



---

# **Nuevos escenarios, nuevos riesgos, nuevas estrategias: su incidencia en la gestión de la PRL**

Elena Castro del Río

9 de Febrero de 2012

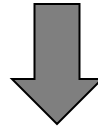
**NUEVO ESCENARIO**  
**NUEVOS RIESGOS**  
**EL PAPEL DEL TÉCNICO DE PREVENCIÓN**

**NUEVO ESCENARIO**

**NUEVOS RIESGOS**

**EL PAPEL DEL TÉCNICO DE PREVENCIÓN**

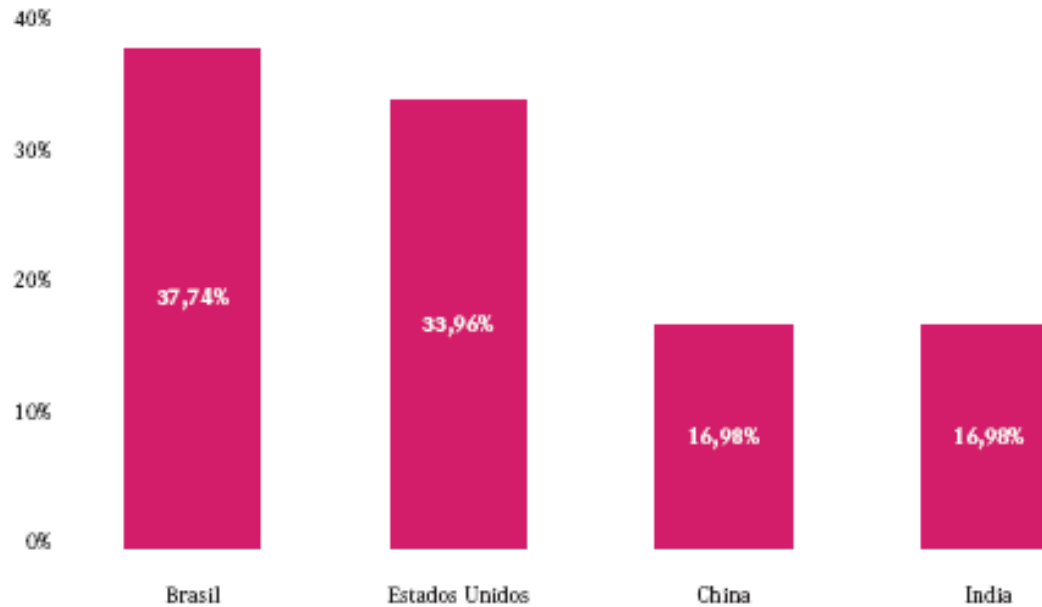
**Trending topic???**



- ▣ La internacionalización de las empresas como factor clave en tiempos de crisis.
- ▣ La trayectoria internacional de las empresas a menudo se ve influida por su pertenencia a un grupo o la presencia de capital extranjero.
- ▣ El 26,9% de las empresas pertenece a un grupo empresarial, mientras que el 10,4% cuenta con capital extranjero en su estructura accionarial.
- ▣ Alrededor de 32.000 empresas españolas exportan regularmente, con un volumen exportado promedio de 3,7 millones de euros.

