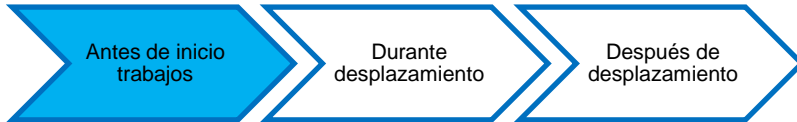
## 2. Certificado de desplazamiento



Tiempo de validez diferente en cada país:

**NEW**

- Brasil (3+2 años): **TA-300** + E/B.1.
- China (consulta embajada, Visa tipo Z): DP-90 "Comunicación de desplazamiento fuera del territorio nacional".
- Estados Unidos (5+1 años): **TA-300** + E/USA.1.
- Marruecos (3 años): **TA-300** + EM-10.
- Europa (1 + 5 años): **TA-300** (expedición del A1) + E102.



## 3. Asistencia sanitaria



**Unión Europea/EEE:** tarjeta sanitaria europea o Certificado Provisional sustitutorio.

TARJETA SANITARIA EUROPEA

3. Apellido(s)

4. Nombre(s)

5. Fecha de nacimiento

6. Número de identificación personal

7. Número de identificación de la institución

8. Número de identificación de la tarjeta

9. Fecha de expiración

### Otros países:

Si hay convenio bilateral con la SS española: acceso a los mismos servicios y en las mismas condiciones que los nacionales del país.

Si no hay convenio bilateral: acudir a centro sanitario indicado por la Mutua.



## 3. Asistencia sanitaria

Atención siempre a las novedades respecto a convenios bilaterales:




**Gabinete de Comunicación** @empleogob

INICIO | MINISTRA | LABORAL | SEGURIDAD SOCIAL | INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN

Inicio > Seguridad Social > Detalle de la noticia

12/05/2017  
Cooperación Internacional

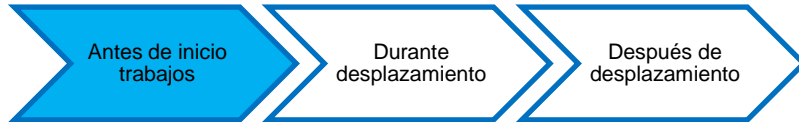
### El Gobierno autoriza el convenio bilateral entre España y China en materia de Seguridad Social



Descargar: [NOTA DE PRENSA](#)  
Imprimir

[f](#) [t](#) [w](#)

- El objetivo es evitar la doble cotización a la Seguridad Social de los trabajadores asegurados desplazados de uno a otro país
- Ambos países colaboran además en el Proyecto para la Reforma de la Protección Social entre la UE y el Gobierno chino



### 4. Vacunaciones



**Brasil:** zona Amazonas profilaxis antipalúdica y recomendadas tétanos, tifus y hepatitis.

**China:** muy recomendables tétanos, fiebre tifoidea y poliomielitis.

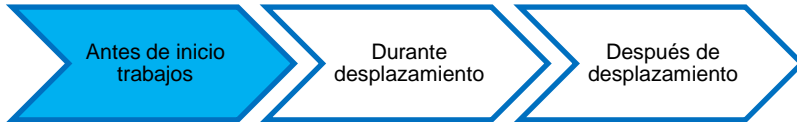
**Estados Unidos:** recomendable hepatitis B y tétanos-difteria.

**Marruecos:** recomendadas tuberculosis, tétanos-difteria, rabia, tifoidea, Hepatitis A y B.

Centros de Vacunación Internacional:

[http://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/sanidadExterior/salud/centro\\_svacu.htm](http://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/sanidadExterior/salud/centro_svacu.htm)





## 5. Recopilación de información sobre el puesto de trabajo



- Violencia en país destino => protocolo de seguridad.
- Condiciones sanitarias => protocolo sanitario + botiquín de viaje.
- Seguridad vial => validez del permiso de conducir.
- Fenómenos naturales extremos => pautas de actuación en caso de emergencia ambiental.

