

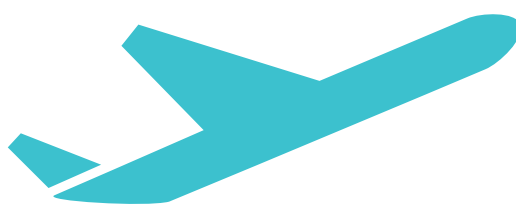
Guía de gestión de la prevención en el proceso de Internacionalización de las empresas



Internacionalización

Trabajadores desplazados temporalmente por empresas establecidas en España

1



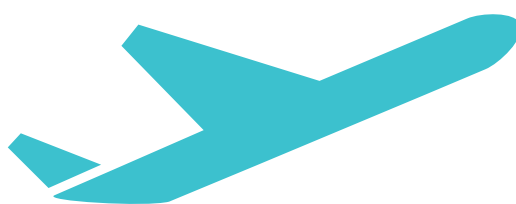
Guía de gestión de la prevención en el proceso de Internacionalización de las empresas



Internacionalización

Trabajadores desplazados temporalmente
por empresas establecidas en España

1



Edita:
Foment del Treball
oficinatecnica@foment.com

Con la financiación de:
Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

Con la colaboración de:
Fundación Prevent

Código de acción:
IT 0061/2011

Diseño gráfico:
Paco Pepe Comunicació

Maquetación e impresión:
Anglofort, S.A.

Dep. Legal: B. 33.886-2012



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

“La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países porque la crisis trae progresos”.

ALBERT EINSTEIN

INTRODUCCIÓN

La globalización ha traído un incremento en el número de personas enviadas por sus empresas a trabajar en filiales en otros países. Esta movilidad internacional de los empleados presenta un reto para las empresas inmersas en procesos de internacionalización que deben enviar a sus trabajadores a países extranjeros, pero además es también un desafío para aquellas empresas que contratan a trabajadores y/o empresas extranjeras para desarrollar servicios especializados.

Para que el delicado proceso de movilidad internacional de trabajadores se lleve a cabo con éxito y resulte provechoso tanto para las empresas que expatrian a sus trabajadores como para aquellas que reciben a trabajadores extranjeros, es fundamental establecer políticas y prácticas que alineen los intereses de la empresa y del trabajador e integrar complejas variables de muy distinta naturaleza.

La movilidad internacional implica para el trabajador un riesgo de exposición a determinados riesgos asociados a situaciones de inestabilidad política o social en los países a los que son desplazados, y también a algunas enfermedades endémicas o fenómenos naturales extremos. Estos escenarios de alto riesgo requieren que las organizaciones se encuentren preparadas para poder reaccionar a tiempo con la eficacia, seguridad y urgencia que se requiera.

Desde la óptica preventiva, resulta fundamental el papel del Técnico de Prevención para identificar, analizar y prevenir dichas situaciones, así como para diseñar los procedimientos de actuación ante las mismas.



Trabajadores desplazados temporalmente por empresas establecidas en España

La globalización ha traído un incremento en el número de personas enviadas por sus empresas a trabajar en filiales en otros países. Esta movilidad internacional de los empleados presenta un reto para las empresas inmersas en procesos de internacionalización que deben enviar a sus trabajadores a países extranjeros.

Para que el delicado proceso de movilidad internacional de trabajadores se lleve a cabo con éxito y resulte provechoso tanto para las empresas que expatrian a sus trabajadores, es fundamental establecer políticas y prácticas que alineen los intereses de la empresa y del trabajador e integrar complejas variables de muy distinta naturaleza.

La movilidad internacional implica para el trabajador un riesgo de exposición a determinados riesgos asociados a situaciones de inestabilidad política o social en los países a los que son desplazados, y también a algunas enfermedades endémicas o fenómenos naturales extremos. Estos escenarios de alto riesgo requieren que las organizaciones se encuentren preparadas para poder reaccionar a tiempo con la eficacia, seguridad y urgencia que se requiera.

Desde la óptica preventiva, resulta fundamental el papel del Técnico de Prevención para identificar, analizar y prevenir dichas situaciones, así como para diseñar los procedimientos de actuación ante las mismas.



Desde la crisis financiera desencadenada en 2008, las empresas han tenido que buscar fórmulas que permitan su supervivencia en un mercado cada vez más competitivo.

La internacionalización, aunque no es en sí misma una garantía de éxito, se ha planteado como la solución para muchas de ellas. La trayectoria internacional de las empresas a menudo se ve influida por su pertenencia a un grupo o la presencia de capital extranjero. Según datos del ICEX, el 26,9% de las empresas pertenece a un grupo, mientras que el 10,4% cuenta con capital extranjero en su estructura accionarial. Según el Foro Español de Expatriación (FEEX), el número de expatriados españoles creció en los últimos 18 meses un 45%, conformando una población que supera los 4.000 individuos.

Por estos motivos, son las pymes para quienes el proceso de internacionalización presenta mayores dificultades, ya que normalmente cuentan con menos recursos. En general, pocas organizaciones empiezan siendo multinacionales. Es más común que la organización pase por varias etapas para su internacionalización. Cada una de ellas representará una manera de realizar negocios, con mayor proximidad y contacto con los clientes de otros países.

Pero además cada etapa tendrá implícita la mayor o menor necesidad de desplazar trabajadores a los países de destino, según las necesidades del momento:

La exportación

En primer lugar existe una primera etapa de exportación, en la que no se produce desplazamiento de trabajadores al extranjero por tiempo prolongado. Dichos desplazamientos pueden existir pero consistirán normalmente en estancias de corta duración. Esta fase puede pasar por tres etapas diferentes.

1. La empresa exporta de manera ocasional porque ha recibido pedidos del exterior, normalmente sin haberlos buscado.
2. La empresa decide experimentar e iniciar el proceso de internacionalización buscando activamente mercados a los cuales exportar sin depender de los

pedidos ocasionales. Realiza acciones de promoción dirigidas a los agentes importadores de los países a los cuales vende o quiere vender.

3. Si la empresa ha tenido éxito en la etapa anterior, empieza a realizar exportaciones de forma regular a una base estable de clientes en el exterior y a reservar una parte de su capacidad de producción para la exportación.

En este momento, las empresas suelen crear un departamento de exportación con una persona a cargo de esta actividad. Controlan además de las variables de marketing, el diseño externo del producto y puede colaborar en la fijación de precios y en las acciones de promoción de la venta al detalle.

Establecimiento de filiales de venta

El siguiente paso consistiría en el establecimiento de filiales de venta. Este hecho supone dar un paso más e invertir en recursos tanto materiales (oficina, almacén, stock de productos acabados, etc.) como en recursos humanos.

En esta fase se incrementan los desplazamientos de trabajadores a los países de exportación normalmente dirigidos a efectuar un control sobre los distribuidores de los productos y/o servicios de la empresa. En todo caso dichos desplazamientos no suelen ser de larga duración. Sin embargo, en esta fase se recomienda comenzar con el estudio de requisitos en materia de prevención en los países de destino.

Establecimiento de filiales de producción

Por último, las empresas que culminan el proceso de internacionalización establecen filiales de producción en el extranjero. Esta etapa supone el final del proceso de internacionalización y el inicio de la empresa multinacional. En esta etapa es habitual la expatriación de trabajadores al país de destino, con la misión de poner en marcha la filial utilizando criterios corporativos, incluida la gestión preventiva.

La gestión preventiva en esta etapa puede tener un carácter estratégico. Una decisión acertada por

parte de la dirección es considerar la gestión de la prevención de riesgos laborales como un requisito corporativo ya que una adecuada gestión preventiva puede constituir un elemento diferenciador respecto a la competencia establecida en ese mismo país.

La minimización de los accidentes laborales se traduce en mayor productividad y en una mayor calidad del producto y/o servicio que se ofrece en el extranjero.

Aunque el proceso de internacionalización pueda presentar dificultades y requiera superar una serie de etapas, el número de empresas que deciden establecerse en el extranjero va en aumento cada año, como también la actividad de los organismos que prestan asesoramiento durante el proceso de internacionalización, como el ICEX o ACCIÓ. Sin embargo, dicho asesoramiento está más enfocado a aspectos directamente relacionados con el negocio (como las opciones de financiación), no habiendo actualmente un organismo o guía de referencia específica en materia de prevención de riesgos laborales en el proceso de internacionalización.

OBJETIVO

El objetivo de la Guía es servir como herramienta útil y de aplicación práctica para aquellas empresas que se encuentran en proceso de internacionalización y desconocen los principales aspectos a tener en cuenta en la gestión preventiva. La guía trata de aportar una amplia visión de la prevención, más allá del mero cumplimiento de los requisitos legales, de manera que se garantice unas condiciones óptimas de seguridad y salud para los trabajadores desplazados.

A QUIÉN VA DIRIGIDA

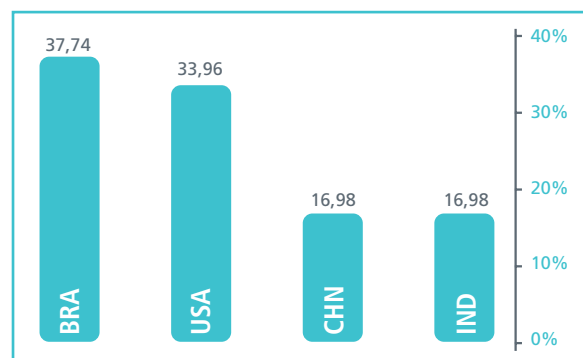
La presente Guía está dirigida principalmente a los Técnicos de Prevención, pero también a los responsables de Recursos Humanos y al propio empresario, ya que analiza el proceso de internacionalización desde una perspectiva global, en la que se integran diferentes disciplinas y contiene orientaciones para prácticamente la totalidad de los responsables de la organización que intervengan en el proceso de internacionalización.

PAÍSES OBJETO DE ESTUDIO

Dado que cada país cuenta con sus propias peculiaridades, resultaría inabarcable detallar todas ellas en esta Guía. Por esta razón, se ha realizado una selección de países en los que se detallarán las fases y actividades a realizar en materia preventiva antes, durante y una vez finalizado el proceso de internacionalización.

Los países seleccionados, en los que se personalizarán los requisitos, han sido elegidos teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Posibilidades de inversión: se han seleccionado aquellos países que presentan mayores oportunidades de inversión para las empresas españolas (según el "Anuario 2011 Internacionalización de la empresa española". Circulo de Empresarios. Wharton University of Pennsylvania).



- Barreras: en la selección de países se ha tenido en cuenta la existencia de barreras tanto culturales como geográficas, tratando de representar con la muestra seleccionada la mayor parte de las posibles situaciones: desde los países miembros de la Unión Europea en los que las empresas españolas pueden encontrar mayores facilidades para iniciar el proceso de internacionalización dadas su características (moneda única, proximidad geográfica y similitudes en la legislación derivada de las Directivas Europeas), pasando por países próximos geográficamente pero con diferencias culturales, como sería el caso de Marruecos, hasta el destino con mayor distancia tanto geográfica como cultural como es el caso de China.