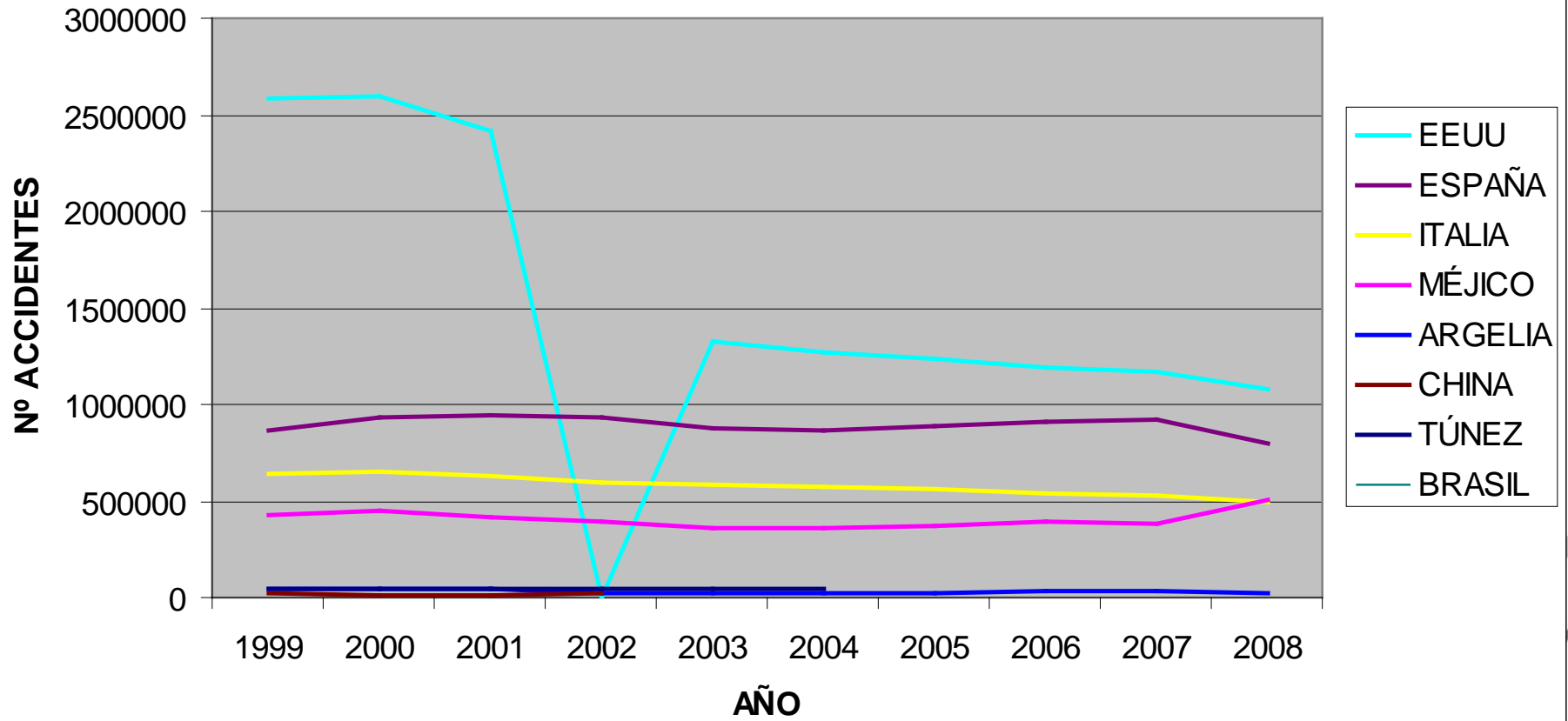


## PAISES QUE PRESENTAN MAYORES OPORTUNIDADES PARA LA INVERSIÓN SEGÚN SOCIOS DEL CÍRCULO DE EMPRESARIOS



Fuente: anuario 2011 Internacionalización de la empresa española. Circulo de Empresarios. Wharton University of Pennsylvania

ACCIDENTES LABORALES



## **EMPRESAS ESPAÑOLAS CON FILIALES EN EL EXTRANJERO 2010-2011**

**EEUU: 347 empresas españolas.**

**BRASIL: 177 empresa españolas.**

**CHINA: 53 empresas españolas.**

**ARGELIA: 53 empresas españolas.**

**MARRUECOS: 463 empresas españolas.**

**TÚNEZ: 29 empresas españolas.**

Fuente: ICEX, Directorios de empresas españolas implantadas en el extranjero 2009-2011.



### Peculiaridades:

- Funciones y responsabilidades concretas definidas por ley.
- Participación de los trabajadores: obligatoria una única reunión anual del CSS.
- La evaluación de riesgos psicosociales según el método reconocido la lleva a cabo el empresario. Los DDPP pueden hacer alegaciones al documento. No se basa en información extraída de los trabajadores.
- Trabajadores sensibles: existe regulación, pero no percibimos la misma sensibilización. Las mujeres embarazadas no tienen restricciones por parte del médico del trabajo sino de su ginecólogo.