## 6. Evaluación de los riesgos del puesto



Directivos  
Comerciales y técnicos

## 7. Análisis de la necesidad de realizar coordinación de actividades





### 8. Vigilancia de la Salud



Tener en cuenta aspectos en los que pueda interferir el desplazamiento:

- Situación de embarazo.
- Patologías que puedan verse afectadas por las condiciones del país de destino (altura, temperaturas extremas).
- Reacciones adversas a vacunas previas.





### 9. Proceso de selección de personal

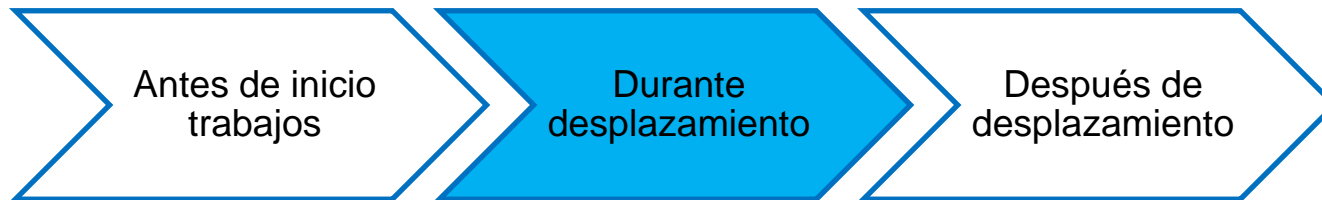


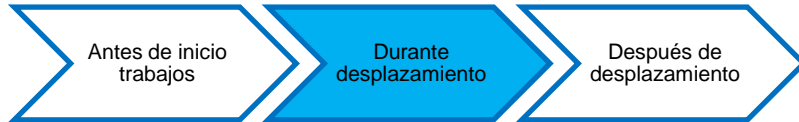
La selección de un perfil adecuado minimizará las posibilidades de que aparezca un riesgo de carácter psicosocial.

### 10. Formación e información



Tener en cuenta aspectos específicos asociados al desplazamiento, además de los riesgos propios del puesto.





## 1. Canales de comunicación con el trabajador desplazado

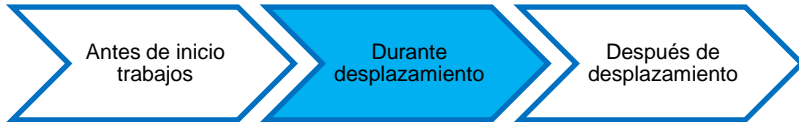


- Garantizar seguimiento del periodo de adaptación.
- Proporcionar información continua.
- Garantizar agilidad ante posibles situaciones extraordinarias.

## 2. Vigilancia de la salud periódica



- Con la periodicidad establecida según riesgos.
- Durante los periodos de estancia en España.



### 3.Asistencia sanitaria



**Accidente laboral:** acudir al centro indicado por la Mutua. Facilitar tarjeta info 24h.


**Accidente no laboral:** UE/EEE y países con convenio bilateral mismos derechos que los nacionales. En otros países valorar conveniencia de seguro médico privado.

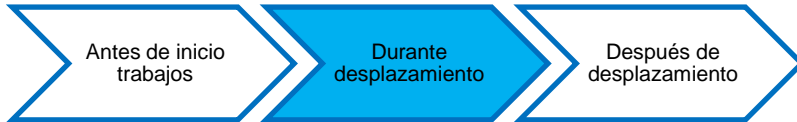


### 4. Notificación de accidentes de trabajo

Accidentes de trabajo durante el desplazamiento:

¿Se produce como consecuencia directa del trabajo?  Accidente de trabajo

¿No se produce como tal?  la jurisprudencia los reconoce sólo en algunos casos.



### 5. Formación e información periódica



Online, a través de intranet o por videoconferencia.