Teniendo en cuenta estos criterios, se ha seleccionado un país de cada continente, exceptuando Oceanía, debido a que es uno de los continentes con menor presencia de empresas españolas. Por tanto, se

desarrollarán los requisitos en materia preventiva en el proceso de internacionalización para los siguientes países de destino:

- Unión Europea: formada por los siguientes estados miembros: Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia y Reino Unido.
- Brasil
- China
- Estados Unidos
- Marruecos

ESTRUCTURA DE LA GUÍA

La Guía aborda el fenómeno de la movilidad internacional desde la perspectiva de las empresas establecidas en España y que precisan desplazar trabajadores al extranjero.

La Guía analizará de manera pormenorizada el papel del técnico de prevención, así como de otras áreas de gestión de la empresa como recursos humanos, administración, etc durante el proceso de desplazamiento de trabajadores españoles al extranjero, detallando las actividades a realizar en la fase previa al desplazamiento, durante, y después del mismo, de forma que quede garantizado un nivel máximo de protección del trabajador frente a los riesgos a los que deba enfrentarse a causa del desplazamiento.



Antes del inicio de los trabajos



1. Legislación
aplicable

10

6. Evaluación de los riesgos
del puesto

20

2. Certificado
de desplazamiento

13

7. Análisis de la necesidad de realizar
coordinación de actividades

23

3. Asistencia
sanitaria

14

8. Vigilancia
de la Salud

23

4. Vacunaciones

14

9. Proceso de selección
de personal

25

5. Recopilación de información
sobre el puesto de trabajo

16

10. Formación
e información

26



Independientemente de la duración del desplazamiento, y aplicable por tanto, a todas las etapas del proceso de internacionalización, la empresa deberá tener en cuenta los siguientes aspectos de manera previa a que el mismo se produzca:



Antes del inicio de los trabajos

1. Legislación aplicable

Regulación de los desplazamientos en la prestación de servicios transnacionales

La gestión de los trabajadores desplazados es uno de los mayores retos que afrontan las compañías inmersas en procesos de internacionalización.

Para llevar a cabo con éxito este delicado proceso, es imprescindible conocer la legislación que regula dichos desplazamientos.

Dependiendo de cuál sea el país de destino, la legislación que regula los desplazamientos varía. En el caso de la Unión Europea el desplazamiento de trabajadores entre los Estados Miembros se encuentra regulado a través de la Directiva 96/71, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. No ocurre lo mismo, sin embargo, si el desplazamiento del trabajador se realiza a un país no perteneciente a la Unión Europea, ya que en este caso no existe legislación específica y se debe acudir a los convenios internacionales vigentes.

En todo caso, resultará necesario realizar un análisis de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales en el país de destino para determinar la existencia de requisitos complementarios a los españoles.

En las fichas prácticas de cada país se detallan las fuentes de las que puede obtenerse información sobre la legislación en materia de prevención en cada uno de ellos.

A continuación se analiza la legislación aplicable a empresas y trabajadores desplazados por empresas establecidas en España, teniendo en cuenta si el des-

plazamiento se efectúa a un país de la Unión Europea, en adelante UE (Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia y Reino Unido), Espacio Económico Europeo, en adelante EEE (los países de la UE más Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza), o fuera de éstos.

Desplazamiento de trabajadores desde España a países de la UE o EEE

Las disposiciones legales existentes en el marco europeo y estatal sobre desplazamiento de trabajadores y prestación de servicios transnacional son las siguientes:

- Directiva 96/71, 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 transnacional.
- Normas de transposición de la Directiva 96/71 de cada país miembro de la UE.

En particular, como legislación aplicable en este primer capítulo (desplazamiento de trabajadores desde España) la legislación aplicable es:

Directiva 96/71, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios:

La Directiva se aplica únicamente a los desplazamientos de trabajadores entre países de la Unión Europea y EEE efectuados por *"aquellas empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores en el territorio de un Estado miembro"*.

Respecto a las condiciones de trabajo y empleo para los trabajadores desplazados, y con independencia de la ley aplicable al contrato de trabajo, *las empresas deben garantizar que éstos disfruten de las condiciones de trabajo y empleo establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo respecto a:*

- a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso.
- b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas.
- c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias (excepto en el caso de los regímenes complementarios de jubilación profesional).
- d) las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino.
- e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo.
- f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes.
- g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

Por tanto, si una empresa establecida en España desplaza temporalmente a trabajadores a países de la Unión, en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, deberá garantizar como mínimo las condiciones del país de destino establecidas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativa y/o por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general (a tales efectos, se entenderán aquellos convenios colectivos o laudos arbitrales que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos).

La empresa deberá tener en cuenta, además, las Normas de transposición de la Directiva 96/71 de cada país miembro de la UE al que desplace trabajadores.

Desplazamiento de trabajadores desde España a países de fuera de la UE o del EEE

En este caso, no existe legislación específica que regule expresamente estos supuestos. Sin embargo, habrá que remitirse a las reglas sobre competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo para

determinar la ley aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo así como los órganos jurisdiccionales competentes.

En principio, tratándose de un desplazamiento temporal efectuado por una empresa establecida en España, tales normas de competencia determinan como ley objetivamente aplicable la normativa española y otorgan igualmente competencia a los juzgados y tribunales españoles para conocer de las pretensiones derivadas del contrato de trabajo, incluyendo las cuestiones litigiosas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

De todos modos, y al margen de la ley aplicable al contrato de trabajo, la empresa deberá garantizar igualmente a los trabajadores desplazados, las condiciones mínimas de protección establecidas en el ordenamiento jurídico del país de destino ya que, por razón de la materia, suelen tratarse de normas de orden público.

Tratamiento jurídico de los accidentes de trabajo ocurridos durante los desplazamientos

Además de la legislación general de referencia, uno de los aspectos que presenta mayor interés y es por tanto objeto de mención específica en el presente apartado, es la acotación de aquellas situaciones que podrían ser consideradas como accidentes de trabajo durante un desplazamiento al extranjero.

El art. 115 del vigente Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su apartado primero, define el accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

Queda claro, por tanto, que un accidente sufrido en el lugar de trabajo, independientemente de que éste se encuentre en un país extranjero, será considerado por los jueces y tribunales españoles como accidente laboral siempre que el mismo se produzca por consecuencia de su trabajo, bien habitualmente en el desempeño mismo de sus funciones, bien en cumplimiento de órdenes o indicaciones ocasionales del empresario.

En lo que hace referencia a los accidentes sufridos durante los viajes de salida y/o regreso al territorio



nacional, la legislación española los reconoce claramente como accidentes de trabajo. Dicho aspecto está regulado por la Orden de 23 de diciembre de 1971 (Trabajo) sobre protección de la Seguridad Social a los emigrantes españoles por los accidentes sufridos durante los viajes de emigración (última actualización 2 de marzo de 2012).

Artículo 1. Los accidentes sufridos por los emigrantes españoles durante el viaje de salida o de regreso al territorio nacional tendrán la consideración de accidente de trabajo, siempre que tales viajes a operaciones realizadas por el Instituto Español de Emigración o con su intervención y concurren las demás condiciones que en la presente Orden se establecen.

La misma consideración tendrán, a los efectos establecidos en la presente Orden, las enfermedades cuyo origen tengan su causa directa en los viajes a que se refiere el párrafo anterior.

Sin embargo, no resulta tan clara la consideración como accidente de trabajo de aquellos que ocurren en el marco de un desplazamiento de trabajo, pero que no tienen conexión directa con el trabajo o los producidos en acto de la vida usual en conducta normal que en sí misma no produce ningún riesgo. En este sentido existen sentencias como:

- STS de 18-5-77: caía desde una ventana al patio del hotel donde se hospedaba, aun siendo cierto que el fallecido se hallaba en Madrid siguiendo instrucciones de la empresa. Se considera como conducta ajena al trabajo y por lo tanto no es reconocido como accidente laboral.
- STS 10-2-83: no entiende que sea laboral el accidente en el que el trabajador fallece en Nigeria cuando en día de descanso se baña en playa muy peligrosa.
- STSJ País Vasco de 6-2-2001 relativa a responsabilidad civil del empresario ante la muerte por paludismo de uno de sus trabajadores: trabajador que presta servicios como marinero y que regresa a su domicilio tras tres meses de faenar en aguas de Sierra Leona, falleciendo días después a causa del paludismo. La Sentencia declara que la empresa ha acreditado haber evaluado el riesgo de contraer el paludismo mientras que, por el contrario, la recu-

rrente (mujer del fallecido) no ha acreditado que la empresa no hubiese cumplido con las medidas de seguridad previstas, ni que se hubiese producido comportamiento negligente alguno. Por ello, el TSJ del País Vasco desestima el Recurso, confirma la Sentencia y absuelve a la empresa.

Con todo, es preciso reconocer que existe a nivel judicial una línea de tendencia mayoritaria en el sentido de interpretar de forma amplia el concepto de “lugar y tiempo de trabajo” y la relación de causalidad, en particular, en los casos de accidentes acaecidos en el extranjero. Así, entre otras:

- STS 9-5-1985: considera accidente de trabajo el fallecimiento de un trabajador que, tratando de arreglar una persiana del lugar donde pernoctaba, se precipitó al vacío. El Tribunal maneja un concepto amplio de lugar de trabajo y considera como tal las dependencias en las que el trabajador pernoctaba y completaba los informes y los trabajos administrativos que le encargaba la empresa, partiendo de establecer que “*el hecho de estar trabajando en el extranjero, en un medio en el que el idioma, las costumbres y los comportamientos en general son desconocidos, acentúa la consideración de centro de actividad laboral de la habitación donde pernoctaban*”.
- STS de 4 de mayo de 1998: considera accidente de trabajo el accidente cardiovascular producido a bordo del camión que conducía el trabajador, aunque en situación de relevo activo (mientras descansaba y conducía un compañero).
- STS 24-9-2001: contempla el supuesto de un infarto de miocardio sufrido por el demandado (un conductor de autobús), cuando estaba descansando en un hotel radicado en Londres. Es evidente que el mal le sobreviene fuera de sus horas de trabajo, pero mientras permanece bajo la dependencia de la Empresa, cuya organización y prestación de servicios objeto de su actividad económica impide al trabajador reintegrarse a su vida privada, al domicilio familiar y a la libre disposición sobre su propia vida.
- STSJ Aragón de 15 de febrero de 2001: considera igualmente accidente de trabajo el accidente fluvial en kayak sufrido en el extranjero por un trabajador, guía turístico en período de formación.