### Legislación:

- Legislación muy similar a la española, deriva de la Directiva europea.
- Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro

### Peculiaridades:

- La cobertura sanitaria no es ni universal ni gratuita.
- Fenómenos meteorológicos: temporada de huracanes en el Atlántico, afecta a la zona de Florida y a toda la Costa del Golfo de Méjico (Estados de Tejas, Lousiana, Mississippi, y Alabama), comienza oficialmente el 1 de junio y termina el 30 de octubre pero el período más problemático tiene lugar entre los meses de agosto y octubre.
- Existen las bajas restrictivas: el trabajador acude al trabajo y ocupa un puesto cuyo desarrollo no interfiera con la lesión.

### Legislación:

- Emitida por OSHA: Agencia federal dependiente del Departamento de Trabajo de los EEUU.
- Desarrolla standars sectoriales:
  - 1910 Industria general
  - 1926 Construcción
  - 1915 Marítimo

### Peculiaridades:

- El pleno empleo conlleva problemas de retención del conocimiento y cultura preventiva en las organizaciones.

El precio de la mano de obra poco cualificada es muy inferior al español, pero los profesionales muy especializados pueden llegar a igualar o incluso a superar en salario a los profesionales europeos.

- La legislación de Brasil obliga a tener una cuota de menores aprendices del 1% (lei nº 10.097 de 19/12/2000, Artigo nº 429 da CLT consolidação das leis do trabalho).
- Si existen representantes de los trabajadores en materia de SST, y el equivalente al CSS que se denomina CIPA.

### Legislación:

- Legislación en PRL muy desarrollada y específica (34 Normas Reguladoras).
- Organismo de referencia en PRL: FUNDACENTRO
- Existe una asociación brasileña de empresas de seguridad y salud (ABRESST: Associação Brasileira das Empresas de Saúde e Segurança do Trabalho)

### Peculiaridades:

- Se cobran pluses por:

- ✓ Puntualidad
- ✓ Asistencia al trabajo

- Salario semanal

- **Serios problemas de seguridad ciudadana:** No es recomendable caminar por las calles particularmente durante la noche, tomar taxis exclusivamente en las paradas autorizadas, no se recomienda transitar de noche por carreteras secundarias, si se utiliza un cajero automático preferentemente dentro de un centro comercial y actuar con discreción.

### Legislación:

- Ley Federal del Trabajo de 1970, reformada en 2006.

En lo referente a seguridad e higiene se emitieron los siguientes documentos:

- ✓ Reglamento de Medida Preventivas de Accidentes de Trabajo.
- ✓ Reglamento de Higiene del Trabajo
- ✓ Reglamento de Labores Peligrosas e insalubres para Mujeres y Menores.
- ✓ Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.
- ✓ Reglamento de Inspección Federal del Trabajo
- ✓ Reglamento de Seguridad para los Trabajadores de las Minas.

- Existe un Instituto para la PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Institución dedicada a formar técnicos e ingenieros para Prevenir Riesgos de Trabajo. Los llaman "Ingenieros truncados"

## NUEVO ESCENARIO: MAGREB

	Edad mínima trabajo	Derecho a representantes de los trabajadores	Presencia en la legislación nacional	Medicina del trabajo
MARRUECOS	15	SI	23 artículos dedicados a la protección del menor y la maternidad, 6 artículos sobre protección de discapacitados, 21 artículos dedicados a PRL.	24 artículos en el código de trabajo.
TUNEZ	13 (si no va en detrimento de su asistencia a la escuela y en trabajos de poco riesgo hasta los 16)	SI	4 artículos del código del trabajo dedicados a SST, algunos artículos dedicados a maternidad y trabajo nocturno.	A partir de 500 trabajadores médico del trabajo propio, si no concertado. Algunas empresas pueden excluirse.
ARGELIA	16 (puede tener menos con autorización del padre o tutor)	SI	5 artículos del código del trabajo dedicados a SST.	No se especifica en el código del trabajo.

