

**CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**

**Prevención de Riesgos Laborales en procesos de internacionalización de la empresa**

El clima económico actual ha propiciado que las empresas busquen mercados fuera de nuestras fronteras. Para que el proceso de movilidad internacional resulte exitoso, es fundamental establecer prácticas que tengan en cuenta los intereses de la empresa y del trabajador, donde se deben integrar variables de diferente complejidad y naturaleza. Por ejemplo, las situaciones de inestabilidad política o social en determinados países, las enfermedades endémicas o los fenómenos naturales extremos propios de determinadas zonas del globo, son algunos de los escenarios ante los que las empresas deben responder de manera eficaz. Para analizar y prevenir dichas situaciones, resulta fundamental la visión desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, de manera conjunta con los departamentos de recursos humanos de las empresas.

Para ello, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Realizar un análisis previo sobre los siguientes aspectos: Legislación; Análisis y evaluación de riesgos; Formación/información a los trabajadores; Control de riesgos: equipos de protección y mediciones; Medidas de emergencia; Accidentes graves/indicadores; Vigilancia de la salud; Contratas; Certificaciones; Productos químicos.
- Mandos, con un adecuado grado de formación. para llevar a cabo una adecuada integración de la prevención.
- Trasladar una cultura preventiva (mejora continua, auditorías internas y externas, imagen empresarial) sabiendo que vamos encontrarnos con culturas preventivas diferentes.
- Formar a los trabajadores en función de las características de cada caso. En definitiva, personalizar la formación (idioma, formaciones previas, etc.).
- Asesoramiento técnico y jurídico “in situ” para conocer y tener un apoyo, sobre todo inicialmente, en relación con los procedimientos y exigencias legales. Nos vamos a encontrar con requisitos legales diferentes.

Desde el punto de vista de las personas, las situaciones más comunes, se pueden diferenciar en:

1.- Desplazamientos de trabajadores a España. Se deber garantizar las mismas condiciones de trabajo en PRL aunque sean más favorables que las del país de origen.

- Comunicación del desplazamiento. Identificación de la empresa, trabajador desplazado, destino y duración, tipo de desplazamiento.

- Solicitar información sobre PRL a país de origen. Coordinación de actividades empresariales.
- Al trabajador compensación del daño dependiendo de la Seguridad Social aplicable.

## 2.- Desplazamiento de trabajadores desde España.

Cabe distinguir varios supuestos:

- A países UE/EEE:
  - Se garantiza la regulación legal española en el lugar desplazamiento, “sin perjuicio” de regulaciones más favorables.
  - Deber de coordinación y seguimiento.
  - Al trabajador: compensación del daño según norma española.
- A países con tratado bilateral:
  - PRL de país de destino. Prevalencia de los estándares preventivos de la empresa supranacional.
  - Deber de coordinación y seguimiento.
  - Al trabajador: compensación del daño según norma española, incluido el recargo.
- Al resto de países:
  - PRL de país de destino. Prevalencia de los estándares preventivos de la empresa supranacional.
  - Deber de coordinación y seguimiento.
  - Al trabajador, compensación del daño según norma española, incluido el recargo.

Es preciso tener en cuenta que los riesgos en el puesto de trabajo son los mismos con independencia del país donde se desarrolle la actividad y, por tanto, manteniendo los mismos estándares de gestión de la PRL en relación, entre otros, con: la política de PRL, la planificación de las actividades preventiva, la integración de la PRL, las evaluaciones de riesgos, la formación e información, los EPI, la vigilancia de la salud, coordinación de actividades empresariales/subcontratas, seguimiento de la siniestralidad (accidentes e incidentes) inspecciones y auditorías, e instrucciones de trabajo.