- STSJ País Vasco de 11 de junio de 2002: se califica de accidente de trabajo el infarto de miocardio acaecido en el domicilio del trabajador tras un viaje al extranjero.

No obstante es recomendable la contratación de un seguro de asistencia en viaje para dar cobertura a los posibles accidentes que pudieran ocurrir durante el desplazamiento.

Los seguros privados definen el accidente como: aquella circunstancia súbita, inesperada, inusual, concreta, violenta, externa y ajena a la voluntad del asegurado que sucede en un momento y lugar identificables como resultado de un daño.

Se excluyen de esta definición: el contraer enfermedades o sufrir apoplejías o miocarditis, los daños sufridos por la ingestión o inyección de cualquier sustancia y aquellas circunstancias que empeoren los males físicos ya existentes.

Las pólizas suelen incluir también cobertura frente a acontecimientos extraordinarios como fenómenos naturales (terremotos, inundaciones extraordinarias, erupciones volcánicas, tornados) y hechos violentos como consecuencia de terrorismo o motines.



Antes del inicio de los trabajos

2. Certificado de desplazamiento

Uno de los trámites indispensables para que el desplazamiento se produzca con éxito es la obtención del certificado de desplazamiento, ya que sin él no se permitirá la entrada al país de destino.

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio ejercen su actividad laboral. Sin embargo, en caso de desplazamientos puntuales, es posible mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos establecidos en cada uno de los convenios internacionales.

Dicho aspecto, aunque a priori pueda parecer una mera gestión administrativa, tiene implicaciones en materia preventiva ya que, según el tipo de convenio o acuerdo de la Seguridad Social Española con el país de destino pueden variar las prestaciones incluidas.

Los trámites que hay que realizar antes del desplazamiento del trabajador varían en función del país al que se dirija el mismo. En todo caso, siempre debe solicitarse, de forma previa al desplazamiento, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento. Dichos trámites deben realizarse en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma.

En las fichas prácticas de cada país se detallan los formularios y trámites necesarios para la obtención del correspondiente certificado de desplazamiento.



Antes del inicio de los trabajos

3. Asistencia sanitaria

Dependiendo del país de destino es necesario disponer de una documentación u otra para recibir asistencia sanitaria. Por tanto, antes de realizar el desplazamiento es importante comprobar que el trabajador disponga de:

- Unión europea, EEE: con la Tarjeta Sanitaria Europea el accidentado tendrá acceso directo a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país en que se encuentre. La Tarjeta Sanitaria Europea es la siguiente:

TARJETA SANITARIA EUROPEA

ES

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

En caso de olvido, extravío, robo o no posesión de la tarjeta (si no le ha sido expedida rápidamente), la seguridad social española puede expedir un Certificado Provisional Sustitutorio (CPS). Dicho certificado es válido durante un tiempo limitado, que no puede superar los tres meses, y puede utilizarse en las mismas condiciones que la TSE.

- Países en los que existe convenio bilateral con la Seguridad Social Española: con la documentación entregada por la Tesorería General de la Seguridad Social el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país en que se encuentre.
- Resto de países: el accidentado acudirá al centro idóneo para prestarle el tipo de asistencia que requiera o al que en su defecto o posteriormente le indique la Mutua.



Antes del inicio de los trabajos

4. Vacunaciones

El riesgo de exposición a agentes biológicos durante los desplazamientos a otros países, puede suponer el contagio de enfermedades erradicadas en nuestro país o bien endémicas en los países de destino.

Puesto que la exposición se produce por motivos laborales, debe ser considerada como un riesgo a evaluar y gestionar. Sin embargo, actualmente las vacunas no son administradas por los Servicios de Prevención Ajenos de Medicina del Trabajo. Este tipo de vacunas se administra únicamente en los Centros de Vacunación Internacional autorizados y aprobados por la Organización Mundial de la Salud, en donde se proporciona el Certificado Internacional de Vacunación.

En el artículo 8 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, al tratar la Vigilancia de la salud de los trabajadores, en el punto 3 se cita literalmente:

“Cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores, informándoles de las ventajas e inconvenientes de la vacunación. Cuando los empresarios ofrezcan las vacunas deberán tener en cuenta las recomendaciones prácticas contenidas en el anexo VI de este Real Decreto”.

Por tanto, la vacunación de los trabajadores que se desplacen a países en los que exista el riesgo de contraer alguna enfermedad para la que exista vacuna es la estrategia más efectiva y eficiente de prevención primaria.

El ofrecimiento al trabajador de la medida correspondiente, y su aceptación de la misma, deberán constar por escrito.

Además de constituir un riesgo para el trabajador desplazado, ciertas vacunas están sometidas a reglamentación internacional, pudiendo ser exigido por las Autoridades Locales del país que se visita, un Certificado Internacional de Vacunación.

La consulta sobre las vacunas necesarias en función del país de destino y la vacunación del trabajador debería realizarse al menos 4-8 semanas antes de que se produzca el desplazamiento, para garantizar una protección efectiva.

La información oficial y actualizada en cada momento referente a las vacunas obligatorias y recomendadas en función del país de destino puede encontrarse en la web del Ministerio de Sanidad¹ así como en la del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación².

En las fichas prácticas de cada país se indican las vacunas recomendadas en cada uno de ellos, en función de las zonas en las que se desarrolle la estancia. Asimismo, se adjunta una ficha resumen con los principales síntomas de las enfermedades más comunes en cada uno de ellos. En la web del Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad se puede acceder al listado de centros de vacunación internacional.³

La vacunación de los trabajadores desplazados se realizará dependiendo de varios factores:

- Características del individuo: estado de salud y vacunaciones previas.
- Lugar de desplazamiento.
- Tipo de trabajo.
- Tiempo de estancia.

Es importante destacar que en trabajadores que presenten inmunodepresión (nefropatías, quimioterapia, tratamiento con corticoides, etc.), debe tenerse en cuenta la posibilidad de que aparezcan complicaciones:

- Las vacunas constituidas por agentes muertos o inactivados, las anatoxinas y las vacunas polisacáridas no plantean problemas de seguridad en el paciente inmunodeprimido.
- Las vacunas compuestas por agentes vivos atenuados si pueden inducir alteraciones importantes.

En la siguiente tabla se resumen las vacunas indicadas en función del tipo de paciente.

En las fichas de información práctica de cada país se detalla la existencia o no de legislación local en referencia a la vigilancia de la salud.

Para desplazamientos de trabajadores a aquellos países con zonas endémicas de malaria, puede precisarse una quimioprofilaxis con antimaláricos. Estos fármacos son de prescripción médica y deben ser prescritos en los Centros de Vacunación Internacional, en algunos casos con unos períodos de tiempo previos al inicio del viaje, para garantizar una protección efectiva. El empresario debe proporcionar esta información al trabajador y asegurarse de que cumple dichos requisitos antes del desplazamiento.

VACUNA	Inmunocompetente	VIH/SIDA	Inmunocompromiso no VIH
Fiebre amarilla	SI, indicada	NO	NO
Cólera atenuada	SI, indicada	NO	NO
Cólera inactivada	SI, indicada	SI, indicada	SI, indicada
Tifoidea	SI, indicada	NO	NO
Tifoidea inactivada	SI, indicada	SI, indicada	SI, indicada
BCG	SI, indicada	NO	NO
Hepatitis A	SI, indicada	SI, indicada	SI, indicada
Rabia	SI, indicada	SI, indicada	SI, indicada
Peste	SI, indicada	SI, indicada	SI, indicada
Meningococo	SI, indicada	SI, indicada	SI, indicada

Fuente: Gestión práctica de Prevención de Riesgos Laborales N°9, Octubre 2004

1. www.msps.es

2. www.maec.es

3. <http://www.mssi.gob.es/profesionales/saludPublica/sanidadExterior/salud/centrosvacu.htm>



Antes del inicio de los trabajos

5. Recopilación de información sobre el puesto de trabajo

Como en cualquier otro centro de trabajo, el Técnico de prevención debe identificar y evaluar los riesgos a los que pueda verse expuesto el trabajador.

Aunque desde un punto de vista legal no puedan considerarse de manera estricta como riesgos laborales, lo cierto es que, dependiendo del país de destino, el trabajador puede tener que hacer frente a situaciones o circunstancias que representen un riesgo para su salud, estén o no directamente relacionados con el trabajo que desempeña.

Se recomienda recopilar toda la información referente a los factores que se mencionan en éste apartado, sobre el país de destino, como herramienta para realizar una completa evaluación de riesgos.

5.1 Violencia en el país de destino

Las situaciones de violencia en el país de destino no pueden considerarse un riesgo asociado directamente al trabajo, sino al nuevo entorno en el que debe desenvolverse el trabajador. No obstante, y puesto que puede ponerse en riesgo la integridad física del mismo, la empresa debería poner los medios a su alcance para tratar de minimizarlo.

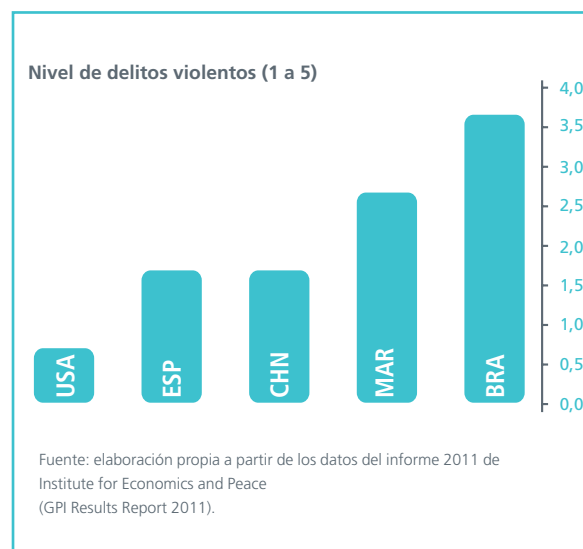
Las consecuencias sobre el trabajador, derivadas de la vivencia de un incidente violento son muy variables, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incidente, así como del propio trabajador. Pueden manifestarse en sentimientos de cólera o ira, en una desconfianza general frente a personas extrañas, ataques de pánico y ansiedad, conectados al miedo de que el evento violento pueda volver a producirse. Como consecuencia, se suele producir una sintomatología física asociada a estrés (trastornos de sueño, del apetito, etc).

Todo ello puede afectar no sólo la vida profesional sino personal. Por ello es importante tratar de prevenir que dichas situaciones se produzcan.

Definir la violencia de un país y compararla con otro es una tarea difícil. Las situaciones de violencia en un país pueden depender de elementos como los conflictos políticos, religiosos, ideológicos, los problemas de disparidad socio-económica, etc. Por ejemplo, la mayoría coincide que en la actualidad países como Irak o Afganistán están en la lista de los más violentos de la tierra.

