

Trabajadores desplazados Empresa

En este documento

- 1 Qué legislación es aplicable
- 2 Qué sistema de Seguridad Social elegir
- 3 A qué riesgos se expone el trabajador desplazado
- 4 Vigilancia de la salud
- 5 Formación e información

La actual situación económica está provocando que muchas empresas españolas estén buscando establecerse en mercados exteriores. En consecuencia, cada vez es más frecuente que las empresas desplacen trabajadores a obras, servicios o delegaciones o filiales en otros países. Esta nueva situación plantea múltiples interrogantes en todos los ámbitos de la gestión empresarial, incluida la prevención de riesgos laborales.

La movilidad internacional implica para el trabajador un riesgo de exposición a determinados riesgos asociados a las condiciones propias del país de destino: situaciones de inestabilidad política o social, enfermedades endémicas o incluso fenómenos naturales extremos. Estos escenarios diferentes a los de nuestro país deben ser recogidos y valorados por el empresario en el documento de evaluación de riesgos.

Qué legislación es aplicable

La legislación que regula los desplazamientos varía dependiendo de cuál sea el país de destino. Es por lo que es 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.

La movilidad internacional implica para el trabajador un riesgo de exposición a determinados riesgos asociados a las condiciones propias del país de destino

Como la casuística en los contratos de trabajadores es muy variada, incluso hay países que no permiten la contratación de trabajadores a través de una empresa española, y que solo puedan tener trabajadores las empresas constituidas en ese país, lo que obliga a operar con una filial. Este aspecto es importante ya que la filial en el país de destino, con personalidad jurídica propia y con posibilidad de contratar, haría que a los trabajadores contratados se les aplicase el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social del país de destino. El punto clave a tener en cuenta será si se aplica la legislación del país de origen o de destino.

En cuanto a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contempla los casos de internacionalización, por lo que se aplicará la normativa del país de destino sin excluir la española, sin olvidar los criterios preventivos del cliente.

A continuación se analiza la legislación aplicable a empresas y trabajadores desplazados por empresas establecidas en España, teniendo en cuenta si el desplazamiento se efectúa a un país de la Unión Europea y Espacio Económico Europeo (los países de la UE más Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza), o fuera de éstos:

- **UE y EEE:** 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. La empresa deberá tener en cuenta las normas de transposición de la directiva en el país al que desplace trabajadores, que en España es la Ley 45/1999. La directiva establece que las empresas deben garantizar que los trabajadores deben disfrutar de las condiciones de trabajo establecidas en el estado miembro donde se efectúa el trabajo. La empresa deberá garantizar como mínimo las mismas condiciones que deban respetar las empresas pertenecientes al sector o profesión de dicho país.
- **País fuera de la UE:** en este caso no existe legislación específica y se debe acudir a los convenios internacionales vigentes. En principio, tratándose de un desplazamiento temporal efectuado por una empresa establecida en España la normativa aplicable es la española. Además la empresa deberá garantizar a los trabajadores desplazados, las condiciones mínimas de protección establecidas en el ordenamiento jurídico del país de destino.

La legislación que regula los desplazamientos varía dependiendo de cuál sea el país de destino. Es determinante saber si se aplica la legislación del país de origen o de destino

El tratamiento legal de los accidentes de trabajo la LGSS en su art.115 lo define como "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena". Por lo que un accidente sufrido en el lugar de trabajo, independientemente de que éste se encuentre en un país extranjero, será considerado accidente de trabajo.

Respecto 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. 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. Para cubrir estos supuestos es recomendable la contratación de un seguro de asistencia en viaje.

Qué sistema de seguridad social elegir. Certificados de Desplazamiento

Para mantener la cobertura de la Seguridad Social del trabajador, el empresario debe solicitar el Certificado de Desplazamiento

Como norma general, el trabajador debe estar dado de alta y cotizar en el país donde se prestan los servicios. El empresario puede decidir si quiere que el trabajador siga siendo beneficiario de la cobertura de la Seguridad Social española o si cotizará en la cobertura social del país de destino. En el primer caso se tratará de un trabajador desplazado, con una duración máxima de dos años prorrogable, y en el segundo caso tendrá la consideración de trabajador expatriado.

Para mantener la cobertura de la Seguridad Social, el empresario debe solicitar el Mantenimiento de la Legislación Española de la Seguridad Social, denominado **Certificado de Desplazamiento**, en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o administraciones de la misma. Los trámites se deben realizar antes del desplazamiento del trabajador y varían en función del país de destino.

En la UE, EEE y Suiza es de aplicación el Reglamento 883/2006 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social establece que los trabajadores estarán sometidos a la legislación de un único estado miembro. El trabajador deberá solicitar la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE), en cualquiera de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social. Esta tarjeta le dará derecho a la atención sanitaria pública del país de destino en las mismas condiciones que los nacionales de dicho país.

Trabajador desplazado:
trabajador que trabaja en el extranjero pero continua bajo la protección de la Seguridad Social española.

Ello no significa que la atención sanitaria pública sea siempre gratuita como en España. Este aspecto dependerá de cada país. En el caso de que la atención pública conlleve un copago, éste podrá ser objeto de un reembolso parcial.

Trabajador expatriado:
trabajador dado de baja en la Seguridad Social en España y dado de alta en el país de acogida.

En los 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. En el 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.

En la web de Mutua Universal encontrará información sobre los trámites y los impresos requeridos en cada caso.

A qué riesgos se expone el trabajador desplazado

Aunque la actividad desarrollada por el trabajador ya esté evaluada como se realiza en España, se debe reevaluar teniendo en cuenta las condiciones del país de destino.