### Peculiaridades:

- Horario laboral similar al nuestro: 8,30 a 17,00 ó 9:00 a 17,30.
- Hora de comida inicio entre las 11:30 y las 12:00.
- Se suele trabajar los sábados por la mañana.
- Los comercios abren todos los días de la semana.
- Los períodos de vacaciones varían mucho en función del estado civil, distancia del lugar de trabajo al de residencia familiar, etc

### Legislación en PRL

- Production Safety Law of the People's Republic of China <http://en.pkulaw.cn/display.aspx?cgid=40273&lib=law>
- Fire Protection Law of the People's Republic of China <http://en.pkulaw.cn/display.aspx?cgid=109890&lib=law>
- Law of the People's Republic of China on the Prevention and Treatment of Occupational Diseases <http://en.pkulaw.cn/display.aspx?cgid=37088&lib=law>
- Regulation on the Safety Management of Hazardous Chemicals <http://en.pkulaw.cn/display.aspx?cgid=146325&lib=law>
- Regulation on Work-Related Injury Insurance <http://en.pkulaw.cn/display.aspx?cgid=142905&lib=law>
- Measures for the Determination of Work-related Injuries <http://en.pkulaw.cn/display.aspx?cgid=143754&lib=law>

**NUEVO ESCENARIO**

**NUEVOS RIESGOS**

**EL PAPEL DEL TÉCNICO DE PREVENCIÓN**

### RIESGO EMERGENTE

Cualquier riesgo **nuevo** que va **en aumento**.

Nuevo significa que:

- El riesgo no existía antes y está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, **cambios sociales u organizativos**
- Era un factor conocido, pero ahora se considera riesgo debido a nuevos descubrimientos científicos o percepciones sociales

El riesgo va en aumento cuando:

- El número de situaciones de peligro que producen el riesgo va en aumento
- La probabilidad de exposición al riesgo aumenta
- Los efectos sobre la salud de los trabajadores empeoran



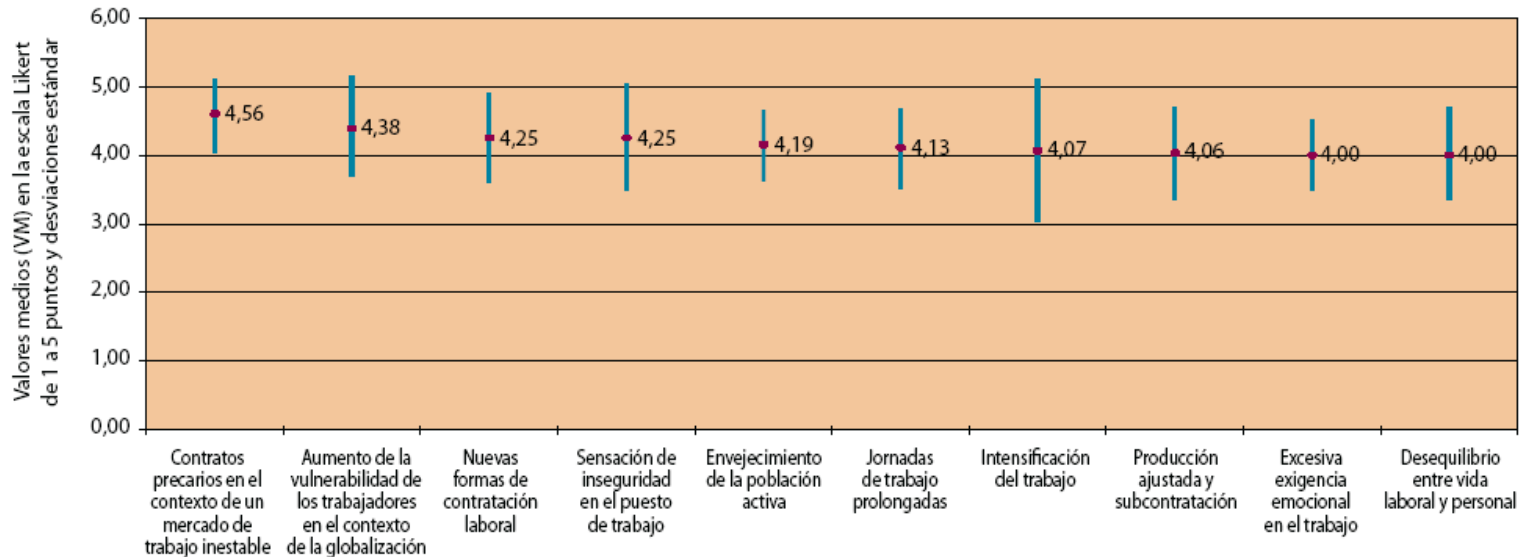
## LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