Obviamente los índices de criminalidad determinan el grado de violencia de un país. En ese sentido, la violencia en países como Colombia, Venezuela, México, El Salvador y Brasil no puede ser considerada al mismo nivel de la violencia en Palestina, Irak o Afganistán.

Se analiza a continuación la comparativa del mismo en los países de referencia:



En los países incluidos en la presente Guía, destacan los delitos violentos en Marruecos y Brasil. Por tanto, deberían desarrollarse **protocolos de seguridad** con recomendaciones a tener en cuenta en los desplazamientos a estos países, teniendo en cuenta las recomendaciones del Ministerio de Exterior y Cooperación.

El contenido básico del protocolo de seguridad debería incluir como mínimo:

→ Protocolo de seguridad

- Identificación de las principales situaciones de violencia.
- Recomendaciones generales para prevenirlas:
 - Zonas a evitar (consultar información práctica en cada una de las fichas).
 - Pautas de comportamiento: se pueden incluir recomendaciones relativas a no llevar a cabo conductas que pudieran interpretarse como ostentosas, vestimenta recomendada, etc.
- Hoteles homologados por la compañía en el país de destino.
- Compañías de transporte homologadas en el país de destino.
- Teléfonos y direcciones de interés (policía).

5.2 Condiciones sanitarias

Las condiciones sanitarias del país de destino están condicionadas en gran medida por el grado de desarrollo del mismo. A pesar de ser un aspecto en el que poco se puede influir, es interesante conocer cuáles son los principales riesgos, así como las medidas preventivas que pueden aplicarse para reducir al máximo las probabilidades de contraer una enfermedad derivada de unas condiciones sanitarias deficitarias.

En este sentido la labor del técnico de prevención consistirá en identificar las posibles situaciones precarias principalmente las referentes al estado del agua y los alimentos a consumir. Así mismo debería realizarse un análisis sobre la facilidad de acceso a la asistencia sanitaria. El contenido mínimo del **protocolo sanitario** debería reflejar:

→ Protocolo sanitario

- Información sobre las condiciones sanitarias del país en general.
- Recomendaciones preventivas:
 - Lavar bien las frutas y comerlas peladas siempre que sea posible.
 - Beber únicamente agua embotellada si se está fuera de grandes ciudades.
 - En caso de no poder acceder a agua embotellada, se recomienda hervir el agua o añadir cloro ya sea líquido o en pastillas.
 - Evitar los puestos ambulantes donde se sirven comidas y aquellos situados al borde de las carreteras.
 - En verano es recomendable evitar el consumo de ensaladas y en prevención de desarreglos intestinales, viajar provisto de pastillas antidiarreicas.
- Información sobre la facilidad de acceso a la asistencia sanitaria.
- Teléfonos y direcciones de interés (emergencias y hospitales más cercanos).

5.2.1 Botiquín de viaje

En caso de trabajadores que se dirijan a países cuyas condiciones sanitarias son deficitarias, en especial si deben trabajar en áreas rurales y alejadas de núcleos urbanos con hospitales o centros de salud en condiciones mínimas, es recomendable ofrecerles un botiquín de viaje que contenga medicamentos y material de curas.

El propósito de este botiquín es proporcionar al empleado medicación que se precisa debido a cambios fisiológicos durante los viajes, así como material para poder realizar pequeñas curas de emergencia donde las condiciones son restringidas.

El contenido recomendable del botiquín es el siguiente:



Medicación	Material
• 30 tabletas de esterilizador de agua	• jeringas y agujas
• 10 cápsulas de antidiarreico	• 1 paquete de bandas de sutura dérmica
• sobres de solución rehidratadora oral	• vendas
• un analgésico, un antitérmico	• 1 vendaje compresivo
• un antihistamínico	• 1 esparadrapo poroso
• un antiinflamatorio	• apósitos estériles
• un antiácido o protector gástrico	• 1 par de guantes desechables
• un antibiótico de amplio espectro	• 1 tijeras, 1 pinzas
• protección solar	• 1 botellín de antiséptico local (povidona yodada)
• repelentes de insectos	• 1 spray de repelente de insectos

En función del país y los riesgos específicos el médico del trabajo determinará el contenido más adecuado. Deberá acompañarse de las instrucciones de uso.

5.2.2 Consejos médicos e higiénicos

Los sanitarios de Servicio de Prevención deberán proporcionar una serie de consejos médicos e higiénicos, a través de entrevista personal y de la entrega de un documento de instrucciones para viajeros, en especial cuando el trabajador vaya a desplazarse a un país cuyas condiciones sanitarias sean deficientes. En la web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, pueden encontrarse consejos para los viajeros⁴.

5.3 Seguridad Vial: Accidentes de Tráfico

Los accidentes de tráfico son otro de los riesgos que puede verse agravado en función del país de destino. Influirá la calidad de la red de carreteras en el país, así como las costumbres locales en la práctica de la conducción.

Según datos de la OMS los países con mayor número absoluto de víctimas mortales en accidente de tráfico son: China, India, Nigeria, Estados Unidos, Pakistán, Indonesia, Federación de Rusia, Brasil, Egipto y Etiopía.

En la siguiente tabla, extraída del Informe sobre la situación mundial de la seguridad vial realizado por la OMS vemos que en China que la Mortalidad estimada por accidentes de tránsito por 100 000 habitantes es de 16,5, en Marruecos es de 28,3, en Brasil es de 18,3, en EEUU es de 13,9, y en España de 9,3.

Cuadro 1.

Tasas modeladas de mortalidad por accidentes de tránsito (por 100.000 habitantes)^a, por regiones de la OMS y grupos de ingresos.

Región de la OMS	Ingresos altos	Ingresos medianos	Ingresos bajos	Total
• Región de África ^b	—	32,2	32,3	32,2
• Región de las Américas ^c	13,4	17,3	—	15,8
• Región de Asia Sudoriental ^b	—	16,7	16,5	16,6
• Región de Europa	7,9	19,3	12,2	13,4
• Región del Mediterráneo Oriental	28,7	35,8	27,5	32,2
• Región del Pacífico Occidental	7,2	16,9	15,6	15,7
• Tasas mundiales	10,3	19,5	21,5	18,8

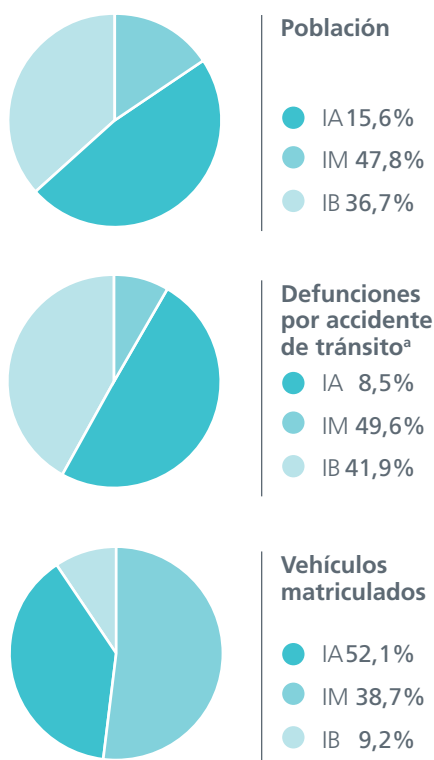
^a Ajustadas a la definición de defunción por accidente de tránsito basada en el plazo de 30 días.

^b No hay países de ingresos altos en esta región ^c No hay países de ingresos bajos en esta región.

4. <http://www.msc.es/profesionales/saludPublica/sanidadExterior/salud/consejos.htm>

Figura 1.

Población, defunciones por accidentes de tránsito^a, y vehículos de motor matriculados, por grupos de ingresos.



^aDatos modelados, ajustados a la definición basada en el plazo de 30 días.

IA = Países de ingresos altos;
IM = países de ingresos medios;
IB = países de ingresos bajos

Se recomienda disponer, en la manera de lo posible, de compañías de transporte privado para realizar los desplazamientos. Debe comprobarse la licencia de actividad de la compañía contratada, así como el permiso de conducir de los chóferes.

Si no es posible contar con compañías de transporte privadas y el trabajador tiene que alquilar un coche, se debe comprobar previamente la validez del permiso de conducir español en el país de destino. En las fichas de información práctica se adjunta información a este respecto.

5.4 Fenómenos meteorológicos/condiciones naturales

Los fenómenos meteorológicos, a pesar de ser otro de los riesgos no estrictamente laboral desde un punto de vista legal, en sus manifestaciones más extremas, pueden representar un riesgo para la integridad física del trabajador.

Es importante que el trabajador conozca las pautas generales a seguir en caso de verse afectado por fenómenos naturales extremos como terremotos, tornados u otros. En las fichas de información práctica se incluye una relación de los principales fenómenos meteorológicos o relacionados con el medio natural en cada uno de los países de destino.

A continuación se adjuntan fichas resumen con las recomendaciones generales a tener en cuenta en caso de verse expuesto a diversos tipos de fenómenos naturales:

→ Pautas de actuación en caso de terremoto

- Si está dentro de un edificio, permanecer dentro; si está fuera, permanecer fuera.
- Dentro de un edificio buscar estructuras fuertes: bajo una mesa o cama, bajo el dintel de una puerta, junto a un pilar, pared maestra o en un rincón. Tratar de proteger especialmente la cabeza.
- No utilizar el ascensor y evitar huir precipitadamente hacia la salida.
- Apagar cualquier fuego y evitar el uso de cualquier tipo de llama (cerilla, encendedor, vela, etc.) durante o inmediatamente después del temblor.
- No acercarse a los edificios para evitar ser alcanzado por la caída de objetos peligrosos (cristales, cornisas, cables eléctricos, etc.). Dirigirse hacia lugares abiertos.
- Si se circula en coche mientras ocurre el temblor, detener el vehículo en un lugar que lo permita, alejado de puentes y permanecer dentro del mismo.



→ Pautas de actuación en caso de tornado

Las zonas afectadas periódicamente por tornados suelen tener sus propios planes de evacuación. Conviene consultar de forma previa al desplazamiento el contenido de los mismos y conocer la ubicación de los puntos de recogida en caso de ser necesaria una evacuación de la zona.

No obstante las recomendaciones generales en caso de tornado son:

- Informarse de la existencia de refugios destinados a la protección frente a tornados en los edificios en que se trabajará o alojará.
- Permanecer dentro del edificio durante el tornado alejado de ventanas y puertas de cristal.
- Cerrar todas las puertas interiores y asegurar las exteriores.
- Mantener las cortinas y persianas bajadas, incluso si percibe una pausa, ya que puede tratarse del ojo de la tormenta.
- Permanecer tumbado en el suelo, preferiblemente debajo de una mesa u objeto pesado.



Antes del inicio de los trabajos

6. Evaluación de los riesgos del puesto

El proceso de evaluación de los riesgos del puesto de trabajo no deberá diferir demasiado de las evaluaciones de riesgos convencionales.