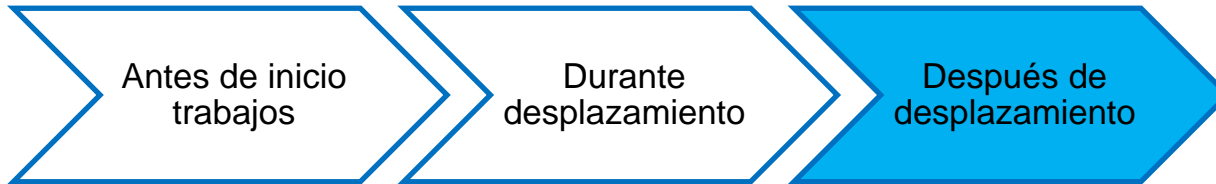
### 6. Actualización de la evaluación de riesgos

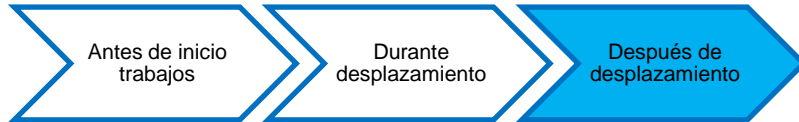


Designar "trabajador enlace" para notificación de posibles cambios.

### 7. Coordinación de actividades empresariales







### 1. Repatriación

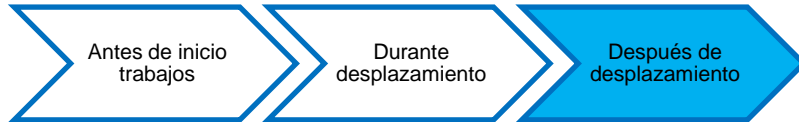
En la vuelta al país de origen, el repatriado experimenta una readaptación:

- Entorno social/familiar.
- Reajuste profesional a un puesto de trabajo.
- Garantías de continuidad en la empresa.
- Retribución.
- Valoración y reconocimiento de la experiencia adquirida.
- Estatus profesional y social.

Se recomienda mantener una entrevista con el trabajador unos meses antes de la repatriación con el fin de conocer sus expectativas.

Cuanto más trabajo se realice en la fase previa, las expectativas del trabajador estarán más ajustadas a la situación real facilitando, por tanto, el proceso de adaptación.





## 2. Vigilancia de la salud



Acudir al médico del Servicio de prevención si se presenta alguno de los siguientes síntomas:

- Fiebre
- Diarrea continuada
- Pérdida de peso repentina e importante
- Nódulos linfáticos
- Problemas dérmicos

## ESTRUCTURA DE LA GUÍA

TRABAJADORES DESPLAZADOS TEMPORALMENTE  
(por empresas establecidas en España)

**TRABAJADORES DESPLAZADOS TEMPORALMENTE A ESPAÑA**  
(por empresas establecidas fuera de España)







## 1. Legislación aplicable



### UE/EEE

Ley 45/1999, de 29 de noviembre sobre el Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. (Recientemente modificada por **Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo**, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores) **NEW**

- Realizar coordinación de actividades con la empresa extranjera, con las mismas exigencias que si se tratase de una empresa y/o trabajadores españoles. Garantizar la información recíproca sobre los riesgos del lugar de trabajo y los asociados a las actividades de ambas empresas.
- Solicitar modelo A1 cumplimentado a cada trabajador: sirve para demostrar que cotiza a la seguridad social en otro país de la UE.
- Deber in vigilando en caso de tratarse de contratación de actividades consideradas como "propia actividad".



## 1. Legislación aplicable



### FUERA DE LA UE/EEE

En el caso de que los trabajadores provengan de países diferentes a los de la Unión Europea o Espacio Económico Europeo, la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 45/1999 establece que las disposiciones de la Ley serán de aplicación a dichas empresas en la medida en que las mismas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.