- La violencia externa o de terceros se considera un riesgo laboral emergente por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT.
- Las situaciones de violencia física externa en el trabajo afectan a un 3,8% de los trabajadores.
- Jurisprudencia: el Tribunal Supremo establece con claridad que la violencia externa que sufren los trabajadores con motivo de su actividad laboral implica un riesgo laboral y, en consecuencia, la responsabilidad del empresario en la prevención de la violencia física ejercida contra sus trabajadores en el lugar de trabajo.

*(Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 2007 sobre las agresiones sufridas por la trabajadora de un Ayuntamiento, y sobre todo la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 17 de junio de 2008, que confirmaba la de 12 de marzo de 2007 de la Audiencia Nacional, en las que se declara como riesgo laboral los que sufren los empleados de Cajas de Ahorro como consecuencia de los atracos a las mismas y la obligación de las empresas de tener en cuenta el riesgo de atraco en las evaluaciones que deben realizar en cumplimiento de lo previsto en el artículo 16 de la Ley 31/1995).*

### RIESGO PSICOSOCIAL EMERGENTE

Resultado estudio Delphi, expertos representantes de 13 Estados miembros de la UE, los Estados Unidos y la Organización Internacional del Trabajo, con al menos cinco años de experiencia en el campo de los riesgos psicosociales (la mayoría trabajaba en la investigación psicológica).



Los 10 principales riesgos psicosociales emergentes identificados en la encuesta.

NB: VM > 4: riesgo considerado emergente por amplio consenso; 3,25 < MV ≤ 4: riesgo considerado emergente.

Fuente: encuesta Observatorio Europeo de Riesgos

## 2 SITUACIONES



**TRABAJADORES ESPAÑOLES EN EL  
EXTRANJERO**



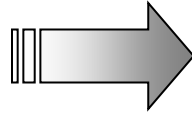
**TRABAJADORES EXTRANJEROS EN  
ESPAÑA**

**TRABAJADORES ESPAÑOLES EN EL MUNDO**



QUE AFECTAN AL TRABAJADOR ESPAÑOL QUE SE DESPLAZA AL EXTRANJERO.....

DESLOCALIZACIÓN



### POSIBLES NUEVOS RIESGOS

Problemas de conciliación vida laboral y familiar.

Inseguridad dependiendo del país de destino.

Riesgo de nuevas enfermedades.

Problemas de adaptación a nuevas culturas.

### TRABAJADORES ESPAÑOLES DESPLAZADOS



La legislación española prevé que será de aplicación, en todo caso, la legislación laboral española a los trabajadores contratados en España, por empresas españolas, para prestar sus servicios en el extranjero (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 de que la legislación laboral del país de destino, como por ejemplo, la legislación laboral argentina, considere que será de aplicación la legislación laboral del país donde efectivamente se presten los servicios.

Exposición de motivos L31/1995

*“En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7ª de la Constitución.”*

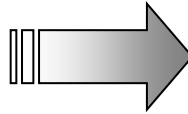
**TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA**



QUE AFECTAN AL TRABAJADOR EXTRANJERO EN ESPAÑA.....

PRESENCIA MAYORITARIA EN  
CIERTOS SECTORES

DIFERENCIAS CULTURALES E  
IDIOMÁTICAS



### POSIBLES NUEVOS RIESGOS

Riesgos más altos

Problemas derivados del pluriempleo

Problemas de acceso a formación e  
información

Dificultad para entender y cumplir  
ciertas normas de PRL



### TRABAJADORES EXTRANJEROS



- En España tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores españoles.
- Tienen a realizar trabajos de mayor riesgo y trabajar en la economía informal.
- Largas jornadas para obtener ingresos adecuados/pluriempleo.
- Desconocimiento del idioma: problemas de acceso a la formación e información.