Desde un punto de vista operativo, la información que deberá recabar el técnico de prevención para asegurar una completa identificación de los riesgos asociados al puesto de trabajo puede resumirse en:

- Funciones propias del puesto de trabajo. El departamento de Recursos humanos es quién podrá proporcionarnos ésta información.
- País/es en el/los que se va a desarrollar la actividad (tener en cuenta la información de los apartados sobre asistencia sanitaria y vacunaciones del presente capítulo a la hora de identificar los riesgos).

- Lugar/es de trabajo donde se va a desarrollar la actividad. Esta información puede ser proporcionada por los trabajadores locales. En este sentido es importante conocer si la actividad va a llevarse a cabo en centros de trabajo de la propia empresa o bien en centros ajenos a la misma para valorar la necesidad de realizar coordinación de actividades con otras empresas.

- Riesgos psicosociales: además de los riesgos asociados directamente al lugar de trabajo, no pueden obviarse los riesgos de carácter psicosocial. El desplazamiento temporal puede influir sobre el trabajador de diversas maneras, en función de la frecuencia de los viajes, el destino de los mismo y la duración de la estancia. Se deben contemplar tanto los riesgos de carácter psicosocial como los asociados a posibles alteraciones de los ritmos circadianos, que repercutirán también en

– Cambio horario: la diferencia horaria puede conllevar la alteración de los ritmos circadianos.

– Ritmo de trabajo: para optimizar los viajes de negocios, se planifican normalmente agendas muy apretadas, que unidas a la alteración producida por la diferencia horaria pueden constituir un factor de estrés para el trabajador.

– Dificultades de conciliación de vida laboral y familiar: esta circunstancia se da principalmente en el caso de estancias de media o larga duración, en las que el trabajador no se desplaza con su familia.

Conviene analizar en este apartado, cuáles son los puestos de trabajo ocupados con más frecuencia por trabajadores desplazados y cuales son los riesgos predominantes, asociados al desplazamiento, en cada caso. En cuanto al perfil del expatriado, los expertos dibujan tres tipos de profesionales candidatos a marcharse fuera: Directivos, Comerciales y Técnicos.

Directivo

Suele tratarse de un alto directivo en la cumbre de su carrera, que con el desplazamiento a un nuevo país pondrá el colofón a la misma. Suele estar casado, aunque lo más habitual es que se desplace sin hijos.

Respecto a las habilidades profesionales, suele ser un experto en desarrollar nuevos mercados.

Los riesgos predominantes asociados al desplazamiento son de carácter psicosocial. Pueden acentuarse los episodios de estrés, asociados por ejemplo a las negociaciones con directivos de otras culturas. Resulta importante el desarrollo de las habilidades de comunicación intercultural como herramienta para reducir el nivel de estrés que puede provocar una negociación con directivos de otras nacionalidades, y por tanto, con otras costumbres y hábitos a la hora de negociar.

En un país que puede parecer tan cercano como Alemania, se debe tener en cuenta a la hora de negociar aspectos tales como que en una conversación telefónica se debe indicar siempre el nombre completo si se quiere ser tomado en serio, que es importantísima la puntualidad en las reuniones o que, ante cualquier detalle de los negocios un negociador alemán esperará que se responda claramente sí o no. Un “puede ser” o un “lo aclaremos después” no suelen ser respuestas aceptadas.

Comerciales y técnicos

Estos dos perfiles suelen ser ocupados por trabajadores de menor edad, aunque podrían diferenciarse dos grupos:

1. Profesional de entre 30 y 45 años, soltero o casado con un hijo. Su traslado se debe a un proceso de desarrollo profesional dentro de la empresa.
2. Respecto a las habilidades profesionales, suelen tener una faceta comercial muy desarrollada y ser muy dado a progresar dentro de la empresa.
En este caso, los riesgos predominantes asociados al desplazamiento son principalmente los relacionados con accidentes in itinere, dado que para desarrollar la función comercial suelen ser frecuentes los desplazamientos.
El segundo grupo corresponde a los recién licenciados. Cuando son fichados por una empresa, ya cuentan con que parte de su carrera profesional pueden desarrollarla en el extranjero. Cabe tener en cuenta que la repatriación de estos jóvenes empleados puede ser más compleja, ya que en el país de destino pueden haber formado una familia.
El desplazamiento se entiende como parte del proceso de desarrollo de carrera.

Respecto a los riesgos predominantes asociados al desplazamiento cabría destacar el de transmisión de enfermedades endémicas, dado que son los perfiles que con mayor frecuencia se desplazan a destinos más lejanos o exóticos. Suelen ejercer funciones de técnicos o Project manager, por lo que también son especialmente relevantes los riesgos asociados directamente a las funciones productivas, dado que, en el caso del trabajo en industria, suelen estar presentes líneas de producción antiguas trasferidas desde otras ubicaciones de la compañía, que muy probablemente no reúnan las condiciones de seguridad exigibles en nuestro país. Estos perfiles, a pesar de no ser mano de obra directa, están muy en contacto con las áreas productivas y los equipos, por lo que este tipo de riesgos debe ser evaluado con especial atención.

Según el estudio realizado por IESE y Ernst & Young en 2011, la edad media del expatriado es de 37,3 años. Aunque, según el informe realizado también en 2011, sobre expatriación por la consultora estadounidense Brookfield Global Relocation Services, el número de expatriados en la franja de edad 50-59 años ha aumentado coincidiendo con el inicio de la crisis y ha reducido el número de empleados con hijos en edad escolar asignados al extranjero. Sin embargo, en el año 2008 la revista “El Exportador” describía el perfil del trabajador expatriado con una edad de 35 años, casado y con un hijo.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriormente expuestos, desde un punto de vista práctico, y dependiendo de la magnitud prevista de los riesgos, así como del volumen de trabajadores desplazados, el técnico de prevención deberá valorar de qué forma se lleva a cabo la evaluación de riesgos.

Es evidente que una correcta identificación y evaluación de riesgos requiere de una visita a las instalaciones. Sin embargo, en muchas ocasiones el desplazamiento del técnico de prevención al país de destino resultará inviable. Por tanto, será necesario contratar una empresa externa local especializada.

A modo de ejemplo, se muestran algunos de los riesgos y medidas preventivas a tener en cuenta de manera específica en el caso de desplazamientos internacionales, considerando la información mencionada en el apartado 5 del presente capítulo:



EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES
(Anexo: Riesgos específicos en desplazamientos internacionales)

LOGO DE LA EMPRESA

FECHA	EMPRESA	REALIZADO POR	ÁREA	TIPO
PUESTO DE TRABAJO				
• Directivo • Comercial • Técnico		SE	MA	ME

PAÍS DE DESTINO:		PROBABILIDAD	SEVERIDAD	VALORACIÓN DEL RIESGO	PRIORIDAD
Fecha del desplazamiento:					
RIESGO:	MEDIDAS PREVENTIVAS:				
• Situaciones de violencia como robos, manifestaciones violentas, etc derivadas de la situación socio-política en el país de destino)	• Evitar desplazarse a las siguientes zonas.... (identificar las zonas de riesgo alto/ medio que deben ser evitadas). • Seguir las recomendaciones establecidas en el protocolo de seguridad.				
RIESGO:	MEDIDAS PREVENTIVAS:				
• Contagio de enfermedades por exposición a condiciones sanitarias deficitarias	• Disponer de un botiquín de viaje. • Seguir las indicaciones descritas en el protocolo sanitario.				
RIESGO:	MEDIDAS PREVENTIVAS:				
• Accidentes de tráfico	• Verificar la validez del permiso de conducir en el país de destino. • Revisar y estudiar las normas de circulación, límites de velocidad y principales señales de circulación en el país de destino (prohibido circular, cambio de sentido, zona de estacionamiento permitido, curva peligrosa, etc.) • Respetar las normas de circulación. • Revisar que en el vehículo se dispone de: chaleco de alta visibilidad, medios de señalización en caso de accidente, rueda de recambio, linterna, etc. • Estudiar la mejor ruta a seguir para llegar a su destino. Se recomienda disponer de un mapa actualizado de carreteras en el vehículo.				
RIESGO:	MEDIDAS PREVENTIVAS:				
• Situaciones de inseguridad personal derivadas de las consecuencias de los fuertes vientos	• Revisar la información meteorológica de la zona a visitar antes y durante el desplazamiento. • Seguir las instrucciones y pautas de actuación en caso de tornado.				



Antes del inicio de los trabajos

7. Análisis de la necesidad de realizar coordinación de actividades

En el caso de que durante el desplazamiento de nuestros trabajadores se prevea una posible concurrencia de su actividad con otras realizadas por empresas ajenas a la nuestra, el técnico de prevención deberá valorar la necesidad de realizar coordinación de actividades. En el ámbito internacional, especialmente fuera de la Unión Europea, la coordinación de actividades es, más que un requisito legal, una necesidad para identificar la totalidad de los riesgos a los que puede verse expuesto el trabajador desplazado.

Cubrir esta necesidad se hace especialmente imprescindible en el caso de que nuestros trabajadores desplazados vayan a prestar un servicio en una empresa cliente.

El técnico de prevención deberá recabar toda la información que sea posible acerca de las empresas con las que puede existir concurrencia de actividades:

- Nombre de la empresa.
- Actividad principal.
- Persona de contacto.

Una vez estén disponibles los datos de contactos de una persona de la organización, debería recabarse de la misma la siguiente información, como mínimo:

- Evaluación de riesgos o relación de los riesgos principales aportada por la empresa externa.
- Requisitos de la empresa externa (en caso de haberse definido), para permitir la entrada a los trabajadores de nuestra empresa: documentación, EPIS, certificados de formación, etc.
- Procedimiento que han de seguir nuestros trabajadores en caso de emergencia.
- Procedimiento a seguir en caso de accidente laboral.

Cabe destacar que en el caso de la Unión Europea, los estados han desarrollado normativa referente a la coordinación de actividades empresariales, como desarrollo del artículo 6.4 de la Directiva 89/391/CEE.

Sin embargo, cada país ha dado sus propias matizaciones a los requisitos. En el caso de Italia, por ejemplo, la coordinación de actividades sólo se requiere en los casos en que las actividades se prolonguen por un tiempo superior a dos días (a excepción de trabajos considerados como peligrosos, para los que se exige coordinación en todos los casos).



Antes del inicio de los trabajos

8. Vigilancia de la Salud

Respecto a los protocolos aplicables en una vigilancia de la salud inicial previa al desplazamiento del trabajador, el servicio de Medicina del Trabajo debe tener en cuenta los riesgos identificados en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

Todo trabajador que vaya a desplazarse a otro país por motivos de trabajo debe seguir un programa de vigilancia de la salud. El objetivo de este programa es minimizar el potencial de efectos indeseables sobre la salud para estos trabajadores y reducir las posibles complicaciones médicas que pudieran tener lugar en el país de destino en relación a enfermedades que pueda presentar el trabajador.