## 2. Comunicación de desplazamiento

Obligación en desplazamientos de más de 8 días (art 5.3 ley 45/99)

**Realización de la comunicación por medios electrónicos**



## 3. Justificación corriente de pago en SS

Solicitar E-101 o equivalente a TC2 en el país de origen.

## 4. Justificación corriente de pago obligaciones salariales

Empresario principal solidario de las obligaciones salariales contraídas con los contratistas (art.42 Estatuto Trabajadores). Solicitar recibos de salarios.



### 5. Coordinación de actividades empresariales



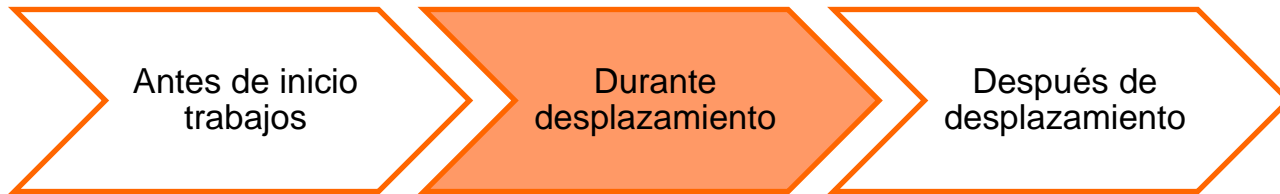
- Probabilidad de falta de regulación acerca de la formación y vigilancia de la salud tal como lo entendemos en España.
- Entrega de información en idioma comprensible por el receptor.

### 6. Cláusulas en los contratos sobre PRL



- Compromiso de la empresa extranjera de cumplir con legislación.
- Modo de coordinación de recursos.
- Condiciones particulares: formación por empresa principal en caso de que los trabajadores extranjeros no tengan.







## 1. Deber in vigilando

Si la empresa actúa como principal.

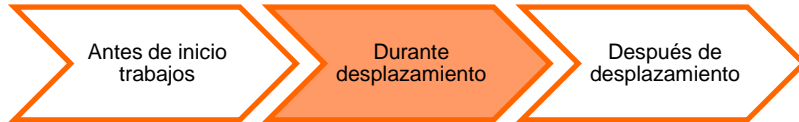
## 2. Formación

Ante diferencias culturales conviene reforzar aspectos preventivos a través de la formación para los trabajadores extranjeros. Considerar:

- Idioma
- Lectura fácil

## 3. Simulacros

Integrar a los trabajadores desplazados.



## 4. Comunicación



- Ayuda de traductores automáticos.
- Ayudas visuales.

## 5. Accidentes

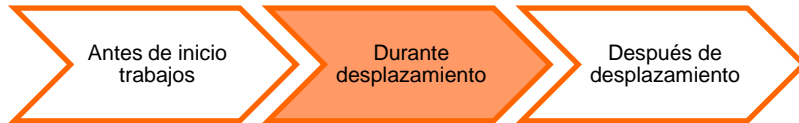


**Notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores desplazados que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España**

**NEW**

En caso de accidente grave o muy grave la Inspección de Trabajo española actúa de oficio.

Es recomendable investigar los accidentes de forma conjunta ya que puede haber causas relacionadas con nuestro lugar de trabajo.



### 6. Documentación disponible en el centro de trabajo



**Durante el período de desplazamiento los empresarios deberán tener disponibles, en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata, entre otros, los siguientes documentos:**

- a) Los contratos de trabajo.
- b) Los recibos de salarios de cada trabajador y los comprobantes del pago de salarios a cada trabajador.
- c) Los registros horarios que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria.
- d) El documento por el que se acredite la autorización para trabajar de los nacionales de terceros países conforme a la legislación del Estado de establecimiento.

**Siempre en castellano o lengua cooficial**





## 1. Certificado de trabajo

- Resumen del trabajo realizado
- Fechas
- Productos químicos utilizados y EPIS

**Muchas gracias por su atención**

**srodriguez@fullaudit.es**



**@FullAudit**



**<https://www.linkedin.com/company/full-audit>**