NUEVO ESCENARIO

NUEVOS RIESGOS

EL PAPEL DEL TÉCNICO DE PREVENCIÓN



**1.- Falta de conocimiento de la legislación del país de destino: investigación previa a través de organismos oficiales (si existen).**

**Uso del servicio del ICEX: guías de información práctica para diferentes países. Información sobre medios de transporte, festivos, clima, diferencia horaria, hoteles, embajadas y consulados, etc**

**Organismos oficiales en SST en cada país (si existen).**

**2.- Diferencias culturales: p.ej.: rol de la mujer en la sociedad del país de destino, costumbres religiosas, trabajo de menores, etc.**



### 3.- Seguridad en el país de destino:

- ⊕ Información en guías ICEX.
- ⊕ Emisión de protocolos de seguridad a seguir en país de destino.
- ⊕ Homologación de compañías especialmente de transporte y hoteles.

### 4.- Riesgos relacionados con enfermedades tropicales o endémicas de la zona de destino:

- ⊕ Emisión de protocolos de seguridad a seguir en país de destino (zonas a evitar, comidas no recomendables....)
- ⊕ Información sobre vacunas obligatorias y control de cartillas de vacunación.



### 5.- Dificultades para conciliar la vida laboral y personal del trabajador desplazado:

- ⊕ Facilidades para reagrupación familiar.
- ⊕ Posibilidad de periodos de estancia en país de origen.
- ⊕ Uso de servicios como telepresencia ICEX:

Miguell Deltel, director de cuentas de Telefónica, “este servicio lo utilizamos internamente desde 2008 y hemos ahorrado un 30% en viajes nacionales y un 14% en internacionales, así como en gasto personal de nuestros directivos, tiempos muertos, etc.”.

Por su parte, Jesús Galindo, director de sector público de Cisco España: en estos más de tres años Cisco ha celebrado más de medio millón de reuniones de una hora y veinte minutos de media de duración. Además, “hemos ahorrado 114.000 viajes, lo que se traduce en 457 millones de dólares, hemos aumentado la productividad en 172 millones de dólares y hemos reducido la emisión de CO2 en 274.000 toneladas métricas, lo que supone quitar de la circulación unos 55.000 coches”.

### 6.- Necesidad de realizar coordinación de actividades.

- ⊕ Seguir procedimiento del país de destino (ej.: Italia CAE a partir de dos días).



### 7.- Dificultades para comparar índices de siniestralidad y condiciones de seguridad en general:

- ⊕ Distintas definiciones del término “Accidente de trabajo” en función del país.
- ⊕ Sistema de gestión corporativo abierto a adecuaciones en función del país.
- ⊕ Establecer indicadores ligados al índice de desarrollo del país.



### 1.- Problemas relacionados con el idioma:

- ⊕ Adaptar contenido y canales formativos a las necesidades del trabajador.

### 2.- Diferencias culturales y posibles interferencias con el cumplimiento de las normas de prevención:

- ⊕ Análisis de costumbres en función de nacionalidad, religión, nivel sociocultural, etc

### 3.- Falta de cultura preventiva de algunos colectivos de trabajadores extranjeros:

- ⊕ Promover continua formación de los trabajadores para fortalecer cultura preventiva.



**4.- Dificultad para obtener información sobre riesgos y trabajadores: especial relevancia de la coordinación de actividades.**

✚ **Entregar información de riesgos.**

✚ **Solicitar:**

- **Si el trabajador es de la UE o país con convenio bilateral: E-101**
- **Si el trabajador no es de la UE: contrato de trabajo y póliza de seguro médico privado.**



### WEBS DE INTERÉS

**ICEX:** [www.icex.es](http://www.icex.es)

**ACC10:** <http://www.acc10.cat/ACC10/cat/internacionalitzacio/>

**AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** <http://osha.europa.eu/fop/spain/es/index.stm>

**Formularios para trabajadores desplazados:**

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Internacional/Formulariosdetrabaj38626/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Internacional/Formulariosdetrabaj38626/index.htm)

Muchas gracias por su atención

[ecastro@fullaudit.es](mailto:ecastro@fullaudit.es)