Para poder aplicar correctamente el programa, es necesario que el departamento de Recursos Humanos informe a los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención con una antelación mínima de 2 meses.

Además, el médico del trabajo que realice los exámenes de salud debe tener acceso a:

- Descripción del puesto de trabajo a desempeñar en el país de destino.
- Evaluación de riesgos del puesto de trabajo a desempeñar en el país de destino.
- Condiciones sanitarias en el país de destino.



Elementos del programa de vigilancia de la salud inicial (antes del desplazamiento):

1. Anamnesis y/o cuestionario médico a rellenar por el trabajador encaminados a detectar:

Todos aquellos problemas relacionados con la salud del trabajador que pudieran desarrollarse o verse agravados durante su desplazamiento internacional.

Cualquier antecedente de problemas mentales que pudieran recurrir o precisar tratamiento especializado.

Si el trabajador ha sido hospitalizado o ha recibido cualquier tratamiento médico o quirúrgico significativo en los últimos 5 años.

Si el trabajador está tomando algún tipo de medicamento, con o sin prescripción médica, de manera regular o intermitente.

En la anamnesis se deberá dedicar especial atención a las siguientes enfermedades o condiciones:

- Medicación.
- Enfermedades coronarias.
- Insuficiencia cardíaca congestiva.
- Valvulopatías.
- Hipertensión vascular.
- Enfermedad vascular periférica.
- Enfermedad vascular cerebral.
- Marcapasos.
- Enfermedades pulmonares.
- Enfermedades infecciosas.
- Enfermedades metabólicas y endocrinas.
- Procesos malignos.
- Inmunosupresiones.
- Enfermedades gastrointestinales.
- Enfermedades genito-urinarias.
- Enfermedades del sistema nervioso central.
- Patología musculo- esquelética.
- Problemas emocionales.
- Patología de la visión.
- Patología buco- dental.
- Embarazo.
- Estado actual de sus vacunaciones. Contraindicaciones para las vacunas.

2. Exploración física:

- Presión sanguínea, pulso.
- Peso, altura, cálculo del IMC.
- Test de visión.
- Examen de fondo de ojo.
- Revisión dental.

3. Pruebas complementarias

- Análisis de orina.
- Análisis de sangre: fórmula leucocitaria, VSG, grupo sanguíneo.
- Glucosa, pruebas de función renal, pruebas de función hepática, ácido úrico, electroforesis de proteínas, colesterol y sus fracciones, triglicéridos.
- Anticuerpos anti- hepatitis A y B.
- Sangre oculta en heces.
- Radiografía torácica (a criterio médico).
- Electrocardiograma.
- En algunos casos: Pruebas de esfuerzo.
- Cualquier otra exploración complementaria, a criterio del médico.

4. Valoración de los resultados de salud

Los siguientes criterios deben ser utilizados por el médico que realice la valoración sobre la posibilidad de desplazamiento del trabajador, en función de su estado de salud y el país al que vaya a desplazarse.

Criterios médicos de valoración

1. Patología cardíaca
2. Patología pulmonar
3. Patología infecciosa
4. Patología metabólica y endocrina
5. Procesos cancerosos
6. Patología inmunodepresora
7. Patología gastrointestinal
8. Patología del sistema nervioso central
9. Patología genitourinaria
10. Patología músculo-esquelética
11. Patología psiquiátrica
12. Patología dérmica

Criterios médicos de valoración

13. Patología de la visión

14. Embarazo

- Imposibilidad de recibir las vacunas necesarias según el país de destino
- País de destino no garantiza una adecuada atención al embarazo y parto, así como al neonato

15. Otras razones

- Rechazo de las vacunaciones
- Reacciones adversas a las vacunas previas

El médico deberá realizar una valoración por escrito, en los siguientes términos:

Ausencia de limitaciones: El estado de salud del trabajador no supone ninguna limitación para el desplazamiento al país de destino y el desempeño del puesto de trabajo asignado.

Limitación total: Según criterio médico, el desplazamiento del trabajador al país indicado no es recomendable, puesto que podría suponer un riesgo para su salud.

Limitación provisional: Según criterio médico, el desplazamiento del trabajador al país indicado no es recomendable en el momento actual, pero podría serlo en el futuro si el trabajador se recupera.

Ausencia de limitaciones bajo determinadas condiciones: Si las patologías o condiciones del trabajador son de menor importancia y no contraindican el desplazamiento. El médico debe valorar si el trabajo puede ser desempeñado, con las adaptaciones apropiadas del puesto de trabajo y de las tareas. El médico consignará por escrito dichas limitaciones y adaptaciones del puesto de trabajo.

En las fichas de información práctica de cada país se detalla la existencia o no de legislación local en referencia a la vigilancia de la salud.



Antes del inicio de los trabajos

9. Proceso de selección de personal

Dado que parece claro que el riesgo psicosocial es un factor presente en el desplazamiento de trabajadores al extranjero, el proceso de selección de personal para ocupar dichos puestos resultará clave para reducir al máximo las consecuencias negativas derivadas del desplazamiento del trabajador fuera de su lugar de origen o residencia habitual.

El estrés derivado de afrontar un desplazamiento internacional de media-larga duración puede no ser tal en caso de que el candidato desee voluntariamente que se produzca dicho desplazamiento.

Por esta razón, la selección de un perfil adecuado minimizará el riesgo de que aparezca el riesgo de tipo psicosocial. Las características a valorar en un candidato dependerán también del país de destino, aunque las principales son las que se enumeran a continuación:

- **Predisposición:** se trata de un factor obvio, pero que reducirá buena parte de los riesgos, sobre todo de carácter psicosocial, que pueden derivarse de los desplazamientos. Aunque a priori pueda no parecerlo, existen gran cantidad de candidatos dispuestos a cambiar su lugar de residencia a cualquier país. En este sentido, las redes sociales profesionales resultan de gran utilidad a la hora de afinar la búsqueda.
- **Edad:** los trabajadores jóvenes tienen por lo general mayor capacidad de adaptación a los cambios que pueden derivarse del cambio de entorno. No obstante, la experiencia previa en un entorno internacional en trabajadores de mayor edad supone también una amplia capacidad de adaptación.
- **Situación familiar:** en el caso de desplazamientos de media o larga duración resulta prácticamente imprescindible que la familia directa del trabajador (mujer/marido e hijos) se desplacen con él. La predisposición del núcleo familiar a este tipo de desplazamientos influirá positivamente en reducir el riesgo psicosocial derivado.



- Experiencia laboral a nivel internacional previa: el contar con una experiencia previa similar hace que el trabajador conozca las situaciones y/o dificultades ante las que puede encontrarse y facilita la adaptación al nuevo entorno.
- Sensibilidades: se deberá tener en consideración las sensibilidades de cada individuo para los desplazamientos, teniendo en cuenta los diferentes medios de transporte (aviones, barcos, etc.), las características fisiológicas del individuo.

Un aspecto importante para evitar problemas en la repatriación es dejar claro desde un principio cuáles serán las condiciones tanto en el desplazamiento, como durante la estancia y finalmente al regreso.

Las empresas suelen facilitar el alquiler de la casa, el coche, seguros médicos, visados para la familia, viajes y traslados o el colegio de los niños. Durante la estancia, es común ofrecer un mínimo de periodos de estancia en el país de origen cada cierto tiempo. Así mismo, se pueden acordar unas condiciones mínimas para la repatriación determinando si se conserva el puesto de trabajo anterior al desplazamiento o si se va a desarrollar un plan de carrera alternativo.



Antes del inicio de los trabajos

10. Formación e información

Por último, de forma previa a que se produzca el desplazamiento del trabajador, debemos cumplir con las obligaciones establecidas en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995 sobre formación e información sobre los riesgos del puesto de trabajo.

Además de la formación sobre los riesgos del puesto de trabajo en si (que no diferirá demasiado, de la de un trabajador que desempeñe las mismas funciones en España), deberá tenerse en cuenta que, dependiendo del país de destino, estos riesgos podrían verse agravados.

Así mismo, el trabajador puede tener que hacer frente a situaciones o circunstancias que representen un

riesgo para su salud, estén o no directamente relacionados con el trabajo que desempeña. Por tanto, es recomendable elaborar un pequeño dossier con los aspectos más destacados referentes a los factores que se mencionan en el apartado 5 y entregárselo al trabajador antes de que se produzca el desplazamiento a modo de información.

- Violencia en el país de destino: resumen de las principales situaciones de violencia en el país de destino y copia del protocolo de seguridad.
- Condiciones sanitarias: resumen de los riesgos derivados de las condiciones sanitarias en el país de destino así como las medidas preventivas que pueden aplicarse para reducir al máximo las probabilidades de contraer una enfermedad derivada de unas condiciones sanitarias deficitarias. Copia del protocolo sanitario establecido e instrucciones de uso del botiquín de viaje en caso de haberse entregado.
- Seguridad Vial: información sobre la validez del permiso de conducir español en el país de destino así como del estado general de la red de carreteras.
- Fenómenos meteorológicos/condiciones naturales: información y formación sobre las pautas generales a seguir en caso de verse afectado por fenómenos naturales extremos como terremotos, tornados u otros. En las fichas de información práctica se incluye una relación de los principales fenómenos meteorológicos o relacionados con el medio natural en cada uno de los países de destino.



Durante el desplazamiento



1. Canales de comunicación
con el trabajador desplazado

28

6. Actualización de la
evaluación de riesgos

30

2. Vigilancia de la
salud periódica

28

7. Coordinación de
actividades empresariales

30

3. Asistencia
sanitaria

28

4. Notificación de
accidentes de trabajo

29

5. Formación e
información periódica

30



Una vez se ha producido el desplazamiento y el trabajador se encuentra desarrollando sus funciones en el país de destino, es igualmente importante seguir manteniendo las condiciones óptimas de protección de su salud. Para ello debe tenerse en cuenta especialmente los aspectos que se analizan a continuación.



Durante el desplazamiento

1. Canales de comunicación con el trabajador desplazado

No sólo es esencial informar al trabajador sobre las características del país de destino, como se ha analizado en el primer capítulo, sino que además debe mantenerse una comunicación constante y fluida durante toda la estancia en el país de destino. Para ello, pueden utilizarse los canales de comunicación de los que ya disponga la empresa como el correo electrónico y/o la intranet.

El objetivo de esta comunicación continua es llevar a cabo un adecuado seguimiento durante toda la estancia del trabajador en el país de destino desde el periodo inicial de adaptación, tanto del trabajador como de la familia hasta el final del desplazamiento.

Los canales de comunicación interna pueden utilizarse también como herramienta para transmitir la información en materia de prevención e incluso la formación en la modalidad a distancia.