El documento de evaluación de riesgos debe contemplar el puesto de trabajo del trabajador desplazado en las condiciones en que se realiza en el país de destino. Se debe considerar los aspectos propios del país que pueden incidir en la seguridad y salud del trabajador en el puesto de trabajo desplazado.

Algunos de los riesgos que se deben considerar para realizar una completa identificación de los riesgos asociados al puesto de trabajo son:

- . Riesgo biológico
- . Riesgo de accidentes de tráfico
- . Riesgo de agresión

Riesgo biológico. Vacunaciones

El riesgo de exposición a agentes biológicos durante los desplazamientos a otros países, puede suponer el contagio de enfermedades erradicadas en nuestro país pero endémicas en los países de destino. Como la exposición se produce por motivos laborales, debe ser considerada como un riesgo a evaluar y gestionar.

La vacunación es la estrategia más efectiva y eficiente de prevención primaria de los trabajadores que se desplacen a países en los que exista el riesgo de contraer alguna enfermedad, siempre que se disponga de ella.

Ciertas vacunas están sometidas a reglamentación internacional, siendo exigido el Certificado Internacional de Vacunación por las autoridades del país para permitir la entrada. Este tipo de vacunas se administran únicamente en los Centros de Vacunación Internacional autorizados y aprobados por la Organización Mundial de la Salud, en donde se proporciona dicho Certificado Internacional de Vacunación, no son administradas por los Servicios de Prevención Ajenos.

La información oficial y actualizada sobre las vacunas obligatorias y recomendadas para el país de destino puede encontrarse en la web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en la web del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación y en la web de Mutua Universal.

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, ya que algunas vacunas requieren unas cuantas semanas para garantizar una protección efectiva.



Se debe considerar los aspectos propios del país que pueden incidir en la seguridad y salud del trabajador en el puesto de trabajo desplazado.

Para desplazamientos de trabajadores a países con zonas endémicas de malaria, puede precisarse quimioprofilaxis con antimaláricos. Estos fármacos 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.

En la valoración de la necesidad de las vacunas recomendadas se debe considerar el lugar, la relación con personal autóctono, la zona dónde se debe realizar, la duración, el nivel de riesgo de accidente laboral de la actividad que el trabajador debe realizar y las condiciones sanitarias del país de destino. Así por ejemplo, la recomendación de una hepatitis B vendrá condicionada por la posibilidad de accidentes y la consecuente necesidad de atención sanitaria en el país de destino.

El empresario debe proporcionar esta información al trabajador y asegurarse de que cumple dichos requisitos antes del desplazamiento. El ofrecimiento al trabajador de la medida correspondiente, y la aceptación de la misma, deberán constar por escrito.

Otro aspecto que se debe considerar son las posibles situaciones precarias referentes al estado del agua y los alimentos a consumir. El trabajador debiera recibir recomendaciones prácticas sobre medidas preventivas higiénicas y sanitarias.

En caso de desplazamientos a países cuyas condiciones sanitarias son deficitarias, en especial si se debe trabajar en áreas rurales y alejadas de núcleos urbanos con hospitales o centros de salud en condiciones mínimas, sería recomendable disponer de un botiquín de viaje que contenga medicamentos y material de curas, acompañado de las instrucciones de uso y la formación adecuada

El riesgo de accidentes de tráfico es otro de los riesgos que pueden verse agravado en función del país de destino.



Seguridad vial. Accidentes de tráfico

El riesgo de accidentes de tráfico es otro de los riesgos que pueden verse agravado en función del país de destino. Influirá la calidad de la red de carreteras en el país y vehículos, así como las costumbres locales en la práctica de la conducción.

Se debe valorar si el trabajador debe conducir o utilizará transporte privado para realizar los desplazamientos. Si el trabajador tiene que conducir se debe comprobar previamente la validez del permiso de conducir español en el país de destino y recibir recomendaciones y formación adecuadas para hacerlo, dependiendo del nivel de riesgo detectado.

Seguridad en el país de destino

Las situaciones de violencia en el país de destino pueden no ser un riesgo asociado directamente al trabajo, pero puede afectar al nuevo entorno en el que debe desenvolverse la actividad del trabajador. La evaluación de riesgos debe identificar y valorar el riesgo de agresión y en función del resultado, la empresa debería poner los medios a su alcance para tratar de minimizarlo.

Una recomendación es elaborar protocolos de seguridad con recomendaciones a tener en cuenta en los desplazamientos a estos países.

Vigilancia de la salud

Respecto a los protocolos aplicables en una vigilancia de la salud previa al desplazamiento del trabajador, el servicio de Vigilancia de la Salud 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 debiera seguir un programa de vigilancia de la salud, con el objetivo de 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.

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

Al regreso del desplazamiento, el trabajador debiera acudir al médico del Servicio de Prevención si presenta algún síntoma o trastorno de la salud como fiebre, diarrea continuada, pérdida de peso repentina e importante, nódulos linfáticos, etc. que considere posiblemente relacionados con el viaje.

Formación e información

En función de los riesgos detectados en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo desplazado el trabajador debiera recibir la formación e información pertinente. Las instrucciones y protocolos debieran ir acompañados de las explicaciones y formaciones pertinentes con el objeto de asegurar la correcta asimilación y sensibilización del trabajador respecto a los riesgos a los que se encuentra expuesto.

Para más información:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/Formulariosdetabaj38626/index.htm

<http://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/sanidadExterior/home.htm>

<http://www.mutuainiversal.net>