En situaciones extraordinarias, especialmente las provocadas por conflictos políticos o socio-económicos que puedan poner en riesgo la integridad física del trabajador, es de especial importancia proporcionar apoyo constante tanto al trabajador como a su grupo familiar.

Para agilizar la respuesta ante este tipo de situaciones conviene constituir una relación y gestión apropiada con el Consulado. La empresa debería crear una relación abierta y en la medida de lo posible amigable con el Consulado en el país de destino, ya que puede resultar el mejor aliado para gestionar una la evacuación de emergencia.



Durante el desplazamiento

2. Vigilancia de la salud periódica

Deberá realizarse la vigilancia de la salud periódica de los trabajadores desplazados con la periodicidad establecida por el médico del trabajo, en función de los riesgos y protocolos aplicables, determinados en la fase previa al desplazamiento.

Los reconocimientos podrán llevarse a cabo durante los periodos de estancia del trabajador desplazado en nuestro país. Sin embargo, si el país de destino dispone de empresas especializadas en medicina del trabajo, pueden concertarse directamente en el país de destino.

En las fichas prácticas de los países seleccionados se incluye un resumen sobre la regulación de la gestión de la vigilancia de la salud en cada uno de ellos.



Durante el desplazamiento

3. Asistencia sanitaria

Los motivos por los que un trabajador desplazado puede requerir asistencia sanitaria durante su estancia en el extranjero son:

- A consecuencia de un accidente laboral (concepto definido en el apartado sobre "Legislación aplicable").
- A consecuencia de un accidente no laboral o enfermedad repentina.

En caso de accidente laboral, las Mutuas de Accidentes y Enfermedades Profesionales cubren la asistencia sanitaria en el país de destino asimilándola a la asistencia sanitaria que podría recibir cualquier ciudadano español por cualquier otra contingencia.

Cuando se produce un accidente laboral, el trabajador deberá ser trasladado a un centro sanitario idóneo para atender sus necesidades. Las Mutuas dispo-

nen normalmente de teléfono de información para trabajadores desplazados. Conviene asegurarse de que el trabajador disponga de dicho número durante su desplazamiento.

La Mutua se hace cargo del coste de la asistencia sanitaria en caso de accidente laboral, sin embargo pueden darse casos en los que el paciente deba realizar un copago de la asistencia sanitaria. En este caso, la Mutua resarcirá directamente el copago al paciente, previa justificación de su previo pago y con independencia de quien hubiera podido hacer el pago por cuenta del paciente.

Si el trabajador desplazado sufre un accidente fuera del entorno laboral o bien desarrolla una enfermedad común que requiera de asistencia sanitaria y que le imposibilite acudir al trabajo, deberá obviamente acudir a un centro sanitario.

En ambos casos el trabajador recibirá la asistencia sanitaria en las condiciones y tipo de centros que se mencionan a continuación, dependiendo del país en el que se encuentre:

- Unión europea, EEE: con la Tarjeta Sanitaria Europea (o el certificado provisional sustitutorio, CPS) el accidentado tendrá acceso directo a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país en que se encuentre.
- Países en los que existe convenio bilateral con la Seguridad Social Española: con la documentación entregada por la Tesorería General de la Seguridad Social el accidentado tendrá acceso a los mismos establecimientos y en las mismas condiciones que los nacionales del país en que se encuentre.
- Resto de países: el accidentado acudirá al centro idóneo para prestarle el tipo de asistencia que requiera o al que en su defecto o posteriormente le indique la Mutua.

El objetivo de la empresa debería ser el mantener las condiciones más similares posibles a las del país de origen, en cuanto a acceso a la asistencia sanitaria. Por ello, es recomendable la contratación adicional de un seguro médico independiente de los servicios públicos de salud, sobre todo en aquellos países en los que la asistencia sanitaria no es fácilmente accesible.

Para cada uno de los países seleccionados se detalla el tipo de coberturas según si existe o no convenio de la Seguridad Social, además de analizar la facilidad de acceso a la asistencia sanitaria.



Durante el desplazamiento

4. Notificación de accidentes de trabajo

La definición de las situaciones que se consideran como accidente de trabajo o enfermedad profesional varían considerablemente en función del país. Algunos países no poseen una definición, y en su legislación simplemente se hace referencia a accidentes que sobrevienen en el lugar de trabajo, por ejemplo en Botswana y Reino Unido, o a lesiones que se producen durante la realización del trabajo, por ejemplo Noruega. Otros, como los Estados Unidos, cuentan con una definición que comprende una referencia explícita a un suceso repentino o inesperado, así como a actos violentos.

La notificación de accidentes suele depender a menudo del número de días de ausencia del trabajo. Los siguientes ejemplos han sido tomados del Anuario de Estadísticas del Trabajo 2000. En países como Brasil o China ha de transcurrir un período de al menos un día de ausencia del trabajo para que un accidente pueda notificarse. En Alemania, Finlandia, Reino Unido o Irlanda este período es de tres días, en San Vicente y las Granadinas es de cuatro y en Australia de cinco para la incapacidad transitoria. En Austria, Bélgica, Filipinas, Guyana y Noruega no hay período mínimo.

Por estos motivos, las empresas que cuentan con centros de trabajo en diferentes países tienen dificultades a la hora de comparar los índices de siniestralidad oficiales. Para solventarlas, la mayoría tienen su propia definición de "accidente de trabajo".

No obstante, en el caso de los trabajadores desplazados, la notificación del accidente debe realizarse en España, ya que como se ha indicado en el apartado referente a los "Certificados de desplazamiento", se mantiene la legislación española de Seguridad Social.



Sin embargo, si existe una filial de la compañía en el país de destino y ésta contrata a trabajadores de forma directa, los accidentes sufridos por ellos sí deben reportarse a la autoridad laboral de cada país. En las fichas de información práctica se incluye información sobre los sistemas de reporte de accidentes en cada país.



Durante el desplazamiento

5. Formación e información periódica

El hecho de que el trabajador se encuentre desplazado no implica que las obligaciones del empresario en materia de formación e información sobre los riesgos deban olvidarse. En este sentido, las nuevas tecnologías proporcionan la plataforma idónea para impartir la formación. Cabe destacar las siguientes:

- Formación online a través de las mismas plataformas que la empresa utilice para sus trabajadores en España. La principal ventaja de esta herramienta es la flexibilidad que ofrece al trabajador en cuanto a la realización de la misma.
- Formación a través de la intranet de la compañía: facilitando el acceso al contenido de la sesión formativa en la intranet corporativa, pudiendo realizarse también los test de conocimientos adquiridos.
- Videoconferencia: puede utilizarse para retransmitir las sesiones de formación presencial, siempre que no exista gran diferencia horaria con el país de destino.

En todo caso, puede resultar necesaria la adaptación de los contenidos de la formación en función del país de destino y de las circunstancias del momento. Como ejemplo, en caso de presentarse una situación de inestabilidad socio-política que pudiera conllevar riesgos para la seguridad personal de los trabajadores desplazados y/o sus familias, la formación e información proporcionada por la empresa debería incluir pautas de actuación recomendadas, así como las consignas en caso de que la empresa tome la decisión de evacuar a sus trabajadores de la zona.



Durante el desplazamiento

6. Actualización de la evaluación de riesgos

Una vez se ha producido el desplazamiento, el técnico de prevención debe asegurarse de que la identificación y evaluación de riesgos permanezca en todo momento actualizada, de manera que las medidas encaminadas a reducir el nivel de riesgo también lo estén.

Puesto que el técnico de prevención no está presente en las instalaciones del país de destino, es importante designar a un trabajador como “enlace” con el técnico de prevención, para garantizar que en todo momento se dispone de la información actualizada. Éste enlace debería informar de cualquier cambio o modificación relativo a:

- Equipos de trabajo.
- Instalaciones.
- Accidentes/incidentes.

En base a dicha información, el técnico mantendrá actualizada la evaluación de riesgos y podrá modificar los procedimientos que crea necesarios.

Es conveniente, por tanto, que el trabajador de “enlace” disponga de una formación algo más específica en materia de prevención, siendo recomendable al menos, un nivel básico.



Durante el desplazamiento

7. Coordinación de actividades empresariales

La coordinación de actividades empresariales debe realizarse antes del desplazamiento, sin embargo, se debe garantizar la información al técnico de prevención en caso de producirse cambios en el tipo de riesgos de las empresas concurrentes y en caso de cambiar la ubicación del lugar de trabajo.



Después del desplazamiento



1. Repatriación

32

2. Vigilancia de la salud

33



Después del desplazamiento

1. Repatriación

La repatriación es una fase igual de importante que el resto dentro del proceso de desplazamiento de trabajadores al extranjero. Una mala gestión de los repatriados, sobre todo una mala ubicación del regreso, los empuja a cambiar de empresa o a pedir otro traslado.

Los expertos distinguen dos fases en el proceso de adaptación del repatriado:

Fase previa

En esta fase, el trabajador genera expectativas en cuanto al trabajo, sus relaciones personales y la situación en general en el país de origen cuando regrese. Que dichas expectativas sobre la situación que le espera tras la repatriación sean más o menos acertadas depende del intercambio de información que se produzca entre dicho trabajador y el país de origen.

Por tanto, es muy importante la continua comunicación entre trabajador y empresa durante la expatriación, la asignación de un tutor al trabajador mientras dura su expatriación, la frecuencia de las visitas a su país en ese periodo y la formación que le proporciona la empresa antes de regresar a su país de origen. Según el estudio realizado en 2011 por IESE y Ernst & Young, uno de cada cuatro expatriados españoles recibió poca o ninguna información por parte de su empresa respecto a los términos de su repatriación.

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

- El trabajo.
- El entorno general.
- Las condiciones económicas.

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.

Fase de adaptación al país de origen

En la vuelta al país de origen, el repatriado experimenta una readaptación a los siguientes factores: reajuste profesional a un puesto de trabajo, garantías de continuidad en la empresa con unas funciones y responsabilidades determinadas, retribución, comunicación, valoración y reconocimiento de la experiencia adquirida y estatus profesional y social. Por lo general, los expatriados perciben una reducción considerable de éste último a su llegada.

La planificación de la etapa de repatriación es necesaria para ofrecer una adecuada acogida a la proyección profesional del trabajador que retorna. Lo idóneo sería que se integrara en el país de origen en un puesto acorde a sus características, expectativas, experiencia o formación adquirida en el extranjero. En este sentido, muchas multinacionales, en el momento de la repatriación, no disponen de vacantes, pero pueden ofrecer al repatriado otras opciones profesionales que le ayuden a continuar con su carrera internacional, como puede ser aceptar un nuevo proyecto en otro país, o bien alargar la estancia de la persona movilizada hasta que se disponga de la vacante adecuada en el país de origen u otro destino que le pueda interesar. En cualquier caso, lo importante es que el repatriado se sienta valorado y recompensado por sus logros en su asignación.

Por último, es necesario desarrollar un programa de adaptación emocional y social, ya que cuando el trabajador regresa debe interactuar nuevamente con el entorno y la cultura de su país de origen readaptándose a los cambios que se hayan podido producir durante su ausencia.



Después del desplazamiento

2. Vigilancia de la salud

Al regreso del desplazamiento, el trabajador deberá acudir médico del Servicio de Prevención si presenta alguno de los siguientes síntomas:

- Fiebre.
- Diarrea continuada.
- Pérdida de peso repentina e importante.
- Nódulos linfáticos (ganglios aumentados de tamaño).
- Problemas dérmicos.

O también si el médico lo requiere (por ejemplo, en caso de limitaciones de salud temporales) o a petición del trabajador si sospecha problemas de salud relacionados con el viaje.

En caso de sospecha de enfermedad infecciosa adquirida en el país de destino, el médico deberá derivar al trabajador a centros especializados para su tratamiento y seguimiento.

En general, no se requiere una vigilancia de la salud periódica a partir del regreso del trabajador. Únicamente en casos que el trabajador haya sufrido una enfermedad infecciosa grave en el país de destino podría ser recomendable un examen médico anual por parte del médico del trabajo. A criterio médico.

→ Internacionalización

Trabajadores desplazados temporalmente por empresas establecidas en España

1

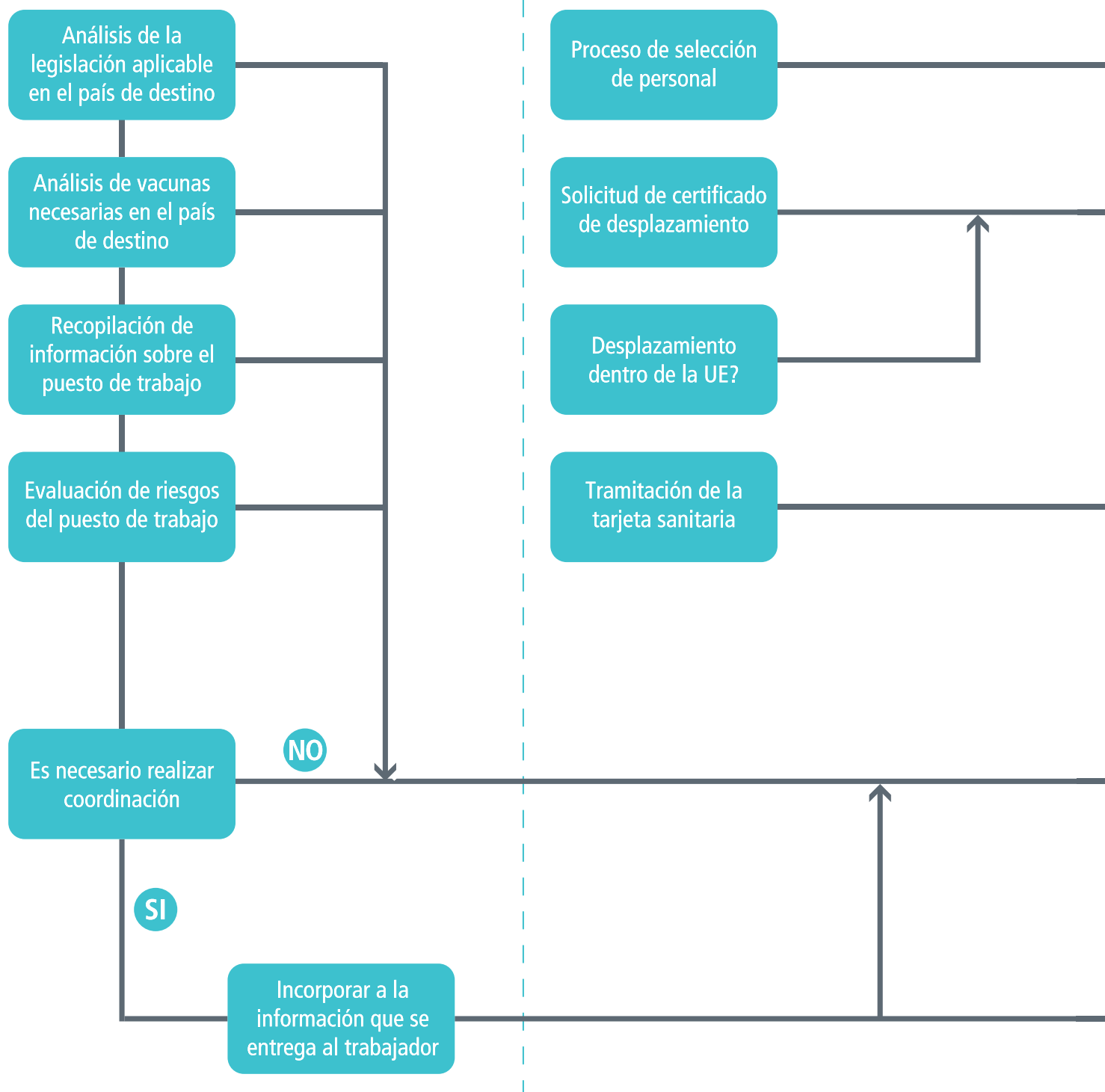
Diagrama resumen



→ Servicio
prevención



→ RRHH





DIAS O SEMANAS
PREVIAS AL DESPLAZAMIENTO



→ Trabajador



→ Empresa o lugar de
trabajo en el extranjero

Acuerdo
de expatriación

Copia
del certificado
de desplazamiento
y seguro médico
privado
(opcional)

Tarjeta sanitaria y
seguro médico privado

Información sobre
los riesgos del puesto
y del país

Acta de coordinación
de actividades

→ Internacionalización

Trabajadores desplazados temporalmente por empresas establecidas en España

1

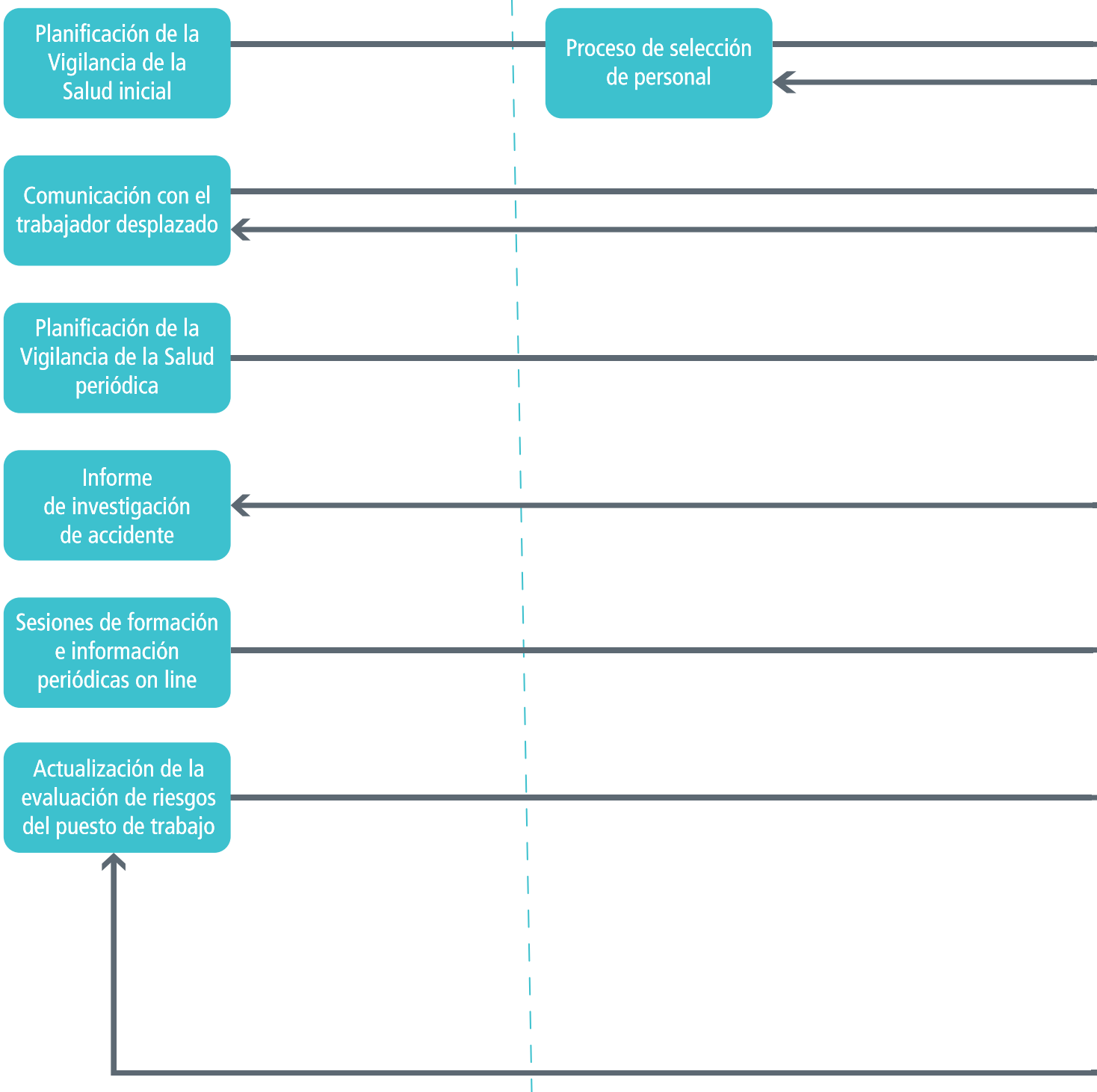
Diagrama resumen



→ Servicio
prevención



→ RRHH





DURANTE
EL DESPLAZAMIENTO



→ Trabajador



→ Empresa o lugar de
trabajo en el extranjero

Comunicación
con la empresa

Certificado
de aptitud

Comunicación
con la empresa

Certificado de aptitud

Notificación de
accidente de trabajo

Certificado
de formación

Información sobre
los riesgos del
puesto y del país

Información sobre
cambios en el lugar
de trabajo

→ Internacionalización

Trabajadores desplazados temporalmente por empresas establecidas en España

1

Diagrama resumen



→ Servicio
prevención



→ RRHH

Intercambio de
información sobre
posibles cambios

Entrevista previa
a la repatriación

Planificación de la
Vigilancia de la Salud
periódica

Actualización de la
evaluación de riesgos
del puesto de trabajo

Intercambio de
información sobre
posibles cambios



DESPUÉS
DEL DESPLAZAMIENTO



→ Trabajador



→ Empresa o lugar de
trabajo en el extranjero

Intercambio de
información sobre
posibles cambios

Certificado
de aptitud

Entrevista previa
a la repatriación

Certificado de aptitud

Información sobre
nuevos riesgos del
puesto y del país

Intercambio de
información sobre
posibles cambios

